



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
LARA DE BRUCHARD COSTA

**A PERCEÇÃO DOS SUJEITOS SURDOS ACERCA DE SUA RELAÇÃO COM O
SEU ATUAL CONTEXTO DE TRABALHO REMUNERADO**

Palhoça

2011

LARA DE BRUCHARD COSTA

**A PERCEÇÃO DOS SUJEITOS SURDOS ACERCA DE SUA RELAÇÃO COM O
SEU ATUAL CONTEXTO DE TRABALHO REMUNERADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Psicologia, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Psicólogo

Orientadora: Michelle Regina da Natividade, Msc.

Palhoça

2011

Ao Fernando Gomes Coser, meu amigo surdo de infância;

À Gladis Perlin, por fazer despertar meu interesse em conhecer o mundo dos surdos;

Ao Gabriel Finamore, pela ajuda na construção deste TCC.

AGRADECIMENTOS

O término do TCC está significando o fim de uma etapa muito importante na minha vida, os 5 anos de Psicologia. O fim que parecia tão distante e que agora está tão perto. Foram 5 anos de muitos aprendizados, de crescimento pessoal e de bons laços construídos. Nesse momento, vou agradecer as pessoas que estiveram comigo durante essa caminhada. Agradeço...

Primeiramente a minha avó Solange, que possibilitou que eu fizesse toda essa caminhada. Uma vez você me disse para eu aproveitar todas as oportunidades que surgissem durante a faculdade. Agora eu posso te responder: sim, eu aproveitei todas elas! Merci Maman, je t'aime beaucoup.

A minha mãe, que me acompanhou, incentivou, escutou, aconselhou e apoiou com todo amor e carinho.

O meu pai, que me apoiou sempre que precisei, com todo amor e carinho. À Luana pelo seu apoio.

Os meus irmãos Arland e Rodrigo, que me acompanharam mesmo que de longe.

O meu namorado André, que me ajudou muito nessa caminhada com muita paciência, dedicação, apoio e amor.

Os meus grandes amigos Thaís, Agenor e Jú, que me estão sempre me incentivando e acompanhando as minhas conquistas.

O meu amigo Witt, pela amizade de 7 anos e estímulo dado durante a graduação.

O meu amigo Fábio, pela amizade e contribuição com o meu TCC.

À Gi, pela amizade, parceria e por contribuir com meu crescimento acadêmico e pessoal. Obrigada, minha irmã mais velha!

À Pri, pela amizade, pelas risadas e por me fazer aprender a não julgar pela aparência. Obrigada, contigo eu aprendi a “levar” a vida de maneira mais leve!

À Kariny, pela parceria e amizade, principalmente nesse último ano. Obrigada pelo seu apoio durante essa caminhada!

À Ariélly, pela amizade e pela parceria em eventos da Psicologia. Te agradeço também, Ary, do fundo meu coração, pela ajuda que você me deu nesse final de TCC!

À Ester, pela amizade e parceria em eventos da Psicologia.

À Raquel, pela amizade e parceria.

À Elizete, pela amizade e pelo carinho.

Ao Pedro, pela sua amizade ao longo do curso.

Ao Zé, por ser meu pai na Psicologia. Agradeço o teu apoio e carinho.

Ao Lúcio, pelas contribuições em meu TCC.

À Dora, à Bárbara, à Anna Karina, à Patrícia, à Denise, à Vanessa, à Betânia, ao Cayo e ao Wilson, por serem ótimos colegas.

À Ana, minha parceira de estágio no primeiro semestre. Obrigada, aprendi muito contigo.

À Fernanda, minha parceira de estágio no segundo semestre. Obrigada, foi muito bom fazer estágio contigo.

Ao Maurício, meu amigo e futuro colega de profissão, pela amizade e apoio.

As minhas colegas de SP Ana, Rô, Patrícia Mendonça, Fabíola, Gabi, Lina, Elaine e Sailin, pelas tardes de sextas-feiras super divertidas! À professora Alessandra Scherer, pelo estímulo e flexibilidade e pelo aprendizado que me proporcionou.

Às amigas de Libras Thamires e Thaís, pela amizade e pela troca de conhecimentos sobre os surdos.

Às psicólogas Mari e Bel, por contribuírem com meu crescimento pessoal e profissional.

À professora Rosana Cunha, que me mostrou o que é amar a sua profissão.

À professora Nádia Kienen, que me ensinou a ser mais questionadora.

À professora Juliane, por me acompanhar no estágio no segundo semestre. Obrigada por todas as aprendizagens e pelo crescimento profissional que você me proporcionou!

Ao professor Iúri, que me ensinou muito sobre pesquisa.

À professora Carol, por quem eu tenho um carinho enorme! Obrigada Carol, por me ensinar que “o máximo que eu vou levar é um não”, por me proporcionar grande aprendizado no PAPIU e agora por estar contribuindo com meu TCC!

À professora Michelle, pelas orientações ao longo do ano.

À Vanessa de Andrade, pelas contribuições no meu TCC.

À Elisa Vasco, por tentar me indicar pessoas surdas para eu realizar a minha pesquisa.

À Sandra, pelo auxílio na coleta de dados do meu TCC.

À Gisele Iandra, por ter feito a mediação das entrevistas com seriedade e ética.

À Gladis Perlin, por me proporcionar grande aprendizado sobre os surdos e pelo incentivo dado para a realização deste TCC.

Ao Gabriel Finamore, pelo seu esforço e disposição em me ajudar na construção deste TCC.

E por fim, aos três surdos que contribuíram com a realização da minha pesquisa.

"As Mãos rompem o silêncio e fazem a comunicação de quem não ouve, mas vê, sente e se emociona" (Autor desconhecido)

RESUMO

No decorrer da história, os sujeitos surdos sempre sofreram discriminação. Atualmente ainda há muitos deles que não têm acesso pleno à educação e ao trabalho ou, quando se inserem no mercado de trabalho, ainda enfrentam dificuldades dentro desse ambiente. Diante dessa contextualização, esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado e, como objetivos específicos, identificar a percepção que esses sujeitos têm sobre sua própria inserção em seu contexto de trabalho, sobre a organização e condições deste trabalho, e sobre os seus relacionamentos sócio-profissionais. Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, de delineamento de estudo de caso e de natureza qualitativa. Para alcançar os objetivos, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, por intermédio de uma intérprete, com três sujeitos surdos do sexo masculino. Os dados coletados foram analisados a partir da análise de conteúdo, sendo categorizados e vinculados com a teoria. Com relação à inserção desses sujeitos no atual contexto de trabalho remunerado, destaca-se que apesar das empresas cumprirem a chamada Lei de Cotas, são realizadas poucas ações de integração e treinamento desses funcionários. No que se refere à organização do trabalho, percebeu-se o pouco acompanhamento dos supervisores com relação aos funcionários surdos. Sobre as condições de trabalho, verificou-se que há barreira de comunicação entre os sujeitos surdos e as chefias/funcionários das empresas. Quanto aos relacionamentos sócio-profissionais ficou evidente que os sujeitos surdos se relacionam melhor com os outros sujeitos surdos do que com os ouvintes. Conclui-se que apesar da existência da chamada Lei de Cotas, houve poucas ações com relação à efetiva integração, treinamento, acompanhamento e acessibilidade dos sujeitos surdos entrevistados.

Palavras-chave: Sujeitos surdos. Trabalho remunerado. Contexto de Trabalho. Inserção dos surdos no mercado de trabalho.

LISTA DE SIGLAS

AASI – Aparelho de amplificação sonora individual

ASGF – Associação dos Surdos da Grande Florianópolis

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FENEIS – Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

TDD – Telephone Device for the Deaf

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Contexto de trabalho.	37
Quadro 2 - Caracterização dos participantes	47
Quadro 3 - Aproximação dos sujeitos surdos com a atual vaga de trabalho.	54
Quadro 4 - Apresentação dos sujeitos surdos à empresa e chefias/funcionários.....	58
Quadro 5 - Orientações sobre as atividades a serem exercidas.	61
Quadro 6 - Esclarecimento de regras/normas da instituição aos sujeitos surdos.	64
Quadro 7 - Dia-a-dia dos sujeitos surdos no atual contexto de trabalho.	66
Quadro 8 - Estabelecimento de metas e supervisão.	69
Quadro 9 - Ambiente físico e equipamentos/instrumentos do atual contexto de trabalho.	71
Quadro 10 - Suporte organizacional.....	75
Quadro 11 - Relacionamentos sócio-profissionais no atual contexto de trabalho.....	82

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Etapas da inserção no mercado de trabalho.....	32
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 PROBLEMÁTICA	13
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo geral.....	16
1.2.2 Objetivos específicos.....	16
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	21
2.1 SUJEITOS SURDOS	21
2.1.1 Nomenclaturas na área da surdez.....	24
2.2 EDUCAÇÃO DOS SUJEITOS SURDOS	26
2.3 TRABALHO	29
2.3.1 Inserção no mercado de trabalho.....	31
2.3.2 Contexto de trabalho	36
2.3.2.1 Organização do trabalho	37
2.3.2.2 Condições de trabalho	39
2.3.2.3 Relacionamentos sócio-profissionais	42
3. MÉTODO	44
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	44
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	45
3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA.....	45
3.4 PROCEDIMENTOS.....	47
3.4.1 Seleção dos participantes	48
3.4.2 Contato com os participantes	48
3.4.3 Coleta e registro dos dados	49
3.4.4 Organização, tratamento e análise dos dados	50
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	52
4.1 INSERÇÃO NO ATUAL CONTEXTO DE TRABALHO REMUNERADO	52
4.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	63
4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO	70
4.4 RELACIONAMENTOS SÓCIO-PROFISSIONAIS	80
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87

REFERÊNCIAS	93
APÊNDICES	102
APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA.....	103
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	105
APÊNDICE C – TERMO DE COMPROMISSO, SIGILO E CONFIDENCIALIDADE DO INTÉRPRETE	107

1. INTRODUÇÃO

Na graduação em Psicologia da Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), na oitava fase o acadêmico deve optar por uma das ênfases curriculares oferecidas: Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano (NOPTH) e Núcleo Orientado em Psicologia e Saúde (NOPS). No Núcleo Orientado em Psicologia e Trabalho Humano (NOPTH), o acadêmico opta por um dos projetos de intervenção: DHO (Desenvolvimento Humano nas Organizações) e DHT (Desenvolvimento Humano no Trabalho). O DHO busca compreender a relação do sujeito com a organização em que está inserido.

O trabalho de conclusão de curso tem seu início na nona fase e a escolha do tema está relacionada com o projeto de intervenção em que o acadêmico está inserido. A presente pesquisa tem como objetivo discutir a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado.

Para responder o problema de pesquisa, esta pesquisa está dividida em cinco capítulos. O primeiro abrange a problemática, o objetivo geral e os específicos e a justificativa social e científica. O segundo abrange a fundamentação teórica, que discute dois temas: os sujeitos surdos com subcapítulos denominados sujeitos surdos e educação dos sujeitos surdos e trabalho com subcapítulos denominados inserção no mercado de trabalho e contexto de trabalho. O terceiro capítulo compreende o método que foi utilizado para alcançar os objetivos desta pesquisa. O quarto capítulo trata-se da discussão dos dados que foram coletados. E por fim, o quinto capítulo se refere às principais conclusões desta pesquisa.

1.1 PROBLEMÁTICA

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2002), a partir do censo demográfico do ano de 2000, há 5,7 milhões de pessoas no Brasil com alguma dificuldade de ouvir, dentre essas, 176.067 são incapazes de ouvir (totalmente surdas). O Decreto n° 3298, de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 4°, inciso IV, com alterações realizadas pelo Decreto n° 5296, de 2 de dezembro de 2004, traz uma classificação dos graus

de perdas auditivas: surdez leve (de 25 a 40 decibéis), surdez moderada (de 41 a 55db), surdez acentuada (de 56 a 70db), surdez severa (de 71 a 90db), surdez profunda (acima de 91db) e anacusia (surdez total). Desta forma, os 176.067 indivíduos brasileiros incapazes de ouvir estão incluídos na classificação de anacusia. Além disso, de acordo com Novaes (2010) é possível analisar a surdez como unilateral ou bilateral, quando acomete um ou ambos os ouvidos.

