

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS, PSICOLOGIA
ORGANIZACIONAL E COACHING.

MAIARA DE SOUSA SILVA
THAIS LORRANNE DOS SANTOS FERREIRA

A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
COMÉRCIO VAREJISTA DA REGIÃO CENTRAL DE ANÁPOLIS - GO

ANÁPOLIS - GO

2019

MAIARA DE SOUSA SILVA
THAIS LORRANNE DOS SANTOS FERREIRA

A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
COMÉRCIO VAREJISTA DA REGIÃO CENTRAL DE ANÁPOLIS - GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado á
Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial
para obtenção do título de Especialista em Gestão de
Pessoas, Psicologia Org. e Coaching, sob a orientação da
Professora Especialista Hariane Jackeline Rodrigues Silva.

ANÁPOLIS - GO

2019

MAIARA DE SOUSA SILVA
THAIS LORRANNE DOS SANTOS FERREIRA

A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
COMÉRCIO VAREJISTA DA REGIÃO CENTRAL DE ANÁPOLIS - GO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado á
Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial
para obtenção do título de Especialista em Gestão de
Pessoas, Psicologia Org. e Coaching, sob a orientação da
Professora Especialista Hariane Jackeline Rodrigues Silva.

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Esp. Hariane Jackeline Rodrigues Silva

ORIENTADORA

Prof.^a Esp. Aracelly R. Lourez Rangel

CONVIDADO

Prof.^a M^a Marisa Provede

CONVIDADO

INCLUSÃO DO TRABALHADOR SURDO

“AINDA PERMANECE A LUTA PELA A INCLUSÃO, UM DIREITO JÁ
CONQUISTADO”

INCLUSION OF DEAF WORKER

"THERE IS STILL THE STRUGGLE FOR INCLUSION, A RIGHT ALREADY
WON"

Maiara de Sousa Silva¹

Thais Lorraine dos Santos Ferreira²

Hariane Jackeline Rodrigues Silva³

RESUMO

A inclusão da pessoa com deficiência pode ser abordada a partir de diferentes perspectivas. Porém, ainda há pouca discussão a respeito da implementação da inclusão do surdo no mercado de trabalho, em especial sobre a percepção do método e eficácia do processo da inclusão do trabalhador surdo no comércio varejista da região central da Cidade Anápolis GO. O foco de análise desta pesquisa foi justamente avaliar como está ocorrendo o processo de inclusão e os efeitos nas relações sociais que envolvem o trabalhador surdo. Através de análises bibliográficas e empíricas, mostrou a realidade de que o processo de inclusão de colaboradores surdos ainda possui limitações e melhorias contínuas a serem desenvolvidas.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa com Deficiência. Surdos. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities can be approached from different perspectives. However, there is still little discussion regarding the implementation of the inclusion of deaf people in the labor market, especially regarding the perception of the method and effectiveness of the process of including deaf workers in the retail trade of the central region of Anápolis GO City. The focus of analysis The aim of this research was to evaluate how the inclusion process is taking place and the effects on social relations involving the deaf worker. Through bibliographical and empirical analyzes, we show the reality that the process of inclusion of deaf employees still has limitations and continuous improvements to be developed.

Keywords: Inclusion. Disabled Person. Deaf people. Job market

INTRODUÇÃO

A diversidade sociocultural, entre pessoas e grupos sociais compõe de maneira singular os povos de uma nação, principalmente o Brasil, exaltado pelas suas heterogeneidades. As diferenças singularizam cada indivíduo, seja na sua cultura, sua religião, em alguma limitação, e estão em toda parte, especialmente quando se trata de convívio social, e o mercado de trabalho é amostra das convivências com as diferenças. Conforme a Lei Nº 13.146, de 6 de Julho de 2015, um dos maiores intuitos do projeto de Inclusão de pessoas com deficiências é o promover as condições de igualdade de direitos, respeito à diversidade e principalmente o proporcionar o convívio social para todos. A interação das diversidades sociais instiga o desafio de esclarecer os convívios ocorridos no mercado de trabalho.

Partindo dessa análise a presente pesquisa visou avaliar fatores envolvidos no processo de inclusão no mercado de trabalho do trabalhador surdo no comércio da região central da Cidade de Anápolis – GO; buscou revelar a aplicabilidade das políticas inclusivas no mercado de trabalho em questão, partiu do pressuposto de um território de exclusão para essa minoria de trabalhadores, devido às diferenças existentes no processo de comunicação entre surdos e ouvintes, procurou constatar a eficácia do desenvolvimento em relação ao processo inclusivo dos trabalhadores deficientes; se ocorre uma boa comunicação e convívio social entre surdos e ouvintes ou, se os mesmos acabam sendo protagonista de uma inserção não inclusiva devido às possíveis falhas na comunicação entre surdos e ouvintes.

Esta averiguação foi realizada com enfoque qualitativo, na busca de observar os sujeitos alvos da pesquisa no âmbito empresarial, analisando a socialização com os ouvintes, e como o processo de inclusão auxilia no contexto social, profissional e pessoal destes trabalhadores surdos. Foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários e diálogos informais com apoio de Intérpretes da Língua de Sinais. A experiência não é apresentada como um desmistificador de todos os anseios, pois infelizmente existem empecilhos que prendem e evitam a manifestação de muitos fatores envolvidos direto no procedimento inclusivo trabalhista, impedindo que certas falhas nesse processo tornem-se mascaradas pelas leis, contudo nota-se o envolvimento de muitos que buscam quebrar as correntes das diferenças e minimizando as precariedades existentes na realidade diária desses trabalhadores.

1. PESSOA COM SURDEZ: A LUTA PELOS SEUS DIREITOS

1.1 DIVERGÊNCIAS NO PROCESSO DE INCLUSÃO

Ainda que existam pessoas com surdez que não tem acesso ao direito de exercer uma profissão remunerada e se incluir com a diversidade, decorrente de diversos fatores que dificultam o acesso ao convívio social, vários portadores de surdez se isolam ou criam uma aversão a tal convivência, consequência da indiferença de muitos se julgarem “normais” sem perceberem que a verdadeira anormalidade está somente em atos preconceituosos de pessoas que incapazes de conviver e respeitar as diversidades existentes de todas as formas e em toda parte do mundo. Diante disso fez-se necessário avaliar historicamente o início das abordagens relacionadas à inclusão do surdo no convívio social, sendo que após análises bibliográficas notou-se e a educação sendo uma área muito atuante para o processo inclusivo social dos deficientes surdos.

A educação dos surdos se estruturou em uma série de acontecimentos históricos repletos de controvérsias e contestações. Por ser um de tantos grupos de educandos considerados minoritários, os surdos sofreu um período de construção educacional baseada em discriminações sociais e comparações injustas em relação à “superioridade” ouvinte. Autores como Quadros (1997), Winzer (1993), Goldfeld (1997) e Lacerda (1998), fazem referências do início das discussões em relação à inclusão e ao ensino para surdos.

