



**Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Psicologia – IP**



**Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED
Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde PGPDS**

**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO HUMANO,
EDUCAÇÃO E INCLUSÃO ESCOLAR – UAB/UnB**

**O ALUNO DEFICIENTE AUDITIVO
E O MERCADO DE TRABALHO**

AURORA LUIZA PALADINI LESSA

ORIENTADORA: CLEIA ALVES NOGUEIRA

BRASÍLIA/2011



**Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Psicologia – IP**

**Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED
Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde PGPDS**



AURORA LUIZA PALADINI LESSA

O ALUNO DEFICIENTE AUDITIVO E O MERCADO DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em
Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar,
da Faculdade UAB/UNB - Pólo de Formosa. Orientadora:
Professora Cleia Alves Nogueira

BRASÍLIA/2011

TERMO DE APROVAÇÃO

AURORA LUIZA PALADINI LESSA

O ALUNO DEFICIENTE AUDITIVO

E O MERCADO DE TRABALHO

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista do Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar – UAB/UnB. Apresentação ocorrida em 30/04/2011.

Aprovada pela banca formada pelos professores:

CLEIA ALVES NOGUEIRA (Orientadora)

FERNANDA RODRIGUES DA SILVA (Examinadora)

AURORA LUIZA PALADINI LESSA (Cursista)

BRASÍLIA/2011

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a Ele, que dosou os acontecimentos;

À minha mãe e pai, por estarem ao meu lado em qualquer circunstância;

À minha querida filha, razão de todo o meu empenho;

À mim mesma, pela renúncia, persistência e força de vontade, apesar de todos os obstáculos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a colaboração e compreensão de minha filha, que ao longo de seus cinco poucos anos de vida já entende que em certos (muitos) momentos o dever precisa vir antes da diversão. As palavras de meus pais, irmãos e marido. A todos os alunos deficientes auditivos, bem como empresários colaboradores neste projeto. Não poderia deixar de agradecer também às queridas Fernanda e Cleia, pela compreensão nas horas difíceis. A todos vocês, obrigada.

RESUMO

O presente estudo visou analisar a história do aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. Para tanto, a pesquisa iniciou com colocações sobre inclusão e uma breve definição do que vem a ser deficiente auditivo e de suas possibilidades. Em seguida, foi realizado um levantamento da historicidade do mercado de trabalho, relacionando-o à inclusão do deficiente auditivo. Por fim, o trabalho expôs mecanismos e tecnologias disponíveis no mercado que sustentam a inclusão social dos deficientes auditivos. Foram aplicados questionários com empresários e comerciantes, bem como deficientes auditivos de uma escola da cidade de Formosa-GO. Pretendeu-se, a partir deste estudo, demonstrar quais critérios têm sido utilizados para a contratação de deficientes auditivos no mercado de trabalho, e identificar as razões que fazem com que, em muitas situações, eles não tenham oportunidades semelhantes àsquelas dadas aos ouvintes. Chegou-se à conclusão que dentre os critérios utilizados pelos empregadores para a contratação de pessoas com deficiência auditiva estão a assiduidade, competência, responsabilidade, compromisso, atitudes para resolver situações, os mesmos daqueles ditos “normais”. O despreparo do comerciante, do estabelecimento e dos funcionários são os principais inimigos para a contratação deste tipo específico de funcionário. Ainda falta por parte da escola a lembrança da existência do surdo e de sua necessidade de ser visto e “escutado”, pois continuam à margem das oportunidades, por próprio medo, esquecimento ou preconceito velado. Deste modo, esta pesquisa contribui para alertar as escolas sobre os anseios do aluno deficiente auditivo em relação ao mercado de trabalho e aponta possíveis áreas de atuação para ele, levando as instituições de ensino a reverem seus métodos e currículo adotados. Pesquisas futuras poderão ser realizadas com vistas ao preparo da escola para amparar e equiparar estes alunos quanto aos demais.

Incluir um tópico sobre os resultados e as considerações finais.

Palavras-chave: deficiente auditivo; inclusão; mercado de trabalho.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	08
I - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
1.1 A trajetória da inclusão escolar	11
1.2 O deficiente auditivo e suas possibilidades	13
1.3 O mercado de trabalho e a pessoa com necessidades especiais	14
1.4 Mecanismos para a inclusão de surdos no mercado de trabalho	17
II - OBJETIVOS	22
III - METODOLOGIA	23
3.1 Contexto da pesquisa.....	23
3.2 Participantes	24
3.3 Materiais	25
3.4 Instrumentos de construção de dados.....	25
3.5 Procedimentos de construção de dados e análise	26
IV - RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	45
V - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS.....	51
APÊNDICES.....	55
A – Questionário do A.N.E.	56
B – Questionário para os empregadores	57
ANEXOS.....	58
A - Carta de Apresentação – Escola	59
B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Escola	61
C - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Alunos	62
D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Empregadores.....	63

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Convite para trabalho remunerado (Alunos D.A.)	27
Tabela 2 – Busca por emprego (Alunos D.A.)	27
Tabela 3 – Recepção pelo empregador (Alunos D.A.).....	27
Tabela 4 – Perguntas do empregador (Alunos D.A.)	28
Tabela 5 –Situações constrangedoras (Alunos D.A.)	28
Tabela 6 – Justificativas para a não atuação no mercado de trabalho (Alunos D.A.)	29
Tabela 7 – Tipo de trabalho remunerado (Alunos D.A.).....	29
Tabela 8 – Adaptação do comércio (Alunos D.A.)	29
Tabela 9 – Relacionamento com demais funcionários(Alunos D.A.)	30
Tabela 10 – Relacionamento com clientes (Alunos D.A.)	30
Tabela 11 – Apoio da escola aos A.N.E. (Alunos D.A.).....	30
Tabela 12 – Programa de inserção do A.N.E. (Alunos D.A.)	31
Tabela 13 – Condições de competição no mercado de trabalho (Alunos D.A.)	31
Tabela 14 – Anseio profissional(Alunos D.A.)	32
Tabela 15 – Capacidade profissional (Alunos D.A.).....	32
Tabela 16 – Futuro profissional (Alunos D.A.).....	32
Tabela 17 – Critérios para contratação (Empregadores)	33
Tabela 18 – Formas de recrutamento (Empregadores).....	34
Tabela 19 – Busca de P.N.E por emprego (Empregadores)	35
Tabela 20 – Presença de funcionários com necessidades especiais (Empregadores).....	35
Tabela 21 – Número de funcionários X Número de P.N.E. (Empregadores)	36
Tabela 22 – Tipo de deficiência (Empregadores).....	36
Tabela 23 – Critérios para contratação da P.N.E. (Empregadores).....	37
Tabela 24 – Trabalho com qualidade (Empregadores).....	38
Tabela 25 – Avaliação da P.N.E. (Empregadores)	38
Tabela 26 – Adaptação do comércio (Empregadores)	39
Tabela 27 – Formação/Capacitação de P.N.E. (Empregadores).....	39
Tabela 28 – Motivos para a falta de funcionários N.E. no comércio (Empregadores)	40
Tabela 29 – Confiança na capacidade das P.N.E. (Empregadores).....	41
Tabela 30 – Oferta de emprego (Empregadores).....	42
Tabela 31 – Sugestões de incentivo à contratação (Empregadores).....	44

APRESENTAÇÃO

Sempre fui ligada às grandes causas, como a defesa das minorias. Quando cursava o ensino primário, defendia, sem saber, colegas que já apresentavam certo transtorno de aprendizagem _ novidade para a década de 80 _ e, com isso, eram estigmatizados perante o grupo. Solidariedade, amizade e atenção eram o mínimo que poderia oferecer. Na presença de injustiças, procurava uma solução para resolvê-las. Mais tarde, formei-me em Jornalismo. Creio que minhas características fossem compatíveis com os ideais dos jovens jornalistas: construir um mundo melhor, denunciando as mazelas da sociedade pelas mídias, já que estas alcançavam multidões. Ainda assim, não foi o suficiente, pois as próprias mazelas me fizeram acreditar que não havia conserto para o ser humano. No entanto, descobri um novo meio de ajudar o outro. Cursei mais uma faculdade, formei-me em Letras e sinto-me realizada quando um aluno vem me agradecer por uma palavra, por uma explicação, por uma ajuda.

A implementação da inclusão de pessoas com necessidades especiais (P.N.E.) nas escolas despertou em mim algumas indagações referentes ao modo como esta clientela seria atendida e sobre as condições que teria para enfrentar o mercado de trabalho. Eis que surge, então, um curso de especialização em desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar, oferecido pela UAB/UnB. Decidi fazê-lo para que minhas dúvidas fossem sanadas. No decorrer do curso, surgiram questionamentos ainda mais relevantes, mas é disso que se compõe nossa formação e bagagem de mundo: de montanhas de dúvidas. São elas que movem o pensamento e constroem um mundo mais igualitário.

Neste trabalho apresento um estudo sobre o mercado de trabalho, com foco na inclusão de deficientes auditivos. A atração pelo tema surgiu ao observar alunos deficientes auditivos – que chamarei de “D.A.” –, durante uma das aulas as quais ministrei em minha escola. Tal instituição escolar é pública, porém as empresas e o comércio local estão sempre presentes à procura de estudantes para contrato de trabalho, o qual funciona em conformidade com a legislação.

A partir daí, surgiram dois questionamentos baseados na observação da aprendizagem do deficiente auditivo e do aluno sem deficiência. De que maneira

os D.A. poderiam competir com os demais alunos no mercado de trabalho, visto que a sua condição física é item adverso à sua promoção? De que maneira o mercado de trabalho lida com esta questão?

Deste modo, percebi que havia necessidade de identificar as razões que levam os empresários a escolherem sempre os ouvintes. Minha motivação para o tema resultou de uma reflexão e análise da colocação de nossos alunos no mercado de trabalho. Percebi que em todos os momentos que o empregador solicitava uma indicação da escola, esta nunca citava algum aluno portador de necessidades especiais. Era visível que a própria escola, instituição governamental, agora oficialmente promotora de inclusão, com filosofia de construção da cidadania e educação para a vida, excluía dos alunos deficientes auditivos a chance de serem inseridos no mercado de trabalho. Seria por simples esquecimento, por descrédito na capacidade dos deficientes, falta de preparação para o assunto ou por pré-requisitos impostos pelas empresas? Espero chegar ao final deste trabalho com uma resposta para esta indagação.

Sendo assim, pesquisei as relações trabalhistas entre dois elementos fundamentais que compõem mercado de trabalho: o empregador e o empregado, especificamente o aluno deficiente auditivo. Dentro disso, analisei as formas como o mercado de trabalho recebe o aluno com necessidades especiais (A.N.E.), os critérios utilizados para a contratação deles e se eles não possuem as mesmas oportunidades dos ouvintes. Por outro lado, também pesquisei a busca do aluno deficiente auditivo por uma vaga no mercado de trabalho, se ele se sente à vontade onde trabalha, se já sofreu algum tipo de discriminação e suas intenções futuras para a vida profissional. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a aplicação de questionários aos alunos deficientes auditivos e aos empregadores da cidade de Formosa-GO.

I- FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Feche os olhos e imagine um ambiente de trabalho. Em algum momento surgiu, no meio de sua imaginação, um funcionário com algum tipo de deficiência, que não pudesse falar, ver, ouvir, locomover-se ou manifestar-se como os demais? Crê-se que a resposta fora negativa. Isso se dá porque durante muito tempo deixou-se o diferente à margem da educação e da sociedade e por isso nos acostumamos a excluí-lo.

Mesmo em sociedades de organização mais simples, aqueles que eram diferentes recebiam tratamento desigual. Tribos indígenas, como a dos caiapós, por exemplo, sacrificavam os bebês que nasciam com algum tipo de deficiência por considerarem-nos inaptos à vida ou um castigo dos deuses. Mas não apenas eles. Em sociedades como a dos gregos espartanos, com funções sociais definidas e um pouco mais complexas, os extermínios também aconteciam, pois, para eles, pessoas portadoras de necessidades especiais eram um incômodo. Segundo Pessoti (1984):

[...] as crianças portadoras de deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, prática perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que serviam de base à organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia (p. 03).

Estendendo-se um pouco mais no relógio do tempo, mais precisamente no ano de 1496, o Papa Inocêncio VIII, baseou-se em texto retirado da Bíblia _ Êxodo, cap. 2, vers. 17 e 18 _ para escrever uma bula papal. Durante séculos, tal documento serviu de base para determinar que cristãos, deficientes físicos e mentais fossem queimados, afogados, enforcados e presos, já que se entendia que “o demônio estava presente dentro homem” (FACIÓ, 2008, p.06). Na época, a ciência não havia se desenvolvido a ponto de explicar como ocorriam tais fenômenos e, como a sociedade era extremamente religiosa, baseava-se nas crenças espirituais para explicar por que algumas pessoas eram diferentes da grande maioria.

