

## OUVINDO A VOZ DO SILÊNCIO: OS PROBLEMAS DA INSERÇÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

Neusa Piacentini<sup>1</sup>

Gabriel Levrine<sup>2</sup>

### Resumo

O objetivo deste estudo foi analisar o processo de inclusão dos deficientes auditivos sob a ótica dos deficientes, e na visão de gestores de empresas que tem deficientes auditivos no seu quadro funcional. A pesquisa utilizou uma metodologia qualitativa exploratória aplicada com dois grupos amostrais: 15 entrevistas em profundidade com os deficientes auditivos e 10 entrevistas com gestores, e os dados analisados utilizando a técnica da análise de conteúdo com roteiro baseado no modelo de Mamann (1996). A pesquisa mostrou profundas lacunas de ordem cultural e discriminatória nas relações entre deficientes auditivos e ouvintes.

**Palavras-chave:** Inclusão. Deficiência auditiva. Mercado de trabalho.

### Abstract

The objective of this study was to analyze the deaf inclusion process from the perspective of employers with deaf disabilities, and the vision of company managers who have deaf employees in their staff. The research used an exploratory qualitative methodology with two sample groups: 15 in-depth interviews with the deaf employees and 10 interviews with their managers, analyzed using content analysis technique using Mamann model (1996) as guide for the interviews. Research found that companies, even by force of law or not, increasingly invest more in the inclusion process of the differences within organizations

**Keywords:** Deaf employers. Labor inclusion. Discrimination.

## 1 INTRODUÇÃO

As pessoas com deficiência por muito tempo, foram amplamente discriminadas e muitas vezes privadas do trabalho e do convívio social. Ao longo da história há relatos que comprovam a discriminação de um determinado indivíduo ou até mesmo de seu grupo devido às características peculiares concernentes a eles, sejam elas cor, a idade, o sexo, a religião ou até mesmo a deficiência em algum membro, (FRANCO, 2007). Deficiências são aquelas exteriorizações notáveis – aos olhos, aos ouvidos, ao tato, ao olfato, ao raciocínio – por seu afastamento do que se considera normal (BRAGANÇA *et al.* 2009).

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Ciências Contábeis pelo Programa de Pós-Graduação - Doutorado em Ciências Contábeis, Universidade do Vale do Rio dos Sinos - Unisinos. Atualmente é Contratado como Docente pela Faculdade Porto-Alegrense de Ciências Contábeis e Administrativas - FAPA e professora de cursos de pós graduação da FADERGS. E-mail: neusapiacentini@fapa.com.br.

<sup>2</sup> Doutor em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (2012). Desde 2012, é professor assistente da Uniritter/ FAPA Laureate International Universities. E-mail: gabriellevrine@fapa.com.br.

Uma sociedade só será inclusiva quando qualquer cidadão for respeitado e valorizado por sua pessoa e não por seu físico ou sua condição social e, também, a comunidade deve ver com naturalidade os indivíduos com determinadas deficiências, que estão lutando e adaptando-se para poderem interagir e relacionar-se com o mundo ao seu redor (BRAGANÇA *et al.* 2009).

Segundo o censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 5,1% da população entrevistada era de pessoas portadoras com deficiência auditiva.

A legislação brasileira, até a década de 1980, tinha um caráter basicamente assistencialista e paternalista, Tais políticas centravam-se, na adaptação social e reabilitação. Sendo assim, cabia à pessoa adaptar-se ao meio onde vive e não o contrário. (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004). De forma gradual houve certa conscientização da sociedade quanto à percepção das pessoas com deficiência e com isso, elas foram ganhando espaço e importância nas organizações. Aos poucos a visão assistencialista deu lugar à postura profissional e integrativa dos portadores de deficiência (BECHTOLD; WEISS, 2003), porém muitas ações relacionadas à inclusão ainda são motivadas por força da lei.

A criação da Lei 8213/91, (lei de contratação de deficientes nas empresas), tornou obrigatória a contratação de pessoas com deficiência, de acordo com o número de funcionários (OLIVEIRA; ARAUJO; ROMAGNOLI, 2006). É uma situação de total desconhecimento das possibilidades profissionais que a sociedade está perdendo. Simplesmente pela falta de preparo para absorver estes indivíduos, deficientes auditivos que tem as mesmas condições cognitivas que os ouvintes (FREITAS, 2009).

O objetivo deste trabalho é analisar os processos, as dificuldades e percepções dos deficientes auditivos quanto a sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. Este estudo buscou compreender o problema sob duas óticas: a ótica do deficiente e a ótica dos gestores de empresas que contratam deficientes auditivos.

Para o estudo foi feita uma pesquisa qualitativa exploratória com 2 grupos amostrais: o primeiro grupo dos deficientes auditivos através de 15 entrevistas em profundidade, utilizando um tradutor de LIBRAS, e um segundo grupo amostral com os gestores dos setores em que os deficientes trabalham atualmente. Somente foram entrevistados deficientes auditivos que já estivessem inseridos no mercado de trabalho. Foi utilizado o modelo de Mamann (1996) como roteiro das entrevistas visando identificar as principais características das interações nas organizações.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

### **2.1 Papel do deficiente auditivo na sociedade brasileira**

O censo de 2010 (IBGE, 2010) mostrou a importância dos deficientes auditivos no contexto brasileiro: existem cerca de 8 milhões de deficientes auditivos, dos quais cerca de 350 mil com falta total de audição, 1,8 milhão com grande dificuldade de audição e cerca de 7,5 milhões com alguma dificuldade de audição. Eles estão em todos os lugares, nas nossas casas, nas famílias no seio da sociedade brasileira, mas injustamente ainda os temos como “estranhos”.

As pessoas com deficiência passaram e ainda passam por muitas dificuldades de inserção na sociedade. Trata-se de uma luta constante que vai evoluindo lentamente ao longo dos tempos (FRANCO, 2007) pequenas transformações, políticas de inclusão social que, aos poucos, lhes permite serem reconhecidos como pessoas e, finalmente, como cidadãos de direitos e deveres (OLIVEIRA; ARAÚJO e ROMAGNOLI, 2006; RIBEIRO e CARNEIRO, 2009).

### **2.2 Fundamentação teórica**

Construtivistas tendem a ver o mundo não como uma realidade única a ser capturada, mas como um infinito número de realidades dependentes do conhecimento resultantes do processo social e humano de construção; o entendimento destas construções resulta geralmente das interações entre os indivíduos (HATCH, 2002).

O estudo analisa o tema dentro de duas perspectivas predominantes: a Teoria dos Traços da Personalidade (EYNSECK, 1990; McCRAE e COSTA, 1991) que defende a ideia de que possuímos pares de opostos, em se tratando de características de personalidade, mas que um deles será o traço dominante. Por exemplo, todas as pessoas têm uma introversão e extroversão e um destes dois traços prevalecerá conforme o papel desempenhado na fase de nossa vida e até na relação com as demais pessoas (FEIST e FEIST, 2008).

A segunda perspectiva é a Teoria do Campo Psicológico, formulada por Lewin (1951) e afirma que as variações individuais do comportamento humano com relação à norma são condicionadas pela tensão entre as percepções que o indivíduo tem de si mesmo e pelo ambiente psicológico em que se insere, o espaço vital, onde abriu novos caminhos para o estudo dos grupos humanos (LEWIN, 1951, SMITH, 2001).

O comportamento organizacional humano é largamente influenciado pelo meio ambiente e pela cultura nas organizações, na educação inadequada e na formação de estudantes e líderes (BAYNTON, 1996) e formou conceitos de estereotípias inapropriadas para este grupo que por gerações tiveram também uma formação inadequada (PRESSMAN, 1999).