Observa-se que ao decorrer da história, os surdos sofreram discriminação ou até mesmo eram eliminados. Segundo Novaes (2010), em Esparta e Atenas (Grécia) os neonatos considerados deformados eram condenados à morte ao nascer e na Índia eram atirados nas águas do rio Ganges. Os gregos se dedicavam à guerra e valorizavam a dança, a estética, a perfeição do corpo, a beleza e a força, que se transformavam num grande objetivo. Se a criança recém-nascida apresentasse qualquer manifestação que fosse contrária ao ideal da época, era eliminada (BIANCHETTI, 1999). Porém, conforme Oliveira (2007), algumas vezes essa situação não se aplicava aos recém-nascidos surdos, já que a surdez não era detectada imediatamente. Assim, por volta de 753 a.C., o imperador Rômulo, fundador de Roma, decretou uma lei cuja orientação era que as crianças que se tornassem um incômodo para o Estado deveriam ser eliminadas até os três anos de idade. Aos surdos que conseguiam sobreviver a essa lei, restava o afastamento do convívio social, sendo isolados, presos em celas e calabouços, asilos e hospitais ou feitos de escravos.

De acordo com Oliveira (2007), somente no século XVI surgiu a preocupação com relação à formação educacional dos surdos. A educação dos surdos passou por três momentos históricos: o do oralismo, o da comunicação total e o do bilinguismo. Nas últimas décadas do século XX, surgiu a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS), uma entidade filantrópica que defende e luta pela Comunidade Surda Brasileira, com finalidade sócio-cultural, educacional e assistencial. Desde sua fundação, o seu maior objetivo foi divulgar a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)¹. Essa língua foi reconhecida a partir da Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Além disso, surgiram diversas Associações de Surdos² nos Estados do Brasil.

¹ Romeu Sasaki (2002) aponta que a terminologia correta é Língua de Sinais Brasileira. Afirma que Língua Brasileira não existe e que a terminologia “língua de sinais” compreende uma unidade vocabular, isto é, funciona como se as três palavras (língua de sinais) fossem somente uma. Então, é adjetivado cada língua de sinais existente no mundo, como por exemplo, Língua de Sinais Brasileira. Porém, neste trabalho será considerado como Língua Brasileira de Sinais pelo fato da Legislação Brasileira e diversos trabalhos científicos utilizarem essa terminologia.

² Em Florianópolis, há a Associação dos Surdos da Grande Florianópolis (ASGF).

Atualmente, existem dois modelos de intervenção na surdez. Um seria o modelo clínico-terapêutico da surdez e o outro seria o modelo sócio-antropológico da surdez. Para Skliar (2001), no segundo, os surdos são vistos como indivíduos que estão inseridos numa comunidade linguística minoritária, em que compartilham uma língua, valores culturais e hábitos próprios. Porém, o mesmo autor, constatou que apesar desse segundo modelo se referir à surdez com terminologias contrárias às noções de patologia e de deficiência, não é esclarecido nele que “a surdez está efetivamente incorporada dentro do discurso da deficiência” (SKLIAR, 2001, p. 10).

Pela concepção sócio-antropológica, o surdo possui uma cultura própria. Com relação ao que seria a cultura surda, Strobel (2008) afirma que

Cultura surda é o jeito de o sujeito surdo entender o mundo e de modificá-lo a fim de se torná-lo acessível e habitável ajustando-os com as suas percepções visuais, que contribuem para a definição das identidades surdas e das “almas” das comunidades surdas. Isso significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos de povo surdo (STROBEL, 2008, p.24).

Além disso, o Decreto nº 5626/04, artigo 2, dispõe que “(...) considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras”. Strobel (2008) acrescenta que o povo surdo utiliza a terminologia “surdo”, independente do grau de surdez apresentado pelo sujeito surdo.

Sobre a relação do surdo com o trabalho, Ross (1999) refere que nos períodos da Idade Primitiva, da Idade Média, da Reforma e da Revolução Industrial, os indivíduos que não atendiam às características da “normalidade” e eram marcados por alguma imperfeição biológico-orgânica, como na visão e na audição, eram eliminados ou excluídos da sociedade, permanecendo em instituições de reclusão. Klein (2003) acrescenta que a partir do século XIX e XX houve ações ligadas à formação profissional dos surdos.

Com relação ao trabalho de modo geral, Codo (2006, p. 80) afirma que este é constituído por meio de “uma relação de dupla transformação entre o homem e a natureza, geradora de significado” e é fundamental na construção da identidade dos sujeitos. Além disso, Bernal (2010) afirma que o trabalho possui diversas funções, tais como de formadora de autoestima e de identidade, como fonte econômica, por exemplo.

Se o trabalho é fundamental para a constituição da identidade dos indivíduos, este deveria ser oportunizado a todos. No entanto, apesar de terem sido criadas Associações, Federação, Decretos, Leis que apóiam os sujeitos surdos para que lhes sejam garantidos

educação, saúde e também trabalho, percebe-se no cotidiano e nas pesquisas científicas realizadas, como a de Góes e Marin (2006) e de Silveira (2009), que ainda há muitos deles que não têm acesso pleno à educação e ao trabalho ou, quando se inserem no mercado de trabalho, ainda enfrentam dificuldades dentro desse ambiente.

Os psicólogos inseridos nas organizações, conforme Bock et al (2002) realizam as suas intervenções com foco nas relações e formas de trabalho. Como a Psicologia tem como objeto de estudo, segundo Bock et al (2002), os fenômenos psicológicos, o profissional da área tem o conhecimento para compreender as relações humanas estabelecidas dentro de um contexto de trabalho.

Diante do exposto acima, percebe-se a importância de se realizar uma pesquisa com os sujeitos surdos, que ao longo da história sofreram com a discriminação e exclusão, vinculando com o trabalho, já que este tem importância na construção da identidade. Assim, surge a seguinte pergunta de pesquisa: Qual a percepção do sujeito surdo acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a percepção do sujeito surdo acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar a percepção do sujeito surdo acerca de sua inserção no seu atual contexto de trabalho remunerado

Identificar a percepção do sujeito surdo acerca da organização do trabalho no seu atual contexto de trabalho remunerado

Identificar a percepção do sujeito surdo acerca das condições de trabalho a ele disponibilizadas no seu atual contexto de trabalho remunerado

Identificar a percepção do sujeito surdo acerca dos relacionamentos sócio-profissionais no seu atual contexto de trabalho remunerado

1.3 JUSTIFICATIVA

Foi realizada uma busca de artigos científicos e dissertações para verificar a existência de pesquisas realizadas acerca da temática da surdez e de sujeitos surdos, como também sobre temáticas relacionadas às pessoas consideradas deficientes. Foram encontradas pesquisas na área de Medicina, Fonoaudiologia, Pedagogia, Letras, como também na área de Psicologia.

Em relação aos indivíduos considerados deficientes, foram encontradas pesquisas que focaram no sujeito cego (BRUMER; MOCELIN; PAVEI, 2004; CÔRREA; NERES, 2008; VILLELA, 2008; LOMÔNACO; NUNES, 2010; CUNHA; ENUMO; CANAL, 2011), como também aquelas que focaram nos sujeitos com Síndrome de Down (BATANERO; OLIVEIRA, 2007; CHIARI; MACHADO, 2009).

Com o foco nos sujeitos surdos, na área de Psicologia, foram encontradas pesquisas como a de Peres (2003), Jucá (2004), Dalcin (2005), Bisol, Simioni e Sperb (2008) e Vasco (2009). Essas pesquisas são focadas na Psicanálise, nas intervenções psicoterapêuticas e avaliação psicológica. Já na pesquisa realizada por Bisol e outros (2008), a partir de uma revisão em periódicos qualis nacionais A, B e C, foram selecionados 34 artigos publicados entre os anos de 1995 e 2005 para análise. Dos 34 artigos analisados, constatou-se que em 24 a surdez foi alinhada ao modelo sócio-antropológico, que defende a surdez como uma diferença cultural e linguística; em seis a surdez foi alinhada ao modelo clínico terapêutico, em que a preocupação é curar a surdez, corrigir os defeitos da fala e adaptar os surdos à sociedade a partir de critérios da concepção do que seja normalidade; e por fim quatro foram alinhadas à concepção psicanalítica da surdez, que se preocupa com a constituição subjetiva do sujeito surdo e não com a cura da surdez. Nesse mesmo estudo,

foram levantadas as principais temáticas de interesse dos artigos, tais como: linguagem e língua, desenvolvimento cognitivo, família, constituição psíquica do sujeito surdo, processo educativo, ideologia, implante coclear, triagem sistemática da surdez e musicoterapia (BISOL et al, 2008). É possível afirmar que nessa revisão teórica não houve análise de algum artigo que demonstrasse a preocupação da Psicologia com a relação que o surdo estabelece com o seu trabalho, objetivo este o foco desta pesquisa.

As pesquisas encontradas que abordam a temática da surdez e do trabalho foram a de Araújo (2002), a de Góes e Marin (2006) e Silveira (2009). Os estudos do primeiro e último são os que mais se parecem com a presente pesquisa, pois focam em aspectos do trabalho. Já o segundo estudo, menciona o trabalho dos sujeitos surdos, mas não sendo esse o foco. Nesta pesquisa, pretende-se dar ênfase ao trabalho, especificando cada aspecto do mesmo, tais como a inserção no mercado de trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho e os relacionamentos sócio-profissionais.

O estudo de Góes e Marin (2006), que trouxe alguma vinculação entre sujeitos surdos e trabalho, investigou a experiência das pessoas surdas em atividades do cotidiano. Como resultado foram demonstradas algumas dificuldades dos sujeitos surdos ao realizarem atividades do dia-a-dia, como ir ao supermercado, ao banco, e também dificuldades no seu ambiente de trabalho. Em relação ao dia-a-dia no trabalho, a maioria dos surdos entrevistados abordou as dificuldades de comunicação e em estabelecer relacionamentos interpessoais, fornecendo diversos exemplos desses fatos. Um surdo relatou sua dificuldade em compreender o que o chefe lhe pede, já que a comunicação ocorre oralmente e não por intermédio da língua de sinais, por não haver intérprete para fazer essa mediação. Nessa pesquisa realizada por eles foram investigadas atividades do dia-a-dia, dentre elas, o trabalho. Porém, nesta pesquisa pretendeu-se focar na percepção que os surdos têm acerca do contexto do trabalho remunerado que eles exercem atualmente, nos aspectos de inserção no mercado de trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho e os relacionamentos sócio-profissionais. Foram investigados todos esses aspectos do trabalho com profundidade, diferente das pesquisas citadas.

A pesquisa realizada por Araújo (2002) investigou um programa cujo objetivo é qualificar os jovens surdos para o trabalho em uma organização do setor de varejo. A pesquisadora teve como objetivo analisar a relevância dos elementos da prática pedagógica dessa qualificação, já que se tratava de um processo de ensino-aprendizagem para os sujeitos surdos. O desenvolvimento do programa possuía quatro etapas: 1) recrutamento; 2) seleção; 3) curso de preparação para o mercado de trabalho e 4) treinamento (integração e

acompanhamento). Para coletar os dados sobre quais eram os procedimentos adotados pela organização nessas etapas, foram feitas entrevistas com psicóloga, assistente social, estagiário de Serviço Social, bem como a observação das etapas de seleção e de treinamento (integração). Também foi realizada uma entrevista com os estagiários surdos, por intermédio de intérprete, com questões referentes ao trabalho desenvolvido por eles, à realização de um curso profissionalizante, às dificuldades no trabalho, como ocorre a comunicação e a discriminação. Destaca-se a importância dessa dissertação para a Psicologia das Organizações e do Trabalho, tendo em vista que um dos objetivos foi analisar os processos de recrutamento e seleção e treinamento focando nos sujeitos surdos. Nesta pesquisa, além dos aspectos de dificuldades no trabalho e de comunicação, foram investigados aspectos relacionados à inserção no mercado de trabalho, à organização do trabalho, às condições de trabalho e aos relacionamentos sócio-profissionais. Na dissertação de Araújo (2002) não foram investigados todos os aspectos do trabalho que foram estudados na presente pesquisa.