Mesmo a aproximadamente 500 anos depois, devemos tomar cuidado com pensamentos estigmatizantes. Coelho (2010) salienta que:

Na sociedade moderna ocidental, a saúde aparente está cada vez mais relacionada ao culto à beleza dos corpos e à utilidade de mentes, em uma ordem social que diferencia pela estigmatização. Desta forma, o estigma, a marca e o rótulo gerados por condições humanas particulares se constituem em lembranças da imperfeição e da fragilidade humanas que continuamente procuramos esquecer ou negar, pois que se remetem a uma situação de inferioridade e de falta da completude almejada. Instala-se, assim, um mecanismo de negação social, já que a perspectiva quantitativa da falta, carência ou impossibilidade preside o julgamento que fazemos sobre essas pessoas. (p. 59).

Isso significa que as pessoas acostumam-se a olhar os demais julgando-os pelas aparências. Nossa sociedade estipula um grau de importância aos indivíduos, relacionado ao visual e mental. Sendo assim, aqueles que saem do padrão são estigmatizados, pois o homem, em todos os tempos, busca a perfeição e se há resquícios de desajustes, ele tenta negá-los ou excluí-los.

Desta forma, dos tempos mais remotos aos dias atuais, o diferente permanece marginalizado. São os estigmas que impedem a todos de tratarem as pessoas com necessidades especiais (P.N.E.) igualitariamente, conferindo-lhes chances menos desiguais.

1.1- A trajetória da inclusão escolar

Além da exclusão na sociedade, já mencionada, a exclusão educacional também é fator para novos debates, e uma está diretamente relacionada à outra. O indivíduo que recebe formação educacional adequada tem mais chances de inserir-se na sociedade exclusiva.

O tratamento marginalizado de pessoas portadoras de deficiência confere a elas o direito de se criarem políticas públicas de inclusão. Fazem parte destas políticas o direito constitucional de todas as pessoas receberem educação de qualidade e condições de acesso e permanência na escola. A Constituição Federal de 1988 não descrimina, em nenhum momento, se apenas brancos, negros ou pardos, com ou sem deficiência, podem frequentar a escola gratuita. A partir daí,

as escolas públicas passaram a receber todos os tipos de alunos, com suas peculiaridades.

A história da inclusão de portadores de necessidades especiais em segmentos da sociedade não é tão recente assim. Na área da educação, por exemplo, tentativas inclusivas tiveram início, no Brasil, em 1854, com a fundação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, no Rio de Janeiro, que mais tarde recebeu o nome Instituto Benjamin Constant e tornou-se centro de referência para deficiência visual no Brasil. Três anos depois, surgiu um estabelecimento destinado aos surdos, Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, também no Rio, que hoje é reconhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos. A continuidade do trabalho inclusivo deu-se com muitas dificuldades, pois a sociedade da época era extremamente preconceituosa e ignorante, no sentido de ignorar e/ou desconhecer qualquer possibilidade dos surdos e demais P.N.E.

Para defender os portadores de necessidades especiais, surgiu, em 1954, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), a qual, nos dias atuais, deve servir de apoio à rede regular de ensino. Cerca de 20 anos depois, o Ministério da Educação e Cultura (MEC) cria o Centro Nacional de Educação Especial para lidar com as questões da educação inclusiva.

Um grande passo para a inclusão, o qual iniciou uma mudança na visão benevolente para com as P.N.E. a fim de introduzir a visão de direitos de cidadão, foi um programa lançado pela ONU, em 1981, em prol da igualdade de oportunidades a todos. Baseado nessa nova ordem mundial em defesa dos portadores de necessidades especiais, o Brasil promulgou a Constituição Federal de 1988, garantindo a educação como direito de todos e dever do Estado e ainda assegurou o acesso e a permanência na escola regular com apoio de atendimento especializado.

Chega-se finalmente ao marco histórico da educação inclusiva com a Declaração de Salamanca, assinada, em 1994, por 87 países, entre eles o Brasil. O documento da UNESCO reafirma valores de igualdade defendidos pela ONU, propõe que todos compartilhem e construam juntos o conhecimento na escola e estabelece diretrizes políticas a serem seguidas em prol da inclusão. Dois anos depois, o Brasil estabelece então a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação, oferecendo um capítulo especial à inserção das P.N.E. na escola. Finalmente, em 2005, a Lei de Libras é regulamentada no Brasil, trazendo o reconhecimento à

língua brasileira de sinais como forma oficial de comunicação para os surdos (MERCIER, 2006, p.6-7).

A jornada até aqui foi longa, mas ainda há muito o que fazer para que os portadores de necessidades especiais sejam tratados com o devido respeito.

1.2- O deficiente auditivo e suas possibilidades

Para dar início a esta pesquisa é necessário explicar quem é o deficiente auditivo e abordar sua formação educacional, pois é ela que deve conferir ao D.A. base para sua entrada na produção de renda do país.

É importante definir a surdez, pois há duas concepções distintas, segundo Silva (2000). Sob a perspectiva clínico-terapêutica, o surdo é alguém que apresenta déficits em diferentes graus na audição e, portanto, há de se sanar este déficit para que, dependendo do caso, tenha a possibilidade de aprender a língua oral. A outra perspectiva, a sócio-antropológica, diz que surdo é aquele que não escuta, independentemente do grau de surdez que apresenta. Sob esta ótica, o surdo é visto como alguém diferente dos demais, já que sua visão e concepção de mundo é “limitada” por sua condição. Isso não significa que o surdo é incapaz. Deficiência não é sinônimo de incapacidade. Esta é relacionada à impossibilidade de uma pessoa em atuar sobre o meio físico (AMIRALIAN et al, 2000), o que não é o caso. O deficiente auditivo, assim como os outros, apropria-se de mecanismos de compensação para recuperar as ações e habilidades que lhe seriam privadas. Raposo e Carvalho (2010) explicam bem o fenômeno:

A reorganização psíquica de um sujeito com deficiência tem nessa condição a força propulsora direcionada à compensação e, por causa desse embate entre o meio social e os limites provocados pelo defeito, as pessoas buscam, ativamente, formas alternativas para a realização das atividades sociais. Esse processo, denominado mecanismo de compensação, é altamente criativo e gerador de muitas possibilidades. O mecanismo de compensação é um processo psicológico e, não, biológico. Esse mecanismo gera "meios edificadores" que possibilitam a constituição do sujeito individual e social influenciando a formação da personalidade. (p. 156)

O portador de necessidades especiais cria mecanismos de compensação para, a partir deles, fazer atividades como os demais. Isso significa dizer que a

pessoa se recondiciona internamente, buscando outras alternativas para igualar os meios desenvolvedores perdidos.

Por um longo tempo, a sociedade se eximiu de qualquer preocupação com a educação das pessoas com deficiência. Para o pensamento da época, era claro que estas não tinham condições de serem educadas e viviam à margem da sociedade. É o que observamos nas palavras de Silva (2000):

Durante muitas décadas, portadores de deficiência foram criados em instituições isoladas ou trancafiados em suas residências, sendo segregados da sociedade e colocados cada vez mais distante do convívio social. Eram considerados ineducáveis, desta maneira não lhes era proporcionado nenhum tipo de ensino, assim como não havia quase estudos sobre seus comportamentos, necessidades ou potencialidades. (p. 10)

Silva relata que os deficientes eram tidos como loucos, tratados como animais, excluídos da sociedade por uma espécie de “medo” que a dominava ou vergonha das suas próprias imperfeições. Por estarem trancafiados no medo de outras pessoas, eram escondidos da sociedade e esta não desenvolvia nenhum tipo de estudo sobre eles. Desta forma, eles não recebiam educação e se tornavam insociáveis.

Figueira (1996, apud SILVA, 2000) aponta características que a sociedade atribui ao deficiente auditivo, inicialmente, com relação aos portadores de deficiência mental, e Silva (2000), de um modo mais abrangente:

[...] figuras “tristes e patéticas; eternas crianças; como ‘doentes’, precisando de supervisão médica; como ‘loucas’, destituídas da razão e incapazes de perceber o seu ambiente; como anormalmente fortes, e assim física e sexualmente perigosas ou como escolhidas especiais de Deus (uma outra forma de dizer que não são iguais aos outros). (p.12).

Ambos os autores expõem as ideias que a sociedade faz dos deficientes, marcadas pela tristeza, infantilidade, doença, loucura, alienação, força, sexualidade aguçada ou pelo dom divino. Todas as características atribuídas se mostram ligadas ao fato de os deficientes passarem muito tempo exilados do mundo, sem condições para explorarem seu potencial.

1.3- O mercado de trabalho e a pessoa com necessidades especiais

A escola é a porta de entrada para o convívio social. Sua função é “preparar tanto alunos como professores e pais para viverem e superarem as dificuldades em um mundo de mudanças rápidas e de conflitos interpessoais, contribuindo para o processo de desenvolvimento do indivíduo” (DESSEN; POLONIA, 2007, p. 25). Sendo assim, a escola deve formar estes alunos para a vida, e nesta inclui-se o trabalho. A escola é, então, merecedora de atenções mais pontuais, pois o futuro profissional dos que possuem necessidades especiais depende do seu desenvolvimento educacional. Kelman (2010, p. 44) afirma que “a atividade laborativa propicia, além da geração de renda, sentimentos positivos de autonomia e autoestima, necessários para a promoção do desenvolvimento humano”. Para a autora, a importância do trabalho não é compreendida simplesmente na esfera econômica, de o indivíduo adquirir meios para sua própria subsistência, mas também na esfera da satisfação pessoal, pois ele se sente auto-sustentável, independente dos demais que o rodeiam, como a família.

Conforme estabelecem a Constituição Federal (1988) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), a educação é direito de todos e o deficiente deve ter atendimento educacional especializado. Se ele deve ter acesso à educação, logo deve ter acesso ao mercado de trabalho. Ocorre que o indivíduo é inserido na escola inclusiva, mas não desenvolve sua cognição tanto quanto alguém dito “normal”. Os mecanismos utilizados pela escola para promover a aprendizagem deste aluno são falhos, o que acarreta baixa competitividade, com uma posterior marginalização no mercado de trabalho.

Contudo, educação envolve direitos, e mercado, preferências. O direito do cidadão deficiente de pertencer e participar do ensino regular é resguardado pela legislação. Do mesmo modo, receber tratamento igualitário, para que seja garantida uma igualdade de condições no que tange à concorrência laboral, também é previsto em lei, embora sua prática ainda esteja engatinhando.

Até chegar ao estágio atual, muitos anos se passaram e ainda há discriminação. Entretanto, começa-se a enxergar com os olhos dos portadores de necessidades especiais, garantindo, assim, o mínimo de acessibilidade a eles, seja em locais públicos ou no mercado de trabalho.

No entanto, como dito anteriormente, a ordem de mercado são as preferências do empregador. Deve-se atentar para o fato da presença de dois mercados coexistentes, o público e o privado. Enquanto o primeiro é regido por

leis cada vez mais consistentes que garantem a disputa igualitária por uma vaga de trabalho, o segundo consegue ludibriar as mesmas leis para incluir o mínimo possível de funcionários com deficiência no seu quadro.

No Brasil, a legislação sobre acesso de pessoas com deficiência ao trabalho entrou em vigor há mais de 14 anos, mais precisamente nas Leis nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que define em até 20% o percentual de vagas em concursos públicos, e nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que determina uma cota de vagas para a pessoa com deficiência, variando de 2 a 5 %, junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários. (BRASIL, 1999; 1999, apud TANAKA; MANZINI, 2005, p. 274)

Citando leis primordiais para a inclusão, Tanaka e Manzini, em relato sobre pesquisa realizada com empregadores a fim de descobrir o que eles pensam sobre o trabalho das pessoas com deficiência, estabelecem uma comparação entre a oferta de emprego em instituições públicas e em instituições privadas. Sutilmente, sugerem uma reflexão acerca da diferenciação de cotas para as pessoas com necessidades especiais nas duas esferas.

A Lei nº 8.112 assegura a vaga aos deficientes na esfera pública num limite de cota de 20% e a nº 8.213 estipula de 2% a 5% das vagas para deficientes na rede privada. Comparando os percentuais, pode-se claramente observar que há uma redução significativa de obrigatoriedade de oferta de emprego a deficientes na rede privada. Segundo Tanaka e Manzini (2005), o fato ocorre por alguns fatores, tais como competitividade, desconhecimento e crença na baixa produtividade destas pessoas. Enquanto as instituições públicas são amparadas por leis mais contundentes e extremamente vigiadas, as empresas privadas exigem cada vez mais que seu quadro de funcionários seja formado por pessoas qualificadas. Isso acontece devido à disputa de mercado e elas acreditam que aqueles que possuem necessidades especiais não preenchem os requisitos exigidos, já que têm um histórico de formação educacional precária.