Marshall e Spencer, (2003) relatam que cerca de 90% das crianças com deficiência auditiva têm pais não deficientes e principalmente não preparados para desenvolver estes indivíduos, que entre eles acabam formando subculturas e grupos em paralelo à sociedade.

As pessoas com deficiência, ao longo do tempo, já passaram por diversos tipos de discriminação e exclusão da sociedade. A deficiência indica falta ou limitação significativa de certos atributos físicos, sensoriais ou mentais comumente encontrados nas demais pessoas, porém não se confunde com incapacidade (FAVERO, 2004, BRAGANÇA *et al.*, 2009). É inerente à pessoa que a possui. Não se carrega, não se porta, não se leva consigo, tampouco traz alguma sinonímia com doença e não é expressão antônima de eficiência (MADRUGA, 2013)

### **2.3 As diferentes visões sobre a surdez: o Modelo Médico, da Deficiência e o Modelo Sociocultural**

Ao ser estudada o desenvolvimento dos deficientes auditivos é preciso contemplar o conceito de dimensões do ser humano, que envolvem a dimensão física, psicológica, social e espiritual. Segundo vários autores (JOKINEN, 1999; BAYNTON, 1996; PADDEN e HUMPHRIES, 1988; SKELTON e VALENTINE, 2003), do ponto de vista médico, a surdez é vista como um problema de saúde que deveria ser curado.

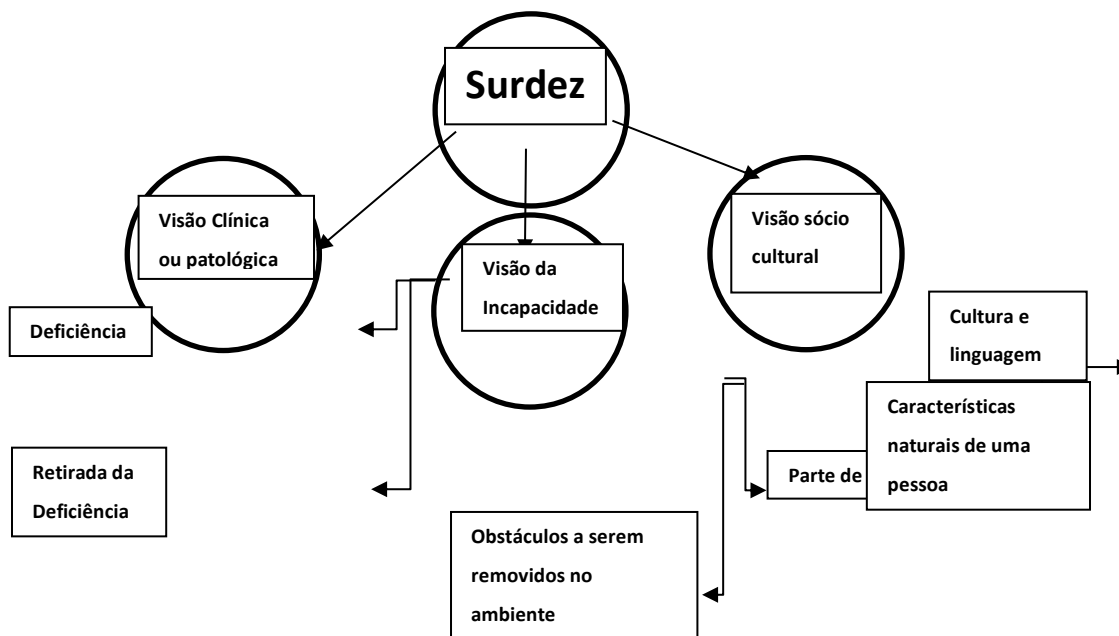
A partir dessa visão a surdez é tida com um fenômeno negativo, que deveria ser removido, “tem impedido que os deficientes auditivos desenvolvam suas habilidades e potenciais ao máximo” (JOKINEN, 1999, p. 107).

Do ponto de vista da incapacidade, Jokinen (1999), afirma que os deficientes auditivos veem a deficiência como uma parte deles mesmos. Uma parte essencial dessa visão é a de que os obstáculos estão no ambiente e não na pessoa deficientes: faltam escolas preparadas, repartições e espaços públicos adequados ao deficiente auditivo.

Do ponto de vista sociocultural, a surdez é concebida em seus aspectos sociais, linguísticos e culturais, o que enfatiza pontos positivos experimentados pelos deficientes auditivos ao usarem sua própria língua, cultura e relacionamento em comunidade. Visto por este aspecto, eles se integram totalmente à sociedade, como cidadãos pertencentes a um grupo

cultural, linguístico e social minoritário devido à língua que utilizam para se comunicar e se relacionar (Figura 1). Em resumo, “a surdez é vista com uma característica natural (traços culturais e qualidades) do ser humano, como uma parte natural e positiva do eu como pessoa” (REEVE, 2002, p. 495; JOKINEN, 1999, p. 109; SKELTON e VALENTNE, 2003).

Figura 1 - Visões da Surdez



Fonte: os autores, adaptado de Jokinen (1999)

### 2.3.1 Modelo Social: a aprendizagem de pessoas com deficiências

O modelo médico enfatiza a dependência, considerando a pessoa incapacitada como um problema, e o modelo social atribui as desvantagens individuais e coletivas das pessoas com deficiência principalmente à discriminação institucional (RIESER, 1995).

O modelo social mostra que os problemas das pessoas com deficiência, estão muito mais na sociedade do que nelas próprias. Pois é a sociedade que lhe atribui incapacidades e desvantagens, restringindo seus espaços de atuação. Ao defini-las como incapazes, a lei reproduz a ideologia discriminatória da deficiência, legitimando comportamentos protecionistas ou exclusivistas, uma vez que lhes negam a condição de sujeitos de sua própria história (OLIVEIRA; ARAUJO e ROMAGNOLI, 2006).

O modelo social da deficiência apresenta uma base argumentativa, que em certa medida, traduz um discurso que tem se desenvolvido largamente na academia.

O principal argumento do modelo social para agregar estes indivíduos, se baseia no compartilhamento da experiência de opressão, causada pela organização social inadequada ao corpo dissidente. Tirar, assim, o foco da lesão, acaba abrindo o leque e possibilita que alguém fora dos padrões corporais também experimente a exclusão e a opressão dos desarranjos sociais.

Por outro lado, ancorar a definição da deficiência na lesão pode levar ao risco da classificação biométrica, que acaba também por não incorporar as diferenças dentro da própria categoria que leva a concluir que uma política de identidade para a deficiência é insustentável. Este tema tem sido alvo de acirrado debate na militância de pessoas com deficiência em vários países (BARROS, 2005; DINIZ, 2005).

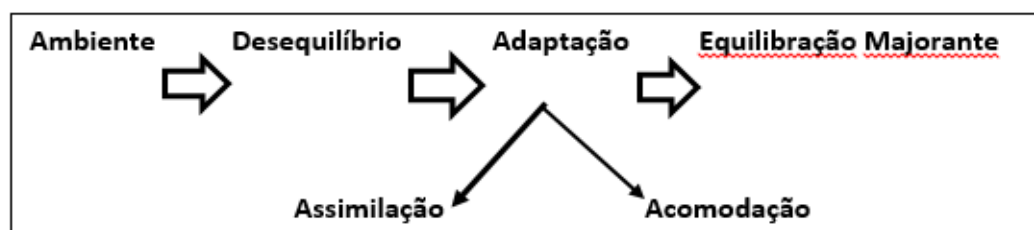
As principais fundamentação teóricas que sustentam o modelo social neste debate são a Teoria do Pensamento e a Teoria Cognitiva. A Teoria do Pensamento se refere a capacidade cognitiva que definem o estado mental dos indivíduos, geralmente expressa de forma verbal e não verbal, típico de vida social e comunidades com suas crenças e pensamentos (LADD, 2009).