Essa se originou ainda na antiguidade e perdurou por quase toda Idade Média, onde o ensino para os surdos era algo utópico, pois os mesmos eram colocados de forma aversivas perante a sociedade e até mesmo familiares. O surdo era visto como um ser penalizado necessitando de piedade provocando a clemência de muitos. Houve muitas divergências em relação ao fator determinante para surdez, muitos diagnósticos preconceituosos e polêmicos surgiam tanto da parte clínica quanto da religiosa.

Em relação às concepções clínicas, a razão da surdez nada mais era do que anormalidades nos ouvidos, cordas vocais e até mesmo no cérebro; tratando esses sujeitos como deficientes e, portanto necessitando de tratamentos adequados para as suas “anormalidades”. Com o avanço dos estudos clínicos e das tecnologias, esses citados como anormais tornaram-se objetos de pesquisas, onde os médicos pesquisadores começaram a analisar a fala dos sujeitos surdos na suposição de que os mesmos seriam capazes de alguma maneira obter a aprendizagem. Logo as entidades religiosas desempenharam papéis importantes a favor da educação para os surdos; buscando ao máximo diminuir as injustiças

que ocorreram pelos mesmos em outras épocas. Segundo Sanchez (1990), entidades religiosas faziam interpretações equivocadas em relação aos surdos, existem registros mais antigos a respeito do povo surdo em algumas passagens de escrituras bíblicas, citando que somente as forças divinas poderiam salvar e reverter à surdez, algo que não seria visto com bons olhos por Deus, e o mesmo o curaria:

E trouxeram-lhe um surdo, que falava dificilmente: e rogaram-lhe que pusesse a mão sobre ele. E tirando-o à parte de entre multidão, meteu-lhe os dedos nos ouvidos; e, cuspido, tocou-lhe na língua. E levantando os olhos ao céu, suspirou, e disse: Efatá; isto é, Abre-te. E logo se abriram os seus ouvidos, e a prisão da língua se desfez, e falava perfeitamente. (MARCOS, 7:31-37, p.67)

Os avanços socioinclusivos e os poucos direitos conquistados em relação ao ensino para surdos foi interrompido bruscamente após o Congresso realizado em Milão no ano de 1880, proibindo de forma excepcional e irrevogável a língua mãe dos surdos, a Língua de sinais, retroagindo todas as conquistas obtidas até então. Sobre o congresso de Milão, Silva (2002) cita:

Em 1880, foi realizada uma conferência internacional em Milão para discutir o futuro da educação para os surdos e para avaliar os méritos de três métodos de educação: o sistema manualista, baseado em gestos e sinais; o oralista, baseado na forma escrita de uma linguagem-fonte principal, acompanhada de "leitura labial" e da fala articulada; e a bilíngue ou mista, que envolve tanto a linguagem dos sinais como a fala. No dia 11 de setembro de 1880, o Congresso de Milão votou, por 160 votos contra 4, a favor da exclusividade dos métodos oralistas na educação dos surdos decretando a proibição de outros métodos.

O sofrimento e submissão da sua própria cultura vivenciada pelos surdos perduraram por mais de 50 anos onde segundo Widell (1992) teve fim somente no ano de 1940. A luta a favor dos surdos se estendia por todo o mundo, no Brasil não foi diferente, pois perdurou por várias décadas sendo aprovada e regularizada a Língua Brasileira de Sinais somente no ano de 2002. Conforme Frejman (2001) na inclusão o que está em edificação é a ruptura com o julgamento exaltado do ser humano, de mundo, de informação; onde é a preciso de cruzar experiências, dividir caminhos, entender a complexidade e a diversidade por meio dos espaços aberto para o que se julga diferente, saber que por algo não ser pessoal, há maior necessidade e merecimento de respeito. E esse respeito possibilita o descobrimento de coisas, pessoas, situações. É sensato que essa descoberta pode provocar incertezas, devidas os paradigmas criados pela sociedade. Portanto faz-se necessário estar aberto ao convívio com as diversidades, sem pré-julgamentos.

Além disso, de acordo com Silva (2002), houveram debates acirrados em relação ao processo oralista e gestualista, em relação ao desenvolvimento de pessoas com surdez desde sua infância, em que um acusa o outro do fracasso ou do sucesso inclusivo devido ao método utilizado para as praticas de comunicação entre pessoas surdas e ouvintes, contudo enquanto não se concreta um método “correto” para a inclusão e comunicação surdo-ouvinte, acabam por dificultar que os surdos desenvolvam por completo seu potencial.

[...] O oralismo é uma abordagem que visa à integração da criança surda na comunidade ouvinte, enfatizando a língua oral do País. [...] O oralismo, ou filosofia oralista, usa a integração da criança surda à comunidade de ouvintes, dando-lhe condições de desenvolver a língua oral (no caso do Brasil, o Português). A noção de linguagem, para vários profissionais dessa filosofia, restringe-se á língua oral, e esta deve ser a única forma de comunicação dos surdos. [...] O oralismo percebe a surdez como uma deficiência que deve ser minimizada através da estimulação auditiva. (GOLDFELD, 1997, p. 33 e 34).

Nota-se claramente conforme descrito por Goldfeld, o oralismo trata a surdez como uma deficiência, em que esta deveria ser minimizada ao máximo para a pessoa surda se integrar na comunidade ouvinte, onde oralismo possibilitaria o desenvolvimento da aprendizagem e o avanço da sua personalidade como de alguém que se ouve, ou seja, torná-lo mais próximo do que se julga normal, a não surdez. Já para o método criado por L'Épée o gestualismo, tinha como embasamento o uso da língua de sinais, pois para L'Épée conforme cita Lacerda (2000):

[...] A linguagem de sinais é concebida como a língua natural dos surdos e como veículo adequado para desenvolver o pensamento e sua comunicação. Para ele, o domínio de uma língua, oral ou gestual, é concebido como um instrumento para o sucesso de seus objetivos e não como um fim em si mesmo. Ele tinha clara a diferença entre linguagem e fala e a necessidade de um desenvolvimento pleno de linguagem para o desenvolvimento normal dos sujeitos. (LACERDA, 2000, p. 07).

Isso evidencia o início da aceitação do sujeito surdo, sem o preconceito de que a surdez é uma patologia a ser curada, sem o entendimento que a pessoa com surdez é uma pessoa anormal, e sim um ser humano digno dos seus direitos e deveres a serem exercidos perante a sociedade. Em que a normalidade de uma pessoa portadora de surdez é algo provado pela medicina especializada nessa questão.