Apesar do amparo da legislação, os comerciantes continuam se mostrando bastante cautelosos quanto ao preenchimento do quadro de funcionários com necessidades especiais. Sassaki (1997) definiu momentos diferentes para os procedimentos de profissionalização da P.N.E. adotados pela sociedade ao longo do tempo. Na fase integradora, o trabalho deste público era plenamente integrado, mas com escassa ou nenhuma reestruturação das empresas para receber as P.N.E.,

que poderiam também ocupar setores exclusivos a eles. Sassaki afirmou que na fase integradora os procedimentos adotados tornavam difícil a adaptação da P.N.E. em programas de treinamento, devido à estrutura das empresas e à integração com os demais funcionários. O momento mais significativo é o atual, da inclusão, que está buscando políticas públicas e treinamentos para torná-los trabalhadores competitivos.

No entanto, ainda de acordo com Sassaki, neste momento, encontramos as duas fases se mesclando e formando uma só, pois a legislação está mudando a favor da P.N.E., assim como as políticas públicas de incentivo à sua contratação. Contudo, os empresários continuam tradicionais e com os mesmos questionamentos em relação a como se daria a interação funcionário P.N.E. / clientela, funcionário P.N.E. / funcionário, funcionário P.N.E. / empresário. É real o fato de a maior parte das empresas ou estabelecimentos comerciais ainda estarem inadequados para realizar a inclusão.

Para o surdo, mais do que qualquer outro, garantir um lugar ao sol nos dias de hoje é questão de sobrevivência. Com a alta concorrência no mercado, é necessário buscar outros recursos que o ajudem a se equiparar aos demais. Os avanços tecnológicos são de extrema valia para efetivar seu acesso aos direitos sociais de cidadão.

1.4 - Mecanismos para a inclusão de surdos no mercado de trabalho

Não bastam políticas públicas e leis firmadas em papel. É necessário que, na prática, novos mecanismos sejam testados e lançados no mercado para que o surdo tenha condições mais igualitárias de atuar no mercado de trabalho. E isso vem acontecendo gradualmente.

Araújo e Schmidt (2006, p. 241) apontam como causas para a desempregabilidade das P.N.E. a baixa escolaridade, a falta de preparo das empresas e o preconceito existente para com estas pessoas. Isso significa que todos os setores têm sua culpabilidade: o P.N.E., por não ter formação adequada; as escolas, por não capacitarem o aluno de maneira correta; as empresas, por não cumprirem a Lei de Cotas e a sociedade, por perpetuar atitudes preconceituosas.

No setor educativo, observa-se a falta de ações voltadas para a formação profissional do deficiente auditivo. Em geral, são oferecidos cursos preparatórios

para profissionais ditos “normais”, porém, não têm preparo para receber o profissional deficiente. Há uma crença na escolarização efetiva como agente propulsor das P.N.E. no mercado de trabalho. Como diz Miranda [2010],

As ações de educação profissional devem contemplar medidas de adaptação dos trabalhadores portadores de deficiência aos cursos oferecidos normalmente na comunidade. Assim, devem ser adotados procedimentos complementares que apoiem a integração efetiva dessas pessoas em cursos regulares da comunidade (material em braille, intérprete da língua de sinais, rampas de acesso, por exemplo). (p. 2)

Tais cursos são oferecidos aos interessados, contudo, se os mesmos necessitarem de suporte técnico, como materiais especiais ou intérpretes, isso dificulta o seu acesso ao que lhes é oferecido. O autor apóia, então, a qualificação profissional destes trabalhadores.

Nadal (2010), em reportagem para a Revista Nova Escola, aponta que é fato em todo o Brasil a falta de intérpretes nas instituições de ensino público. Ela informa que entre 2006 e 2009, mesmo com a certificação de muitos intérpretes pelo Prolibras, programa do Ministério da Educação, e com a obrigatoriedade do ensino da língua nas faculdades de Letras, o Brasil ainda está longe de ter a quantidade correta de intérpretes nas escolas. Desta forma, os intérpretes da língua de sinais não suprem a demanda existente na sociedade. As próprias secretarias de educação, por exemplo, que seguem leis criadas para promover a inclusão e devem estar preparadas para receber estes alunos, não apresentam oferta destes profissionais para prestarem serviços nas escolas.

A contratação de intérpretes de LIBRAS para atuarem em ambientes públicos seria mais um mecanismo de grande valia para melhorar a expressão verbal do surdo, pois, segundo Maciel (2000), para a sociedade se tornar verdadeiramente uma sociedade inclusiva é necessário modificar a visão social, tornando mais bem atendidas estas pessoas por profissionais capacitados em todas as áreas. A vida em comunidade, bem como suas relações, dependem, muitas vezes, de um terceiro elemento, o intérprete, que facilita a comunicação do surdo com o mundo, seja em situações informais ou formais, como no trabalho. Já existem projetos de incentivo às empresas, ainda que ralos, para a contratação de funcionários com necessidades especiais. Por que não criar outros que facilitem a inserção de funcionários intérpretes nas empresas?

O Art. 3º, do Decreto nº 5626, de 22 de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005), tornou obrigatória a disciplina de LIBRAS nas faculdades de Letras de todo o país. Com isso, espera-se que haja a formação de um educador mais bem preparado para receber o deficiente auditivo. É necessário então que a língua de sinais se transforme também em disciplina obrigatória do currículo básico do ensino regular. Alguns passos já estão sendo dados para isso. Segundo o site oficial da Câmara Municipal de Salvador, os vereadores aprovaram, em 05 de abril de 2010, um Projeto de Lei que torna obrigatório o ensino de LIBRAS em toda a rede pública de ensino da cidade. Desta maneira, a comunicação do surdo com a comunidade escolar será mais efetiva, para que, em médio prazo, estes alunos se apresentem no mercado de trabalho como profissionais preparados para construir uma empresa ou constituir um quadro de funcionários capaz de receber o surdo e principalmente interagir com ele.

No desenho universal, também conhecido como desenho inclusivo, há uma profunda preocupação com a questão da acessibilidade. Secundino Correia e Patrícia Correia (2005, p. 29) definem desenho universal como “conjunto de preocupações, conhecimentos, metodologias e práticas que visam à concepção de espaços, produtos e serviços, utilizáveis com eficácia, segurança e conforto pelo maior número de pessoas possível, independentemente das suas capacidades”. Observando tais palavras, percebe-se que existe uma preocupação em dar condições mais francas a todos também no mercado de trabalho fazendo uso da ergonomia, disciplina que tem por objetivo, “estudar as características laborais, de forma a adequar o local de trabalho e o equipamento ao trabalhador, gerando mais conforto, segurança, eficiência e produtividade” (CORREIA, S.; CORREIA, p.29, 2005). Desta forma, o mercado de trabalho vai se ajustando aos novos conceitos e valendo-se deles, utilizando alternativas que possam garantir a inclusão dos deficientes. Já existem, por exemplo, telefones com teclado e visor destinado a surdos (TDD) em espaços públicos. Segundo o *site* oficial da Prefeitura Municipal de Porto Alegre/RS, já foram instalados pelo menos oito TDDs em locais públicos da cidade. Com eles, o deficiente auditivo é capaz de se comunicar, digitando no teclado e lendo a mensagem no visor.

Pressionado por políticas internacionais, o governo vem investindo cada vez mais em tecnologias assistivas – fato raro há alguns anos atrás. O PROJETO

DE LEI 4767/98, aprovado recentemente, determina que o acesso de pessoas com necessidades especiais seja facilitado em locais públicos, com “supressão de barreiras e obstáculos (...), no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios, nos transportes e meios de comunicação”.

Há uma gama de profissionais envolvidos em pesquisa e no desenvolvimento de materiais e soluções para facilitar a acessibilidade. Softwares e hardwares, por exemplo, facilitam a expressão dos surdos para o mundo. Montoya (1997), apud Hogetop e Santarosa (2001, p. 104), diz que “as tecnologias adaptativas muito além de servirem para compensar incapacidades, podem estender e valorizar o contexto de desenvolvimento e atuação das P.N.E.s”. A engenharia da criação de tais tecnologias adaptativas/assistivas leva em conta o que buscam as pessoas com necessidades especiais, qual seja suprir a falta de algo que outrém possui, igualando-se aos demais considerados “normais”. No entanto, também projeta tecnologias que ajudam os deficientes a valorizarem suas conquistas, ampliando seu campo de atuação.

Talvez, de todas as possíveis causas para a não contratação de funcionários com necessidades especiais, a mais difícil de ser abolida seja o preconceito. “[...] Ninguém está imune aos preconceitos em relação aos que têm deficiência, mesmo que no plano racional (opiniões, política públicas, decretos e leis) apontem para ‘não’ discriminação, as atitudes que operam no plano da emoção não falam a mesma língua” (AMARAL, 1994, apud ANACHE, 2004, p. 123). É difícil modificar o que é inerente ao indivíduo. Se ele, em seu íntimo, tem preconceito para com os deficientes é possível que não haja nenhuma alteração na forma de enxergá-los, mesmo com a atuação de políticas públicas de qualquer ordem. Por isso, a importância de mudança da sociedade, na forma como esta recebe e sente a P.N.E.

O reconhecimento da diferença é o primeiro passo para a integração do surdo na comunidade ouvinte que o circunda. Reconhecer a diferença entre surdo e ouvinte é encarar a realidade relativa ao surdo. É reconhecer suas limitações, no que diz respeito ao seu desempenho na aquisição de uma língua oral, isto é, de uma língua cujo canal de comunicação é o oral-auditivo como o Português, o Francês, o Inglês e outras línguas orais. Entretanto, é também reconhecer sua habilidade lingüística que se manifesta na criação, uso e desenvolvimento de línguas gestualvisuais, ou seja, de Língua de Sinais. (RONDON; RODRIGUES; BALTAZAR, 2004, p.06)

Quando o surdo passa a ser reconhecido na sociedade, com suas peculiaridades que o difere dos demais, a aceitação se dá de modo mais tranquilo. A aceitação social é difícil porque a sociedade vê o surdo como incapaz de exercer uma função com competência. A língua que ele utiliza é o seu canal de expressão e ela deve ser encarada como qualquer outra língua. Além de tudo, é por meio da língua de sinais que o surdo se diferencia e, ao mesmo tempo, se valoriza frente aos outros. A partir do momento que a sociedade passar a compreender como funcionam os meios de aquisição de conhecimento por um surdo e enxergá-lo como diferente, e não deficiente, um novo conceito sobre ele é estabelecido, tomando o lugar do antigo pré-conceito.

Diante do exposto até aqui, reflete-se sobre a posição do surdo na sociedade do trabalho. Sabe-se de sua luta para ser reconhecido, das políticas inclusivas ancoradas em leis, das ações voltadas para equiparação de oportunidades, da preocupação com a condição humana e das novas tecnologias e ações para facilitar seu acesso ao mundo. Principalmente, tem-se a certeza que o preconceito ainda existe e é fortemente marcado pela exclusão do deficiente no mercado de trabalho, pois os mecanismos para que haja inclusão ainda manifestam o preconceito.

II - OBJETIVOS

2.1- Objetivo Geral

Investigar quais critérios tem sido utilizados para a contratação de deficientes auditivos no mercado de trabalho e as razões que fazem com que, em muitas situações, os deficientes auditivos não tenham oportunidades profissionais semelhantes às aquelas dadas aos ouvintes.

2.2- Objetivos específicos

- Conhecer os anseios do surdo sobre sua vida profissional.
- Verificar como se dá a aproximação entre o surdo e a sociedade do trabalho.
- Identificar que tipo de função é oferecida ao surdo, dentro de suas possibilidades.

III - METODOLOGIA

Para realizar a pesquisa, adotei a análise qualitativa, visto que era necessário descobrir os critérios utilizados para a contratação de um D.A. e por que os deficientes auditivos são excluídos do mercado de trabalho - indagações mais profundas, que por possuírem respostas amplas, não deveriam ser analisadas em números. Resolveu-se fazer a investigação qualitativa, dado que cada ser é único e dotado de particularidades e, portanto, o que nos interessa é levantar razões dentro de um contexto pluralizado, como são os do deficiente auditivo e do mercado de trabalho.

