O DEFICIENTE AUDITIVO E A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

VILMA OLIVEIRA DA SILVA

RESUMO

O presente artigo objetivou analisar os desafios do portador de deficiência auditiva no mercado de trabalho, bem como, propor reflexões acerca das dificuldades enfrentadas para que estes estejam preparados e qualificados a fim de superar os desafios que os cercam profissionalmente, já que o preconceito e a discriminação muitas das vezes são originários da própria cultura, presentes no cotidiano desta população e embora estando devidamente qualificados para o cargo, poderão encontrar diversos obstáculos, como a falta de experiência dos profissionais de Recursos Humanos, dificuldades de comunicação e interações, às vezes a inexistência de carteira assinada, contratação por obrigação e de acordo a sua deficiência e não por sua aptidão, diferenças salariais, entre outros. A análise de dados da pesquisa do IBGE (2010) também corroborou para as considerações de aspectos importantes com o intuito de abranger a temática. A metodologia do trabalho se faz por meio bibliográfico, em que foram utilizados artigos, revistas, livros, monografias, teses e dissertações que abordam o tema. Para driblar as dificuldades o deficiente auditivo necessita estar atualizado e se atualizando, com formação acadêmica, seja persistente e se adapte ao mercado de trabalho.

Palavras-chave: Deficiente auditivo; Desafios; Mercado de trabalho.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas deficientes auditivas em todas as esferas da vida social é um assunto com bastante relevância, sendo que uma das principais preocupações está focada no mercado de trabalho, já que é uma necessidade e questão fundamental na vida de qualquer pessoa.

Este estudo objetivou descrever os desafios do portador de deficiência auditiva na inserção no mercado de trabalho, discorrendo dessa maneira, sobre o deficiente auditivo e o mercado de trabalho, bem como, análise de dados referentes aos desafios enfrentados pelos deficientes auditivos na sua inserção ao mercado de trabalho.

O tema norteador desse artigo relevа-se por fornecer a compreensão e conhecimentos sobre os desafios enfrentados pelos deficientes auditivos junto ao mercado de trabalho, seus anseios e possíveis meios de transpor impasses. Visto que é fundamental estar inserido no mercado de trabalho, sentir-se útil eproducente.

A análise de dados de aspectos da pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 aponta informações importantes que corroboram para uma reflexão acerca da inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho.

O presente estudo foi enriquecido a partir de pesquisa bibliográfica, para fundamentação de conteúdos, cuja revisão literária foi efetuada por busca em bases de dados, tais como: Scielo, Portal da Educação, MEC, artigos, revistas, livros, monografias, teses e dissertações que abordam a temática.

Os descritores utilizados foram: Deficiente auditivo, Desafios e Mercado de trabalho. Foram selecionados para este estudo os autores citados na fonte: Cruzetta (2012), Freitas, Maranhão, Félix (2017), Lessa (2011), Rodrigues (2008) e Teles (2011), dentre outros, com o intuito de realizar um levantamento das proposições dos autores quanto a questões do deficiente auditivo e o mercado de trabalho.

O DEFICIENTE AUDITIVO E O MERCADO DE TRABALHO

As pessoas com deficiência auditiva batalham para possuir os mesmos direitos na sociedade excludente. Buscam por aceitação no mercado a formas para abolir o preconceito, mas essa luta é também absorvida pela educação especial e demais escolas especializadas que buscam atender as exigências, cuja demanda é crescente em uma sociedade que se renova diariamente e almeja incessantemente a democracia.

Porém, a tão sonhada real e idealizada democracia apenas será alcançada quando todos possuírem conhecimento, o devido acesso às necessárias informações e obtiver uma formação norteada em uma plena cidadania (TELES, 2011).