1.2 DIVERSIDADES E AVERSÕES

Segundo Frejman (2001), uma Especialista em Reabilitação em Fonoaudiologia – Linguagem; o surdo não pode ouvir sons com frequências na escala da fala humana. O ouvido humano percebe normalmente os sons com 20 a 20 mil vibrações por segundo. Dessa maneira, o surdo pode ouvir certos sons, embora não possa ouvir a fala. Algumas pessoas surdas aprendem a falar com muita dificuldade. Normalmente as crianças ouvintes desenvolvem a fala imitando a fala dos outros. Mas as crianças surdas não podem ouvir a fala, portanto, nunca aprendem a falar o bastante para serem entendidas, mesmo quando adultas. Para se comunicarem com os outros, usam a linguagem de sinais e outras técnicas especiais. Muitos surdos conseguem fazer, cursos universitários e exercer profissões variadas. A surdez não é impedimento à ampla variedade de ocupações. Diante disso a Especialista defende a comunicação total, e acredita que apenas o aprendizado da língua oral não propicie um pleno desenvolvimento ao surdo.

De acordo com Sá (1999), o oralismo, não consegue atingir resultados satisfatórios por ocasionar déficits cognitivos, corroborando a manutenção do fracasso do desenvolvimento pessoal, provocando dificuldades no relacionamento familiar e social, não acolhe o uso da Língua de Sinais, discrimina a cultura surda e nega a diferença entre surdos e ouvintes. Houve então um grande discurso a favor do método de comunicação total, que teve início em 1968, por Roy Holcon, segundo Goldfeld:

A filosofia da Comunicação Total tem como principal preocupação os processos comunicativos entre surdos e surdos, e entre surdos e ouvintes. Essa filosofia também se preocupa com a aprendizagem da língua oral pela criança surda, mas acredita que os aspectos cognitivos, emocionais e sociais, não devem ser deixados de lado em prol do aprendizado exclusivo da língua oral. Por esse motivo, esta filosofia defende a utilização de recursos espaço-visuais como facilitadores da comunicação. (GOLDFELD, 1997, p. 35)

No entanto para Sá (1999), a comunicação total não oferece o real valor a Língua de Sinais, assim, pode-se dizer que é outra face do oralismo, onde o termo método oralista e comunicação total, de alguma maneira, recusam a língua natural das pessoas com surdez que é a língua de sinais e causam prejuízos enormes nos aspectos cognitivos, sócio afetivos, linguísticos, político culturais e na aprendizagem dessas pessoas. Surge então a proposta do bilinguismo, onde esse propõe capacitar a pessoa com surdez para a utilização de duas línguas no cotidiano escolar, familiar, enfim na vida social, quais sejam: a Língua de Sinais e a língua

da comunidade ouvinte, onde a língua de sinais passou a ser considerada como a primeira língua dos surdos e a língua oficial do País a segunda, no caso do Brasil a LIBRAS e o Português.

2. A PERSISTENTE E INCESSÁVEL LUTA POR IGUALDADE DE DIREITOS

Ainda existem relatos de tratamentos destinados a pessoas, cuja meta é os padrões de normalidade, que devem ser buscados o máximo possível para que a pessoa reabilitada, que conforme Goldfeld (1997), possa então integrar-se à sociedade, usa-se o conceito de Integração. Onde integrar-se é um caminho, significa modificar-se para poder dar conta das exigências da sociedade. É um processo de seleção, que atinge todas as pessoas, uma vez que vivemos em uma sociedade altamente competitiva. No entanto, com as pessoas portadoras de surdez, tal processo se faz mais perverso; pois, estão em desvantagens para competir e se incluir no padrão criado pela sociedade, o que pode levar a exclusão dessas pessoas devido à incapacidade de se padronizar na “normalidade”; existindo ainda a conflito entre os termos inclusão e integração.

Atualmente, muitos ainda deixam de notar que o mundo não é padronizado e o único padrão existente é o da diversidade. Não há homogeneidade na natureza, nem entre os homens, cada um se diferencia do outro. É impossível uniformizar pensamentos e ações na ideia idênticas, de uma forma ou de outra em algum aspecto irá se diferenciar. É a partir do conceito do respeito à diversidade que se baseia o movimento da Inclusão Social. Onde esta de maneira alguma protege a negação das diferenças, mas sim o respeito a elas, muito menos tenta transmitir uma igualdade inexistente do tipo todos somos iguais ou, somos todos deficientes, mas sim a justiça a todos, oportunidades iguais, a cada um conforme sua necessidade. Não se trata de preparar para integrar, mas de incluir sem generalizar, respeitando a condição individual de cada um, junto à coletividade de todos.

[...] A diversidade é parte da condição humana e que, portanto, o sujeito com deficiência é parte integrante da sociedade, devendo ter as mesmas oportunidades para se desenvolver. [...] A sociedade deve, pois, se ajustar à sua condição, por meio do convívio, do respeito e da cooperação mútua. (NOVAES; BALIEIRO, 2004, p.25).

No Brasil a Lei de Cotas de nº 8.213/1991, traz para a realidade das empresas essa visão de incluir todos no convívio social, junto com elas muita polemica, dúvidas e espaços de lacunas para preenchimento de questionamentos, tanto por parte das empresas quanto para

os deficientes abrangidos por tal lei. Conforme Carvalho (2004), a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, tornou-se evidente devido à visão voltada para sociedade tanto governamental como coletivo, diante disso faz se necessário sintetizar os conceitos de deficiência, conforme redações do Decreto 914, de 06/09/1993 em seu 3º artigo, do artigo 5º, § 2º, da Lei 8.112/90 e do art. 93, da Lei 8.213/91.

Dentre as diversas deficiências está presente a deficiência auditiva que definida segundo decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, da Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989 em seu artigo 4º, II deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. O termo pessoas com deficiências foi confirmado pela Organizações das Nações Unidas, em 06 de dezembro de 2006, através resolução de número: A/61/611, e admitida pelo Brasil, por meio por meio do Decreto. Legislativo nº. 186, de 09 de julho de 2008 e, em seguida, pelo Decreto. Presidencial nº. 6494, de 25 de Agosto de 2009. Tal resolução substituiu o termo pessoas portadora de deficiências, usando anteriormente para Pessoas com Deficiência. A convenção mencionada em seu artigo 1º constitui que:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.

Conforme a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a legislação brasileira atribui uma assistência específica às pessoas com deficiência, uma vez que proporciona garantias constitucionais em várias leis, destacando-se, entre essas, a lei de cotas que resguarda vagas em concursos públicos, benefícios de estágio aos alunos de educação especial dentre outras, visando garantir á essas pessoas acesso ao mercado de trabalho. Tal lei dispõe a respeito dos Planos de Benefícios da Previdência Social, descrevendo a obrigatoriedade e compromisso legal e social que as empresas possuem de incluir pessoas com deficiência na sua equipe de colaboradores. Tal definição dispõe sobre a proporção de colaboradores e sua quantidade de cotas reservadas aos deficientes, sob pena de multa. Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais colaboradores está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I até 200 colaboradores - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante. - 5%.