A abordagem exploratória, utilizada nesta pesquisa, segundo Dias (2000, p.2), “é quando o pesquisador está interessado em testar aspectos operacionais de uma pesquisa quantitativa, como por exemplo, o teste-piloto de um questionário”. Neste trabalho fez-se necessário a aplicação de questionário, pois a partir dele se pode analisar os casos estudados com mais direcionamento e compreensão. Durante a aplicação, pude observar que surgiam dúvidas dos entrevistados, fazendo-se necessárias explicações adicionais. Para tanto, foi necessário realizar uma revisão de literatura, a fim de descobrir o que esta já mencionou a respeito.

Com o instrumentalismo, forma metodológica adotada nesta pesquisa, o pesquisador não deve interferir de modo subjetivo no registro do instrumento (GONZÁLEZ-REY, 1997; 1999; 2005), mas apenas registrá-lo. Sendo assim, a abordagem adotada nesta pesquisa é de caráter interpretativo, pois a partir dos dados fornecidos pelos entrevistados, teremos uma análise interpretativa das possíveis causas para o baixo índice de contratação do deficiente auditivo.

3.1- Contexto da Pesquisa

A presente pesquisa foi desenvolvida em um colégio público de ensino médio do Estado de Goiás e no comércio de Formosa-GO, cidade com aproximadamente 100 mil habitantes, localizada no leste goiano, a cerca de 65 Km de Brasília. O colégio possui aproximadamente 1300 alunos, dentre eles, quatro deficientes auditivos. Para atendê-los, o colégio recebeu, no ano de 2010, uma sala de recursos, um dinamizador e dois intérpretes. Por ser um dos maiores e

mais bem qualificados colégios públicos de Formosa, recebe inúmeras solicitações durante o ano para o envio de estudantes para estágio remunerado ou emprego em estabelecimentos comerciais, instituições ou empresas da localidade. Formosa possui apenas dois órgãos especializados em recrutamento e seleção de funcionários; a escolha destes é feita, na grande maioria das vezes, pelo próprio proprietário ou gerente do estabelecimento.

3.2- Participantes

Os participantes desta pesquisa foram alunos deficientes auditivos e donos de comércios e/ou empresas locais.

Os alunos estão na faixa etária de 16 a 18 anos. Três dos quatro alunos deficientes auditivos que participaram do estudo são do sexo feminino e pertenceram, no ano letivo de 2010, à 1ª série de uma escola de ensino médio da rede estadual de ensino de Formosa-GO, e um deles, do sexo masculino, freqüentou a 2ª série. Os três estudantes matriculados na 1ª série freqüentam o turno matutino e o aluno da 2ª série, o período noturno. Identificarei tais alunos como “Aluno 1” (A1), “Aluno 2” (A2), “Aluno 3” (A3) _ os do matutino _ e “Aluno 4” (A4) _ o do turno noturno, a fim de que sejam preservadas suas identidades.

A vida familiar dos alunos pesquisados é muito semelhante, sendo que a maioria dos pais não possui comunicação adequada com seus filhos D.A, que fazem uso de gestos ou leitura labial e, no entanto, muitas vezes não são compreendidos. A situação é tão difícil que, vez por outra, os alunos levam bilhetes para a escola para que lhes seja explicado algo. O único aluno que consegue manter boa comunicação com a mãe é o A4, já que esta se dedicou a aprender LIBRAS para ajudar seu filho.

Estes alunos têm uma vida repleta de atividades: estudam, trabalham, passeiam e namoram. Dentre eles, a maior dificuldade é encontrada com o A1, da 1ª série, sendo ele repetente. De acordo com observações, nota-se que ele possui algum distúrbio e é bastante nervoso, até mesmo brigando e usando palavras nada respeitadas com sua mãe. A1 faz uso de agenda, com a qual sua intérprete estabelece elo de comunicação com seus familiares. No caso de A2, A3 e A4 há

um bom diálogo entre o intérprete e suas mães para que o trabalho flua adequadamente.

Os estabelecimentos comerciais consultados perfazem um total de dez: todos eles são de pequeno e médio portes e exercem atividades comerciais. Nomearei “Empresa 1” (E1), “Empresa 2” (E2), “Empresa 3” (E3), “Empresa 4” (E4), “Empresa 5” (E5), “Empresa 6” (E6), “Empresa 7” (E7), “Empresa 8” (E8), “Empresa 9” (E9) e “Empresa 10” (E10) as dez empresas/comércios pesquisados a fim de resguardar o direito de não divulgação da fonte.

É importante ressaltar que alguns dos participantes solicitados se negaram a participar da pesquisa, alegando falta de tempo ou não autorização do superior, como é o caso de uma grande empresa instalada na cidade que possui funcionários deficientes auditivos.

3.3- Materiais

Foram utilizadas folhas de papel A4, internet, gasolina, veículo, telefone, computador, impressora e cartuchos de tinta.

3.4- Instrumentos de Construção de Dados

O instrumento de pesquisa adotado foi a aplicação de questionários semi-estruturados com deficientes auditivos de uma escola pública de Formosa-GO e empresários do comércio local para se conhecer os avanços da inclusão de P.N.E. no mercado de trabalho.

Os instrumentos de pesquisa foram construídos baseados em dúvidas geradas após a leitura de material referente à história da inclusão e a observação informal de alunos D.A. em sala de aula.

Foi necessária a análise literária para realizar comparações, relações e encontrar embasamento para os dados obtidos. Partiu-se, então, para a aplicação de questionários com perguntas abertas, que foram montados amarrados às indagações iniciais formuladas, levando-se em consideração que o entrevistado pudesse responder aquilo que realmente desejasse, sem ter de optar por alguma alternativa que não lhe coubesse.

3.5- Procedimentos de Construção de Dados e Análise

Para sistematizar a pesquisa sobre os alunos deficientes auditivos e o mercado de trabalho, resolvi dividi-la em duas frentes de trabalho: uma a ser realizada na unidade escolar e a outra, nos estabelecimentos comerciais da cidade de Formosa-GO.

Inicialmente, na unidade educacional, a gestora foi solicitada a ceder o ambiente para fins de pesquisa monográfica, pois a instituição possuía alunos com deficiência auditiva. Explicitou-se o tema e os passos do estudo e, de pleno acordo, ela permitiu que observações dos alunos deficientes auditivos fossem feitas com seus consentimentos em sala de aula, nos períodos matutino e noturno. Busquei observar os alunos D.A. durante as aulas e a aproximação ocorreu de forma amistosa, com o apoio da intérprete, que traduziu as informações que os estudantes prestaram sobre contexto familiar, escolar e social. Um dos alunos, o A4, já era meu aluno da disciplina de Língua Portuguesa e Espanhola, então, já havia mais proximidade. Solicitei a eles que participassem de minha pesquisa respondendo a um questionário de perguntas abertas. Os alunos demonstraram entusiasmo e sentimento de empoderamento.

No comércio, abordei os proprietários ou gerentes explicando o tema, os objetivos e o questionário a ser respondido. Todos os participantes foram avisados que a pesquisa tinha como foco a colocação de deficientes auditivos no mercado de trabalho e que, para responder, deveriam considerar que a pessoa com necessidades especiais mencionada nas perguntas era o próprio deficiente auditivo.

Foram aplicados questionários abertos em 10 empresas/estabelecimentos comerciais da cidade, escolhidas de acordo com um mínimo de cinco funcionários contratados pela empresa. Buscou-se diversificar o ramo de atividade dos estabelecimentos para observar em quais deles o deficiente auditivo poderia ser empregado. Sendo assim, vários segmentos foram objetos de pesquisa: ótica, vestuário, calçados, gráfica, loja de brinquedos e veículos.

Os dados obtidos por meio do questionário aplicado aos alunos deficientes auditivos foram os seguintes:

PERGUNTA	RESPOSTAS	
	SIM	NÃO
P.1 – Você já foi convidado para exercer algum trabalho remunerado? Qual?	3	1

Tabela 1 – Convite para trabalho remunerado (Alunos D.A.)

A pergunta aberta deixou a resposta a critério do entrevistado. Não se quis interferir na interpretação e elaboração da resposta do aluno. Sendo assim, todos que responderam “Sim” não indicaram o tipo de trabalho para o qual foram convidados, mas citaram o nome da empresa que os convidou, com respostas coincidentes.

PERGUNTA	RESPOSTAS	
	SIM	NÃO
P. 2 – Você já buscou algum emprego no mercado de trabalho? Qual?	3	1

Tabela 2 – Busca por emprego (Alunos D.A.)

A fim de descobrir se os portadores de necessidades especiais têm interesse em exercer algum trabalho remunerado, a pergunta 2 obteve três das quatro respostas positivas.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 2.1 Se a resposta for positiva, de que modo foi recebido pelo empregador?	<p>A2. O empregador foi bastante receptivo e tratou-me muito bem.</p> <p>A3. O empregador foi generoso e atencioso, em nenhum momento me tratou com falta de respeito.</p> <p>A4. O empregador demonstrou ser bastante receptivo.</p>

Tabela 3 – Recepção pelo empregador (Alunos D.A.)

Baseado na possível resposta positiva da pergunta anterior a esta, aqui o aluno tem a chance de apresentar indícios de como o mercado de trabalho se porta ao receber as P.N.E.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 2.2 Se a resposta for positiva, que tipo de perguntas o empregador lhe fez? Cite-as.	<p>A2. “Você é deficiente auditiva?” “Quanto são na sua família?” “O que te chamou atenção para trabalhar na empresa?” “Você estuda? Em que série?” “De quantos se compõe sua família?”</p> <p>A3. “Você é surda?” “De quantas pessoas é composta sua família?” “Por que se interessou em trabalhar na empresa?”</p> <p>A4. “Qual a função que desejaria exercer?” “Você é o único surdo da sua família?”</p>

Tabela 4 – Perguntas do empregador (Alunos D.A.)

A pergunta 2.2 foi produzida a fim de provocar respostas que indiquem o grau de maturidade do empregador frente ao D.A. e ao real interesse em aproveitá-lo como efetiva mão-de-obra em sua empresa.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 2.3 Se a resposta for positiva, em algum momento se sentiu constrangido na busca por emprego? Como se deu a situação?	<p>A2. Em certo dia percebi que havia algumas pessoas me criticando, pois afirmaram: “Como surdo (deficiente) trabalha?! Isso é absurdo!” No entanto, o gerente foi rápido em corrigir a situação, a ponto de me defender.</p> <p>A3. “Você é surda?” Sim. Em alguns momentos fui maltratada por uma certa funcionária, mas superei o constrangimento.</p> <p>A4. Sim. Quando, por um momento banal, me tiraram do cargo o qual eu exercia, resultando em redução de meu pagamento.</p>

Tabela 5 – Situações constrangedoras (Alunos D.A.)

Para desvelar situações, muitas vezes mascaradas, em que ocorre o preconceito para com os portadores de necessidades especiais, a pergunta anterior faz uso da descrição da situação constrangedora envolvendo o deficiente auditivo.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 2.4 Se a resposta for negativa, por que nunca buscou nenhum trabalho remunerado?	A1. <i>Quero primeiro terminar o Ensino Médio e depois procurar um trabalho.</i>

Tabela 6 – Justificativas para a não atuação no mercado de trabalho (Alunos D.A.)

Levando também em consideração a possibilidade de haver jovens estudantes surdos que nunca procuraram emprego, a pergunta 2.4 deseja descobrir as causas para o fato.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 3 No momento, você exerce algum trabalho remunerado? Qual?	A1. <i>Não.</i> A2. <i>Sim. Na mesma empresa já citada.</i> A3. <i>Sim. Seleção de milho.</i> A4. <i>Sim. Na administração.</i>

Tabela 7 – Tipo de trabalho remunerado (Alunos D.A.)

Este questionamento deseja saber o grau de acesso ao mercado de trabalho atual dos jovens estudantes da escola pesquisada. Ao relatarem o tipo de serviço prestado na empresa, obteremos as funções que os deficientes auditivos estão exercendo nas empresas.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 3.1. Se a resposta for positiva, o seu local de trabalho está preparado para receber a P.N.E.? De que modo?	A2. <i>Sim. Tem recursos visuais como cartazes e gestos para melhor atender o trabalhador. Além disso, o gerente está sempre à disposição.</i> A3. <i>Sim. Existem recursos visuais como cartazes indicativos e o alfabeto em LIBRAS disponível para todos.</i> A4. <i>A empresa encontra-se preparada para receber o P.N.E. Faz uso de cartazes indicadores e placas para compreensão.</i>

Tabela 8 – Adaptação do comércio (Alunos D.A.)