Por fim, outro estudo que aborda a temática surdez e trabalho foi realizado por Silveira (2009), que investigou as representações sociais do trabalho de surdos elaboradas pelos próprios surdos. Para alcançar os objetivos, foram realizadas entrevistas com os sujeitos surdos que trabalhavam e com os que não trabalhavam, por meio do intérprete, com questões relacionadas ao trabalho de modo genérico, ao trabalho dos surdos, ao ingresso e permanência no mercado de trabalho e à formação profissional. Nesta pesquisa, além de investigar os relacionamentos sócio-profissionais, a inserção no mercado de trabalho e as dificuldades no trabalho, pretende-se focar também na organização do trabalho e nas condições do trabalho, na percepção dos sujeitos surdos. Novamente, foi citada uma pesquisa em que não foram investigados todos os aspectos do trabalho, o que diferiu dos objetivos da presente pesquisa.

Observa-se que na literatura, diversos documentos importantes, como a Declaração de Salamanca (1994), a Carta para o Terceiro Milênio (1999), Leis/Decretos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8213/91), foram publicados em prol dos considerados deficientes, incluindo os sujeitos surdos. A primeira declara a promoção da desmarginalização das pessoas consideradas deficientes, a educação para todos e uma transição efetiva da escola para o trabalho, e com relação aos sujeitos surdos, destaca a importância da linguagem de signos que eles utilizam na comunicação e que, por esse motivo, a educação deles poderia ser mais adequada se fossem realizadas em escolas especiais. A segunda explicita que ainda há muita ignorância, preconceito, medo e superstição por parte da sociedade em relação aos indivíduos considerados deficientes, que é necessário aceitá-los, insistir nos direitos humanos e civis, a eliminação de barreiras ambientais, eletrônicas e atitudinais que permitam o acesso

pleno deles na sociedade. Por fim, a Lei de Cotas aborda a reserva de vagas nas empresas para as pessoas consideradas deficientes e os indivíduos considerados incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho.

Percebe-se que os documentos e Lei citados acima evidenciam a importância de se respeitar a diversidade humana, a necessidade de promover ações para que permitam o acesso pleno dos indivíduos considerados deficientes à educação, à saúde e ao trabalho. Esta pesquisa contribui socialmente pelo fato de os sujeitos surdos, nos contextos escolar e de trabalho, serem muitas vezes excluídos e desrespeitados e cientificamente por não terem sido encontradas pesquisas que abrangem todos os aspectos do trabalho que foram investigados no presente estudo. Também não foram encontradas publicações que relacionam a temática do trabalho e da surdez realizadas em Florianópolis. Por fim, é importante esta pesquisa na área da Psicologia das Organizações e do Trabalho, para que se conheça a percepção dos sujeitos surdos em relação ao seu trabalho e assim, é uma forma de os profissionais psicólogos refletirem sobre possíveis intervenções com esses sujeitos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão discutidas as temáticas acerca da surdez e do trabalho. Primeiramente, será explanado sobre os sujeitos surdos, a educação desses sujeitos e de sua educação profissional ao longo da história. Posteriormente, serão discutidos sobre o trabalho e seus aspectos, tais como a inserção no mercado de trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho e os relacionamentos sócio-profissionais.

2.1 SUJEITOS SURDOS

Há uma vasta literatura e legislações que conceituam questões relacionadas à deficiência. O Decreto nº 3298/99 discorre que as pessoas consideradas deficientes são as que se enquadram nas categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. Neste Decreto, a deficiência auditiva é descrita como uma perda parcial ou total da audição, tendo variação de graus e níveis. Porém, posteriormente surgiu o Decreto nº 5296/04 que considera que deficiente auditivo é aquele que possui “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” (BRASIL, 2004). Já o Decreto nº 3956/01 dispõe que a terminologia deficiência “significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social” (BRASIL, 2001).

Os Decretos citados acima consideram a pessoa com deficiência como alguém que tem uma limitação física, mental ou sensorial e que por consequência terá restrições para exercer as atividades do seu cotidiano, como também considera deficientes auditivos todos os indivíduos que possuem algum grau de surdez, não mencionando a terminologia “surdo”. No entanto, há Decretos que utilizam a terminologia “surdo” e que colocam que esses sujeitos possuem uma cultura e uma língua própria. Por exemplo, o Decreto nº 5626/05, artigo 2, dispõe que “(...) considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e

interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras” (BRASIL, 2005).

A Libras foi reconhecida com a publicação da Lei nº 10.436, que dispõe:

Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa (BRASIL, 2002)

Além do Decreto nº 5626/05 citar o termo “pessoa surda” e que esta manifesta sua cultura, principalmente pelo uso da língua de sinais, na literatura há diversos autores que defendem que o surdo possui uma cultura própria, o que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos próprios. Strobel (2008) aponta que há alguns artefatos específicos da cultura surda, que constituem produções do indivíduo que tem sua maneira de ser, ver, entender e modificar o mundo, sendo eles: *experiência visual*: como meio de comunicação, utiliza-se a visão; *lingüístico*: os surdos que têm acesso à língua de sinais e participam da comunidade surda tem maior segurança, autoestima e identidade sadia; *familiar*: nas famílias em que todos os membros são surdos, o processo de transmissão da cultura surda ocorre naturalmente, já nas famílias em que há membros surdos e ouvintes, os surdos colocam que a dificuldade encontrada no ambiente familiar é a carência de diálogo e a falta de entendimento sobre o que seria a cultura surda; *literatura surda*: há diversos gêneros na literatura surda: poesia, piadas, história de surdos, literatura infantil, clássicos, fábulas, romances, contos, lendas, que significam a memória das vivências surdas; *vida social e esportiva*: são acontecimentos culturais como casamentos entre surdos, lazeres, festas,

atividades que ocorrem nas associações de surdos, eventos esportivos; *artes visuais*: teatro, pinturas, esculturas, que expressam as histórias, as subjetividades e a cultura surda; *política*: consiste em lutas e movimentos do povo surdo pelos seus direitos; *materiais*: como o TDD (Telephone Device for the Deaf), telefone para surdos, instrumentos luminosos como a campainha em casas, que auxiliam nas acessibilidades na vida cotidiana dos sujeitos surdos.

Na literatura existem os conceitos de “povo surdo” e “comunidade surda”. Strobel (2008) afirma que o primeiro seria um grupo de indivíduos surdos, que utilizam a mesma língua, que têm história, costumes e tradições comuns e interesses idênticos, que não habitam o mesmo local, mas estão ligados por uma origem. O segundo seria um grupo de pessoas que abrangeria os sujeitos surdos e os sujeitos ouvintes – como professores, membros de família, intérpretes e amigos, que num determinado local, participam e compartilham interesses em comum. Afirma que a constituição de identidades surdas se dá a partir “de comportamentos transmitidos coletivamente pelo ‘povo surdo’, que ocorre espontaneamente quando os sujeitos surdos se encontram com os outros membros surdos nas comunidades surdas” (STROBEL, 2008, p. 33). No entanto, ela comenta que isso não significa que os povos surdos se isolam da comunidade ouvinte, mas que os sujeitos surdos, quando se identificam com a comunidade surda, ficam mais motivados para valorizar sua cultura e assim estariam mais autoconfiantes na sua construção de identidade, “iniciando uma caminhada sendo respeitado como sujeito ‘diferente’ e não como ‘deficiente’” (STROBEL, 2008, p. 33). Acrescenta que a sociedade, por ter em sua maioria sujeitos ouvintes, afirma que o sujeito surdo deve viver e submeter-se a essa maioria que o rodeia. Sobre essa questão do sujeito surdo ter que submeter-se à sociedade ouvinte, Skliar (2001, p. 15) apresenta o conceito do termo “ouvintismo”: “Trata-se de um conjunto de representações dos ouvintes, a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte. Além disso, é nesse olhar-se, e nesse narrar-se que acontecem as percepções de ser deficiente, do não ser ouvinte (...)”.

Sobre a construção da identidade surda, Perlin (2001) enfatiza a importância do encontro surdo-surdo. Coloca que os surdos são surdos pela experiência visual, que difere da experiência auditiva. Cita um relato de uma mulher surda de 25 anos: “aquilo no momento do meu encontro com os outros surdos era o igual que eu queria, tinha a comunicação que eu queria, aquilo que identificava eles identificava a mim também, e fazia ser eu mesma, igual” (PERLIN, 2001, p. 54). A mesma mulher relata que seria impossível se comunicar como os ouvintes, que a estratégia seria aderir ao jeito de ser surda e se comunicar visualmente: “Um dia descobri que nunca iria falar como os ouvintes, seria mesmo impossível. Era preciso pegar o meu jeito próprio de ser surda, de ter minha comunicação visual” (PERLIN, 2001, p. 54).

Também afirma que as identidades surdas “estão aí, não se diluem totalmente no encontro ou na vivência em meios sócio-culturais ouvintes” (PERLIN, 2001, p. 54).

De acordo com Bisol, Simioni e Sperb (2008), nas últimas décadas, os educadores, os profissionais da saúde e os pesquisadores adotam o modelo clínico terapêutico da surdez ou o modelo sócio-antropológico da surdez. Para Skliar (2000), o primeiro relaciona a surdez com a patologia, com o déficit biológico, cujo objetivo é a cura do problema auditivo, o ensino da língua oral, a correção de defeitos da fala e o treinamento da leitura labial e a articulação. Essa concepção se opõe à aprendizagem da língua de sinais por defender que esta não apresenta um verdadeiro sistema linguístico e que o menor ou maior conhecimento da língua oral pelo surdo está relacionado ao desenvolvimento cognitivo dele. Já o segundo modelo defende que “os surdos formam uma comunidade linguística minoritária caracterizada por compartilhar uma língua de sinais e valores culturais, hábitos e modos de socialização próprios” (SKLIAR, 2000, p. 141).

2.1.1 Nomenclaturas na área da surdez

Na literatura, há diversas nomenclaturas na área da surdez, tais como: surdo, deficiente auditivo, surdo-mudo, surdo oralizado e não oralizado, surdo sinalizado, implante coclear e aparelho de amplificação sonora individual (AASI).

Com relação à diferença entre as terminologias “surdo” e “deficiente auditivo”, Novaes (2010) leciona que a primeira é quando a pessoa possui surdez total e a segunda é quando a pessoa tem resíduos de audição, mesmo que de forma parcial. Porém, Strobel (2008) salienta que o povo surdo rejeita a terminologia “deficiente auditivo”, pois esta define o surdo conforme sua capacidade ou ausência de ouvir e não considerando a existência de uma cultura linguística distinta. Então, o povo surdo utiliza a terminologia “surdo”, não considerando o grau de perda auditiva. Essa concepção de surdez proposta por Strobel (2008) é utilizada nesta pesquisa.

Com relação à terminologia “surdo-mudo”, Novaes (2010) afirma que a utilização da mesma é incorreta, já que uma pessoa surda, por não emitir sons, não necessariamente possui alguma deficiência em relação à voz. O fato da não utilização dos sons ocorre porque não ouve.

O autor também refere que quando o surdo se comunica por meio da fala, ele é oralizado e que quando este se comunica somente por meio da língua de sinais, ele é sinalizado e não é oralizado, já que não se comunica por meio da fala.