A Teoria Cognitiva (PIAGET, 2009), define o desenvolvimento cognitivo do ser humano em quatro estágios: sensório- motor, pré-operatório, operatório-concreto, operatório formal. De acordo com Piaget (2009), o desenvolvimento cognitivo é um processo de sucessivas mudanças qualitativas e quantitativas das estruturas cognitivas derivando cada estrutura de outras estruturas precedentes. Ou seja, o indivíduo constrói e reconstrói continuamente as estruturas que o tornam cada vez mais apto ao equilíbrio. No entanto, segundo vários autores (RAPPAPORT, 1981; FURTADO et. al.,1999; COLL, 1992) o importante é a ordem dos estágios e não a aparição destes. Jean Piaget (1896-1980) formula o conceito de epigênese, argumentando que: "o conhecimento não procede nem da experiência única dos objetos nem de uma programação inata pré-formada no sujeito, mas de construções sucessivas com elaborações constantes de estruturas novas"(PIAGET, 2009).

O processo evolutivo da filogenia humana tem uma origem biológica que é ativada pela ação e interação do organismo com o meio ambiente - físico e social - que o rodeia (LA TAILLE, 2003; FREITAS, 2000), ou seja, existe uma relação de interdependência do sujeito conhecedor e o objeto a conhecer. Esse processo, por sua vez, se efetua através de um mecanismo auto regulatório que consiste no processo de equilíbrio progressivo do organismo com o meio em que o indivíduo está inserido. O pensamento lógico não é inato ou tampouco externo ao organismo, mas é fundamentalmente construído na interação homem-objeto. (RAPPAPORT, 1981).

O desenvolvimento humano, no modelo piagetiano (Quadro 1), é explicado segundo o pressuposto de que existe uma conjuntura de relações interdependentes entre o sujeito conhecedor e o objeto a conhecer. Esses fatores que são complementares envolvem mecanismos bastante complexos e intrincados que englobam o entrelaçamento de fatores que são complementares, tais como: o processo de maturação do organismo, a experiência com objetos, a vivência social e, sobretudo, o equilíbrio do organismo ao meio (PIAGET, 2009).

Quadro 1 – Modelo Piagetano do Equilíbrio



Fonte: os autores, adaptado de La Taille (1992).

Concluindo, para Piaget, o equilíbrio é o norte que o organismo busca, mas que paradoxalmente, nunca alcança haja vista que no processo de interação podem ocorrer desajustes do meio ambiente que rompem com o estado de equilíbrio do organismo, eliciando esforços para que a adaptação se restabeleça. Essa busca do organismo por novas formas de adaptação, envolvem dois mecanismos que apesar de distintos são indissociáveis e que se complementam: a assimilação (desenvolvimento dos deficientes e a acomodação (impondo restrições ao desenvolvimento (LA TAILLE, 2003).

A Teoria da Cognição Situada (TCS) tem suas origens nos estudos de Lave e Wenger (1991). A aprendizagem e o desenvolvimento são processos mediados que se estruturam no conjunto de valores sociais compartilhados. As pessoas aprendem, o fazem em contato umas com as outras, em processos de trocas de experiências e na reflexão coletiva. A cognição é um fenômeno social complexo no qual a atividade cognitiva é situada. A Teoria da Cognição Situada assume que a aprendizagem decorre de processos de ação que são social e culturalmente constituídos. (LAVE, WENGER 1991).

Sendo o sucesso profissional como um elemento importante na escala de valores da sociedade contemporânea e a integração social do trabalhador depende, por consequência, desse sucesso, toda relação social é uma relação educativa, uma troca que amplia capacidades (BIANCHETTI e FREIRE, 2004).

## 2.4 Deficientes Auditivos nas Organizações

Numa sociedade capitalista, o trabalho é visto como um circuito de produção-consumo. Sendo assim o indivíduo deve produzir e consumir, para que possa ser visto como cidadão. Ao tratar de oportunidades profissionais, para as pessoas com deficiência, o ponto principal é o resgate do papel do trabalho, seja na configuração da autoestima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto e também na sensação de aceitação e de real pertencimento à sociedade (RAMOS, 2001; HIRATA, 1994). Ao enfatizar características subjetivas, como criatividade, adaptabilidade, a noção de competência transfere do social para o individual a responsabilidade pela inserção profissional dos indivíduos (SÁ, 2002). Um dos problemas no acesso a mercado de trabalho é relativo à resistência dos empregadores em contratar pessoas deficientes auditivas. Quando conseguem um emprego, sentem dificuldades para construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral (MARIN e GÓES, 2006; GESSER, 2009).

### 2.4.1 O modelo de Mamann de interações nas organizações

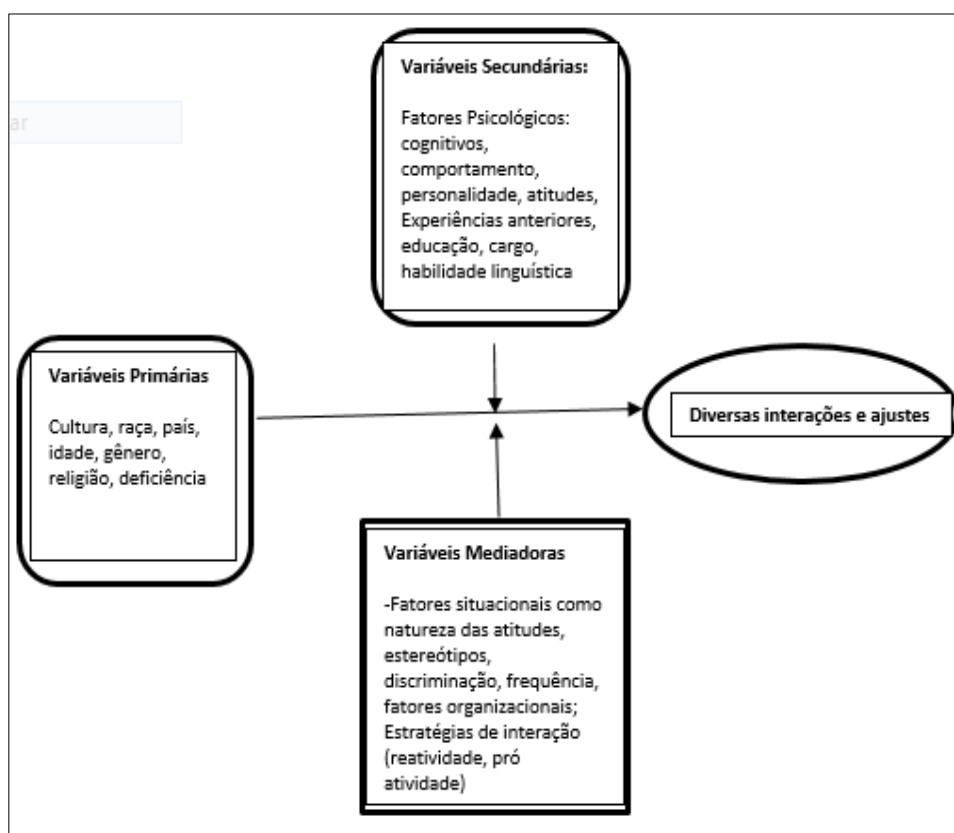
Mamann (1996) desenvolveu um modelo conceitual (Fig.1) buscando explicar as experiências organizacionais dos deficientes auditivos e descreve os ajustes feitos pelos indivíduos em um modelo organizacional. O autor no seu modelo identifica as variáveis primárias que influenciam as interações e um segundo grupo influenciador.