O desconhecimento gera discriminação, aborrecimentos e dificuldades, que para aboli-los e faz necessária a divulgação, conforme descrito por Teles (2011, p. 5):

O desconhecimento das possibilidades profissionais das pessoas que portam alguma deficiência tem dificultado seu acesso ao mercado de trabalho. Por isso, é importante divulgar junto aos diferentes segmentos sociais, dados atualizados e confiáveis a respeito da experiência profissional de portadores de deficiência auditiva que participam do mercado de trabalho. O conhecimento se produz através do que é gerado pelo sujeito, nas interações com as habilidades sociais que permitem identificar fatores semelhantes, de acordo com a necessidade do deficiente auditivo.

Segundo FENEIS (Federação Nacional dos Surdos), o surdo-mudo é uma denominação antiga e incorreta atribuía ao surdo, porém, muito se ouve este termo, inclusive na mídia e por funcionários e gerentes de algumas áreas. Muitos entendem que o fato de uma pessoa ser surda não implica que ela seja muda, assim, a afonia é outra deficiência. Mas, para a comunidade deficiente auditiva o surdo é aquele que não participa de Associações aprendeu a Libras (RODRIGUES, 2008).

Outra forma de preconceito é pensar que eles são incapazes e coitados, o que pode gerar constrangimento.

Para possibilitar o acesso e a garantia da pessoa deficiente no mercado de trabalho, a política pública brasileira programou leis, como a de nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1990).

A Lei nº 8.112/90 definiu sobre as vagas de concursos públicos, sendo que 20% das vagas são reservadas para pessoas com deficiência e a Lei de nº 8.213/91 obriga as empresas com o quadro de funcionários acima de 100 profissionais possua uma porcentagem de vagas para contratação de pessoas com deficiência (BRASIL, 1990); (BRASIL, 1991).

Há países em que o deficiente auditivo concorre a vagas juntamente com os ouvintes e o mesmo ocorre nas escolas e no serviço público. E a deficiência não deve ser citada em currículo, apenas citada na hora da entrevista de emprego, pois não há cotas e sim igualdade de oportunidades, como ocorre nos Estados Unidos da América (FREITAS, MARANHÃO, FELIX, 2017).

Já em Portugal, local também em que não há cotas, as empresas são incentivadas, por meio de benefícios, a contratarem pessoas portadoras de deficiência, seja com incapacidade igual ou superior a 60% (APD, 2017).

E ano de 2016, conforme os dados que fazem parte da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foram aproximadamente 418,5 mil pessoas portadoras de deficiência e/ reabilitadas contratadas por empresas públicas, de iniciativa privada e órgãos públicos. Visto que também durante o ano de 2017 foram realizadas 10.324 ações fiscais com o objetivo da inclusão de pessoas deficientes e reabilitadas (BRASIL/ABRH, 2018).

No Brasil, a segunda edição de um estudo realizado no ano de 2015, denominado de "Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho", com 1.519 participantes, pelas empresas Catho e iSocial, apoiada pela ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), demonstrou em que apenas 4% dos profissionais de Recursos Humanos (RH) não conheciam a Lei de Cotas. Este percentual caiu, pois em 2014 demonstrava 8%. Mas 48% dos entrevistados afirmaram ter conhecimento da mesma. E 54% deles alegaram não estar preparados para a função, ao se tratar da inclusão, assim como, 59% não estavam capacitados para auxiliar os gestores de Portadores de Deficiências (BRASIL/ABRH, 2018).

Observa-se então a necessidade para que as empresas invistam mais em treinamentos, a fim de que seus profissionais de Recursos Humanos possam lidar com a situação. O preparo dos profissionais de RH é fundamental, inclusive para dar suporte aos gestores, já que estes é que contratam os profissionais com deficiência. O risco de exclusão e/ou de tratamento inadequados para com os portadores de deficiência no ambiente de trabalho passa a ser alto.

Releva-se também que os entrevistados observaram que muitos gestores possuíam resistência na contratação de deficientes, ou seja, 57% dos gestores, os quais 93% dos pesquisados são de opinião que os gestores necessitam de

maior e melhor capacitação na gerência para que se possam contratar mais pessoas deficientes (BRASIL/ABRH, 2018).