De acordo com Araújo e Schmidt (2006), a ocorrência da legislação reconhecer prioridade para as PcDs na disponibilidade de vagas nos serviços públicos e privados definido

por percentuais, com a visão de garantir a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho aos deficientes, não significa ou sugere procedimentos assistencialistas das empresas às pessoas com deficiências. Realidade essa que na prática segue os protocolos e tanto empresas quanto colaboradores deficientes são alvos de descasos dessa inclusão imposta e inseridas por leis e desamparadas nas práticas; onde empresas fazem valer as determinações regulamentadas a todo custo, sem poder ter incluir de fato o colaborador que foi inserido a fim de fazer valer os ditos “direitos de igualdade”.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi realizada com enfoque qualitativo, na busca de observar os sujeitos alvos da pesquisa no âmbito trabalhista, a socialização com os ouvintes e como o processo de inclusão auxilia no contexto social, profissional e pessoal destes colaboradores surdos. De acordo com o desígnio deste estudo, que pretendeu expor a realidade tanto nas políticas de inclusão, quanto no contexto social dos colaboradores surdos, inseridos no projeto de inclusão e principalmente apresentar o contexto e a realidade dos mesmos, baseada em análises empíricas; exatamente por essas características a metodologia qualitativa, com adendos quantitativos, através de pesquisas tanto primárias, quanto secundárias e embasadas pela pesquisa empírica, foram consideradas, os melhores procedimentos a serem utilizados para alcançar os objetivos desta pesquisa.

Sobre a Pesquisa empírica, Demo, (2000, p. 21) explica que este tipo de investigação oferece maior valorização e argumentações para a pesquisa: É a pesquisa dedicada ao tratamento da face empírica e fatural da realidade; produz e analisam dados, procedendo sempre pela via do controle empírico e fatural.

[...] Oferece de maior concretude às argumentações, por mais tênue que possa ser a base fatural. O significado dos dados empíricos depende do referencial teórico, mas estes dados agregam impacto pertinente, sobretudo no sentido de facilitarem a aproximação prática.

No intuito de entender o processo inclusivo no mercado de trabalho no comércio varejista da região central de Anápolis – Go, foi-se realizada, uma revisão bibliográfica de obras que abordam sobre o tema, como as leis inclusivas e textos que emana a importância e necessidade da inclusão e mudança social, sem deixar de enfatizar a obrigatoriedade e penalidades às empresas que não as cumprirem, conforme enfatiza o manual Produzido em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, reproduziu:

[...] Abarcar os questionamentos e dúvidas mais frequentes, sem a pretensão de esgotá-los. Ao contrário, esperamos que os aspectos abordados sirvam também para incentivar outras análises e indagações. A Inspeção do Trabalho exerce papel fundamental na execução da política afirmativa de exigência de contratação de pessoas com deficiência, não só no que se refere à verificação do cumprimento da lei, mas pela sua missão de agente de transformação social. Esperamos, portanto, que esta publicação, dirigida principalmente aos empregadores, possa auxiliar também os auditores-fiscais no exercício de sua função.

3.1 SUJEITOS E CENÁRIO DA PESQUISA

As análises dessa pesquisa foram voltadas para a aplicabilidade das leis inclusivas, com foco nos trabalhadores surdos que compõem o quadro de colaboradores no total de quatro empresas do comércio varejista da região central de Anápolis, Estado de Goiás. As análises foram realizadas nos períodos matutinos e vespertinos, no intuito de avaliar o desenvolvimento profissional e o convívio social de entre todos os frequentadores das empresas alvos da pesquisa. Por motivos de confidencialidade não será citada a quantidade de colaboradores ativos nas empresas pesquisadas. Sendo disponibilizada apenas a quantidade de colaboradores com surdez, totalizando quatro colaboradores, consistindo em um colaborador surdo em cada empresa. É válido ressaltar que as empresas possuem outros colaboradores inclusivos com distintas deficiências que não foram abrangidas nas análises deste trabalho. Ambos colaboradores pesquisados são do sexo masculino faixa etária de 32 a 43 anos. Os colaboradores foram classificados por seus médicos com diferentes graus de surdez, sendo que apenas um, possui um nível de surdez mais significativo, impossibilitando-o de comunicar-se mesmo com ajuda de aparelhos especializados para sua deficiência, para que haja comunicação eficiente com esse colaborador fez-se necessário a utilização da Língua Brasileira de Sinais. Os outros três colaboradores possuem surdez, contudo com o auxílio de aparelhos auditivos conseguem se comunicar oralmente com outras pessoas.

Foi-se analisado a rotina trabalhista dos mesmos e de todos os que frequentam as empresas de comércio denominadas: 01,02,03 e 04, é imprescindível enfatizar, que na contribuição das análises, houve o auxílio de uma intérprete de libras, se disponibilizou voluntariamente na comunicação das pesquisadoras e o colaborador surdo que demanda a comunicação através de língua de sinais. Destacando que intérprete foi obtida pelas pesquisadoras, através de meios próprios.

Realizou-se ainda, entrevistas com os colaboradores portadores de deficiência auditiva juntamente com um intérprete de Libras, quando necessário, para indagá-los sobre seus pontos de vista em relação a sua inclusão nas referentes áreas comerciais investigadas, houve averiguação sobre a opinião dos colaboradores ouvintes, profissionais das empresas que possuem pessoas com deficiências, para constatar se há ou não convergência de opinião entre surdos e ouvintes. A inclusão de pessoas com deficiência vai além de apenas cumprir exigências, pois muitos estão à procura de uma oportunidade e mostrar o seu melhor aquela empresa que abriu suas portas para a inclusão.

Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando, que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócio que dá certo. (CARMO, 2011 p 59).

Além do âmbito empresarial foram realizadas entrevistas com comunidade frequentadora do comércio que esses profissionais atuam, focalizando o tema da inclusão e relação social com esses colaboradores com deficiência auditiva, para assim poder identificar com mais precisão os possíveis problemas do processo de inclusão dos deficientes auditivos no comércio varejista de Anápolis.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Foram Aplicados questionários dirigidos, de maneira anônima e totalmente voluntária, onde indagou-se aos colaboradores ouvintes, surdos, empresários e clientes, sobre a efetividade, em visão geral a qualidade da inclusão do trabalhador surdo no âmbito do comércio varejista da região central da Cidade de Anápolis-GO.