Há dois aparelhos que auxiliam o sujeito surdo na escuta. Conforme Strobel (2008) o aparelho de amplificação sonora individual (AASI) é um aparelho que aumenta os sons, que possibilita ao sujeito com surdez a escuta. Há diversos tipos de fabricações e distintos modelos. O mais comum é o colocado atrás da orelha com molde da orelha interna.

Também há o Implante Coclear, que segundo Belivacqua e Moret (2005, p. 128) estes são

(...) dispositivos eletrônicos biomédicos de alta tecnologia, desenvolvidos para realizar a função das células ciliadas da cóclea que estão danificadas ou ausentes, e proporcionar a estimulação elétrica das fibras do nervo auditivo remanescentes. O implante coclear não cura a surdez, mas provê a sensação da audição à criança portadora de deficiência auditiva com a qualidade necessária para a percepção dos sons da fala (BELIVACQUA; MORET, 2005, p. 128).

No entanto, Strobel (2008) faz ressalvas quanto à utilização do implante coclear:

Houve casos de surdos que foram implantados quando eram crianças e depois de adultos se revoltaram, porque não tem liberdade para praticar esportes e não podem ter aproximação direta a monitores de televisão, computadores e forno de microondas quando os mesmos encontram-se em funcionamento, uma vez que a radiação eletromagnética presente nestes equipamentos pode ser capaz de alterar a função do circuito eletrônico do Implante Coclear e ocasionar alteração na qualidade do som e falha no envio da estimulação (STROBEL, 2008, p. 73).

De um lado, é apresentada a vantagem da utilização do implante coclear, por profissionais da área da saúde e de outro, são apresentadas as suas desvantagens, por uma pessoa surda.

Percebe-se a importância de compreender algumas terminologias utilizadas na área da surdez. Há terminologias que são utilizadas com mais frequência na área da Medicina e outras na área das ciências sociais.

2.2 EDUCAÇÃO DOS SUJEITOS SURDOS

Segundo Nogueira e Silva (2008), houve três momentos históricos da educação dos surdos. O primeiro foi o oralismo, que defendia a ideia de que a surdez era uma deficiência a ser minimizada e tratada, cujo objetivo era integrar a criança surda na sociedade dos ouvintes. Posteriormente surgiu a comunicação total, que utilizava vários métodos para oralizar o sujeito surdo, porém com o apoio da língua de sinais para o aprendizado da língua oral e escrita. E por fim, surgiu o bilinguismo, que para Lacerda (2006) consiste do sujeito surdo adquirir a língua de sinais, sendo esta sua língua materna, para posteriormente haver o aprendizado da língua de seu país, como segunda língua.

Conforme Oliveira (2007), somente no século XVI surgiu a preocupação com relação à formação educacional dos sujeitos surdos. Na tese de doutorado de Klein (2003), encontram-se relatos de que os surdos eram educados a partir de instituições de reclusão, que tinham como objetivo a normalização e o controle moral e social dos surdos. A autora afirma que tanto as escolas do Brasil quanto as da França e da Alemanha, preocuparam-se em “capturar” os corpos de alunos e alunas a fim de uma manutenção de uma vida saudável e de um melhor aproveitamento de cada um deles. A educação dos surdos era baseada na tentativa de oralizá-los. A educação profissional era vista e praticada a partir de uma abordagem reabilitadora, ou seja, tinha como objetivo a aprendizagem da língua oral para possibilitar uma “(...) comunicação regular com o meio, bem como a habilitação profissional a fim de que possam viver de seu trabalho, deixando de representar valores negativos no seio da sociedade” (KLEIN, 2003, p. 43).

Segundo Klein (2003), a educação dos surdos foi iniciada no Brasil a partir do final do século XIX, com a chegada de E. Huet em 1855. Strobel (2008) afirma que a primeira escola para surdos no Brasil, inicialmente chamada de Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, e hoje denominado de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), foi fundada no dia 26 de setembro de 1857 no Rio de Janeiro, por E. Huet. Klein (2003) afirma que E. Huet, em uma carta para D. Pedro II, escreveu seus objetivos na organização do espaço e do tempo, na escola a ser criada. Havia algumas matérias específicas que seriam disponibilizadas aos alunos “surdos-mudos”³

³ Klein (2003) afirma que em vários documentos escritos no final do século XIX e início do século XX, denominavam os sujeitos surdos de surdos-mudos ou até mudos. Na década de 50, do século XX, retirou-se o termo “mudo” dos documentos oficiais. Nas décadas posteriores, (continua na próxima página)

8 horas por dia são dedicadas às aulas e 4 horas aos trabalhos manuais, distribuídos de modo a servir de recreação e distração entre os estudos. (...) As matérias de estudo serão principalmente a história, o catecismo, a aritmética, a geografia, a agricultura teórica e prática. (...) A agricultura sendo o estado que mais convém aos surdos mudos em geral, e além de necessitar um exercício moderado que os mantenha saudável (...) será a finalidade exclusiva dos trabalhos manuais (KLEIN, 2003, p. 39)

Com relação às disciplinas ministradas no surgimento dessa escola, Lulkin (2001) também aponta as matérias de estudo, sendo a língua portuguesa, aritmética, geografia, história do Brasil, escrituração mercantil, doutrina cristã, linguagem articulada e leitura sobre os lábios. Aponta que nas duas últimas se observava uma proposta oralista implícita e que em 1911, o Regulamento interno instituiu que o método oral fosse adotado no ensino de todas as disciplinas. Klein (2003) enfatiza que o objetivo das ações na escola criada por E. Huet era de fixar os sujeitos surdos a um “aparelho de normatização”, um controle social e moral e potencializá-los a um processo produtivo. Assim, os alunos permaneciam em reclusão tanto em relação à família quanto à comunidade onde viviam.

Desde a época que foi inaugurada, a escola já foi destinada a somente surdos do sexo masculino, como também para ambos os sexos. Klein (2003) conta que quando a escola foi inaugurada, havia duas alunas e um aluno. Permaneceu por vários anos atendendo ambos os sexos, porém alguns anos depois, sob a direção de Tobias Leite de 1868 a 1896, até 1930, as surdas estiveram fora do Instituto. Durante esse período, a lógica era de que os meninos surdos, se não fossem educados, representariam um problema para a família e a sociedade, diferentemente das meninas surdas. Em 1930, predominou o regime de externato concomitante à criação de oficinas de bordados e costura. Somente em 1950, o internato feminino foi reativado.

Em 1925, a escola transformou-se em um estabelecimento de ensino profissional, onde havia cursos de formação para o trabalho. Klein (2003) destaca que de 1930 a 1947, o Dr. Armando de Lacerda era diretor do Instituto dos Surdos-Mudos. Ele foi um dos idealizadores da Pedagogia Emendativa, que considerava o sujeito surdo um “enfermo da audição” e que surgiu como um mecanismo de normalização, com o objetivo de “adaptar” esse indivíduo às condições dos sujeitos considerados “normais”. Nessa proposta da pedagogia, o ensino profissional procurou fornecer ao sujeito surdo possibilidades de atuação na vida prática. Havia quatro níveis de cursos de formação para o trabalho, os quais eram

nos discursos médicos principalmente, utilizava-se o termo “deficiente auditivo”. Atualmente, as comunidades surdas, suas lideranças e pesquisadores, insistem na utilização da terminologia “surdo”.

denominados de nível pré-vocacional, vocacional, de especialização e de aperfeiçoamento, que correspondiam a oito anos de aprendizagem. No nível pré-vocacional, cuja duração era três anos, os alunos surdos faziam um rodízio entre algumas opções de curso, tais como madeira (tornearia, marcenaria, entalhe), encadernação (encadernação e douração) e couro (correaria e sapataria). No final desse período, o aluno deveria optar por um dos cursos e seguir nele até o final. Já para as alunas surdas, eram oferecidos cursos de bordado e costura, havendo no sétimo e oitavo ano, um aperfeiçoamento em “corte”.

Em 1957, é implementada a Campanha para a Educação do Surdo Brasileiro, cujo movimento era oralista e assistencialista. Nesse período, a educação dos sujeitos surdos ainda tinha como objetivo o treinamento da audição e a oralização. Os projetos e as atividades, inclusive relacionadas à formação profissional, dependiam do desempenho dos alunos a esses objetivos. Com relação ao método oralista, Nogueira e Silva (2008) afirmam que este defendia a ideia de que a surdez era uma deficiência a ser minimizada e tratada, cujo objetivo era integrar a criança surda na sociedade dos ouvintes.

Conforme Silveira (2009), em 1970 surgiu a Federação Nacional de Educação e Integração do Deficiente Auditivo (FENEIDA), sob a direção de ouvintes. Foi na década de 80 que os surdos puderam participar das decisões dessa entidade, como também da posse da diretoria. Assim, a entidade passou a ser chamada de Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS). Com a mudança da sigla, mudou o estereótipo de serem considerados como deficientes, no sentido pejorativo da palavra.

Com relação à habilitação e à reabilitação para o trabalho, Klein (2003) conta que entre os anos de 1972 e 1985, há uma articulação das ações entre o Centro Nacional de Educação Especial (CENESP/MEC), os serviços especializados da Legião Brasileira de Assistência (LBA/MPAS) e os serviços de reabilitação profissional do INPS/MPAS, cujo objetivo era a criação de espaços de habilitação e reabilitação para o trabalho de pessoas que sofreram acidentes de trabalho, como também para pessoas consideradas deficientes, de caráter preventivo e corretivo. Um dos resultados dessas ações é a publicação, no início dos anos 90, da Instrução Normativa nº 5 de 30/8/91 (1991 apud Klein, 2003), do Ministério do Trabalho e da Previdência, criando um programa de treinamento profissional nas empresas. Essa Instrução Normativa aborda o trabalho para a pessoa considerada deficiente na perspectiva de atividades com finalidade terapêutica e de reabilitação. Em 1985, o CENESP/MEC elaborou um plano chamado Educação Especial – Nova Proposta, que tinha como objetivo a realização de programas que propiciassem preparo profissional e integração

na força de trabalho para as pessoas consideradas portadoras de necessidades especiais, termo utilizado na época.

Em 1991, surgiu a Lei de Cotas nº 8.213/91 que em seu artigo 93, estabelece que:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados 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 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%

(BRASIL, 1991).

No Brasil, houve uma época que eram preparadas oficinas nas escolas de surdos com o objetivo de preparar o surdo para o mercado de trabalho, porém Klein (2003) conta que esse fato se tornou cada vez menos frequente. As instituições educacionais estabeleceram ações de orientação, encaminhamento e acompanhamento de seus alunos em cursos externos à escola, como também supervisão nos locais de trabalho. Atualmente, as instituições como a FENEIS, o INES e as diversas Associações de surdos existentes no Brasil⁴, têm como objetivo também inserir profissionais surdos no mercado de trabalho.

2.3 TRABALHO

Com o capitalismo, segundo Sarriera, Rocha e Pizzinato (2004), ocorre a flexibilização, precarização do trabalho ou a desregulamentação, que divide economicamente os indivíduos de forma desigual: Afirma que atualmente há modelos de flexibilização, terceirização nas empresas e desemprego crônico, que geram um processo de desmobilização da classe trabalhadora. Com isso, ocorre o desaparecimento dos sindicatos, o que dificulta a consciência da classe trabalhadora e a luta por objetivos em comum. O autor ainda argumenta que há muita competitividade entre os trabalhadores, na tentativa de manter seu posto de trabalho.

⁴ Essas informações com relação à colocação dos sujeitos surdos no mercado de trabalho estão nos sites dessas instituições: FENEIS - <http://www.feneis.org.br>; INES - <http://www.ines.gov.br> e Associação dos Surdos da Grande Florianópolis (ASGF) - <http://www.asgfsurdos.org.br>.