Destarte a pesquisa demonstra que ainda existem obstáculos a serem derribados. A mudança de cultura, a necessidade de pesquisas, de informações e de preparo é fundamental, não só para os gestores, como também para os demais funcionários dos Recursos Humanos (CRUZETTA, 2012).

Além da criação de um banco de dados de currículos de profissionais portadores de deficiência. Ainda que os maiores desafios das empresas na contratação, segundo entrevistados á a baixa qualificação, após a falta de acessibilidade e por último a resistência dos gestores de RH (LESSA, 2011).

Tem-se como ponto positivo que os profissionais de Recursos Humanos não se limitam apenas a uma única fonte, quando na busca por funcionários. Mas ainda é sentido por eles a ausência de um banco criado apenas para profissionais com deficiência, o que tornaria a seleção mais condizente. Além de que as empresas de consultoria e as redes sociais acabam ganhando mais espaço.

Referente à rotatividade de profissionais com deficiência, se comparados à rotatividade dos mesmos na empresa do entrevistado, de acordo a pesquisa da ABRH de 2017-2018, efetuada com 1246 profissionais de R.H foi demonstrada a alta rotatividade entre profissionais com deficiência, como sendo igual ou inferior a rotatividade dos demais profissionais (BRASIL/ABRH, 2018).

De acordo com a pesquisa, também foi observado que os profissionais de Recursos Humanos buscam candidatos com deficiência nos mais diversos meios, como por exemplo, em sites de empregos online, indi-

cações, cadastro no site da empresa, ONGs e entidades do terceiro setor, redes sociais, consultorias e jornais.

Ocorre também, que foi observada pouca qualidade nas vagas de inclusão, e o candidato, por vezes, é contratado segundo a sua deficiência e não pela sua aptidão; o que deixa o processo seletivo injusto; além de que se torna nítida a situação de que as empresas efetuam as contratações por obrigação e não como a uma medida inclusiva e de integração (BRASIL/ABRH, 2018).

Outros dados relatados na referida pesquisa demonstraram disparidade ao preconizado na Lei foram da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), do ano de 2010, em que as mulheres portadoras de deficiência chegam a ganhar quase metade a menos que os homens na mesma condição.

ANÁLISE DE DADOS

De acordo a pesquisa realizada por Carvalho (2011) as principais dificuldades encontradas pelo deficiente auditivo no mercado de trabalho é a falta de preparo profissional, levando em conta que mesmo com a formação acadêmica eles não encontram instituições que possam oferecer oportunidades para o crescimento e a atualização profissional.

Na pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de geografia e Estatísticas (IBGE), de 2010, foram entrevistadas 190.755.799 pessoas, das quais 9.717.318 declaram a dificuldade para ouvir e 19% possuíam grande dificuldade (BRASIL/IBGE, 2010).

No tocante a alfabetização da população entrevistada, segundo o IBGE (2010), foi possível se verificar diferença entre os demais em relação à população portadora de deficiência auditiva, sendo que das crianças de 05 anos ou mais, de idade, que não possuíam quaisquer problemas auditivos a taxa de alfabetizados era de 89,5% de alfabetizadas das crianças com deficiência auditiva.

E quanto à frequência escolar, enquanto 31,2% das crianças sem deficiência auditiva frequentavam a escola, apenas 12,3% dos deficientes auditivos eram frequentes. (BRASIL/IBGE, 2010).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 208, inciso III consta que: é dever do Estado: "o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino" (BRASIL, 1988).

O atendimento especializado lida com as especificidades dos alunos deficientes e fornece ferramentas necessárias para que o aluno possa eliminar barreiras e adquirir uma melhor interação na sociedade.

A Constituição Federal focando na democracia e direito possui como fundamentos, conforme explana no seu artigo 1º, incisos I, II e III em relação à soberania, cidadania e sobre a dignidade da pessoa humana, e mais a frente em seu artigo 3º, incisos I, II, III e IV preconiza como objetivos a construção de uma sociedade solidária, justa e livre, assim como a Constituição Federal elegeu como fundamentos da República a extirpação da marginalização, pobreza e

minimização das desigualdades sociais, a garantia do desenvolvimento social e a promoção do bem-estar de todos os cidadãos, sem quaisquer preconceitos, sejam eles de raça, cor, origem, sexo, idade e de outras formas de discriminação (BRASIL, 1998).