4.1 COM OS EMPRESÁRIOS

A coleta de dados foi realizada com quatro empregadores representantes das empresas analisadas. Foram realizadas cinco perguntas para identificar a visão da empresa em relação à inclusão e convívio socioinclusivo do trabalhador surdo, pertencente no quadro de colaboradores ativos. Foi possível constatar que 25% das empresas buscaram oferecer treinamentos e qualificação á empresa para a efetiva inclusão do trabalhador surdo, utilizando

de recursos próprios. Os 75% restante não se preparam, apenas receberam os trabalhadores surdos sem qualquer preparo e 100% dos pesquisados concordam que as empresas deveriam ser qualificadas por parte do governo antes das exigências e obrigatoriedades inclusivas no mercado de trabalho, para que assim tanto os profissionais ouvintes quanto os surdos vivenciem realmente a inclusão igualitária. Posteriormente segue a coleta de dados discriminada em forma de tabulação, para uma melhor observação das respostas e na sequência os resultados.

Coleta de dados com os Empresários:

A empresa se adequou (aula de libras, palestras, etc.) para receber o colaborador surdo?		
Sim	Não	
25%	75%	
Você como Empregador, acha que as empresas deveriam ser preparadas (por parte do governo, treinamentos, palestras) antes de cumprirem a exigência de ter um PCD (Surdo) em seu quadro de colaboradores?		
Sim	Não	
100%	0%	
A Empresa ofereceu Treinamento (aula de libras, palestras) para os colaboradores ouvintes?		
Sim	Não	
25%	75%	
A empresa utilizou de recursos próprios para garantir essa inclusão (treinamentos, palestras entre outros)?		
Sim	Não	A empresa não ofereceu nenhum recurso.
25%	0%	75

Fonte: Pesquisadoras 2019.

A partir da coleta de dados percebe-se que as empresas que possuem exigências de possuírem colaboradores inclusivos, cumprem tal determinação, contudo os dados mostram que as empresas recebem os colaboradores sem nenhum preparo, no caso dos surdos os colegas ouvintes também deveriam ser preparados para a inclusão, pois em determinados casos há a necessidade da utilização da língua de sinais. Verifica-se ainda que quando houve preparação inclusiva a empresa utilizou de recursos próprios e que 100% das empresas

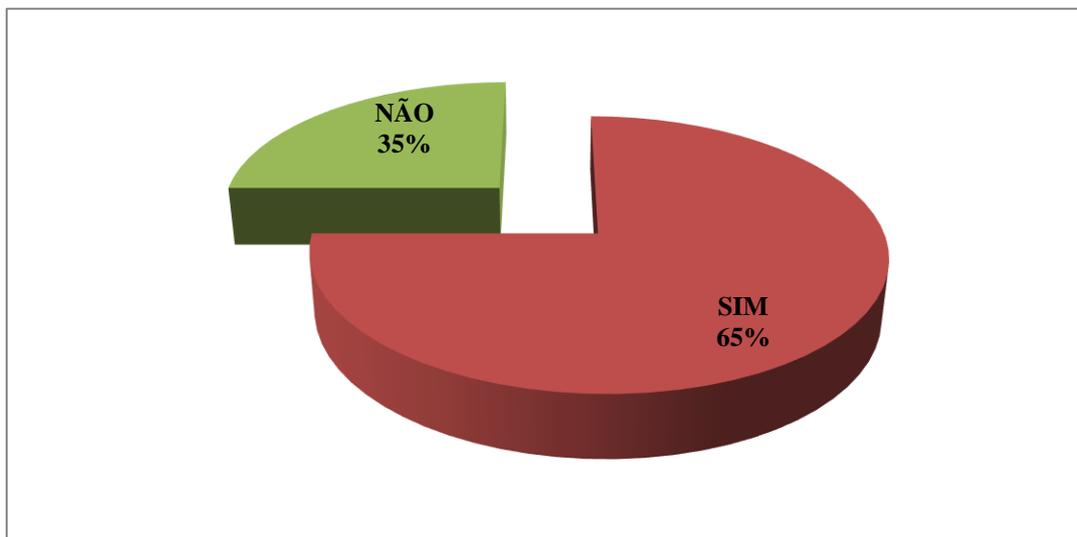
pesquisadas concordam que as políticas inclusivas são uma realidade, contudo há muito descaso governamental, impondo às empresas todas as responsabilidades financeiras. Mesmo sendo uma obrigatoriedade sem recursos providos pelo governo, empresas mostram que buscam melhorar a qualidade no trabalho e comunicação dos trabalhadores surdos, buscando valorizar o trabalhador sem distinção. Fato importante conforme cita Sasaki (2005).

O processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 2005, p. 4)

4.2 COM OS COLABORADORES OUVINTES

A pesquisa também abrangeu os colaboradores ouvintes que trabalham com colegas de trabalho surdos. Onde dos 37 dos questionados se prontificaram a responder as indagações.

Gráfico 01: Você como colaborador Ouvinte, consegue se comunicar com seu colega de trabalho Surdo?



Fonte: Pesquisadoras 2019.

Conforme dados coletados nota-se que 65% dos colaboradores ouvintes relataram conseguir comunicar-se com seus colegas, entretanto é necessário ressaltar que três do total de quatro dos colaboradores surdos pesquisados nas empresas distintas, possuem grau de surdez que não impedem, mesmo com dificuldades e ajuda de aparelhos auditivos a comunicação com os ouvintes. Adiante segue a coleta de dados de indagações complementares sobre a

visão dos colaboradores ouvintes em relação a inclusão voltada para a comunicação entre colaboradores surdos e ouvintes.

Coleta de dados com os Colaboradores Ouvintes:

Caso consiga se comunicar com seu colega de trabalho surdo, como classifica o nível desta comunicação?		
Ótima, consigo entender e me expressar	Regular, nem sempre conseguimos nos entender	Ruim, não conseguimos nos comunicar em nível de entendimento
49%	16%	35%

Fonte: Pesquisadoras 2019.

4.3 COM OS COLABORADORES SURDOS

Para melhor entendimento sobre a opinião do colaborador surdo em relação à inclusão e comunicação na empresa em que trabalha os dados serão apresentados em tabulação, mostrando os resultados e opiniões dos quatro colaboradores surdos, que foram alvo desta pesquisa. Observa-se que a maioria dos pesquisados sentem-se incluídos onde trabalham, contudo apenas 50% afirmam ser ótima a inclusão na prática, sendo que a sua maioria totalizada em 75% veem a inclusão fato a ser aperfeiçoado:

Coleta de dados com os Colaboradores Surdos:

Você sente-se realmente incluído na empresa que trabalha?		
Sim	Não	
75%	25%	
Qual a sua opinião sobre as políticas inclusivas na prática?		
Ótima, me sinto incluído em todos os requisitos.	Regular, nem sempre é eficaz.	Ruim, a maioria das vezes não há inclusão.
50%	25%	25%
De maneira geral você acha que as políticas inclusivas poderiam ser melhoradas?		
Sim	Não	
75%	25%	

Fonte: Pesquisadoras 2019.