Deve ser mencionado o grau de importância das respostas que serão obtidas aqui. Os entrevistados mostrarão se a sociedade está de fato se preparando para receber e garantir o acesso destes cidadãos aos meios de produção.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 3.2 Se a resposta for positiva, descreva o tratamento que você recebe dos funcionários do seu local de trabalho.	<p>A2. <i>Os funcionários são amistosos, me tratam bem. Se em algum momento há dificuldade na comunicação, fazemos gestos para conversas em momentos e horários oportunos.</i></p> <p>A3. <i>Às vezes acontecem mal-entendidos, mas são suportáveis.</i></p> <p>A4. <i>Às vezes sou ridicularizado devido à minha deficiência.</i></p>

Tabela 9 – Relacionamento com demais funcionários (Alunos D.A.)

Aos olhos do D.A., o questionamento busca descobrir se os funcionários com quem convivem os tratam com dignidade e respeito no ambiente de trabalho.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 3.3 Se a resposta for positiva, descreva o tratamento que você recebe dos clientes/público do seu local de trabalho.	<p>A2. <i>Não tenho contato com clientes, pois trabalho dentro da indústria.</i></p> <p>A3. <i>Não tenho contato com os clientes, já que trabalho na indústria selecionando milho.</i></p> <p>A4. <i>Não tenho contato com os clientes.</i></p>

Tabela 10 – Relacionamento com clientes (Alunos D.A.)

Neste momento, procura-se compreender como se dá o contato entre os D.A e o cliente/público com quem lidam. Poderemos entender que, conforme a resposta, os deficientes auditivos são recebidos de modo amistoso ou rude pela clientela.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 4 A escola/instituição em que você estuda oferece algum tipo de apoio educacional à P.N.E.? Cite-o.	<p>A1. <i>Intérprete e sala de recursos.</i></p> <p>A2. <i>Sim. Em especial o uso do intérprete.</i></p> <p>A3. <i>Há o profissional intérprete que auxilia no decorrer das aulas.</i></p> <p>A4. <i>Sim. Intérprete e Sala de Recursos.</i></p>

Tabela 11 – Apoio da escola aos A.N.E. (Alunos D.A.)

A pergunta 4 deseja saber se a escola está apoiando e oferecendo recursos que melhorem a aprendizagem destes alunos, a fim de que cheguem ao mercado de trabalho com condições equiparáveis às dos outros.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P. 5 A escola/instituição em que você estuda possui algum programa de inserção do aluno com N.E. no mercado de trabalho? Caso a resposta seja sim, defina-o.	<p>A1. Não.</p> <p>A2. Não.</p> <p>A3. Não.</p> <p>A4. Não.</p>

Tabela 12 – Programa de inserção do A.N.E. (Alunos D.A.)

As respostas à quinta pergunta apontarão indícios para o tratamento dado ao surdo na escola e os meios que esta oferece para sua inserção no mercado de trabalho.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.6 Como você acredita que a escola/instituição em que você estuda poderia ajudá-lo a adquirir melhores condições para competir no mercado de trabalho?	<p>A1. O aprendizado de língua portuguesa é de suma importância para minha entrada no mercado de trabalho, e na escola tenho aprendido.</p> <p>A2. Talvez por oferecer cursos e os educadores se conscientizarem da necessidade.</p> <p>A3. Oferecendo cursos preparatórios.</p> <p>A4. Fornecendo cursos de especialização.</p>

Tabela 13 – Condições de competição no mercado de trabalho (Alunos D.A.)

A pergunta de número seis deseja escutar sugestões da P.N.E. sobre formas como a instituição escolar possa colaborar na aquisição de condições para competirem nas atividades trabalhistas.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.7 Que emprego você gostaria de exercer?	<i>A1. Trabalhar na área da informática.</i> <i>A2. Ser instrutora de LIBRAS.</i> <i>A3. Ser professora para crianças surdas.</i> <i>A4. Não sei.</i>

Tabela 14 – Anseio profissional (Alunos D.A.)

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.8 Que emprego você poderia exercer?	<i>A1. A informática é uma boa área para mim, que sou surda. Tenho habilidades referentes a ela.</i> <i>A2. Ser instrutora.</i> <i>A3. Ser instrutora, pois sou fluente em LIBRAS.</i> <i>A4. Não sei.</i>

Tabela 15 – Capacidade profissional (Alunos D.A.)

As perguntas 7 e 8 mostram duas facetas do pensamento de um surdo: o sonho e a realidade. Apresentam seus anseios e a consciência das possibilidades de realização profissional mediante sua realidade.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.9 O que você sonha para o seu futuro, em termos profissionais?	<i>A1. Cursar informática na Iesgo, conseguir um emprego e ter um bom salário.</i> <i>A2. Eu desejo me tornar cada dia mais competente para poder ajudar minha família e adquirir carro e casa própria.</i> <i>A3. Desejo ajudar minha família e ter uma vida melhor.</i> <i>A4. Desejo adquirir uma casa própria e me sustentar com o meu trabalho.</i>

Tabela 16 – Futuro profissional (Alunos D.A.)

A última pergunta deve apresentar o grau de ambição do surdo para com seu futuro, podendo as respostas indicarem desde desapego, passando por

indiferença, até ambições concretas, como independência e estabilidade financeira.

Na segunda parte da pesquisa, as perguntas realizadas aos dez empregadores obtiveram as seguintes respostas:

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.1 Quais as exigências para a contratação de um funcionário em sua empresa?	<p><i>E1. Escolaridade, formação e qualificação (cursos de informática, etc).</i></p> <p><i>E2. Nós avaliamos muito se a pessoa está apta a aprender, o interesse, a eficiência, se realmente quer realizar um trabalho eficaz e ser um colaborador na mesma.</i></p> <p><i>E3. Ele precisa ter o ensino médio completo e ser maior de idade.</i></p> <p><i>E4. A principal é referência pessoal.</i></p> <p><i>E5. Ter disponibilidade de tempo, necessidade de ter uma referência no mercado de trabalho e social, vontade de querer sempre o melhor para seus pares no local de trabalho.</i></p> <p><i>E6. Que tenha o perfil para o cargo exigido. Não exigimos grau de escolaridade, não.</i></p> <p><i>E7. Responsabilidade e honestidade.</i></p> <p><i>E8. Ter escolaridade mínima de 2º grau completo. Ter boa aparência.</i></p> <p><i>E9. Pontualidade e responsabilidade.</i></p> <p><i>E10. Ter habilidade e ser honesto.</i></p>

Tabela 17 – Critérios para contratação (Empregadores)

A pergunta 1 buscou investigar, de um modo geral, que tipo de exigências são feitas para a contratação de funcionários pelo empregador. As respostas fornecidas deverão indicar se, dentre os aspectos citados, há algum que o surdo possa sair em desvantagem perante os outros concorrentes.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.2 De que forma a empresa ou instituição faz o recrutamento de pessoas para contratação?	<p><i>E1. Currículo e entrevistas.</i></p> <p><i>E2. Marcamos entrevistas pelos currículos entregues. Temos a parceria com a empresa Promove, que manda alguns candidatos, que avaliamos a postura, vestimenta, interesse, experiência e disponibilidade.</i></p> <p><i>E3. Através de currículos que selecionamos para, depois, fazemos entrevistas.</i></p> <p><i>E4. Currículo e/ou indicação, sempre com referências.</i></p> <p><i>E5. Via curriculum entregue na empresa, via solicitação na Microlins.</i></p> <p><i>E6. Através de currículos ou indicação.</i></p> <p><i>E7. Usamos sempre usar o que a Lei pede.</i></p> <p><i>E8. Entrevista e análise de currículo.</i></p> <p><i>E9. Por currículo.</i></p> <p><i>E10. Palestra.</i></p>

Tabela 18 – Formas de recrutamento (Empregadores)

Nesta questão, espera-se observar os mecanismos utilizados pelas empresas – testes direcionados, entrevistas pelo proprietário ou por empresa terceirizada, etc – para seleção de pessoas que irão compor o quadro de funcionários, isto é, caso seja detectado algum tipo de preconceito na escolha do funcionário, se isso se atribuirá ao empregador, à empresa terceirizada ou a quem fez a indicação.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.3 Alguma pessoa com necessidades especiais já pediu emprego em seu comércio/instituição?	<p>E1. Não.</p> <p>E2. Não que eu me lembre.</p> <p>E3. Ainda não.</p> <p>E4. Não.</p> <p>E5. Não.</p> <p>E6. Não.</p> <p>E7. Não.</p> <p>E8. Não.</p> <p>E9. Não.</p> <p>E10. Não.</p>

Tabela 19 – Busca da P.N.E. por emprego (Empregadores)

A fim de descobrir se o deficiente auditivo está buscando seu espaço no mercado de trabalho, foi formulada a pergunta 3. Com isso, poder-se-á deduzir, fazendo uma ligação com a pergunta 2 do Questionário – Aluno, se a lacuna para a contratação do D.A. está nas empresas ou nele próprio.

PERGUNTA	RESPOSTAS	
P. 4 – Em sua empresa ou instituição há funcionários com necessidades especiais?	SIM	NÃO
	0	10

Tabela 20 – Presença de funcionários com necessidades especiais (Empregadores)

Aqui, a intenção é mostrar qual o percentual de deficientes auditivos já inseridos no mercado de trabalho. As respostas indicarão se, dentre os pesquisados, houve algum tipo de mudança neste aspecto ao longo dos anos.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.1 Se a resposta for positiva, quantos funcionários há em seu comércio? Quantos apresentam necessidades especiais?	<i>Não houve respostas.</i>

Tabela 21 – Totalidade de funcionários X Corpo de P.N.E. (Empregadores)

Conforme a resposta da pergunta anterior, pode-se saber se a presença de funcionários com necessidades especiais é expressiva ou se apenas corresponde ao solicitado por lei.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.2 Se a resposta for positiva, qual é a deficiência apresentada por cada um deles?	<i>Não houve respostas.</i>

Tabela 22 – Tipo de deficiência (Empregadores)

Espera-se, com a indagação, saber o tipo de funcionário com necessidades especiais que possui mais facilidades para ter acesso a um emprego.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.3 O que o(a) leva a contratar pessoas com necessidades especiais?	<p>E1. Não houve resposta.</p> <p>E2. Não houve resposta.</p> <p>E3. Não houve resposta.</p> <p>E4. Nunca tivemos oportunidade de fazer contratação de portadores de qualquer tipo de deficiência.</p> <p>E5. Como não temos experiência, sem ela vem o medo de contratar o P.N.E. Acho que deveria ter cartilhas ou manuais relacionados a este tipo de inclusão. Como eu vou pegar um P.N.E. e colocar junto de outros trabalhadores sem o devido traquejo do assunto?</p> <p>E6. Não houve resposta.</p> <p>E7. Não houve resposta.</p> <p>E8. Assiduidade, competência, responsabilidade, compromisso, atitudes para resolver situações.</p> <p>E9. Não houve resposta.</p> <p>E10. Não houve resposta.</p>

Tabela 23 – Critérios para contratação da P.N.E. (Empregadores)

Nesta pergunta, baseado na resposta afirmativa do empregador em haver contratado pessoas portadoras de necessidades especiais, espera-se obter respostas que mostrem se o empregador faz exigências iguais em relação a um candidato com necessidades especiais e àquele que não possui nenhum tipo de deficiência.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.4 A deficiência de seus funcionários os impede de executar o trabalho com qualidade?	<i>Não houve respostas.</i>

Tabela 24 – Trabalho com qualidade (Empregadores)

Delinea-se, na pergunta 4.4, a eficiência da P.N.E. no mercado de trabalho. Deseja-se apurar se suas diferenças atrapalham em algum momento as atividades laboriais desenvolvidas.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.5 Se a resposta for positiva, como o(a) senhor(a) avalia o trabalho de seus funcionários com necessidades especiais? Cite os pontos positivos e negativos, se houver.	<i>Não houve respostas.</i>

Tabela 25 – Avaliação da P.N.E. (Empregadores)

Esta pergunta complementa a pergunta número 4.4, solicitando ao entrevistado que avalie seu funcionário com necessidades especiais quanto aos aspectos positivos e negativos de seu trabalho.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.6 Como seu comércio ou instituição vem se adaptando a um funcionário que possui necessidades especiais? Descreva.	<p>E1. Não houve resposta.</p> <p>E2. Não houve resposta.</p> <p>E3. Não houve resposta.</p> <p>E4. Não houve resposta.</p> <p>E5. Nunca parei para pensar que um P.N.E. venha a minha empresa solicitar uma vaga.</p> <p>E6. Por não termos procura, não temos nenhuma adaptação.</p> <p>E7. Não houve resposta.</p> <p>E8. Não houve resposta.</p> <p>E9. Não houve resposta.</p> <p>E10. Não houve resposta.</p>

Tabela 26 – Adaptação do comércio (Empregadores)