Consequentemente o direito à igualdade, explicitado por meio da Carta Magna, acrescentado que em seu artigo 205 explana o direito que todos possuem em relação à educação para desenvolvimento e preparo da pessoa no aprendizado da cidadania e para qualificação ao trabalho, garantindo em seu artigo 206 inciso I e artigo 208 inciso V, que é dever do Estado a garantia de acesso à educação, de acordo com as especificidades de cada pessoa (BRASIL, 1998). E o que corrobora a Lei de Diretrizes e Bases da Educação:

Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular. § 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil.

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação:

I – currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específica, para atender às suas necessidades; II – terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados; III – professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos

nas classes comuns;

– educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

– acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular (BRASIL, 2017, p. 39-40).

Dessa maneira, as Unidades Educacionais especializadas devem possuir o devido suporte no atendimento às crianças com deficiência, e todos os níveis do ensino regular, assim como, os interpretes da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), ferramentas tecnológicas, professor devidamente qualificado, Projeto Político Pedagógico de acordo, recursos de informática e demais recursos necessários para uma boa interação, motivação, desenvolvimento afetivo, cognitivo e motor, disponibilizando uma boa qualidade de ensino (BRASIL, 2004).

Ratificando, de acordo com o Ministério Público Federal (2004):

Ainda para a surdez e a deficiência auditiva, a escola deve providenciar um instrutor de Libras (de preferência surdo) para os alunos que ainda não aprenderam esta língua, mas cujos pais tenham optado pelo seu uso. Obedecendo aos princípios inclusivos, a aprendizagem de Libras deve acontecer preferencialmente na sala de aula desse aluno e ser oferecida a todos os demais colegas e ao professor, para que possa haver comunicação entre todos (BRASIL, 2004, p. 24).

Assim, toda e quaisquer Instituição de Ensino deve atender a Constituição, proporcionando acesso e condições, sem preconceitos a todos os alunos, independente de suas deficiências junto às demais crianças, sendo uma educação para todos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O número de alunos ouvintes com conhecimento da língua de sinais vem aumentando em face da iniciativa de estudarem juntos na mesma sala, o que gera muitos benefícios a todos os envolvidos.

Tem-se como desafio ao professor a diferença linguística, cuja reorganização escolar se faz necessária. E o fracasso escolar por parte dos deficientes auditivos acaba gerando um número muito reduzido dos que conseguem chegar ao ensino superior.

Quando adulta a pessoa com deficiência auditiva batalha para adquirir os mesmos direitos e abolir os preconceitos, em uma sociedade que exclui e os julgam incapazes; batalhando por uma vaga no mercado de trabalho.

Para possibilitar o acesso e a garantia no mercado de trabalho, as políticas públicas brasileiras programaram leis definindo percentuais de vagas às empresas, para pessoas com deficiência, embora muitos profissionais de Recursos Humanos não estejam preparados para a inclusão, ou capazes para auxiliar os gestores de Portadores de Deficiências, outros possuem resistências quanto à contratação.

Existem barreiras a serem ultrapassadas, já que existe pouca qualidade nas vagas de inclusão, o candidato, por vezes, é contratado segundo a sua deficiência e não pela sua aptidão, deixando o processo seletivo injusto, algumas empresas contratam deficientes por obrigação, as mulheres portadoras de deficiência chegam a ganhar quase metade a menos que os homens na mesma condição, muitos deficientes trabalham sem a carteira assinada, a alta rotatividade entre os profissionais com deficiência é igual ou inferior à rotatividade dos demais profissionais, a interação entre os ouvintes e o deficiente auditivo é precária, existem tratamentos inadequados no ambiente de trabalho e a discriminação ainda é presente.