Este modelo mostra as diversas variáveis e influências sociais como a cultura, raça e gênero sobre características pessoais como atitude, cargo, habilidade e situações mediadoras que podem ter efeitos negativos (discriminação) ou efeitos positivos (como por exemplo, estratégias de interações das organizações).

Suas experiências de trabalho são marcadas por dificuldades para compreender regras, obrigações e direitos de trabalhador, muitas vezes sequer conseguem comunicar-se com seus chefes e outros trabalhadores, exceto quando algum parceiro ouvinte se dispõe a colaborar (GESSER, 2009).



Figura 1. O Modelo de Mamann: fatores de influência no ajuste de funcionários deficientes



Fonte: os autores, adaptado de Mamann (1996)

### 3 METODOLOGIA

Para entender a questão objetivo deste estudo foi escolhido o método de pesquisa qualitativa exploratória com entrevistas em profundidade com roteiro semiestruturado baseado no Modelo de Mamann (1996) de interação e ajustes nas organizações, entrevistando deficientes auditivos e gestores destes deficientes.

A população desta pesquisa foi constituída por 12 (doze) empresas localizadas na grande Porto Alegre, que possuem trabalhadores com deficiência auditiva e seus respectivos gestores.

O estudo então teve 2 (dois) grupos amostrais: 15 (quinze) trabalhadores deficientes auditivos destas empresas da população e 10 (dez) gestores de setores em que os deficientes atualmente trabalham, e que tem reporte funcional.

Como limitação amostral para o grupo dos deficientes auditivos era necessário que os mesmos já estivessem inseridos no mercado de trabalho. Essas entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas. Assim foi possível analisar e comparar os dados obtidos.

### 3.1 Aplicação das entrevistas

Para aplicação das entrevistas com deficientes auditivos foi necessário o auxílio de vários interpretes de LIBRAS. Cada grupo deficiente possui suas particularidades, por esse motivo foram agrupados em seis grupos, e foi solicitada ajuda de uma interprete diferente, que fosse do meio de relacionamento dessas pessoas. As entrevistas com os gestores (dez no total) foram aplicadas nas empresas com base no mesmo roteiro, também gravadas em áudio, transcritas e analisadas junto às demais.

## 4. RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos grupos amostrais

O grupo amostral dos deficientes auditivos entrevistados teve um total de 10 homens e 5 mulheres com idades variando entre 22 a 47 anos. No Quadro 2 apresenta-se além da idade, a escolaridade e as profissões desta amostra.

Quadro 2. Perfil dos Deficientes auditivos Entrevistados

<b>Deficientes Auditivos</b>	<b>Gênero</b>	<b>Idade</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Profissão</b>
Entrevistado 1	Masc.	35	Ensino médio	Mecânico
Entrevistado 2	Masc.	41	Ensino médio	Soldador
Entrevistado 3	Femin.	28	Ensino médio	Arquivista
Entrevistado 4	Masc.	35	Ensino médio	Mecânico
Entrevistado 5	Femin.	21	Superior cursando	Arquitetura
Entrevistado 6	Masc.	39	Tecnólogo	Designer
Entrevistado 7	Masc.	47	Ensino médio	Auxiliar Logística
Entrevistado 8	Masc.	44	Ensino médio	Auxiliar Almox.
Entrevistado 9	Femin.	22	Superior cursando	Analista Comput.
Entrevistado 10	Masc.	41	Superior cursando	Analista fiscal
Entrevistado 11	Masc.	39	Ensino médio	Revisor Gráfico
Entrevistado 12	Femin.	30	Superior	Artes Plásticas

Entrevistado 13	Masc.	35	Ensino médio	Marcenaria
Entrevistado 14	Masc.	38	Ensino médio	Auxiliar logística.
Entrevistada 15	Femin.	34	Superior	Advogada Jr

Fonte: os autores (2015).

A técnica de análise de conteúdo foi utilizada na análise das entrevistas transcritas. Esta técnica tem como propósito capturar a visão e as percepções dos entrevistados e permite tirar conclusões quanto aos objetivos estudados. (ROESCH, 2009).

Quadro 3. Perfil dos Gestores

Gestores	Gênero	Idade	Cargo
Gestor 1	Masculino	45	Ger. Indust.
Gestor 2	Masculino	47	Ger. RH
Gestor 3	Masculino	54	Sup. Mont.
Gestor 4	Masculino	33	Ger. Adm.
Gestor 5	Masculino	37	Ger. Indust.
Gestor 6	Masculino	35	Sup. Indust.
Gestor 7	Feminino	48	Ger. RH
Gestor 8	Feminino	36	Ger. Eng.
Gestor 9	Feminino	27	Sup. Adm.
Gestor 10	Masculino	28	Sup. Almox.

Fonte: os autores (2015).

O grupo amostral dos gestores teve 7 homens e 3 mulheres geralmente em cargos de supervisão ou gerencia e foi feita em 12 diferentes empresas da grande Porto Alegre conforme Quadro 3.

#### 4.2 Resultados da Análise de Conteúdo

A partir de um roteiro baseado no modelo de Mamann (1996) que mostra as diversas variáveis e influências sociais como a cultura, raça e gênero sobre características pessoais como atitude, cargo, habilidade e situações mediadoras que podem ter efeitos negativos (discriminação) ou efeitos positivos (como por exemplo, estratégias de interações das

organizações), temos a seguir, os principais resultados avaliados como mais importante pela análise de conteúdo.

Quadro 4. Temas principais da Análise de Conteúdo

<b>PRINCIPAIS TEMAS DA ANÁLISE DE CONTEÚDO</b>
Dificuldades e limitações
Preconceito e discriminação
Capacidades e habilidades
Comunicação
Luta por igualdade

Fonte: os autores (2015)

Da Análise de Conteúdo das entrevistas foram escolhidos por relevância os pontos mais citados e significativos abordados a seguir.

### **4.3 Dificuldades e Limitações**

#### *4.3.1 Visão dos Deficientes Auditivos*

Para os deficientes auditivos as dificuldades já se tornam visíveis no começo de sua vida profissional. São diversos obstáculos a serem enfrentados, como na hora de buscar uma vaga, nas dificuldades de comunicação e na falta de retorno quanto às vagas. Muitas vezes se faz necessário envolvimento da família para fazer contato com as empresas e saber quanto ao andamento do processo seletivo. As vagas ainda são limitadas, na maior parte das vezes, ou pré-direcionadas a determinados cargos ou setores, como almoxarifado, estoque e produção. As vagas oferecidas, se limitam a poucas opções, nesse sentido, é muito comum observar profissionais qualificados, em certos casos com nível superior de ensino, em funções de baixa qualificação em razão da falta de opção de vagas que condizem com as suas habilidades profissionais (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004).

Os depoimentos mostram as dificuldades enfrentadas na iniciação no mercado de trabalho, a luta por um emprego, as lacunas na comunicação e a falta de preparo das empresas para receber essas pessoas de uma forma eficaz:

[...] A gente tem que se sustentar. O meu pai ligava para as empresas, para tentar explicar e buscar emprego e daí quando falava que eu era surda que eu buscava vaga em administrativo, eu não conseguia, né [...] E eu me sentia às vezes até uma palhaça. (Entrevistado I, 21 anos).

[...] então, eu precisava antes trabalhar, por causa da vida, enfim. E foi difícil, porque quando eu começava a mandar os currículos, demorava. Eu mostrei o meu perfil para o chefe, e ele só tinha essa vaga urgente e eu acabei aceitando porque lá fora era muito difícil e as vagas boas que tem já tão ocupadas, então eu preferi vir para cá. Por que eu quero mostrar, eu tenho conhecimento de sistema, mas aí as pessoas não veem e eu preciso aceitar isso, tipo assim [...] (Entrevistado II, 41 anos).