Na literatura há vários autores que conceituam trabalho. De acordo com Santos (2006), o trabalho pode ser definido como uma atividade que tem uma intencionalidade, que não possui um fim em si mesmo e cuja realização é para obter algo em troca. Com relação à intencionalidade, no sentido do que se espera obter através do trabalho, é definida tanto como uma atividade econômica, em que há uma remuneração obtida pelo indivíduo em troca de seu trabalho, quanto como pelo fato de contribuir com a sociedade, proporcionando bens e serviços de valor. Também há definições que vinculam o trabalho com a possibilidade de realização pessoal, de satisfação, de promover interações sociais e como constituinte da identidade dos indivíduos. O trabalho pode ser estudado sob distintos aspectos, que segundo Santos (2006) seriam os físico-ambientais, como uma atividade realizada por um indivíduo ou por um grupo de indivíduos, que abrangem os aspectos objetivos do trabalho, como a remuneração, local e horário; e os aspectos subjetivos do trabalho, sendo este um fenômeno com significado psicossocial, isto é, como cada indivíduo vive e tem sua experiência subjetiva com relação ao trabalho.

Conforme Bernal (2010), na sociedade contemporânea o trabalho cumpre diversas funções, embora isso não esteja atrelado a todos os tipos de trabalho. As funções, segundo Salanova, Gracia e Peiró (1996 apud Bernal, 2010), seriam: 1) *função integrativa*: trabalho dá sentido à vida, os indivíduos se realizam pessoalmente e formam sua autoestima e identidade; 2) *função de proporcionar status e prestígio social*: o status e prestígio social dependem do trabalho que é realizado; 3) *fonte de identidade pessoal*: os indivíduos são vistos de acordo com a profissão que exercem; 4) *função econômica*: com o salário obtido pelo seu trabalho, o indivíduo se sustenta; 5) *fonte de oportunidades para a interação e os contatos sociais*: atualmente, o trabalho se tornou a principal fonte de oportunidades para as relações sociais; 6) *função de estruturar o tempo*: o trabalho é marcador de calendário (dias de trabalho/dias de não trabalho) e de horário diário; 7) *função de manter o indivíduo sob uma atividade mais ou menos obrigatória*: há a socialização exclusiva para o trabalho e quando os indivíduos deixam o trabalho, não sabem como utilizar o tempo livre; 8) *função de ser uma fonte de oportunidades para desenvolver habilidades e destrezas*: o indivíduo que tem possibilidade de trabalhar tem a oportunidade de colocar em prática e desenvolver habilidades e conhecimentos, caso não trabalhe, essas oportunidades quase não existem; 9) *função de transmissão de normas, crenças e expectativas sociais*: o mundo do trabalho socializa a cultura, as normas sociais, crenças; 10) *função de proporcionar poder e controle*: quem não trabalha, perde a oportunidade de ter e exercer poder, como também de defender seus interesses. Observa-se que as funções que o autor descreve corroboram os diversos aspectos

de trabalho que Santos (2006) aponta, como o econômico, o constituinte de identidade e o promotor de interações sociais.

Para Ciampa (1995), a identidade do indivíduo é constituída através das relações sociais que ele estabelece e do meio em que vive. Um dos meios em que o indivíduo vive e estabelece essas relações sociais seria no trabalho, ou seja, o trabalho é um dos constituintes da identidade do sujeito. Essa ideia é corroborada por Codo (2006) e Santos (2006), que afirmam que o trabalho é um dos aspectos que estão no processo de construção de identidade dos indivíduos. Assim, vê-se a importância de se abordar a inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, da organização do trabalho, das condições do trabalho e dos relacionamentos sócio-profissionais, pois pode-se afirmar que todos esses aspectos estão incluídos no trabalho.

2.3.1 Inserção no mercado de trabalho

Para se inserir no mercado de trabalho, está cada vez mais difícil. Conforme Sarriera, Rocha e Pizzinato (2004), o desemprego é uma realidade cada vez mais presente na vida dos trabalhadores. Segundo Bernal (2010), o desemprego, além de ser um problema econômico, é um problema psicossocial. Uma das consequências psicossociais do desemprego é o problema de identidade que causa nos indivíduos, já que o trabalho é um de seus aspectos constituintes.

Segundo Klöckner e Campos (2008), atualmente há um grande desenvolvimento tecnológico, de forma que as pessoas têm dificuldade para acompanhá-lo, já que é cada vez maior a quantidade de informações a serem processadas. Nas organizações ocorre o mesmo, pois os funcionários são constantemente chamados a corresponderem a novas demandas e emitirem novas respostas. Durante muito tempo, as organizações priorizaram a tecnologia. Atualmente, na era do conhecimento, priorizam o ser humano, que é responsável pela inovação e mudanças, pois é ele que tem a capacidade de pensar e criar. É ele que é o diferencial para a empresa e torna-se decisivo para o sucesso ou fracasso dela. O maior desafio das empresas atualmente seria encontrar um funcionário tanto com capacidade para exercer determinada função quanto para compartilhar com seus ideais e visão empresarial.

Na figura 1 são apresentadas as etapas de inserção no mercado de trabalho: recrutamento, seleção, admissão, socialização, período de experiência e vínculo com a CLT.

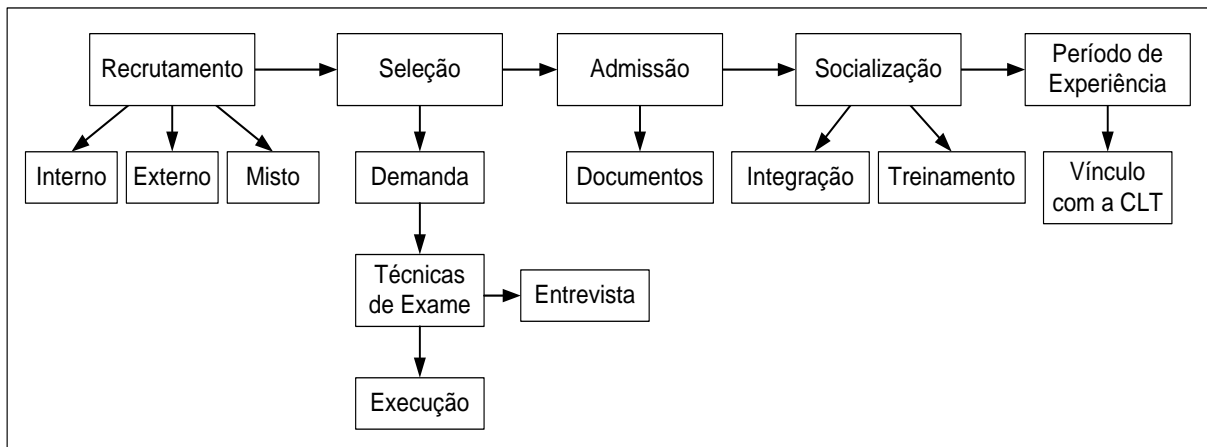


Figura 1 - Etapas da inserção no mercado de trabalho.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

De acordo com Klöckner e Campos (2008), para o recrutamento ser eficaz, é fundamental ter uma boa compreensão do cargo e suas especificidades. Rothmann e Cooper (2009) corroboram afirmando que, para o recrutamento ser feito, é necessário decidir qual o tipo e o número de cargos vagos, sendo essas informações adquiridas por meio do planejamento de recursos humanos e da análise do cargo.

Os tipos de recrutamento que podem ser feitos são o interno, o externo e o misto. Para Klöckner e Campos (2008) e Rothmann e Cooper (2009), o recrutamento interno seria atrair candidatos da própria empresa. Algumas vantagens seriam pelo fato do candidato já conhecer o funcionamento da empresa, do funcionário se sentir valorizado e os profissionais serem estimulados a se desenvolverem cada vez mais, pela possibilidade de uma nova oportunidade profissional. Uma das desvantagens é que já que não há contratação de um novo funcionário, não há enriquecimento da cultura organizacional. O recrutamento externo tem o objetivo de atrair candidatos adequados de fora da organização; para a divulgação das vagas, há vários métodos como anúncios, agências de emprego particulares e instituições de ensino. Para a realização de anúncios, são utilizados cartazes, jornais, revistas e periódicos profissionais, como rádio, televisão e internet. Uma das vantagens é que pode haver enriquecimento da cultura organizacional, pois as pessoas nomeadas podem trazer novas ideias e uma das desvantagens é o alto custo, já que elas necessitam de mais tempo para se orientar e se adaptar ao novo ambiente de trabalho.

Klöckner e Campos (2008) abordam também sobre o recrutamento misto, em que ocorrem os mecanismos de recrutamento interno e externo simultaneamente. Os autores

ênfatisam que a condução desse processo deve ocorrer de maneira transparente e objetiva, com regras bem esclarecidas desde o início do processo, para não haver a desconfiança de que a empresa irá privilegiar um ou outro.

Para realizar um recrutamento para uma vaga destinada aos indivíduos considerados deficientes, é possível fazer a divulgação em algumas instituições. O Ministério do Trabalho e Emprego (2007) aponta que os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) possuem cadastro de pessoas com deficiência para a inserção dessas no mercado de trabalho. Há também escolas e entidades representativas que também mantêm o cadastro dessas pessoas. No caso dos sujeitos surdos, as escolas para surdos e associações de surdos os auxiliam na inserção no mercado de trabalho.

Posteriormente ao processo de recrutamento, ocorre a seleção. Para Chiavenato (2002), a seleção procura entre os candidatos recrutados, os mais adequados aos cargos existentes na empresa, com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, como também a eficiência da empresa.

Conforme Bastos, Guedes e cols. (2010) as demandas sociais atendidas requerem um conhecimento especializado, o domínio de tecnologias apropriadas e forte adesão aos padrões éticos fundamentais que visam garantir a qualidade dos serviços que coloca à disposição da população. Então, para ser realizado um processo seletivo, os profissionais devem se atentar acerca de qual demanda atender. Se o empregador quer contratar um funcionário com atenção concentrada, por exemplo, é necessária, segundo Chiavenato (2002), a escolha das técnicas de seleção adequadas para conhecer e escolher os candidatos adequados. Esse mesmo autor e os autores Campos e Lima (2008) apontam que a técnica de seleção mais utilizada é a entrevista e ênfatisam a importância do treinamento dos entrevistadores.

Sobre a seleção de pessoas consideradas deficientes no mercado de trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego (2007) afirma que a equipe que realiza a seleção deve estar preparada para realizar a contratação dessas pessoas. É necessária a clareza de que as exigências feitas devem estar de acordo com as peculiaridades que caracterizam os indivíduos considerados deficientes. Ressalta ainda que o instrumento utilizado na seleção deve ser acessível para as diferentes deficiências: por exemplo, quando o candidato for surdo, haver um intérprete de língua de sinais. É importante também que o candidato informe com antecedência as suas necessidades para participar do processo seletivo.

Após o término do processo de seleção, ocorre a admissão, que de acordo com Lacombe (2005) inicia com a comunicação do resultado ao candidato e o pedido para que o

mesmo apresente os documentos exigidos pela empresa e pela legislação. Alguns documentos necessários para a admissão seriam: certidão de nascimento ou certidão de casamento, CPF, carteira de identidade, certificado militar, conta de luz, gás ou telefone, atestado de escolaridade, título de eleitor, carteira profissional, PIS (Programa de Integração Social) e atestado médico. Esses documentos citados pelo autor também são mencionados na Lei nº 5.553, de 6 de dezembro de 1968.