Para as empresas os desafios enfrentados é a baixa qualificação dos deficientes auditivos, a falta de um grande banco de dados e a resistência dos gestores de Recursos Humanos. Em face do exposto é necessário que as empresas invistam mais em treinamentos de seus profissionais de Recursos Humanos possam lidar com a situação, a mudança de cultura é fundamental.

Na maioria das vezes as vagas disponibilizadas pelas empresas são de baixa atratividade ou voltadas para posições operacionais, e há poucas vagas oferecidas aos deficientes, apesar do avanço das Políticas Públicas e o abatimento nos impostos.

Para driblar as dificuldades é necessário que o deficiente auditivo se adapte, adquira conhecimentos, formação acadêmica, esteja atualizado, possua cursos de pós-graduação, para que seja notado no mercado de trabalho, seja persistente, conquiste seu espaço, possua objetivos, podendo ocupar cargos de confiança, ser um ótimo profissional devidamente qualificado e valorizado.

REFERÊNCIAS

APD – Associação dos Deficientes Auditivos, Pais, Amigos e Usuários de Implante Coclear. Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formação profissional. Junho 2003, atualizado em junho de 2017, 16p. Disponível em: HTTPS://www.apd.org.pt/index.php/ Acesso em 12/01/2019.

BRASIL. ABRH. Pesquisa I. Social. Ex-

pectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência. 2017/2018. Disponível em: HTTPS://www.abrhbrasil.org.br/cms/pesquisas Acesso em 02/01/2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime Jurídicos dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990322161-normaatualizada-pl.pdf Acesso em 12/01/2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil Acesso em 05/12/2018.

BRASIL. FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos). Kit LIBRAS é Legal. 2002.

BRASIL/IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em: HTTPS://censo2010.ibge.gov.br Acesso em 12/11/2018.

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases. Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017.

Altera as Leis nº s 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: Lei 13415/17 | Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, Presidência da República (jusbrasil.com.br) Acesso em 12/01/2019.

BRASIL. Lei 8213/91. Lei de Contratação de Deficientes nas Empresas. Lei

8213/91, lei cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. Disponível em:

HTTP://www.deficienteonline.com.br/lei8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-epessoas-com-deficiencia Acesso em 12/11/2018.

BRASIL. Ministério Público Federal. O acesso de alunos com deficiência às escolas e classes comuns da rede regular. Eugênia Augusta G. Fávero; Luisa de Marillac P. Pantoja; Maria Teresa Eglér Mantoan. Brasília: Procuradoria Federal dos direitos do cidadão, 2004.

CRUZETTA, Fernanda. A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho: um estudo de caso. 2012 20 f. Universidade da Região

de Joinville – UNIVILLE; Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-graduação lato sensu (Especialista em Desenvolvimento Gerencial e Gestão de Pessoas). Joinville, 2012. Disponível em: www.uniedu.sed.sc.gov.br/wpcontent/uploads/2014/01/Fernanda-Cruzetta.pdf Acesso em 12/10/2018.

FREITAS, Geovane Rodrigues de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. Id. online Multidisciplinary and Psycology Journal. V. 11, nº 34. Fev. 2017 – ISSN 1981-1179. Edição eletrônica. Disponível em: HTTPS://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685 Acesso em 02/10/2018.

LESSA, Aurora Luiza Paladini. O aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. 2011, 64f. Monografia de Pós-graduação (Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar). Universidade de Brasília – UnB. Instituto de Psicologia – IP. Brasília, 2011.

RODRIGUES, Zuleide. Educação de Surdos no Mundo. 2008. Disponível em:

HTTP://www.webartigos.com/authors/1417/Zuleide-Rodrigues Acesso em 14/12/2018.

TELES, Helane Freitas Rocha. A aceitação do deficiente auditivo no mercado de trabalho. 2011. Sociedade de Ensino Superior Amadeus – SESA – Faculdade Amadeus Núcleo de Pós-Graduação, pesquisa e extensão, Trabalho de Conclusão de Curso (curso de especialização em educação inclusiva / LIBRAS), Aracajú – Sergipe. 2011.