Entre todos os fatores envolvidos, a principal dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência é a falta de conhecimento, por parte dos administradores, quanto à capacidade de trabalho dessas pessoas, quanto à forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor e da reação dos funcionários não portadores de deficiência ao recebê-los (MANTOAN, 1997).

Ainda são poucas oportunidades no mercado de trabalho, mesmo para as pessoas que tem formação superior e qualificação profissional. O mercado exige qualificação profissional sem mesmo dar oportunidades para as pessoas estarem qualificando-se (BECHTOLD; WEISS, 2003).

#### *4.3.2 Visão dos Gestores*

Mesmo visto de forma mais otimista, é bem clara a questão de que os obstáculos enfrentados são maiores que para os demais.

“Eu considero meio difícil, um pouco mais complicado em função da dificuldade de comunicação. Porque tem funções que eu acho mais difícil. Por exemplo, atendimento direto ao cliente. Então talvez por isso muitas empresas acabam colocando eles mais em funções, assim de apoio (Gestora IX, 27 anos).

É percebido que os deficientes auditivos vêm procurando melhor qualificação, procurando atualizar-se e vem buscando melhores oportunidades de emprego. Querem crescer e se desenvolver. Há muitas pessoas qualificadas, mas nem sempre o mercado está preparado para recebê-las.

Hoje a gente tem muitos surdos que procuram vagas na área administrativa, mas infelizmente as empresas ainda não estão preparadas para recebê-los, nessas áreas, assim. As empresas abrem muitas oportunidades em áreas mais operacionais, o que a gente tem buscado muito para mudar isso, né. Porque a gente vê que eles têm qualificação, que eles têm condições de fazer a atividade [...] infelizmente a realidade das empresas é diferente. As empresas elas abrem, por não entender bem ainda o que que é a inclusão, elas abrem vagas mais operacionais e aí para o surdo está no mercado de trabalho, muitas vezes eles acabam abrindo mão de querer seguir na área administrativa, para ter um emprego. (Gestora VIII, 36 anos).

A principal dificuldade enfrentada pelos indivíduos com deficiência auditiva é a falta de conhecimento, por parte dos administradores, quanto à capacidade de trabalho dessas pessoas, na forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor e da reação dos funcionários não portadores de deficiência (MANTOAN, 1997).

#### **4.4 Preconceito e Discriminação**

##### *4.4.1 Visão dos Deficientes auditivos*

O preconceito é ainda a maior forma de discriminação e é uma das maiores dificuldades enfrentadas pelos deficientes auditivos na procura de uma vaga de emprego, os indivíduos com determinadas deficiências são tratados como totalmente ineficientes, como se não pudessem responder por si mesmos ou fossem totalmente incapazes (AMARAL, 1992). Há um sentimento forte de revolta e de impotência quando o deficiente auditivo percebe que é prejudicado por falta de conhecimento e entendimento de suas potencialidades em acordo com os estudos de Jokinen (1999).

[...] então o pessoal tem que acordar para esse grupo de surdos que tem capacidade. Porque a gente busca informação, eu too sempre buscando informação, pesquisando coisas. Porque ela precisa e é importante. O surdo não fica dormindo, o surdo luta, batalha e sofre muito! Porque para os ouvintes é mais fácil, é mais rápido. Faz faculdade[...] E o surdo é minoria. Então, tem que continuar lutando, é uma luta contínua. (Entrevistado II, 41 anos).

[...] muita dificuldade, quase nunca querem dar emprego porque eles não conhecem o surdo. Eles acham que o surdo é diferente. Que a gente não consegue fazer igual ao ouvinte, que não tem curso, que não tem nada. (Entrevistado VI, 39 anos).

##### *4.4.2 Visão de Gestores*

Pela visão dos gestores foi possível verificar que ainda há discriminação na contratação dos deficientes auditivos e que grande parte das contratações ainda se dá por força da lei.

“A inclusão, na verdade falando ao geral da inclusão da pessoa com deficiência, ela ainda é muito falha, né. As empresas, infelizmente, a gente tem que ir pelo lado realista. Nenhuma empresa faz porque é bonito, porque é responsabilidade social. Fazem porque eles são cobrados. Tem um Ministério do Trabalho dando multa.[...]” (Gestora IX, 27 anos).

Porém verifica-se que o principal ato discriminatório no mercado de trabalho é relacionado à falta de visão e preparo das empresas em receber estes indivíduos. Ainda é necessária uma visão mais igualitária relacionada às potencialidades dessas pessoas para que elas se sintam iguais aos demais.

Estes dados ratificam a visão de Bianchetti e Freire (2004) de que as questões do desenvolvimento do ser humano vão além de suas capacidades e limitações:

“[...] A dificuldade é só na comunicação. Eu acho que a dificuldade deles talvez para procurar emprego, seja isso mesmo: as vagas um pouco mais restritas. Mas hoje todas as empresas têm que cumprir cota, eu acho que é muito, eu acho que vagas tem bastante [...]” (Gestor X, 28 anos).

Verifica-se através dos depoimentos que as limitações impostas pelo mercado são vistas pelo deficiente auditivo como preconceito e discriminação, porém não são percebidas de forma tão grave pelos gestores. Ao mesmo tempo que conseguem identificar as dificuldades enfrentadas por essas pessoas, veem com mais clareza o esforço das organizações em melhor recebê-los e cada vez mais proporcionar um melhor ambiente de trabalho a esses colaboradores.

“[...] com a criação do CD veio a sensibilização por parte dos colaboradores, né [...] então assim, de repente se a gente não tivesse realmente esse trabalho dessa sensibilização antes, talvez isso pudesse ser um problema. Mas não. Realmente com essa sensibilização já foi suficiente assim, para poder recebê-los. ” (Gestor X, 28 anos).

Estes dados confirmam que a deficiência, do ponto de vista social, cabe perceber que o problema está no comportamento estigmatizante com relação aqueles taxados diferentes e que por esse motivo são inferiorizados e discriminados. Esse é um problema que tem raízes sociais, econômicas, culturais e históricas. Significa dizer que a deficiência é uma questão de direitos humanos (MADRUGA, 2013). Também está de acordo com o postulado por diversos autores (SÁ, 2002; MARIN e GÓES, 2006; GESSER, 2009) que uma das principais dificuldades no acesso a mercado de trabalho é relativo à resistência dos empregadores em contratar pessoas deficientes auditivas.

## 4.5 Capacidades e Habilidades

### 4.5.1 Visão dos Deficientes Auditivos

O deficiente auditivo tem maiores dificuldades por ser marginalizado nesta questão e por estarmos inseridos em uma sociedade majoritária ouvinte, alheia às diferenças e indiferente, (DANESI, 2001).

“[...] eu participo, para que eu consiga mudar e me desenvolver. Eu quero fazer curso de logística, eu quero fazer curso administrativo, estudar notas fiscais para conseguir me desenvolver. Eu não quero ficar sempre no mesmo cargo, sem evolução. Porque eu tenho possibilidades e daí eu não me sinto feliz quando eu percebo que eu não estou conseguindo usar todas as minhas capacidades. ” (Entrevistado VII, 41 anos).

“[...]eu quero crescer, não é porque é surdo que é difícil, não! É igual para qualquer pessoa. Faz curso, faz a entrevista da administração, também é tudo igual. Independente se é surdo ou ouvinte, faz curso, faz faculdade... pode trabalhar em qualquer lugar, como qualquer um, qualquer grupo. Aqui o meu trabalho é bom, mas eu tenho um sentimento, mais ou menos. Não gosto muito, mas paciência [...]” (Entrevistado XIV, 38 anos).