Com a admissão do novo funcionário e a apresentação dos documentos exigidos, deveria ocorrer a socialização com o intuito de acompanhar o seu processo de inserção. Para Lacombe (2005), a socialização consiste na adaptação do novo empregado aos seus colegas de trabalho, ao seu chefe, às práticas e à cultura da empresa. Um dos métodos utilizados na socialização é a integração, que tem como objetivo informar ao empregado que foi admitido acerca dos objetivos, das políticas, dos benefícios, das práticas, dos horários de trabalho da empresa, das normas, como também a explicação de quem é quem na empresa, como funcionam os serviços de apoio, o que é permitido ou não, que atitudes e comportamentos é esperado deles. Sobre quem seria o responsável pela integração do novo empregado, Rothmann e Cooper (2009) afirmam que isso depende de algumas circunstâncias, como do tamanho da organização e do tamanho do departamento de recursos humanos. Em organizações maiores, a responsabilidade é dividida entre o departamento de recursos humanos e os administradores e supervisores. O primeiro realiza uma orientação geral dos novos empregados e o segundo realiza uma orientação “departamental e profissional”. No que se refere ao conteúdo dos programas de integração, os mesmos autores destacam que é importante proporcionar aos novos empregados tanto um programa de orientação bem estruturado como equipá-los com material escrito que possam consultar quando houver necessidade. Dessa forma, o ideal é que cada novo empregado receba um pacote de informações, para complementar o programa de orientação verbal. No pacote de informações pode ser incluído um gráfico de organização da empresa, um mapa das instalações da empresa, uma cópia do manual de política e procedimento, uma lista dos feriados e benefícios, cópias dos formulários de avaliação de desempenho, datas e procedimentos, cópias de outros formulários exigidos, números de telefone e cópias dos planos de seguro.

Uma vez iniciado o trabalho, o funcionário deve passar pelo período de experiência. Sobre o período de experiência no ambiente de trabalho, Lacombe (2005) afirma que a legislação faculta a contratação dos funcionários por dois períodos de experiência, sendo dois de 45 dias ou um de 30 dias e outro de 60 dias. A vantagem seria que caso o funcionário não seja aprovado nesse prazo estabelecido, para a empresa não caberá

pagamento de aviso prévio, férias proporcionais ou décimo terceiro proporcional. Porém, se a empresa rescindir o contrato de experiência antes do término, deverá pagar ao funcionário a metade do valor que ele receberia até o final do prazo estabelecido. E ainda, após passar pelo período de experiência, Lacombe (2005) afirma que o contrato de trabalho tem prazo indeterminado, pressupondo vínculo empregatício.

Para o funcionário ter conhecimento de quais as atividades que irá exercer, é necessário que haja um treinamento. Robbins (2006) explica que há o treinamento formal e o informal. O treinamento formal seria aquele que é planejado com antecedência e com formato estruturado. Ao contrário deste, seria o treinamento informal, que seria quando os funcionários auxiliam uns aos outros, compartilham informações e solucionam problemas de trabalho em conjunto. Porém, se não há um eficaz treinamento, isso pode gerar, de acordo com Chiavenato (2010), ansiedade nos novos funcionários; um gasto maior de tempo para o novo funcionário conhecer a organização, o seu trabalho e os colegas; uma elevada rotatividade pelo fato dos novos funcionários se sentirem indesejados, ineficientes ou desnecessários; e por fim, o novo funcionário desconhecer a expectativa que a organização tem em relação ao desenvolvimento de seu trabalho.

Com relação às pessoas consideradas deficientes no mercado de trabalho, o MTE (2007) explica que uma das principais dificuldades das empresas, no momento de contratar uma pessoa considerada deficiente, está no desconhecimento acerca da questão da deficiência, reconhecendo sua possibilidade e limitação. Essa situação gera insegurança, medo e preconceito, podendo inviabilizar a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Além disso, o MTE (2007) afirma que para superar essa limitação, as empresas devem procurar as entidades e escolas representativas das pessoas consideradas deficientes, pois estas têm muito conhecimento a respeito dessa questão e podem se tornar parceiras desse processo de inserção no mercado de trabalho. No caso dos sujeitos surdos, as empresas podem procurar a Associação dos Surdos para compreender sobre a questão da surdez.

Para evitar que os colegas e chefes tratem de forma preconceituosa a pessoa considerada deficiente, é necessário, segundo o MTE (2007), sensibilizar o quadro de funcionários a fim de eliminar estereótipos, preconceitos e outras atitudes que ferem o direito das pessoas de serem iguais. Se isso ocorrer, haverá mais respeito e convivência entre as pessoas consideradas deficientes com os demais funcionários e chefes da organização. A empresa pode também estabelecer normas sobre a forma de tratamento a essas pessoas com o objetivo de coibir e reprimir qualquer tipo de discriminação.

2.3.2 Contexto de trabalho

Para Ferreira e Mendes (2008) é de suma importância numa intervenção profissional a realização de um diagnóstico sobre como os trabalhadores avaliam o seu ambiente de trabalho. Para realizar essa avaliação é necessário captar, tratar e analisar as representações que esses trabalhadores fazem de seu contexto de trabalho para assim, articular ações de mudanças a fim de promover o bem-estar no trabalho, a eficiência e a eficácia dos processos produtivos.

Os mesmos autores utilizam o conceito de Contexto de Produção de Bens e Serviços (CPBS), que é constituído por três dimensões analíticas interdependentes: organização do trabalho (OT), condições de trabalho (CT) e relações sócio-profissionais (RS). Essas dimensões fornecem a compreensão da atividade de trabalho dos indivíduos:

Dimensões analíticas	Definição	Componentes
Organização do trabalho (OT)	São os elementos prescritos (formal ou informalmente) que expressam as concepções e as práticas de gestão de pessoas e do trabalho presentes no lócus de produção e que balizam o seu funcionamento.	<ul style="list-style-type: none"> - Divisão do trabalho: hierárquica, técnica, social. - Produtividade esperada: metas, qualidade, quantidade. - Regras formais: missão, normas, dispositivos jurídicos, procedimentos. - Tempo: duração da jornada, pausas, turnos. - Ritmos: prazos e tipos de pressão. - Controles: supervisão, fiscalização e disciplina. - Características das tarefas: natureza e conteúdo.

<p>Condições de trabalho (CT)</p>	<p>São os elementos estruturais que expressam as condições de trabalho presentes no lócus de produção --> Infra-estrutura e apoio institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente físico: sinalização, espaço, ar, luz, temperatura, som. - Instrumentos: ferramentas, máquinas, documentação. - Equipamentos: materiais arquitetônicos, aparelhagem, mobiliário. - Matéria-prima: objetos materiais/simbólicos, informacionais. - Suporte organizacional: informações, suprimentos, tecnologias.
<p>Relações sócio-profissionais (RS)</p>	<p>São os elementos interacionais que expressam as relações sócio-profissionais de trabalho, presentes no lócus de produção --> dimensão social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Interações hierárquicas: chefias imediatas, chefias superiores. - Interações coletivas intra e intergrupos: membros da equipe de trabalho, membros de outros grupos de trabalho. - Interações externas: usuários, consumidores, representantes institucionais (fiscais, fornecedores).

Quadro 1 - Contexto de trabalho.

Fonte: Ferreira e Mendes (2008, p. 113)

Cada dimensão analítica, ou seja, organização do trabalho, condições de trabalho e relações sócio-profissionais são divididos em diversos componentes.

2.3.2.1 Organização do trabalho

Com relação à organização do trabalho, segundo Lacombe (2005) a jornada de trabalho é o número de horas trabalhadas por dia pelo empregado. Em geral, a jornada de

trabalho é de 44 horas, segundo a Constituição Federal. Porém, segundo o MTE (2007), a pessoa considerada deficiente tem direito a uma jornada de trabalho especial, ou seja, ela pode ter um horário de trabalho flexível e reduzido, com proporcionalidade no salário, quando esse procedimento for necessário em razão do seu grau de deficiência, como, por exemplo, no atendimento médico e locomoção.

No que se refere à pausa no trabalho, o art. 71 da CLT dispõe: “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas” (BRASIL, 1943).

Sobre a fixação de metas ou fixação de objetivos, Robbins (2006) afirma que Edwin Locke argumenta de que a maior fonte de motivação no trabalho é procurar alcançar um objetivo. Por meio de um objetivo, o funcionário sabe o que deve ser feito e quanto esforço terá que fazer para alcançá-lo. Ainda refere que objetivos específicos melhoram o desempenho e que os objetivos difíceis, quando aceitos, têm uma maior melhora no desempenho dos funcionários do que aqueles mais fáceis. A utilização do feedback também é um meio que conduz a melhores desempenhos.

Sobre a supervisão, Chiavenato (2010) afirma que quando os novos funcionários se inserem em um trabalho, o supervisor representa a ligação deles com a organização. O supervisor, de acordo com esse autor, deve realizar quatro funções: transmitir com clareza ao novo funcionário sobre a tarefa a ser realizada; dar todas as informações técnicas sobre a execução da tarefa; negociar com o novo funcionário as metas e resultados que deve alcançar; e dar feedbacks sobre o desempenho do novo funcionário. Destaca que é importante escolher os supervisores de maneira adequada, para que os funcionários sejam bem supervisionados, acompanhados e orientados.

Com relação ao comprometimento organizacional, Spector (2003) afirma que há três tipos de comprometimento: o comprometimento afetivo, que existe quando o indivíduo deseja permanecer na empresa devido às ligações emocionais; o comprometimento contínuo, que ocorre quando o funcionário permanece na empresa devido aos benefícios obtidos e por falta de alternativa de trabalho; e por fim, o comprometimento normativo, que ocorre a partir dos valores pessoais do funcionário e das obrigações que o mesmo acredita que deve realizar para com seu empregador.

2.3.2.2 Condições de trabalho

Sobre o ambiente físico de trabalho, Carvalho e Nascimento (1993) destacam que o art. 176 da CLT afirma que os locais de trabalho devem ter ventilação natural, de acordo com a atividade realizada pelos funcionários. Acerca da temperatura no ambiente físico de trabalho, Chiavenato (2010) ressalta que deve haver manutenção de níveis adequados de temperatura. Sobre a questão da iluminação, afirmam que conforme a CLT, em sua Seção VII, em todos os locais de trabalho deve haver iluminação adequada, seja natural ou artificial, compatível à natureza da atividade realizada pelo funcionário. E também que a iluminação deve ser geral, difusa e distribuída de maneira uniforme, com o objetivo de evitar ofuscamentos, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos. Sobre os ruídos, Carvalho e Nascimento (1993) destacam que conforme a Portaria nº 491, de 16/09/65, do Ministério do Trabalho, considera-se que o nível máximo de intensidade de ruído em um ambiente de trabalho é de 85 decibéis.

No que diz respeito ao ambiente psicológico de trabalho, Chiavenato (2010) destaca que este envolve: relacionamentos humanos agradáveis, tipo de atividade agradável e motivadora, estilo de gerência democrático e participativo, eliminação de fontes de estresse e envolvimento pessoal e emocional. Com relação à aplicação de princípios de ergonomia, o mesmo autor afirma que envolve aspectos como: máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e instrumentos que reduzam a necessidade de esforço físico humano.

Chiavenato (2010) explica que a higiene do trabalho está vinculada tanto com as condições ambientais de trabalho que assegurem a saúde física e mental, como também com as condições de saúde e bem-estar das pessoas. O local de trabalho, que envolve aspectos relacionados à exposição do organismo humano a agentes externos como ar, umidade, temperatura, ruído, luminosidade e equipamentos de trabalho, constitui a área de ação da higiene do trabalho do ponto de vista de saúde física. Desta forma, um ambiente de trabalho saudável envolve condições ambientais físicas que atuem de forma positiva sobre todos os órgãos dos sentidos humanos – visão, audição, tato, olfato e paladar. No que se refere à saúde mental, o ambiente de trabalho deve proporcionar condições psicológicas e sociológicas saudáveis, que atuem de maneira positiva sobre o comportamento das pessoas evitando impactos emocionais, como o estresse.

Para prevenir acidentes de trabalho, existe a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), que segundo Chiavenato (2010) é responsável em apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de segurança que já existem na empresa. Conforme Carvalho e Nascimento (1993), a CIPA realiza atividades como: orientação no combate ao fogo, como também na utilização de protetores, equipamentos de segurança e outros instrumentos que tem como objetivo a prevenção de acidentes no local de trabalho; treinamento de equipes no combate a acidentes de trabalho; encaminhamento de sugestões e planos de trabalho que visem diminuir e eliminar acidentes para a diretoria da organização. Chiavenato (2010) afirma também que ela deve fiscalizar o que já existe e os especialistas de RH devem apontar as soluções.