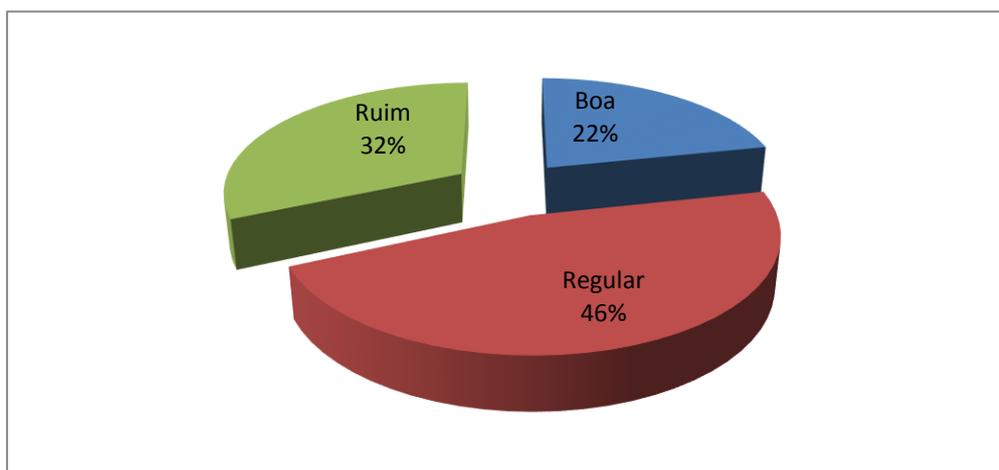
Ao analisar as respostas dos trabalhadores surdos, nota-se que sua maioria está satisfeita com a inclusão na empresa que trabalha, empiricamente falando foi-se observado que muitos não são muito interativos com os demais e quando há a necessidade de interações a mesma em sua grande maioria realmente ocorreu de maneira satisfatória.

4.4 DISCUSSÃO DOS DADOS

Conforme citado anteriormente a pesquisa abrangeu quatro perfis distintos, sendo: Empregadores, Colaboradores ouvintes, Colaboradores surdos e Clientes que já foram atendidos por algum colaborador surdo. Os clientes foram incluídos na pesquisa para garantir os elementos de visão geral em relação à interação social e relações trabalhistas, pois se tratando de empresa do ramo do comércio a clientela faz parte essencial no âmbito empresarial.

Para amostra dos dados a seguir ocorreu a indagação sobre a opinião dos pesquisados em relação a interação social e comunicativa entre surdo e ouvintes que incluem as empresas apontadas, responderam a este questionamento o total de 60 pessoas, equivalendo a 61% Colaboradores Ouvintes, 25% Cliente, 7% Empregadores e 7% Colaboradores Surdos. Os dados mostraram que mesmo indagados sobre a inclusão e interação social, a maioria dos questionados responderam positivamente, contudo a visão geral relacionada a este fator mostrou que muitos concordam que o resultado tende a ser contrário, onde 22% acreditam que a interação social e comunicativa entre surdo e ouvintes é boa, 46% relaciona como regular e 32% ruim, mostrando que a qualidade está em sua maioria entre regular e ruim.

Gráfico 02: Interação social e comunicativa entre surdo e ouvintes.



Fonte: Pesquisadoras 2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostraram que a inclusão está sendo feita, de maneira não metodológica ou parametrizada, e sim viável. Houveram relatos, de algumas dificuldades em relação à comunicação entre surdo e ouvinte, em que quando há o amparo de algum colega de trabalho ouvinte que possui domínio sobre a Língua Brasileira de Sinais é constantemente buscado para a efetiva comunicação, principalmente com Clientes. Aos que não possuem o apoio de um intérprete de LIBRAS, recorrem a “mímicas” e até mesmo linguagem escrita.

Nota-se que assim que a lei determina o dever da sociedade em incluir este deficiente, sem nenhum respaldo de subsídios financeiros no intuito de auxiliar aos que estão obrigados por determinação de lei assegurar toda eficácia do projeto de inclusão á eles impostos. Reafirmando MACFADDEN, 1994 apud SASSAKI, 2005, p. 57. [...] Toda sociedade que exclui pessoas no trabalho por qualquer motivo, está destruindo a esperança e ignorando talentos.

A igualdade social e todo processo que a envolve, reflete em acontecimentos, que geram influências, do mesmo modo a inclusão também é influenciada a todo o momento, através de distintos fatores. Deste modo surgiram as políticas inclusivas no mercado de trabalho, na busca de fazer essa junção de uma sociedade que disponibiliza iguale sem distinção, voltada para realidade e respeito às culturas, apresentando a todos o convívio com a diversidade, convivências e trocas de conhecimentos que refletem no auxílio da edificação de sujeitos sociáveis, sujeitos sem pré-conceitos, sujeitos prontos para vida, prontos para enfrentar as dificuldades, seja ele deficiente ou não, essas visões são defendidas por autores conceituados como Goldfeld (1997) e L’Epée (1776) apud Lacerda (2000). Enfim, muitos são os que defendem uma inclusão efetivamente feita para todos, respeitando a diversidades mútuas.

Embora haja a evolução histórica, é notável que a inclusão apesar de ativa no Comércio Varejista da Região Central de Anápolis, ainda esta em fase de desenvolvimento. Em primeira concepção observou-se uma complexidade em sua aplicação á todos, principalmente ao que se refere em metodologias de comunicação para colaboradores com necessidades especiais, em específicos neste trabalho, os colaboradores surdos.

É notável que, geralmente não sejam muito debatidas durante o processo de formação profissional as metodologias utilizadas para o auxílio da inclusão desse grupo de colaboradores, temas importantes não são abordados da forma como precisariam ser. Um

desses temas são as propostas de inclusão, pois são raros debates que abordam esse assunto na instituição, não somente para os colegas de trabalhos, mas para todos os frequentadores da empresa em que os mesmo trabalham. Afinal o maior intuito da inclusão é o convívio a troca de experiências mútuas.

Desse modo embasado em algumas experiências em empresas inclusivas e no intuito da averiguação de como se fez a inclusão do surdo juntamente aos ouvintes, vou averiguado se se a igualdade está realmente voltada a todos ou somente á maioria, onde os dados mostraram que ainda necessitam de muitos avanços relacionados a esta questão. A concepção de uma sociedade consciente e igualitária exige o convívio com as diferenças, e a inclusão em todos os âmbitos da sociedade faz-se necessário, felizmente é lei que todas as empresas enquadradas em critérios específicos tenham em seu quadro de colaboradores o projeto de inclusão de deficientes, apesar de algumas falhas, pois não abrangem todas as necessidades para que de fato o deficiente esteja incluído. Nesta perspectiva, estratégias devem ser criadas, visando ampliar a importância do tema inclusão no mercado de trabalho, assim como na divulgação da importância da língua de sinais e do intérprete em língua de sinais como profissão regulamentada, bem como a mesma fazer parte da matriz curricular no ensino básico.