Essas pessoas além de sofrerem com o preconceito e, muitas vezes, veem negadas as oportunidades de mostrar suas capacidades e talentos. Quando conseguem um emprego, sentem dificuldades para construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral (MARIN e GÓES, 2006).

“[...] eu sabia que era importante estudar, a maioria das pessoas tinha segundo grau, também faculdade concluída, então, é difícil quem tem ensino fundamental. É difícil. A maioria do pessoal que tem ensino fundamental vai para a área de produção. Segundo grau, aí dá para comparar. Alguns conseguem administrativo, logística ou produção [...]” (Entrevistado II, 39 anos).

O deficiente auditivo luta, se dedica ao máximo para ser reconhecido e aos poucos está ganhando espaço nas empresas, mas ainda precisa ser visto com olhos de igualdade. Quando não consegue uma colocação adequada com suas qualificações, acaba buscando alternativas em ocupações e vagas mais simples, dificultando sua independência financeira (ANACHE, 1994).



#### 4.5.2 Visão de Gestores

Verificou-se que mesmo as empresas que investem em processos de inclusão e buscam a sensibilização dos funcionários e envolvidos. Fica claro que há limitações, mas a inclusão verdadeira deve proporcionar um meio de igualar as oportunidades para que seja possível percebê-los como talentos juntos aos demais colaboradores.

“[...] a pessoa com deficiência que está sendo contratada ela tem que ter, fazer suas atividades com autonomia e segurança. Mas se eu gastar, eu vou ter um funcionário muito mais produtivo eu estou tendo ganho com isso, ele também está fazendo com que eu não tome uma multa futuramente.” (Gestora VIII, 36 anos).

Ao mesmo tempo percebe-se que os gestores veem os deficientes auditivos como bons funcionários e não têm reclamações quanto ao seu desempenho ou habilidades. Mostram-se satisfeitos com seus colaboradores e destacam suas qualidades.

“Eu acho o surdo é a melhor deficiência para se trabalhar em função de que só tem dificuldade na comunicação, mas é inteligente sabe, tem todos os membros do corpo, pode fazer funções de peso, tudo. Se colocar um interprete ou facilitar realmente a comunicação, eu acho que o resto tudo vai.” (Gestora VII, 48 anos).

“Eles se fazem entender e questionam, da maneira deles eles questionam. Eles não param ali, se eles não entendem, eles não param ali. Eles vão atrás realmente até entender, até eles terem a resposta que eles querem.” (Gestor X, 28 anos).

As capacidades e habilidades dos deficientes auditivos são percebidas, bem como o esforço em serem bons no que fazem e em fazerem bem o seu trabalho. Porém as organizações além de não estarem preparadas para recebê-los e incluí-los de forma plena, muitas vezes falta desconhecimento das potencialidades de um surdo e de como fazê-lo progredir profissionalmente (SÁ, 2002).

## 4.6 Comunicação

### 4.6.1 Visão dos Deficientes Auditivos

A maior dificuldade enfrentada pelo deficiente auditivo, é relacionada à comunicação.

“[...] eu sempre procurei se ia encontrar nos empregos pessoas boas, que tivesse paciência, de aprender alguma coisa de LIBRAS. Então o medo era esse, de chegar em algum lugar em que todo mundo era ouvinte e só eu fosse surda” (Entrevistada III, 27 anos).

O principal problema é a dificuldade humana em aceitar e conviver com as diferenças. A surdez é muito mais um problema para o ouvinte do que para o surdo (GESSER, 2009).

Os deficientes auditivos se mostram insatisfeitos e receosos quanto à comunicação, conforme citado nas entrevistas:

“[...] A minha primeira empresa, eu entrei como auxiliar de estoque. E eu comecei, não foi muito bem. Não combinava muito, eu não estava acostumado. Então era um trabalho diferente, era com ouvintes né, então eu convivia com surdos, daí entrei num espaço que só tinha ouvintes. E daí os meus primeiros meses não foram bons [...]” (Entrevistado VIII, 44 anos).

“[...] porque eu não conseguia entender como é que fazia e era sempre o mesmo tipo de explicação. E eu queria aprender e também aprender coisas novas, aí me colocavam numa função e eu ficava sempre nessa função, [...]” (Entrevistada IX, 22 anos).

O entrosamento com colegas e chefia é de suma importância para o crescimento profissional de qualquer pessoa, para melhor aprendizado e até satisfação do colaborador. Na maior parte das entrevistas é possível perceber que há grandes dificuldades relacionadas ao entrosamento, comunicação e bom relacionamento entre ouvintes e surdos. O relacionamento é bom, mas não suficiente e pleno:

“Na verdade, é bem difícil, assim... Porque os colegas não têm interesse, aí eles querem escrever, ou me mandar um e-mail e me mandam e-mail para me pedir para pegar alguma coisa, por exemplo. Ninguém tem um contato direto, assim... Alguns desistem, ou tem preguiça, enfim, de ter esse contato [...]” (Entrevistada IX, 22 anos).

“Por exemplo, na semana passada o chefe veio aqui fazer uma palestra e nós surdos ficamos perdidos. A gente estava perdendo a oportunidade, porque a gente não sabia o que ele estava falando. Bom, se ele vê que vai fazer uma palestra, por favor, chama um interprete. Porque o surdo também tem que se sentir satisfeito. Então quer dizer que a gente tem acesso à informação posterior aos demais?” (Entrevistada XII, 30 anos).

A dificuldade pode ser temporária ou permanente; ainda assim, a acessibilidade deve ser garantida sempre, pois deve permitir ao indivíduo, mesmo portador de dificuldade temporária, o amplo acesso aos locais eliminando as barreiras a eles impostas, sejam elas arquitetônicas, no transporte ou na comunicação (BRAGANÇA *et al.* 2009).

#### 4.6.2 Visão de Gestores

É consenso de todos os envolvidos que a comunicação, tanto para os deficientes auditivos como para o grupo de relacionamento direto é o que dificulta o relacionamento e ao mesmo tempo o que os limita profissionalmente.

“[...] não existe nenhum software, não existe nada em questão de tecnologia que seja necessário para eles. Eu qualificar as pessoas do setor em LIBRAS, né. Fazer um treinamento em LIBRAS, dar um curso de LIBRAS pra aquele setor que vai receber e aí eu vou ter o conhecimento básico de LIBRAS Então vai ser muito mais fácil de incluir e fazer com que ele se sinta bem incluído.” (Gestora VII, 48 anos).

“[...] acho é a única adaptação que precisa. Ter alguém que entenda para exercer essa comunicação com eles. Ou o gestor que vai lidar diretamente com eles, se capacitar numa LIBRAS. Ou de repente ver uma outra forma de comunicação, da escrita, ou leitura labial. Eu acho que essa seria a única adaptação para o surdo mesmo.” (Gestora VIII, 36 anos).

Percebe-se que há preocupação por parte das empresas em proporcionar treinamentos de LIBRAS e a sensibilização dos demais. Mesmo com o envolvimento de intérprete nas ocasiões necessárias, a comunicação entre surdos e ouvintes depende do interesse de ambas as partes, em ensinar e também aprender.

É necessário o envolvimento e entrosamento da equipe para que o entendimento quanto às atividades, regras e atualizações de informação se deem de forma efetiva.