A pergunta 4.6 deseja apontar se há preocupação por parte dos empregadores em adaptar seu comércio para oferecer à P.N.E. condições justas e equiparáveis de trabalho.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.7 Sua empresa oferece algum tipo de formação/capacitação de pessoas com necessidades especiais? Caso haja, descrever como acontece esta formação/capacitação.	<p>E1. Não.</p> <p>E2. Não houve resposta.</p> <p>E3. Não houve resposta.</p> <p>E4. Não.</p> <p>E5. Não.</p> <p>E6. Não.</p> <p>E7. Não houve resposta.</p> <p>E8. Não houve resposta.</p> <p>E9. Não houve resposta.</p> <p>E10. Não houve resposta.</p>

Tabela 27 – Formação/Capacitação de P.N.E. (Empregadores)

Sabe-se do fato de haver comércios em que os portadores de necessidades especiais são contratados sem receberem o menor auxílio para a forma correta da execução do ofício. Devido a isso, esta pergunta leva em consideração a preocupação de criar condições para que a P.N.E. realize seu trabalho com eficácia, com o oferecimento de capacitação a estes funcionários.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.4.8 Se a resposta for negativa, por que não há em sua empresa ou instituição funcionários com necessidades especiais?	<p>E1. Porque, no caso específico de vendas, os clientes teriam dificuldades em entender um deficiente auditivo.</p> <p>E2. Estamos com um quadro de funcionários muito grande. Até quero contratar um. Mas entende que ia ser um pouco difícil para o acompanhamento dos outros.</p> <p>E3. Não há funcionários portadores de necessidades especiais em minha empresa por falta de currículos deles mesmos.</p> <p>E4. Como citei antes, nunca tivemos oportunidade de fazer contratação de funcionário com este perfil, mas não temos nenhuma forma de discriminação.</p> <p>E5. Nunca recebi um currículo de um P.N.E.</p> <p>E6. Porque não temos procura de pessoas portadoras, por isso não temos empenho algum em se adaptar.</p> <p>E7. Simplesmente porque ainda não surgiu a oportunidade de contratarmos alguém com necessidades especiais.</p> <p>E8. Por não ter nenhuma procura por emprego de P.N.E., nunca vimos a necessidade de nos adaptarmos.</p> <p>E9. Não houve resposta.</p> <p>E10. Não houve resposta.</p>

Tabela 28 – Motivos para a falta de funcionários N.E. no comércio (Empregadores)

Espera-se que as respostas apresentem causas para a não contratação de portadores de necessidades especiais, tentando atingir um dos objetivos deste trabalho.

PERGUNTA	RESPOSTAS
P.5 Você acredita que uma pessoa com necessidades especiais tem capacidade de desempenhar um bom trabalho em sua empresa? Por quê?	<p>E1. Tenho certeza que teria capacidade de desenvolver um bom trabalho, dependendo da área. Poderia ser na parte de informática, por exemplo.</p> <p>E2. Com certeza! Porque simplesmente se você for um varredor de ruas, seja o melhor varredor de ruas do mundo. Varra a rua como se fosse Bethoveen compondo, Leonardo da Vinci pintando, e Shakespeare escrevendo. Se você agir assim, os anjos do céu virão à Terra e dirão: _ Por aqui passou o melhor varredor de ruas do mundo! E devem fazer por querer, por prazer. Talvez tenha uns problemas, mas será sempre capaz de fazer o melhor.</p> <p>E3. Com toda certeza, pois as pessoas P.N.E.s são bastante otimistas e têm uma alegria imensa uma vontade de viver inacreditável.</p> <p>E4. Como citei antes, nunca tivemos oportunidade de fazer contratação de funcionário com este perfil, mas não temos nenhuma forma de discriminação.</p> <p>E5. Sim.</p> <p>E6. Sim! Porque dependendo da deficiência dele e do cargo oferecido não vem dar algum (nenhum) tipo de divergência.</p> <p>E7. Claro que sim! Porque toda pessoa tem sua capacidade e sabe dos seus limites.</p> <p>E8. Sim, pois existem ocupações que vários tipos de P.N.E. se encaixariam em nosso quadro.</p> <p>E9. Sim, sempre temos cursos para novos funcionários.</p> <p>E10. Acredito que sim.</p>

Tabela 29 – Confiança na capacidade das P.N.E. (Empregadores)

Aqui verifica-se o crédito dispensado às pessoas com necessidades especiais por parte dos empregadores quanto à qualidade do trabalho desempenhado.

PERGUNTA	RESPOSTAS
<p>P.6 Que tipo de trabalho você poderia oferecer a uma pessoa com necessidades especiais?</p>	<p><i>E1. No setor administrativo, contabilidade, informatização.</i></p> <p><i>E2. - Vendas.</i> <i>- Departamento financeiro</i> <i>- Abertura de crediário.</i> <i>Outros.</i></p> <p><i>E3. Vendedor ou então operador de caixa.</i></p> <p><i>E4. Depende de qual seria a deficiência. Para um surdo, poderia trabalhar na parte de acabamento e contagem de itens.</i></p> <p><i>E5. Operador de caixa, vendedor interno, parte administrativa. Mas temos de analisar o impacto que os outros trabalhadores e os clientes vão sentir. Não podemos ser hipócritas a tal ponto de dizer que gostaríamos de contratar sem olhar o lucro e o capital que vamos investir para ter este tipo de funcionário.</i></p> <p><i>E6. A um deficiente físico, por exemplo, poderíamos oferecer os serviços de cobrança da empresa.</i></p> <p><i>E7. Ainda não pensamos nisso, porque teríamos que adaptar algumas coisas primeiro, para depois pensarmos nessa possibilidade.</i></p> <p><i>E8. Auxiliar administrativo.</i></p> <p><i>E9. Recepcionista.</i></p> <p><i>E10. Depende do tipo de deficiência física.</i></p>

Tabela 30 – Oferta de emprego (Empregadores)

A pergunta 6 almeja descobrir quais os setores ou tipos de serviços que os empregadores estão disponibilizando às P.N.E., a fim de que possa se criar um ramo específico de serviços que norteie os estudos e a capacitação deste pessoal para o mercado.

PERGUNTA	RESPOSTAS
<p>P.7 Há algo que o governo possa fazer para facilitar a contratação de pessoas com necessidades especiais? O que pode ser feito?</p>	<p><i>E1. Incentivar as empresas a contratar os portadores de necessidades especiais.</i></p> <p><i>E2. O Brasil conta muito com números. O governo poderia abrir fábricas em que trabalhariam apenas deficientes. Porque são muitos os deficientes, que até gosto de chamar de especiais. Porque realmente precisam e o mercado hoje em dia exige muito. Mas se colocassem uma lei em grandes, médias e pequenas empresas, mudaria muito.</i></p> <p><i>E3. Sim. Programas de inclusão social para facilitar o ingresso das pessoas P.N.E.s no mercado de trabalho.</i></p> <p><i>E4. Tendo os governos nos três níveis maiores possibilidades de oferecer treinamento e/ou curso para os cidadãos, quanto mais investimentos houver, maiores serão as chances de garantir um emprego.</i></p> <p><i>E5. “O governo só é bom até o ponto que você ou eu não precisamos dele”. Os governistas e suas bancadas de ruralistas, empresários, servidores públicos e outros não estão preocupados comigo ou com você, e muito menos com os PNEs. Tudo acaba gerando mais ônus para os comerciantes (comerciante é uma classe e empresário é outra diferente no Brasil) e nem tudo se consegue repassar para os clientes e temos que absorver a bondade do governo. O Estado deveria divulgar em cartilhas e manuais confeccionados por psicólogos o tratamento correto no ambiente de trabalho de um PNE e subsidiar o INSS desses trabalhadores, pois é mais barato pagar 8% do que pagar um salário mínimo para os PNEs, que em sua grande maioria não tem uma oportunidade de trabalho, o mercado está com Taxa de desemprego de 5,3% em dezembro de 2010, diz o IBGE, mas na realidade é superior a 12% da população. Exemplo: Na sua casa tem uma vaga para funcionária do lar. Tem dez candidatas. Das dez, uma é PNE. Qual você realmente contrataria?</i></p> <p><i>E6. Como por exemplo, criando convênios com as empresas para que possam ter mais acesso a maquinários e cursos nas empresas.</i></p>

	<p><i>E7. Claro! Começar a dar possibilidade para um portador ao menos chegar no local de contratação, pois nem tem com se locomover em Formosa direito. Pois eles (o governo) que tinha que começar a agir, porque o que podemos fazer é muito pouco. E eles, sim, têm como ajudar bem mais.</i></p> <p><i>E8. Sim. Dar incentivo fiscal, dedução de impostos.</i></p> <p><i>E9. Estar nos capacitando (cursos) para compreendermos melhor.</i></p> <p><i>E10. Não houve resposta.</i></p>
--	---

Tabela 31 – Sugestões de incentivo à contratação (Empregadores)

É indispensável a pergunta de número 7, pois se tem conhecimento de que os incentivos fiscais, programas e ações governamentais podem colaborar e muito na inserção deste público no mercado de trabalho. Com ela, pretende-se entender se a dificuldade encontrada pelos empregadores para contratar alguém surdo, por exemplo, pode ser de ordem governamental.

IV- RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a aplicação dos questionários e a organização dos dados obtidos, pudemos perceber que avanços ocorreram no âmbito da consciência social para com as pessoas que possuem necessidades especiais, mas ainda há muito a ser feito para a inserção do aluno deficiente auditivo no mercado de trabalho.

Quando dissemos nesta pesquisa que pretendíamos analisar os critérios utilizados para a contratação de deficientes auditivos no mercado de trabalho, chegamos a algumas conclusões. Apesar de nenhum dos empregadores entrevistados ter contratado funcionário com necessidades especiais para responder esta questão crucial, na Tabela 23- Critérios para contratação da P.N.E. (Empregadores) pudemos perceber na resposta de E8, que se prontificou em responder a esta pergunta, uma indicativa do que ele espera do surdo na hora de contratá-lo: *“assiduidade, competência, responsabilidade, compromisso, atitudes para resolver situações”*. Araujo e Schmidt (2006) já falaram sobre isso ao explicar que as empresas estão cada vez mais voltadas para a produtividade, buscando funcionários capacitados em todos os âmbitos, pois a competição é a lei de mercado.

Na mesma Tabela 23, E5, porém, deixou escapar em sua fala o medo que os empregadores ainda têm sobre lidar com o tema da inclusão em seu estabelecimento. Confrontando-se as respostas com as afirmações da Tabela 17 – Critérios para contratação (Empregadores), podemos sugerir que o empregador procura os mesmos critérios os quais busca em um candidato dito “normal”, porém, em seu íntimo, guarda a incredulidade na eficiência do funcionário com necessidades especiais e na sua própria capacidade de lidar com a questão. O empregador atribui a outros fatores a responsabilidade de não ter funcionário com necessidades especiais. Em seu relato de pesquisa, Tanaka e Manzini (2005) concluíram que os empregadores adotavam uma posição de inclusão dos deficientes, porém, relacionavam esta inclusão ao apoio de outras pessoas ou meios.

Conforme informações da Tabela 29 – Empregadores, a grande maioria dos entrevistados possui uma boa recepção da ideia de utilização da mão-de-obra

das P.N.E. nos comércios locais, porém, a boa vontade esbarra no despreparo para recebê-las. De acordo com a Tabela 26, alguns comerciantes assumem que não se adaptaram para receber a P.N.E., como visto em uma das respostas: “*Por não termos procura, não temos nenhuma adaptação*”. Os estudos de Tanaka e Manzini (2005) apontam motivos para a não contratação de funcionários com necessidades especiais e um deles seria a falta de condições de ordem estrutural, funcional e social das empresas que irão contratá-los.

A não adaptação do comércio ou empresa, segundo os entrevistados, deve-se, como já mencionado, à falta de procura das próprias P.N.E. por empregos em seus estabelecimentos, conforme as respostas fornecidas na Tabela 19. Nesta questão, eles afirmam que não contratam principalmente porque não há procura, mas as respostas fornecidas na Tabela 28 acrescentam, dizendo que seria difícil a comunicação PNE/Funcionários ou P.N.E/Clientes, não levando em conta que há vários tipos de trabalho que podem ser desenvolvidos dentro do estabelecimento. Novamente Tanaka e Manzini (2005) citam:

A dificuldade para se relacionar com uma pessoa que possui deficiência, até por não saber como lhe dirigir, muitas vezes acabaria tornando um obstáculo para as empresas quando estas necessitassem contratar um funcionário com essa condição. (p. 287)

Segundo os autores, para os empregadores é latente sua preocupação com a possibilidade de ter que lidar com o novo, de se comunicar com alguém que não o escuta, o que poderia trazer prejuízos à empresa.