Com relação à ergonomia, Chiavenato (2010) afirma que seus princípios envolvem: máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano. Carvalho e Nascimento (1993, p. 307) afirmam que a CLT, em seu Artigo 199 determina que: “Art. 199 – Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado”. Os mesmos autores comentam sobre uma das finalidades do assento como recurso ergonômico: aliviar o peso dos pés do funcionário.

Para haver adequado ambiente físico e psicológico de trabalho para as pessoas consideradas deficientes, é necessário que seja promovida a acessibilidade. A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, define os conceitos de acessibilidade, de barreiras, que está dividida em barreiras arquitetônicas urbanísticas, barreiras arquitetônicas na edificação, barreiras arquitetônicas nos transportes e barreiras nas comunicações, de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, de elemento da urbanização, de mobiliário urbano e de ajuda técnica (BRASIL, 2000). Conforme essa Lei, acessibilidade significa a “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência (...)” (BRASIL, 2000).

A maior vinculação poderia ser a eliminação principalmente das barreiras de comunicação. Em relação a isso, no capítulo VII dessa Lei, no artigo 17, está descrito que o Poder Público eliminará essas barreiras e irá implementar mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis, para os indivíduos com dificuldade de comunicação, sistemas de sinalização e comunicação, para que lhes seja garantido o acesso à informação, à

comunicação, à educação, ao trabalho, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer. No mesmo capítulo dessa Lei, o artigo 18, dispõe que o Poder Público também implementará a formação de profissionais de linguagem de sinais e de guias-intérpretes, a fim de facilitar a comunicação direta com a pessoa considerada deficiente sensorial e com dificuldade de comunicação. E por fim, o artigo 19 estabelece que os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens vão adotar um plano de medidas técnicas a fim de permitir a utilização da língua de sinais ou outra subtítuloção, para garantir às pessoas consideradas deficientes auditivas o direito de acesso à informação.

Com relação à acessibilidade no trabalho, Strobel (2008) afirma que a inclusão dos sujeitos surdos no mercado de trabalho depende das acessibilidades adaptadas às suas necessidades culturais com o local e dos relacionamentos interpessoais com seus colegas de trabalho. Ela cita o exemplo de Christiane Elizabeth Righetto, funcionária surda de uma grande empresa de renome, oralizada, que domina a língua de sinais, relatando os pontos positivos e negativos dentro do local de trabalho:

O que eu gosto: de ser aceita como eu sou, diferente e surda – Deficiência auditiva é o termo técnico usado na área da saúde, não faz parte da cultura surda (...) – e também de ser útil e ajudar as pessoas.

O que eu não gosto: de assistir palestras e reuniões, porque não entendo o que falam. De ficar no meio das pessoas tagarelando sem entender, participar e acompanhar as tagarelas. De receber informações incompletas e resumidas, como se fosse um tecido com retalhos de pano. De pedir para alguém fazer ligações para mim e de receber ligações através de terceiro só obtendo as informações incompletas e curtas. De ser considerada igual aos funcionários ouvintes. De ser mal entendida e compreendida. (STROBEL, 2008, p. 98)

A mesma autora ainda acrescenta que para haver inclusão de sujeitos surdos nas empresas, seria necessário investir na contratação dos serviços dos intérpretes e tradutores da língua de sinais para as palestras, reuniões e cursos de formações oferecidas. Também seria importante que as empresas se conscientizassem das diferenças culturais e linguísticas dos sujeitos surdos e que permitissem o acesso a cursos de língua de sinais aos funcionários, colegas, amigos, vizinhos, familiares e a comunidade em geral, com o objetivo de facilitar a comunicação e o convívio com os funcionários surdos.

2.3.2.3 Relacionamentos sócio-profissionais

De acordo com Moscovici (2004) os relacionamentos interpessoais são desenvolvidos a partir do processo de interação. E segundo Morin e Aubé (2009), a relação humana permite ao indivíduo se definir, descobrir em que aspectos ele é único e em que aspectos se parece com os outros, ou seja, permite que ele encontre sua identidade. Além disso, tudo que o indivíduo faz quando está com os outros tem repercussões para ele mesmo e para os outros. Os autores definem que a relação humana é um vínculo de interdependência entre os indivíduos, ou seja, é aquilo que mantém dois indivíduos ou mais em um estado de certa dependência mútua, porém que lhes permite conservar alguma autonomia. Essa margem de autonomia que cada indivíduo possui em relação ao outro ou aos outros, determina em parte seu poder. Quando essa autonomia de um indivíduo pode ser comparável à de outro, a relação entre eles é denominada simétrica ou igualitária; quando essa autonomia de um indivíduo é maior do que a de outro, a relação é denominada assimétrica.

Moscovici (2004) exemplifica as situações de trabalho, que são compartilhadas por dois ou mais indivíduos, em que há atividades pré-estabelecidas a serem executadas, como interações e sentimentos “recomendados”, como comunicação, cooperação, respeito, amizade. Dentro de um grupo há diversas diferenças, que de acordo com Moscovici (2004) seriam as que englobam informações, conhecimentos, opiniões, atitudes, preconceitos, gostos, crenças, valores, experiência anterior e estilo de comportamento, que conseqüentemente traz diferenças de percepções, sentimentos e opiniões acerca de cada situação compartilhada. O que determina as modalidades de relacionamentos interpessoais entre membros de um grupo, colegas de trabalho, superiores e subordinados, é de que maneira essas diferenças são tratadas e encaradas. Se as diferenças são aceitas, a comunicação flui, as pessoas ouvem as outras, falam o que pensam e sentem, dão e recebem feedback. Se as diferenças são negadas, a comunicação torna-se incompleta, com bloqueios e barreiras, distorções e “focacas”. Morin e Aubé (2009) afirmam que em um grupo, cada pessoa procura satisfazer suas necessidades e tenta submeter às outras pessoas a ela. Cada pessoa tenta seduzir, persuadir ou manipular a outra, para que esta a ajude a satisfazer suas necessidades. A pessoa pode ser hostil com a outra caso esta última a impeça de atingir seus objetivos. Por conseqüência, o grupo pode criar uma situação na qual cada pessoa deve sacrificar seus desejos.

Associando os aspectos dos relacionamentos interpessoais aos sujeitos surdos, foi encontrada uma pesquisa realizada por Silveira (2009), em que estes relataram que quando

estão em um grupo de surdos se sentem animados, utilizam a mesma língua, são cooperativos uns com os outros, desenvolvendo um sentimento de pertencimento a um grupo. Já a relação surdo/ouvinte seria marcada por conflitos, preconceitos, pelas dificuldades de comunicação e abuso por parte do ouvinte; pelos surdos acreditarem que os ouvintes os acham pouco inteligentes e sem qualificação, pois delegam trabalhos que exigem menor nível de qualificação; pelas dificuldades com a língua portuguesa. Isso corrobora o argumento de Moscovici (2004), pois pelo fato de as diferenças culturais e de língua terem sido negadas nessa situação de trabalho, a comunicação tornou-se incompleta.

3. MÉTODO

Para a realização de uma pesquisa, é necessária a definição do método. Marconi e Lakatos (2005, p. 83) argumentam que o método é um “conjunto de atividades sistemáticas e racionais, que com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros –, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Além disso, Severino (2007) afirma que é necessário um fundamento epistemológico que sustente e justifique a utilização da metodologia praticada.

Este capítulo tratará do tipo de pesquisa, dos participantes, equipamentos e materiais, situação e ambiente, instrumento de coleta de dados e seus procedimentos relacionados à realização do estudo. Para a realização deste estudo, o projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UNISUL (CEP – UNISUL).

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa, quanto aos seus objetivos, é exploratória, pois permite maior familiaridade com o problema estudado, tornando-o mais explícito e constituinte de hipóteses (GIL, 2002). Nesta pesquisa, isso ocorreu a partir da compreensão sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado.

Quanto ao delineamento, esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de caso, que consiste em um estudo aprofundado de um ou poucos objetos, permitindo seu amplo e detalhado conhecimento. (GIL, 2002).

Quanto ao corte, será transversal, pois o fenômeno não é acompanhado ao longo do tempo, mas sim em um único espaço de tempo ou no decorrer de um curto intervalo de tempo (ROSA; WALDMAN, 1998).

Quanto à natureza da pesquisa, consiste em uma pesquisa qualitativa, definida por Bogdan e Biklen (1994) pelo contato direto do pesquisador com a realidade do sujeito, dando ênfase a como ele percebe sua vivência.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Para a obtenção dos dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada (APÊNDICE A) que permitiu à pesquisadora utilizar um roteiro com temas a serem explorados ao longo da mesma (GIL, 2002). Ainda, de acordo com Minayo (2009, p. 64), na entrevista semiestruturada, “o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema sem se prender à indagação formulada”. Também foi utilizado o diário de campo, a fim de registrar as expressões faciais e gestuais dos sujeitos surdos.

Foi questionado na entrevista acerca dos aspectos do atual contexto de trabalho remunerado, tais como a inserção no mercado de trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho e os relacionamentos sócio-profissionais. Primeiramente foi realizado um estudo piloto, a fim de avaliar se o instrumento utilizado estava adequado. Posteriormente, foram feitas alterações na redação de algumas perguntas do instrumento de coleta de dados. Após o estudo piloto e a revisão do instrumento de coleta de dados, foram realizadas as entrevistas.

Os participantes foram três sujeitos surdos que exercem trabalho remunerado formal, com vínculo com a CLT, há no mínimo 3 meses e que estão inseridos em qualquer tipo de empresa/ramo de atuação.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os sujeitos surdos que participaram da pesquisa possuem surdez profunda e total e têm como língua materna a Libras. Além disso, todos eles convivem com frequência com a comunidade surda. Segundo Strobel (2008) o povo surdo utiliza a terminologia “surdo”, independente do grau de surdez apresentado pelo sujeito surdo.

Segue abaixo uma descrição com os dados de cada participante da pesquisa. É importante salientar que foram utilizados nomes fictícios a fim de resguardar suas identidades.

O primeiro entrevistado, o Gabriel, tem 22 anos de idade e teve sua surdez adquirida. Sua surdez é total no ouvido direito e parcial no ouvido esquerdo. Seu nível de escolaridade é ensino superior incompleto. Começou a trabalhar com 17 anos, como auxiliar

administrativo, permanecendo 4 anos em uma mesma empresa. Atualmente trabalha em uma empresa do ramo laboratorial, cujo cargo é de assistente administrativo e exerce atividades não operacionais. O tempo que está no cargo e no trabalho são de 7 meses e sua carga horária semanal é de 40 horas.

O segundo entrevistado, o Fernando, tem 31 anos de idade e teve sua surdez adquirida. Sua surdez é total no ouvido esquerdo e parcial no ouvido direito. Seu nível de escolaridade é Ensino Fundamental completo. Seu primeiro trabalho foi na mesma empresa em que trabalha atualmente. No entanto, permaneceu 4 anos na empresa e posteriormente trabalhou em uma empresa na qual realizava o corte de alimentos. Atualmente, está trabalhando novamente na empresa do ramo de prestação de serviços, cujo cargo não foi especificado e exerce atividades operacionais. O tempo que está no cargo e no trabalho é de 1 ano e sua carga horária semanal é de 39 horas.

Por fim, o terceiro entrevistado, o Rui, tem 35 anos de idade e sua surdez é desde o nascimento. Sua surdez é total no ouvido esquerdo e parcial no ouvido direito. Seu nível de escolaridade é Ensino Médio completo. Seu primeiro cargo foi de auxiliar de montagem geral:

Comecei a trabalhar nessa empresa. Só que eu comecei com muitas dores no corpo, porque eu pegava materiais pesados, sofria muito, tinha muita dor, muita dor, né. E trabalhava na montagem, na montagem de peças, horas e horas a fio trabalhando. Eu comecei com muito problema, né, paciência, eu precisava comer, né, me vestir, enfim, mas é isso, trabalhei nessa empresa (Rui).