Relacionado à inclusão dos colaboradores surdos no ambiente empresarial pesquisado, a própria revelou-se possuínte de fragilidades na inclusão dos mesmos, pois se nota que ainda são precárias as propriedades inclusivas e que a legislação oficial, ainda que represente grandes avanços, deixa a desejar no suporte aos profissionais, impondo-os a obrigatoriedade da inclusão, gerando custos as empresas que muita das vezes busca métodos, ditos menos eficazes, mas que compete em seus orçamentos, reafirmando a estrutura fraca que se concretiza a aplicabilidade inclusiva.

Assim muitas empresas se esforçam na busca por estratégias na inclusão. Nesse argumento a realização de trabalhos de campo da presente pesquisa voltada para a inclusão do surdo constituiu-se no intuito de instrumento que auxilie sobre a realidade da inclusão e como se dá a aplicabilidade da mesma no mercado de trabalho, na busca do subsídio de algumas dúvidas e inquietações que pudessem existir relacionadas a esse assunto.

As discussões sobre as dificuldades no processo de inclusão foram essenciais aos objetivos da pesquisa e principalmente a prática inclusiva, afinal incluir é um processo que exige diversos fatores para que a mesma se faça de maneira eficaz com decorrências positivas, entretanto, colocar em prática todas as finalidades e conclusões é necessário, pois a

elaboração de novos mecanismos é imprescindível, afim de que se possa de fato contemplar igualdade de direitos para todos.

A intenção deste trabalho em apresentar as análises de campo como recurso de diagnóstico foi buscando possibilitar na prática as reafirmações e ou negações da teoria adquirida em observações cotidianas e em análises bibliográficas. Deste modo, as realizações de tais atividades práticas, viabilizaram a efetivação de diagnósticos das relações estabelecidas no mercado de trabalho, bem como proporcionaram ressalvas de modo sensível, porém crítico, afinal cria-se um conceito errôneo que deficientes são frágeis e desmerecidos por todos. Contudo o trabalho de campo foi realizado através de visões científicas, com dados analisados de maneiras qualitativas e quantitativas impedindo assim qualquer vestígio de julgamentos pessoais estabelecidos.

Pode-se considerar que todo o processo de inclusão do colaborador surdo um extenso caminho a seguir e todos os ouvintes acabam sendo parte deste mecanismo, pela dificuldade de comunicação devido à linguagem diferente, às vezes não existem debates e diálogos entre colaboradores surdos e ouvintes, dificultando a interação social. Na questão da socialização, a comunicação truncada gera outro agravamento no processo de inclusão, pois são poucos os ouvintes que dominam a Língua de Sinais, tornado direcionado o diálogo entre surdos e ouvintes a meros cumprimentos e gestos faciais.

Nessa perspectiva, para que haja inclusão total do colaborador surdo no mercado de trabalho é imprescindível que as pessoas envolvidas no procedimento inclusivo tentem amenizar as carências impostas pelos modelos pré-determinados e os descasos que dificultam o processo de sociocomunicativos, uma vez que a iniciativa tem que partir em algum momento dos que conhecem de fato a realidade da inclusão dos deficientes, em foco os com surdez, afinal a inclusão não se pode deixar levar apenas por promessas, decretos e desculpas, mascarando a realidade, a fim de justificar as falhas existentes na sociedade não igualitária. Infelizmente essas mistificações também ocorrem no comércio varejista de Anápolis, onde responsáveis diretos adotam o silêncio como forma de manifestação, fazendo cumprir a lei a fim de evitar possíveis fiscalizações e penalidades impostas pelas mesmas.

Entretanto, a sociedade pensante não se pode abater pelas dificuldades e descasos existentes, deve-se acreditar que a inclusão de qualidade não é uma utopia no Brasil, neste trabalho notou-se diversos autores renomados, que lutaram para que a inclusão se fizesse de forma eficaz e com qualidade, como existem muitos que batalham incansavelmente na atualidade por essas mesmas idealizações. Ainda há muitos que creem no modelo inovador,

principalmente se tratando de metodologias do processo inclusivo, diante do dinamismo, do respeito à cultura individual, evidenciado pela diversidade e necessidade vinculada em cada ser humano.

Futuramente irão existir governantes que ponham em prática as leis inclusivas existentes no Brasil, leis que abrangem de forma extraordinária muitas das necessidades e carências sociais brasileiras que, no entanto, não são colocadas em exercício e quando são não possuem suportes necessários para a aplicabilidade nas empresas, o respeito mútuo é o alicerce de qualquer país, e este País um dia dará oportunidade igualitárias sem distinção ou barreiras.

REFERÊNCIAS

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: Acesso em: 27 mai. 2019.

ARAUJO, J P; SCHMIDT, A. A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília, 2006. p. 241-254.

BABTISTA, C. R. Inclusão em Diálogo: Algumas questões que insistem... In: III Seminário Nacional de Formação de Gestores – Educação Inclusiva: Direito a Diversidade. Ensaios pedagógicos. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2007.

BRASIL. Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Lei Nº 8.213, de 24 de Julho De 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm> Acesso em: 11 de set. 2018.

BRASIL. Apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm> Acesso em: 13 de dez. 2018.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Base da Educação. Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996. CAP.V. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm> acesso em: 11 de jan. 2019.

BRASIL. Diretrizes Nacionais Para a Educação Especial na Educação Básica. Brasília, MEC/SEESP, 2001. Disponível em:
<http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=860&catid=192%3Aseesp-educacao-especial&id=12648%3Adiretrizes-nacionais-para-a-educacao-especial-na-educacao-basica&option=com_content&view=article> Acesso em: 11 de set. 2018.

BRASIL. Normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível

em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10098-19-dezembro-2000-377651-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em: 13 de dez. 2018.

BRASIL. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 13 de dez. 2018.

BRASIL. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm> Acesso em: 15 de jan. 2019.

BRASIL. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 15 de mai. 2019.

CAMPELLO, A. R.; S.A. Disponível em: <<http://repositorio.ufpel.edu.br:8080/bitstream/prefix/2946/1>> acesso em 15 de jan. de 2019.

CARMO, José Carlos do. Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/José Carlos do Carmo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CARVALHO, M. I. da S. de S. Fim de Século: a escola e a geografia. 2. ed. Ijuí: Ed. Unijuí Coleção Ciências Sociais, 2004. 168 p.

CASCUDO, L. C. História dos nossos gestos. São Paulo: Ed. Universidade de São Paulo, 1987.

Diretrizes Nacionais Para a Educação Especial na Educação Básica. Brasília, MEC/SEESP, 2001.