Na tabela 10 os alunos disseram que onde trabalham não têm contato com os clientes. Sobre isso, os autores supracitados afirmam que ainda há muito descrédito sobre o trabalho que os deficientes podem exercer em uma empresa, sendo-lhes atribuídas somente funções que não exijam muita qualificação.

Os alunos deficientes auditivos entrevistados já têm, na maioria, sua colocação em uma única empresa local, como apontam os resultados fornecidos na Tabela 1, porém, resguardando-se o nome da empresa, que não aceitou participar da pesquisa. Segundo os surdos, esta inserção no mercado de trabalho se deu por mérito próprio, devido a sua própria busca por emprego específico, conforme Tabela 2. A Tabela 4 nos mostra que foram contratados mediante entrevistas com perguntas direcionadas à família e ao seu grau de satisfação em

estar na empresa, o que confere a eles um certo poder de escolha da atividade que irão exercer. Oliveira, Araujo e Romagnoli (2006) falam do sentimento de valorização e dignidade que o trabalho provoca no sujeito deficiente, fazendo com que ele se identifique socialmente como um trabalhador.

Conforme visto na Tabela 18 – Empregadores, o comércio adiciona também que utiliza a seleção por indicação ou currículo e reclama a falta de incentivos governamentais, pois, segundo eles, é dispendiosa a adaptação a ser feita nos estabelecimentos para contratar este tipo de funcionário, o que se pode conferir nos dados capturados na Tabela 31 - Empregadores. Anache (1996, p.124) também trata desta questão ao dizer que “admitir um indivíduo com deficiência pode implicar em algumas mudanças para o empregador”. Mudanças que podem ocorrer tanto em relação ao pensamento, em mudança de conduta, quanto ao emprego de recursos que viabilizem este processo de inclusão nas empresas.

Os alunos surdos confirmaram nas respostas à questão 2.1, da Tabela 3, o que os empregadores já haviam afirmado: o mercado de trabalho está de portas abertas para a entrada de pessoas com necessidades especiais, mas continua com receio quanto às barreiras que ele julga existir quanto a adaptações, gastos, falta de incentivo fiscal e relacionamentos interpessoais. Ainda há preconceito velado de todas as partes, preconceito este sentido em muitos momentos pelo trabalhador surdo no ambiente de trabalho em situações constrangedoras ocorridas com o próprio colega, como relatam as respostas à questão 3.2 da Tabela 9 – Alunos D.A. Anache (1996), em seus estudos, aponta a dificuldade de os colegas de trabalho aceitarem o deficiente, porém ocorrendo com atitudes protetoras ou de superestima, contrariamente ao que reclamaram três dos entrevistados desta pesquisa.

A escola, por sua vez, oferece a eles os recursos disponíveis, como intérprete e sala de recursos, mas não possui nenhum tipo de programa para incentivar ou promover o aluno deficiente auditivo para o mercado de trabalho, como podemos observar nas Tabelas 11 e 12, respectivamente. Tanaka e Manzini (2006) explicam bem o fato:

Como frisamos anteriormente, uma das dificuldades apontadas pelos entrevistados, para a pessoa com deficiência ingressar no mercado de trabalho, é a falta de escolaridade. O grau de

escolaridade é um dos requisitos importantes para o funcionário ocupar uma função, pois normalmente a exigência é que ele tenha pelo menos o primeiro grau completo, mas algumas empresas já estão exigindo até o segundo grau. Infelizmente, por diferentes razões, dentre as quais a existência de barreiras de ordem arquitetônica, atitudinal e até a falta de recursos didáticos e inadequação dos métodos de ensino, muitas pessoas com deficiência ainda encontram dificuldades de acesso à escola formal. Daí a sua dificuldade em adquirir conhecimentos que são imprescindíveis para a ocupação de determinados cargos dentro de uma empresa. (p. 284)

Como dizem os autores, da falta de preparo das escolas de ensino regular e dos profissionais da educação decorre que os alunos deficientes concluem o nível de escolarização sem preencher os requisitos mínimos de um profissional prestes a entrar no mercado de trabalho. A cobrança das empresas é ascendente para que o funcionário possa ocupar cargos melhores.

Realizando um trabalho do qual goste, o surdo, assim como qualquer outra pessoa, deseja não apenas ter para si, como também oferecer uma vida estável aos seus familiares. É o que observamos na Tabela 16. Ele almeja alcançar a satisfação pessoal conquistando uma vida independente. As Tabelas 14 e 15 nos mostram que a visão do surdo sobre sua atuação profissional é bastante reduzida, fazendo com que se prenda inconscientemente, a todo instante, à sua limitação e se restrinja a atividades ligadas ao seu dia-a-dia, como interpretar ou trabalhar no setor de informática. A ele, os empregadores disponibilizam funções nas áreas de informática, de vendas, administrativa e de produção, conforme informações da Tabela 30. Tanaka e Manzini (2006) contam que os empregadores pesquisados relataram que a falta de interesse e sua condição física também constituem fatores de entrave para a inserção das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, tendo, em partes sua parcela de culpa. Além de dificuldades de inserção, teriam também dificuldades na sua promoção profissional.

V- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentre algumas observações surgidas durante esta pesquisa, a que mais chama a atenção é a sensação de tentativa instintiva dos entrevistados empregadores de mascarar a realidade. Algumas respostas pareciam um roteiro, no qual os atores já sabiam suas falas. Ao mesmo tempo que diziam acreditar na possibilidade de atuação e na capacidade profissional das P.N.E., não havia um funcionário deficiente sequer empregado nas empresas. Foi algo contraditório. Contudo, não os condeno, pois o ser humano tenta a todo instante se auto-defender inconscientemente. Fica a boa impressão de outras respostas fornecidas, que ajudaram a elucidar dúvidas. Aliás, até mesmo estas respostas “receitas de bolo” colaboraram para a análise qualitativa do que vem acontecendo com os alunos surdos no mercado de trabalho.

É importante ter consciência de que a sociedade está apenas engatinhando no processo de inclusão dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Muita coisa ainda deve ser vista e revista para que eles, o mercado e a sociedade consigam melhor se ajustar, sem medos, a fim de garantir a satisfação pessoal do portador de necessidades especiais ao participar efetivamente da produtividade de uma empresa/comércio e obter sua independência financeira.

A escola vive um momento em que se discutem amplamente os direitos do cidadão e principalmente dos portadores de necessidades especiais. Ela deve cumprir um papel cada vez mais decisivo na vida dos surdos: o de debater, conscientizar, educar, formar, ultrapassar limites, vencer barreiras, criar mecanismos, o de reinventar-se a cada dia para gerar condições de promoção do surdo no mercado de trabalho. Contudo, ainda falta por parte da escola a lembrança da existência do surdo e de sua necessidade de ser visto e “escutado”, pois continua à margem das oportunidades por próprio medo, esquecimento ou preconceito velado. A escola deve promover o aluno deficiente auditivo tanto quanto o dito “normal”, criando condições que atendam suas necessidades e estabeleçam uma equiparação entre ambos na corrida por oportunidades de emprego.

É necessário mais esclarecimento, ações sociais, políticas inclusivas e banir do próprio surdo a imagem que ele possui de si mesmo como ser limitado, muitas vezes associada à incompetência. O surdo é mais que isso e o trabalho é fundamental para a construção digna de sua auto-imagem. O senso comum diz que “o trabalho dignifica o homem”, e com ele podemos compreender as pessoas com necessidades especiais em sua plenitude.

Deste modo, esta pesquisa contribui para alertar as escolas sobre os anseios do aluno deficiente auditivo em relação ao mercado de trabalho e aponta possíveis áreas de atuação para ele, levando as instituições de ensino a reverem seus métodos e currículo adotados. Pesquisas futuras poderão ser realizadas com vistas ao preparo da escola para amparar e equiparar estes alunos quanto aos demais.

REFERÊNCIAS

- AMIRALIAN, M. L.T. et al. Conceituando deficiência. **Rev. Saúde Pública** [online]. São Paulo, fev. 2000, vol.34, n.1, pp. 97-103. Disponível em <<http://www.scielo.org/pdf/rsp/v34n1/1388.pdf>>. Acesso em: 08 fev. 2011
- ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Rev. bras. educ. espec.** [online]. Piracicaba, 1996, vol.2, n.4, p. 119-126. Disponível em: <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf> Acesso em: 08 fev. 2011
- 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. **Rev. bras. educ. espec.** [online]. Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, Aug. 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 08 fev. 2011.
- BERBERIAN, A. P.; BORTOLOZZI, K. B.; GUARINELLO, A. C.. Recurso terapêutico fonoaudiológico voltado à linguagem escrita do surdo: o software “Surdo aprendendo em silêncio”. **Revista Distúrbios da Comunicação**, [online]. São Paulo, ago. 2006. n. 18(2). p.189-199. Disponível em <http://www.pucsp.br/revistadisturbios/artigos/Artigo_481.pdf> Acesso em: 07 fev. 2011.
- BRASIL. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência:** coletânea, 1990. In: TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.** [online], Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, Ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jul. 2010.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto N. 5626, de 22 de dezembro de 2005. Brasília. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/ccivil/_Ato2004-006/2005/Decreto/D5626.htm>. Acesso em: 15 mai. 2011.
- BUZAR, E. A. S. **A singularidade visuo-espacial do sujeito surdo:** implicações educacionais. Brasília: Universidade de Brasília, 2009. 122 f. Dissertação (Mestrado em Educação).

CÂMARA Municipal de Salvador . **Libras nas escolas públicas de Salvador**. 08 abr. 2010. Disponível em: <http://www.cms.ba.gov.br/noticia_int.aspx?id=1435> Acesso em: 15 maio 2011.

COELHO, C. M. M.. Inclusão escolar. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). **Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar**. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 55-70.

CORREIA, S.; CORREIA, P. Acessibilidade e desenho universal. [online]. In: FRASSINETTI, E. P. (Org.). **Encontro Internacional Educação Especial: Diferenciação, do conceito à prática**. Porto: Edições Gailivro S.A., 2005, p. 29-50. Disponível em: <http://actividades.imagina.pt/uploads/cnoti/PDF/desenho_universal.pdf> Acesso em: 27 jul. 2010.

DESSEN, M. A.; POLONIA, A. da C. A família e a escola como contextos de desenvolvimento humano. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, [online]. Ribeirão Preto, v. 17, n. 36, abr. 2007. p. 21-32. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2007000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jul. 2010.

DIAS, C. A. Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. **Informação & Sociedade: estudos**, [online]. João Pessoa, v. 10, n. 2, p.2. 2000. Seção Ponto de Vista. Disponível em: < <http://www.informacaoesociedade.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/issue/view/35>> Acesso em: 30 mar. 2010.

FACIÓ, J. R. **Inclusão escolar e suas implicações**. 2.ed. IBPEX: Curitiba, 2008. 220 p.

GONZÁLEZ-REY, F. **Epistemologia Cualitativa y Subjetividad**. EDUC: São Paulo, 1997.

_____. **La Investigación Cualitativa en Psicología: rumbos y desafios**. EDUC: São Paulo, 1999.

_____. **Pesquisa Qualitativa e Subjetividade: os Processos de Construção da Informação**. [S.l.], Thomson Learning, 2005.

HOGETOP, L.; SANTAROSA, L. M. C. Tecnologias adaptativa/ assistiva informática na educação especial: viabilizando a acessibilidade ao potencial individual. **Revista de Informática na Educação: Teoria, Prática**, [online], Porto Alegre, v.5, n. 2, nov. 2002. p. 103-117. Disponível em <

<http://seer.ufrgs.br/InfEducTeoriaPratica/article/view/5277/3487>> Acesso em: 22 jul. 2010.

KELMAN, C.A. Sociedade, educação e cultura. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S.(Org.). **Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar**. 1ª edição. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 11-50.

MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). **Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar**. 1ª edição. Brasília: Editora UnB, 2010. 280 p.

MACIEL, M. R. C. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. **São Paulo Perspec.** [online]. 2000, vol.14, n.2, p. 51-56. Disponível em: <http://www.seade.gov.br/produtos/spp/v14n02/v14n02_07.pdf> Acesso em: 09 abr. 2011.

MERCIER, D. Todas as crianças na mesma escola. **Letra A: o jornal do alfabetizador**, Belo Horizonte, ano 2, n. 5, p.6-9, fev./mar 2006.

MIRANDA, T.G. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador: uma experiência com pessoas portadoras de deficiência**. Faculdade de Educação – UFBA. [2010]. Disponível em: <<http://168.96.200.17/ar/libros/anped/1516T.PDF>> Acesso em: 22 Jul. 2010.