“Então assim, há momentos em que eles reúnem o grupo deles, realmente, em que eles conversam entre si, né. Tipo assim, não que isso seja regra, mas no horário de almoço, por exemplo, o grupo deles almoça junto. Se tem, por exemplo, uma atividade na laboral ou uma dinâmica, alguma coisa que a gente faça, geralmente o grupo deles está mais próximo. Porque o entendimento deles mais rápido entre eles, vai acontecer, se isso tiver que acontecer. Então eles procuram realmente estar mais próximos. Mas no geral, realmente é bem tranquilo.” (Gestor I, 45 anos).

## 4.7 Luta por Igualdade

### 4.7.1 Visão dos Deficientes auditivos

Sabemos que todos são diferentes uns dos outros, seja essa diferença física, intelectual, racial. Porém, independente às diferenças, todos têm os mesmos direitos e deveres como cidadãos. A luta por igualdade para quem tem alguma necessidade especial é ainda mais árdua e longa. O que está em consonância que portador de deficiência tem que lutar muito por um espaço compatível com a sua formação, no mercado de trabalho. (ANACHE, 1994).

“[...] eu tenho capacidade, eu quero ser igual aos ouvintes. Nós somos pessoas iguais. O surdo não tem medo. Não tem igualdade para os ouvintes e para os surdos. Então os ouvintes fazem o que eles querem e não respeitam os surdos. Os ouvintes, enfim, ficam se metendo no nosso trabalho e tipo nos tirando pra bobos. ” (Entrevistado II, 35 anos).

“[...] no fim é tudo normal, cada um com a sua dificuldade. As pessoas olham para mim, sabem que é diferente, mas a vida é tudo igual” (Entrevistado IV, 39 anos).

Alguns percebem que a mudança é para melhor e que a tendência é que as empresas busquem ainda mais a questão da inclusão e da igualdade para todas as pessoas, mas sabem que ainda são limitados pela sociedade:

“[...] bastante coisa mudou, muito diferente! Muito feliz pelo contexto da mudança! Estou mais livre! Respeitar o surdo, todo mundo, no lugar de trabalho. O deficiente ele era surdo e agora ficou todo mundo igual com a nova lei. Antes quando eu era jovem, era mais difícil o trabalho. ” (Entrevistado VI, 39 anos).

“Eu sou contra empresas que fazem contratação por cotas. A empresa não chama por experiência, saber, competência. Nívela por deficiente, é deficiente vem, porque tem que cobrir a cota. Então eu sou contra [...]” (Entrevistado IV, 35 anos).

Os deficientes auditivos ainda não se veem com as mesmas oportunidades dos ouvintes. Sentem que não são percebidos como pessoas capazes e competentes. Buscam a igualdade de oportunidade, para que possam mostrar suas competências, isto segue a fundamentação teórica da Teoria da Cognição Situada (TCS) tem suas origens nos estudos de Lave e Wenger (1991) onde os indivíduos aprendem, fazendo contato umas com as outras, em processos de trocas de experiências e na reflexão coletiva.

#### 4.7.2 *Visão dos Gestores*

Percebe-se que a palavra chave para a igualdade é a acessibilidade, que no caso do deficiente auditivo está relacionada à comunicação. Falta no mercado igualdade nas oportunidades e isso fica claro em vários momentos:

“[...] não tem nenhuma adaptação maior. É mais o investimento na língua de sinais mesmo... então eles querem que, e eles de uma certa forma eles estão dentro dos direitos deles. É lei saber LIBRAS, vários já chegaram aqui e me disseram: - É lei saber LIBRAS! E a gente sabe que é lei. Como a gente sabe que nem todas as leis são seguidas. A gente ainda tem bastante reclamação, mas vem diminuindo muito com o tempo. Bastante. ” (Gestora VII, 48 anos)

As empresas estão buscando adaptar-se as necessidades de todos, mas é necessário investir para estar preparado a receber as diferenças e ao mesmo tempo receptível, pois a maior fonte de conhecimento, integração e desenvolvimento são as pessoas. Embora que motivadas por força da lei, a sociedade está ficando mais inclusiva e esse processo reflete no mercado de trabalho (BRAGANÇA *et al.* 2009).

[...] o nosso pilar número um são as pessoas. A empresa já se preocupou desde o início de incluir as pessoas, não simplesmente contratar e colocar numa vaga porque tem que cumprir cota. Então se preocupam muito como a pessoa vai estar, como ela vai se sentir, como ela vai ser recebida. Mas em outras empresas eu já não sei dizer. Eu acho que é difícil, assim. Eu sei que tem muitas empresas que ainda contratam só para cumprir cota e acaba deixando a pessoa jogada e ela não se sente parte da empresa, né [...] (Entrevistada VII, 48 anos).

A maior insatisfação do deficiente auditivo é justamente de ser contratado para cumprir uma cota estipulada, pois eles querem ser percebidos por sua capacidade e não pela necessidade em preencher vagas. Estes depoimentos ratificam que atualmente, a postura legalista e política nacional adotada visam à integração dos portadores de deficiência, o objetivo principal é normalizar socialmente aqueles que são tidos como anormais (BRUMER; PAVEI; MOCELIN, 2004).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Utilizando o modelo de Mamann (1996) como arcabouço teórico e guia para as entrevistas os autores objetivaram geral analisar quais os fatores impactantes na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Os dados coletados nessa pesquisa demonstram que os fatores impactantes na inclusão de pessoas com deficiência auditiva, na visão das duas amostras são: a dificuldade na procura de emprego, limitação de vagas impostas pelo mercado, o preconceito e a discriminação em razão da falta de conhecimento quanto às habilidades e potencialidades dessas pessoas, dificuldade de comunicação e a luta por igualdade, a falta de interesse de alguns ouvintes em comunicar-se com eles, atitude essa que os revolta. Destaca-se como limitação deste estudo, uma amostra pequena de trabalhadores surdos, que impede generalizações, e se deu em razão da disponibilidade dos representantes da amostra e da necessidade de intérpretes que fossem do relacionamento dos entrevistados para aplicação das entrevistas.

A procura de emprego é trabalhosa e desgastante. A comunicação é ruim e as vagas disponíveis limitam-se na maior parte das vezes a atividades de estoque, almoxarifado e

produção, o que deixa os deficientes insatisfeitos, mesmo aqueles com maior capacitação e estudo. Apontam grande dificuldade na procura por emprego, considerem as vagas disponíveis limitadas e sentem que a comunicação também dificulta tanto a procura por emprego, quanto depois o contato com os colegas. Percebem a falta de intérprete em momentos importantes e cobram o direito de informação no mesmo tempo que os demais.

Sentem a falta de igualdade no que diz respeito à vida profissional e às oportunidades. Querem mostrar que podem ser iguais aos ouvintes e que são tão capazes quanto. Os deficientes auditivos ainda têm dificuldades de entendimento das regras das empresas em que trabalham e até das atividades que lhes são passadas, reflexo da dificuldade na comunicação entre deficientes auditivos e ouvintes. Falam da falta de interesse dos colegas em aprender a LIBRAS e de se comunicarem com eles.

Percebe-se que os gestores têm uma visão mais otimista, porém irreal da inclusão das pessoas com deficiência auditiva, enquanto as pessoas deficientes dão detalhes das dificuldades e limitações impostas na sua rotina de trabalho. Os gestores, no entanto, mostram que as empresas investem cada vez mais na inclusão dos deficientes auditivos. Os gestores, consideram que há hoje uma grande procura por pessoas com deficiência no mercado e que mesmo que por força da lei, há uma grande oferta de vagas disponíveis. Fica claro que as empresas vêm desempenhando uma postura cada vez mais inclusiva, mas que ainda há muito que melhorar..