Disponível em:<http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=860&catid=192%3Aseesp-educacao-especial&id=12648%3Adiretrizes-nacionais-para-a-educacao-especial-na-educacao-basica&option=com_content&view=article> acesso em: 24 de dez. 2019.

EIZIRIK, M. F. Por que a diferença incomoda tanto? In. EIZIRIK, M.F. Educação e Escola: a aventura institucional. Porto Alegre: AGE, 2001.

FREIRE, A. M. da F. Aquisição do português como Segunda língua: Uma Proposta de Currículo. Revista Espaço n.9, Rio de Janeiro: I.N.E.S., 1998.

FREJMAN, M. W. Respiração Bucal. 2001. Disponível em:
<http://www.fonoaudiologia.com.br/respiração_bucal/548.htm > acesso em 15 de dez. de 2018.

GLAT, R. Educação Inclusiva: Cultura e Cotidiano Escolar. Rio de Janeiro: 7Letras, 2007. 210p. Disponível em: <
http://books.google.com.br/books?id=LduRS34UuWgC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false> acesso em: 14 de jan. 2019.

GOLDFELD, M. A. Criança Surda: Linguagem e Cognição numa perspectiva sócio interacionista. Plexus, 1997.

LACERDA, C.B.F. O intérprete de Língua de Sinais no contexto de uma sala de aula de alunos ouvintes: Problematizando a Questão. In: LACERDA, C.B.F. de & GOES, M^a C. R. de. (Org.) Surdez: Processos Educativos e Subjetividade. São Paulo, Ed. Lovise, 2000.

MAZZOTTA, M. J. S. Educação Especial no Brasil: História e Políticas Públicas. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 1999.

NOVAES, B. C; BALIEIRO, C. R. Terapia fonoaudiologia da criança surda. In: Lopes Filho OC, Organizador. Tratado de Fonoaudiologia. São Paulo; 2004

QUADROS, R. M. de. Educação de Surdos: A Aquisição da Linguagem. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

RATZEL, F. Geografia do homem (Antropogeografia). In: MORAES, A. C. R. Org.; FERNANDES, F. Coord. Ratzel. Col. Grandes Cientistas Sociais, 59, São Paulo: Ática, 1990.

SÁ, N. R. de. Educação de surdos: a caminho do bilinguismo. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal Fluminense, 1999.

SÁ, N. R. de. Cultura, Poder e Educação de Surdos. Manaus, Ed. da Universidade Federal do Amazonas, 2002.

SANCHES, C.M. A história incrível e triste da surdez. Venezuela, 1990.

SARMENTO, M. J. O estudo de caso etnográfico. In: ZAGO, N.; CARVALHO, M. P.; VILELA, R. T. Org. Itinerários de Pesquisa: Perspectivas qualitativas em Sociologia da Educação. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.

SILVA, A; LIMA, C. V. P; DAMAZIO, M. F. M. Deficiência Auditiva. São Paulo: MEC/SEESP, 2007. 52 p.

SILVA, F. I.; SCHMITT, D.; BASSO, I. M. S. Língua Brasileira de Sinais: pedagogia para surdos. Caderno Pedagógico I. Florianópolis: UDESC/CEAD, 2002.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 6. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

WIDELL, J. As fases históricas da cultura surda. Revista GELES – Grupo de Estudos Sobre Linguagem, Educação e Surdez nº 6 – Ano 5 UFSC- Rio de Janeiro: Editora Babel, 1992.

WINZER, M.A. A História da Educação Especial: Do isolamento à integração, 1993.

APÊNDICES

ANEXO 01: QUESTIONÁRIO DE PESQUISA DE CAMPO

Os dados serão utilizados para a elaboração TCC com o tema: A Inclusão do Colaborador com Deficiência Auditiva no Comércio Varejista da Região Central de Anápolis - GO.

Responsáveis:

Maiara de Sousa Silva. Acadêmica do Curso Pós Graduação em Gestão de Pessoas, Coaching e Psicologia Organizacional.

Thais Lorraine dos Santos Ferreira. Acadêmica do Curso Pós Graduação em Gestão de Pessoas, Coaching e Psicologia Organizacional.

OBS.: NÃO É NECESSÁRIA A SUA IDENTIFICAÇÃO.

Data do preenchimento __/__/__

Responsável pela Empresa

A empresa buscou se adequar (aula de libras, palestras, etc.) para receber o colaborador surdo?

SIM

NÃO

A empresa Utilizou de recursos próprios para garantir essa inclusão?

SIM

NÃO

Você como Empregador, acha que as empresas deveriam ser preparadas (por parte do governo, treinamentos, palestras) antes de cumprirem a exigência de ter um PCD (Surdo) em seu quadro de colaboradores?

SIM

NÃO

A Empresa ofereceu Treinamento (aula de libras, palestras) para os colaboradores ouvintes?

- SIM
- NÃO
- A EMPRESA NÃO OFERECER NENHUM RECURSO

Nível de inclusão: interação social e comunicativa.

- ÓTIMA
- REGULAR
- RUIM

Colaborador ouvinte

Você como colaborador Ouvinte, consegue se comunicar com seu colega de trabalho Surdo?

- SIM
- NÃO

Caso consiga se comunicar com seu colega de trabalho surdo, como classifica o nível desta comunicação?

- ÓTIMA, consigo entender e me expressar
- REGULAR, nem sempre conseguimos nos entender
- RUIM, não conseguimos nos comunicar em nível de entendimento

Você como colaborador ouvinte, acha que as empresas deveriam ser preparadas (por parte do governo, treinamentos, palestras) antes de cumprirem a exigência de ter um PCD (Surdo) em seu quadro de colaboradores?

- SIM
- NÃO

Nível de inclusão: interação social e comunicativa.

- ÓTIMA
- REGULAR
- RUIM

Colaborador PCD Surdo

Você sente-se realmente incluído na empresa que trabalha?

SIM

NÃO

Nível de inclusão: interação social e comunicativa.

ÓTIMA

REGULAR

RUIM

Qual a sua opinião sobre as políticas inclusivas na prática?

ÓTIMA, me sinto incluído em todos os requisitos

REGULAR, , nem sempre é eficaz.

RUIM, a maioria das vezes não há inclusão.

De maneira geral você acha que as políticas inclusivas poderiam ser melhoradas?

SIM

NÃO

Nível de inclusão: interação social e comunicativa.

ÓTIMA

REGULAR

RUIM

Clientes

Você já foi atendido por um colaborador Surdo? Qual sua opinião sobre a comunicação e interação social com ele?

Ótima conseguimos nos comunicar.

Regular, foi difícil o entendimento mas nos comunicamos

Ruim, não conseguimos nos comunicar em nível de entendimento e não tivemos nenhum suporte (intérprete).