NADAL, P. Programas e materiais que ajudam na inclusão de surdos. **Nova Escola**, [online], São Paulo, edição 238, dez. 2010. Disponível em <<http://revistaescola.abril.com.br/inclusao/educacao-especial/programas-materiais-inclusao-deficientes-auditivos-613076.shtml>>. Acesso em: 15 maio 2011.

OLIVEIRA, J. M. de Oliveira; ARAÚJO, J. N. G.; ROMAGNOLI, R. C. Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho. **Latin-American Journal of Fundamental Psychopathology** [online], São Paulo: Escuta, maio 2006, v. 6, n. 1, p. 77-89. Disponível em: <<http://www.fundamentalpsychopathology.org/journal/mai6/6.pdf>> Acesso em: 15 maio 2011.

PESSOTI, I. **Deficiência mental**: da superstição à ciência. São Paulo: T. A. Queiroz/Edusp, 1984.

PREFEITURA Municipal de Porto Alegre. **Prefeitura instala telefone especial para surdos**. 01 dez 2006. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cs/default.php?reg=69378&p_secao=3&di=2006-12-01> Acesso em: 15 maio 2011.

RAPOSO, P. N.; CARVALHO, E. N. S. A pessoa com deficiência visual na escola. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). **Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar**. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 155-170.

RONDON, G.; RODRIGUES, L.; BALTAZAR, J. A. **Do portador de necessidades especiais auditivas quando da sua inserção na sociedade e no trabalho, bem como sua interação com a família**. Londrina, 2004, p. 1-12. Disponível em: <www.asdef.com.br/innova/assets/artigos/saude010.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2010.

SASSAKI, R.K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, A. B. de P. e. **O aluno surdo na escola regular: imagem e ação do professor**. Campinas: [s.n.], 2000. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas – Faculdade de Educação.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. bras. educ. espec.** [online], Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, Ago. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 jul. 2010.

APÊNDICES

A – QUESTIONÁRIO PARA OS ALUNOS N.E.

Pós-graduação em Desenvolvimento, Educação e Inclusão Escolar

Questionário - Alunos N.E.

- 1 – Você já foi convidado para exercer algum trabalho remunerado? Qual?
- 2– Você já buscou algum emprego no mercado de trabalho? Qual?
 - 2.1. Se a resposta for positiva, de que modo foi recebido pelo empregador?
 - 2.2. Se a resposta for positiva, que tipo de perguntas o empregador lhe fez? Cite-as.
 - 2.3. Se a resposta for positiva, em algum momento se sentiu constrangido na busca por emprego? Como se deu a situação?
 - 2.4. Se a resposta for negativa, por que nunca buscou nenhum trabalho remunerado?
- 3 – No momento, você exerce algum trabalho remunerado? Qual?
 - 3.1. Se a resposta for positiva, o seu local de trabalho está preparado para receber a P.N.E.? De que modo?
 - 3.2. Se a resposta for positiva, descreva o tratamento que você recebe dos funcionários do seu local de trabalho.
 - 3.3 Se a resposta for positiva, descreva o tratamento que você recebe dos clientes/público do seu local de trabalho.
 - 3.4 Se a resposta for positiva, qual é a maior dificuldade encontrada por você em seu local de trabalho?
- 4 – A escola/instituição em que você estuda oferece algum tipo de apoio educacional ao P.N.E.? Cite-o.
- 5 - A escola/instituição em que você estuda possui algum programa de inserção do aluno com N.E. no mercado de trabalho? Caso a resposta seja sim, defina-o.
- 6 – Como você acredita que a escola/instituição em que você estuda poderia ajudá-lo a adquirir melhores condições para competir no mercado de trabalho?
- 7 – Que emprego você gostaria de exercer?
- 8 – Que emprego você poderia exercer?
- 9 – O que você sonha para o seu futuro, em termos profissionais?

B – QUESTIONÁRIO PARA OS EMPREGADORES

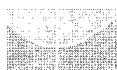
Pós-graduação em Desenvolvimento, Educação e Inclusão Escolar

Questionário - Empregadores

1. Quais as exigências para a contratação de um funcionário em sua empresa?
2. De que forma a empresa ou instituição faz o recrutamento de pessoas para contratação?
3. Alguma pessoa com necessidades especiais já pediu emprego em seu comércio/instituição?
4. Em sua empresa ou instituição há funcionários com necessidades especiais?
 - a. () Sim?
 - b. () Não?
 - 4.1. Se a resposta for positiva, quantos funcionários há em seu comércio? Quantos apresentam necessidades especiais?
 - 4.2. Se a resposta for positiva, qual é a deficiência apresentada por cada um deles?
 - 4.3. O que o(a) leva a contratar pessoas portadoras de necessidades especiais?
 - 4.4. A deficiência de seus funcionários os impede de executar o trabalho com qualidade?
 - 4.5. Se a resposta for positiva, como o(a) senhor(a) avalia o trabalho de seus funcionários com N.E.? Cite os pontos positivo e negativos, se houver.
 - 4.6. Como seu comércio ou instituição vem se adaptando a um funcionário que possui necessidades especiais? Descreva.
 - 4.7. Sua empresa oferece algum tipo de formação/capacitação de pessoas com necessidades especiais? Caso haja, descrever como acontece esta formação/capacitação.
 - 4.8. Se a resposta for negativa, por que não há em sua empresa ou instituição funcionários com necessidades especiais?
5. Você acredita que uma pessoa com necessidades especiais tem capacidade de desempenhar um bom trabalho em sua empresa? Por quê?
6. Que tipo de trabalho você poderia oferecer a uma pessoa com necessidades especiais?
7. Há algo que o governo possa fazer para facilitar a contratação de pessoas com necessidades especiais? O que pode ser feito?

ANEXOS

A – CARTA DE APRESENTAÇÃO



Universidade de Brasília – UnB
Instituto de Psicologia – IP
Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED
Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde
Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar



A(o) Diretor(a)

Colégio Estadual Hugo Lobo, SRE de Formosa, GO

De: Coord. Dione Castro Reis

Coordenadora Geral do Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano,
Educação e Inclusão Escolar

Assunto: **Coleta de Dados para Monografia**

Senhor (a), Diretor (a),

A Universidade Aberta do Brasil - Universidade de Brasília está em processo de realização do curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar, pela Universidade Aberta do Brasil - UAB.

No momento estamos iniciando a fase de construção das monografias que representam requisito parcial para a conclusão do curso. Para elas, exige-se a realização de um estudo empírico sobre temas relacionados à inclusão no contexto escolar, cujas estratégias metodológicas podem envolver: entrevista com colegas, pais ou outros participantes; questionários; observação; e análise documental.



A realização desses trabalhos tem como objetivo a formação continuada dos professores/servidores da rede pública, subsidiando-os no desenvolvimento de uma prática pedagógica refletida e transformadora, tendo como consequência uma educação inclusiva.

Esse trabalho específico será realizado pelo Professor/cursista Aurora Paladini Lessa sob orientação da Prof.^a Dra. Mírian Barbosa Tavares Raposo. O tema é "Inclusão no mercado de trabalho, o que torna a escola sob sua direção contexto propício para construção de conhecimentos na área.

Nesse sentido, venho solicitar sua contribuição e autorização para o desenvolvimento dessa pesquisa no Colégio Estadual Hugo Lobo. Asseguramos que os aspectos de ordem ética – garantia de sigilo das entrevistas e observações e autorização para utilização do gravador – serão rigorosamente respeitados em todas as atividades propostas.

Desde já agradeço, colocando-me a disposição de Vossa Senhoria para maiores esclarecimentos nos telefones (061 3631 13 95) ou pelo e-mail [dione castro1@hotmail.com.br](mailto:dione_castro1@hotmail.com.br)

Atenciosamente,

Dione Antônio de Castro Reis
Coordenadora de Polo-UAB
Formosa GO

Dione Antônio de Castro Reis

Coordenadora do polo UAB Formosa/GO

B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DA ESCOLA

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro(a) gestor(a),

Sou orientanda do Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar, realizado pelo Instituto de Psicologia por meio da Universidade Aberta do Brasil- Universidade de Brasília (UAB-UnB) e estou realizando um estudo sobre o aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. Este estudo poderá fornecer às instituições de ensino subsídios para o planejamento de atividades com vistas à promoção de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento dos alunos em contextos inclusivos e, ainda, favorecer o processo de formação dos alunos nesse contexto de ensino.

Constam da pesquisa o conhecimento do aluno e questionários sobre o D.A. nesta instituição de ensino e no mercado de trabalho com o intuito de investigar todo o processo de busca e aquisição de emprego no mercado de trabalho. Para isso, solicito sua autorização para participação desta instituição no estudo.

Esclareço que a participação no estudo é voluntária. A escola poderá deixar a pesquisa a qualquer momento que desejar e isso não acarretará qualquer prejuízo a ela. Asseguro-lhe que sua identificação não será divulgada em hipótese alguma e que os dados obtidos serão mantidos em total sigilo, sendo analisados coletivamente.

Caso tenha alguma dúvida sobre o estudo, o(a) senhor(a) poderá me contatar pelo telefone (61) 81824300 ou no endereço eletrônico *aurorapaladini@yahoo.com.br*. Se tiver interesse em conhecer os resultados desta pesquisa, por favor, indique um e-mail de contato.

Agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Respeitosamente,

Aurora Luiza Paladini Lessa

Orientanda do curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano,
Educação e Inclusão Escolar UAB

Concorda em participar do estudo? () Sim () Não

Nome: _____

Assinatura: _____

E-mail (opcional): _____

C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DOS ALUNOS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Caro(a) aluno(a),

Sou orientanda do Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar, realizado pelo Instituto de Psicologia por meio da Universidade Aberta do Brasil- Universidade de Brasília (UAB-UnB) e estou realizando um estudo sobre o aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. Este estudo poderá fornecer às instituições de ensino subsídios para o planejamento de atividades com vistas à promoção de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento dos alunos em contextos inclusivos e, ainda, favorecer o processo de formação dos alunos nesse contexto de ensino.

Constam da pesquisa o conhecimento do aluno e questionários sobre o D.A. no mercado de trabalho com o intuito de investigar todo o processo de busca e aquisição de emprego no mercado de trabalho. Para isso, solicito sua autorização para participação no estudo.

Esclareço que a participação no estudo é voluntária. Você poderá deixar a pesquisa a qualquer momento que desejar e isso não acarretará qualquer prejuízo a você. Asseguro-lhe que sua identificação não será divulgada em hipótese alguma e que os dados obtidos serão mantidos em total sigilo, sendo analisados coletivamente.

Caso tenha alguma dúvida sobre o estudo, o(a) senhor(a) poderá me contatar pelo telefone (61) 81824300 ou no endereço eletrônico aurorapaladini@yahoo.com.br. Se tiver interesse em conhecer os resultados desta pesquisa, por favor, indique um e-mail de contato.

Agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Respeitosamente,

Aurora Luiza Paladini Lessa

Orientanda do curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano,
Educação e Inclusão Escolar UAB

Concorda em participar do estudo? (☐) Sim (☐) Não

Nome: _____

Assinatura: _____

E-mail (opcional): _____

D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DOS EMPREGADORES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Senhores Comerciantes,

Sou orientanda do Curso de Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar, realizado pelo Instituto de Psicologia por meio da Universidade Aberta do Brasil- Universidade de Brasília (UAB-UnB) e estou realizando um estudo sobre o aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. Este estudo poderá fornecer às instituições de ensino subsídios para o planejamento de atividades com vistas à promoção de condições favoráveis ao pleno desenvolvimento dos alunos em contextos inclusivos.

Constam da pesquisa aplicação de questionário com questões abertas a empregadores da cidade de Formosa-GO com o intuito de investigar todo o processo de contratação e recepção do deficiente auditivo no mercado de trabalho. Para isso, solicito sua autorização para participação no estudo.

Esclareço que a participação no estudo é voluntária. Você poderá deixar a pesquisa a qualquer momento que desejar e isso não acarretará qualquer prejuízo a você. Asseguro-lhe que sua identificação **não será divulgada em hipótese alguma** e que os dados obtidos serão mantidos em total sigilo, sendo analisados coletivamente.

Caso tenha alguma dúvida sobre o estudo, o(a) senhor(a) poderá me contatar pelo telefone (61) 81824300 ou no endereço eletrônico *aurorapaladini@yahoo.com.br*. Se tiver interesse em conhecer os resultados desta pesquisa, por favor, indique um e-mail de contato.

Agradeço antecipadamente sua atenção e colaboração.

Respeitosamente,

Orientanda do curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Humano,
Educação e Inclusão Escolar UAB/UnB

Concorda em participar do estudo? () Sim () Não

Nome: _____

Assinatura: _____

E-mail (opcional): _____