O quadro 3 mostra um resumo comparando as diferentes visões dos entrevistados:

Quadro 3 – Comparação dos resultados

<b>COMPARAÇÃO DAS VISÕES</b>	
<b>Visão dos surdos</b>	<b>Visão dos gestores e especialista</b>
Têm dificuldade na procura por emprego.	Consideram difícil a procura por emprego.
Percebem limitação de vagas.	Percebem a limitação de vagas, mas consideram necessárias dependendo da vaga.
Têm dificuldade de comunicação com os ouvintes.	Percebem a dificuldade de comunicação.
Consideram as oportunidades desiguais as dos ouvintes.	Consideram satisfatório o processo de inclusão dos surdos na empresa, mas sabem que há o que melhorar.

Fonte: os autores (2015)

## 5.1 Implicações Gerenciais e Estudos Futuros

A não utilização dos recursos plenos dos empregados é uma ineficiência organizacional e tem um papel desmotivador nos indivíduos, e também para desafiar a qualidade da gestão.

As pessoas são as principais ferramentas de uma empresa e por essa razão devem ser valorizadas, motivadas e sentirem-se satisfeitas com seu ambiente de trabalho para que busquem os mesmos objetivos da organização em que trabalham. As discriminações relatadas feitas em restaurantes e em redes de *fast-food*, tanto por funcionários dessas organizações quanto por outros clientes, destaca que além da falta de sensibilidade por parte de alguns setores da sociedade com relação à questão das pessoas portadoras de deficiência, representa perder negócios em potencial e piorar a imagem institucional das empresas.

*Recebido em abril de 2016.*

*Aprovado em maio de 2016.*

## REFERENCIAS

AMARAL, L. A. Mercado de Trabalho e Deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**. São Paulo, p. 127-136, dez. 1992.

ANACHE, A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 2, n. 4, p. 119-126, fev. 1994.

BAYTON, D. C. **Forbidden signs**: American culture and the campaign against sign language. Chicago: The University of Chicago Press, 1996.

BECHTOLD, P.; WEISS, B; A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho. **Revista Instituto Catarinense de Pós Graduação**, Blumenau, v. 3, p. 1-10, dez. 2003.

BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. **Um olhar sobre a diferença, interação, trabalho e cidadania**. 6. ed. Campinas: Papirus, 2004.

BRAGANÇA, S.; PETRI, V.; GUIMARÃES, J.; STANIESKI FILHO, G.; CARDOSO, L.; OLIVEIRA, D. S.; PARKER, M. **Igualdade nas Diferenças**: os significados do “ser diferente” e suas repercussões na sociedade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologías**, Porto Alegre, ano 6, n. 11, p. 300-327, jun. 2004.

COLL, C. As contribuições da Psicologia para a Educação: Teoria Genética e Aprendizagem Escolar. In LEITE, L.B. (Org) **Piaget e a Escola de Genebra**. São Paulo: Editora Cortez, 1992. p. 164-197.

CONGRESSO NACIONAL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2015.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2001/d3956.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2015.

DANESI, M. C. **O admirável mundo dos surdos**. 1. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2001.

EYNSECK, H. Biological dimensions of personality. In L. A. Pervin (Ed.), **Handbook of personality: Theory and research** (p. 244–276). New York: Guilford, 1990.

FÁVERO, E. A.G. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEIST, J.; FEIST, G.J. Eysenck; McCrae e Costa: Teoria dos Traços e dos Factores. (p.412-423). In: J.Feist & G.J.Feist. **Teorias da Personalidade**. 6ª edição, São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

FRANCO, A.C. B. **O portador de necessidades especiais e a relação de trabalho**. 2007. 85 f. Monografia (Bacharelado) – Universidade do Vale do Itajaí, Itajaí, 2007.

FREITAS, M. N.C.. Inserção e gestão de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 8, p. 121-138, jun. 2009.

GESSER, A.. **LIBRAS? Que língua é essa? Crenças e Preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda**. São Paulo: Parábola, 2009.

HATCH, J. A. **Doing qualitative research in education settings**. Albany: State University of New York, 2002.

HIRATA, H. Da Polarização das Qualificações ao Modelo da Competência. In: C. Ferretti et al (org.). **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação**. 7.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

IBGE. Censo 2010. Disponível em: < [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados\\_preliminares\\_amostra/default\\_resultados\\_preliminares\\_amostra.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_preliminares_amostra/default_resultados_preliminares_amostra.shtm)>. Acesso em: 23 abr. 2015.

JOKINEN, M. Alguns pontos de vista sobre a educação de surdos em países nórdicos. In: SKLIAR, C. **Atualidade da educação bilíngue para surdos**. Porto Alegre: Mediação, 1999.

LADD, P. **Understanding deaf culture: In search of deafhood**. Tonawanda, NY. Multilingual Matters LTD, 2009.

LA TAILLE., Y. *Prefácio*. In, PIAGET, J. **A construção do real na criança**. 3.ed. São Paulo: Editora Ática, 2003.



LAVE, J.; WENGER, E. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press. p. 33- 40, 1991.

LEWIN, K. **Field theory in social science; selected theoretical papers**. D.Cartwright (ed.). New York: Harper & Row, 1951.

McCRAE, R. R. ; COSTA, P. C., Validation of the five-factor model across instruments and observers. **Journal of Personality and Social Psychology**, 52, p.81–90. 1987.

MADRUGA, S. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MAMMAN, A. A diverse employee in a changing workplace [Electronic version]. **Organization Studies**. 1996.

MANTOAN, M.T. **A integração de pessoas com deficiências: contribuições para uma reflexão sobre o tema**. 1. ed. São Paulo: Memnon, 1997.

MARIN, C. R.; GÓES, M.C. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividade do cotidiano. **CEDES**, Campinas, v. 26, n. 69, p. 231-249, ago. 2006.

MARSCHARK, M.; SPENCER, P.E. **Deaf studies, language, and education**. Cambridge: Oxford University Press, 2003.

OLIVEIRA, J.M.; ARAÚJO, J. N.G.; ROMAGNOLI, R.C. **Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. PUC Minas, Belo Horizonte, v. 6, p. 1-11, maio 2006.

PADDEN, C.; HUMPHRIES, T. **Deaf in America: Voices from a culture** (1st ed.). Cambridge, MA: Harvard University Press, 1988.

PIAGET, J. **Teoria da aprendizagem na obra de Jean Piaget**. São Paulo: UNESP, 2009.

PRESSMAN, S.E. **A national study of Deaf Entrepreneurs and small business owners: implications for career counseling**. Digital Dissertations. Disponível em: <<http://scholar.lib.vt.edu/thesis/available/etd-032099-14756>. 1999>. Acesso em 23 abr. 2015.

RAMOS, M. **Pedagogia das Competências: Autonomia ou Adaptação?** SP: Cortez, 2001.

RAPPAPORT, C.R. *Modelo piagetiano*. In RAPPAPORT; FIORI; DAVIS. **Teorias do Desenvolvimento: conceitos fundamentais** - Vol. 1. p. 51-75, 1981.

REEVE, D. Negotiating psycho-emotional dimensions of disability and their influence on identity constructions. **Disability & Society**, 17(5), p.493-508, 2002.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, art. 8, p.545-564, set. 2009.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SÁ, N. R. L.. **Cultura, poder e educação de surdos**. Manaus: Edua, 2002.

SCHOLL, B.; LESLIE, A.M. Minds, modules and meta-analysis. **Child Development**. 72, p. 696-701, 2001.

SKELTON, T.; VALENTINE, G. "It feels like being Deaf is normal": An exploration into the complexities of defining D/deafness and young D/deaf people's identities. **Canadian Geographer**. 47(4), p.451-466, 2003.

SMITH, M. K. Kurt Lewin: Groups, experiential learning and action research. **The encyclopedia of informal education**, 2001.