Atualmente, ele trabalha em uma empresa do ramo de supermercados, cujo cargo é de confeitiro e exerce atividades operacionais. O tempo que está no cargo e no trabalho são de 5 meses e sua carga horária semanal é de 48 horas.

Abaixo, é apresentado um quadro que possibilita a visualização de alguns dados de identificação dos sujeitos surdos:

Dados de identificação	Gabriel	Fernando	Rui
Idade	22 anos	31 anos	35 anos
Tipo de Surdez	Surdez total no ouvido direito e surdez profunda no ouvido esquerdo	Surdez total no ouvido esquerdo e surdez profunda no ouvido direito	Surdez total no ouvido esquerdo e surdez profunda no ouvido direito
Surdez desde o nascimento/ surdez adquirida	Surdez adquirida	Surdez adquirida	Surdez desde o nascimento
Nível de escolaridade	Ensino Superior incompleto	Ensino Fundamental completo	Ensino Médio completo
Ramo da empresa onde trabalha	Laboratorial	Prestadora de serviços	Supermercados
Cargo	Assistente administrativo	Não especificou o cargo, só disse as funções que desempenhava	Confeiteiro
Tempo no cargo	7 meses	1 ano	5 meses
Tempo na empresa	7 meses	1 ano	5 meses
Carga horária semanal	40 horas	39 horas	48 horas

Quadro 2 - Caracterização dos participantes
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

3.4 PROCEDIMENTOS

A seguir são descritos os procedimentos que foram realizados, tais como a seleção dos participantes, o contato com os participantes, a coleta e registro dos dados e a organização, tratamento e análise dos dados.

3.4.1 Seleção dos participantes

Foram entrevistados três sujeitos surdos, devido ao delineamento ser o estudo de caso, cujo objetivo, de acordo com Gil (2002), é estudar com profundidade um ou poucos sujeitos. O número baixo de sujeitos participantes da pesquisa também se deve ao tempo escasso para a realização da mesma, bem como o custo com a intérprete de Libras.

Quanto à faixa etária, poderiam ser participantes da presente pesquisa, sujeitos surdos adultos com idade de 19 anos ou mais, com base na Lei nº 8.069/90, que dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, que afirma que os sujeitos com idade de 12 anos a 18 anos são considerados adolescentes.

Quanto ao tempo que exerce o trabalho remunerado (CLT), foram participantes da pesquisa os sujeitos que estão trabalhando há no mínimo 3 meses, por este ser o período de experiência, e em qualquer tipo de empresa/ramo de atuação.

As entrevistas foram realizadas com sujeitos surdos que dominam a Libras, pelo fato de a mesma ser considerada a sua língua materna. Conforme Lacerda (2006), o sujeito surdo deve adquirir primeiramente a língua de sinais, para posteriormente entrar em contato com a língua majoritária de seu grupo social, que para ele será sua segunda língua.

Por fim, não foram participantes da pesquisa os sujeitos surdos que tinham uma deficiência associada.

3.4.2 Contato com os participantes

Primeiramente, a pesquisadora entrou em contato com a sua rede social e conseguiu realizar somente uma entrevista. O contato com esse participante ocorreu via correio eletrônico e foi agendada a entrevista. Diante das dificuldades para encontrar sujeitos surdos que estivessem de acordo com os critérios estabelecidos para a participação desta pesquisa, a pesquisadora entrou em contato com a Associação dos Surdos da Grande Florianópolis (ASGF). O contato com os outros dois participantes ocorreu pessoalmente, durante a ida da pesquisadora à ASGF. Foi explicado a eles acerca dos objetivos da presente

pesquisa e a importância da sua contribuição nela. Após os sujeitos surdos aceitarem participar desta pesquisa, foi agendada a entrevista.

3.4.3 Coleta e registro dos dados

A coleta de dados foi realizada em um ambiente fechado, com boa iluminação, onde não houvesse interrupção no momento da entrevista. O local para a realização da entrevista foi onde o participante julgou adequado, mas que cumprissem os critérios de local estabelecidos. As entrevistas tiveram de 1 hora a 1 hora e 10 minutos de duração.

No início de cada entrevista, a pesquisadora explicou os objetivos e a relevância da pesquisa e entregou duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE B) para assinatura, como também o consentimento para gravações de áudio, para formalizar a participação dos sujeitos surdos. A partir da autorização dos participantes para as gravações de áudio da voz, as entrevistas foram realizadas. A entrevista foi realizada por intermédio da intérprete, que fez a tradução simultânea do Português para Libras e vice-versa. Portanto, a gravação de áudio foi utilizada para gravar a tradução da intérprete. Com relação ao intérprete, a Lei nº 12.319/10, artigo 2, dispõe que o profissional intérprete tem a competência para realizar interpretação das duas línguas simultaneamente. O artigo 6 da mesma Lei atribui ao intérprete a efetividade da comunicação entre surdos e ouvintes, surdos e surdos, surdos e surdos-cegos, surdos-cegos e ouvintes, através da Libras para a língua oral e vice-versa. Com relação ao sigilo que deverá ser mantido pela intérprete, segundo o MEC/SEESP (2004) esse profissional tem um código de ética que dispõe que este deve guardar informações confidenciais, deve manter atitude imparcial durante a interpretação, evitando interferências e opiniões próprias e que deve interpretar fielmente, sempre transmitindo o pensamento e a intenção de quem está falando. Para garantir o sigilo da intérprete, foi entregue também duas vias do Termo de Compromisso, sigilo e confidencialidade do intérprete (APÊNDICE C) para assinatura dessa profissional.

3.4.4 Organização, tratamento e análise dos dados

Após a transcrição das falas traduzidas dos sujeitos, para analisar os dados, foi realizada a análise de conteúdo. De acordo com Bardin (1977, p. 38) a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Afirma que na análise de conteúdo há três diferentes fases: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos e interpretação. A primeira é a fase de organização, cujo intuito é sistematizar as ideias iniciais. É realizada a leitura flutuante, que consiste em estabelecer contato com os documentos a serem analisados e, conforme a leitura das mensagens, a leitura torna-se mais precisa, são descobertas orientações para análise e registradas impressões sobre as mensagens. Gomes (1994) acrescenta que nessa fase, além de organizar o material a ser analisado, são definidas as unidades de registro, unidades de contexto, trechos significativos e categorias, de acordo com os objetivos do estudo. Com relação à definição das unidades, o mesmo autor argumenta que as unidades de registro são os elementos obtidos por meio da decomposição do conjunto da mensagem, podendo ser trabalhados com algumas palavras destacadas conforme os objetivos do estudo ou com frases e orações, e que as unidades de contexto é o contexto do qual faz parte a mensagem.

Com relação à categorização, Bardin (1977, p. 117) afirma que esta compreende “uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero (analogia), com os critérios previamente definidos”. As categorias são classes que reúnem um grupo de elementos com características em comum. A categorização se dá em duas etapas: a do inventário, que consiste em isolar os elementos das mensagens, e a da classificação, que consiste em repartir os elementos e procurar organizar as mensagens. Posteriormente, conforme Bardin (1977) e Gomes (1994) há a fase da exploração de material, cujo intuito é aplicar o que foi definido na fase de pré-análise. É uma fase em que pode ser necessária a realização de várias leituras do mesmo material. E por fim, a última fase, a de tratamento dos resultados obtidos, consiste em “desvendar o conteúdo subjacente ao que está sendo manifesto (...)” e a “busca deve se voltar, por exemplo, para ideologias, tendências e outras determinações características dos fenômenos que estamos analisando” (GOMES, 1994, p. 96).

Assim, nesta pesquisa foram realizadas todas as fases da análise de conteúdo expostas acima, a fim de responder ao objetivo geral e aos objetivos específicos desta pesquisa e por fim, responder ao problema de pesquisa. As categorias e subcategorias foram à priori e à posteriori. Além disso, a partir da análise de conteúdo das mensagens, foi feita uma vinculação com a teoria explanada nesta pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentadas as informações coletadas durante esta pesquisa, como também a sua descrição e análise, vinculadas à fundamentação teórica levantada para a pesquisa. A partir das perguntas formuladas para a entrevista, foram criadas algumas categorias à priori, como também a partir da fala dos participantes, foram criadas categorias e subcategorias à posteriori de análise.

Este capítulo foi dividido em quatro subcapítulos, que contemplam os quatro objetivos específicos. O primeiro subcapítulo se refere à percepção dos sujeitos surdos acerca de sua inserção no atual contexto de trabalho remunerado. O segundo subcapítulo diz respeito à percepção dos sujeitos surdos acerca da organização do trabalho no seu atual contexto de trabalho remunerado. O terceiro subcapítulo é relacionado à percepção dos sujeitos surdos acerca das condições de trabalho no seu atual contexto de trabalho remunerado. E por fim, o quarto subcapítulo se refere à percepção dos sujeitos surdos acerca dos relacionamentos sócio-profissionais no seu atual contexto de trabalho remunerado.

4.1 INSERÇÃO NO ATUAL CONTEXTO DE TRABALHO REMUNERADO

Neste subcapítulo serão discutidas as categorias e subcategorias identificadas em relação ao primeiro objetivo específico, sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua inserção no atual contexto de trabalho remunerado.

Para apresentar todas as categorias, utiliza-se os quadros 3, 4 e 5. Na primeira coluna são apresentadas as categorias identificadas por meio da análise de conteúdo. Na segunda coluna são apresentadas as subcategorias. Na terceira coluna são apresentadas a unidade de contexto elementar (UCE). E por fim, na quarta coluna a ocorrência em relação ao número de participantes que aparecem em cada categoria.

No quadro 3 são apresentadas categorias referentes à aproximação dos sujeitos surdos com a atual vaga de trabalho. A primeira coluna está dividida em quatro categorias: **Conhecimento da atual vaga de trabalho**, que tem como subcategorias **Associação dos Surdos** e **Rede social**; **Interesse pela atual vaga de trabalho**, que tem como subcategorias

Conhecimento e Financeiro, Cumprimento da Lei de Cotas, que não tem subcategorias; e **Processo seletivo**, que tem como subcategorias **Entrevista** e **Nenhum processo seletivo**.

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Conhecimento da atual vaga de trabalho	Associação dos Surdos	“A Gladis (funcionária da Associação dos Surdos) também, a Gladis também me avisou, perguntou se eu queria [...]. Eu disse que sim. Foi sorte”. (Fernando)	3
	Rede social	“Então, um amigo meu, o A., ele me avisou: ó, tem uma vaga, lá [...]. Mas em qual cargo? Qual era o cargo? Aí ele falou: Olha, na área administrativa. Aí eu disse: Nossa, eu tenho experiência. Aí organizei meu currículo, né. Então o A. tem contato lá com umas pessoas do RH, entregou o currículo, o pessoal leu e viu que eu, Gabriel, tinha essa experiência, então me chamou pra entrevista eu fui até lá”. (Gabriel)	2
Interesse pela atual vaga de trabalho	Conhecimento	“[...] confeitaria, cozinha, queria saber mais ou menos que que era, porque eu não tinha experiência nenhuma, né, e isso é uma experiência diferente, né. Aí comecei a... todos já tinham cursos, comecei a fazer curso, né... [...] todas as pessoas tinham curso e eu não tinha nada, então bom, cheguei lá e tinha essa vaga de confeitoiro, aí peguei e aceitei, né, mas interesse? Não, não tive. Um pouquinho só, na verdade. Só curiosidade, né” (Rui)	3
	Financeiro	“É, porque eu precisava trabalhar”. (Gabriel). “E eu trabalhava muito e eu tinha que ajudar, morava junto com a minha família, o aluguel, né? A gente não tem casa própria [...]” (Gabriel)	1
Cumprimento da Lei de Cotas		“Então, abriu a vaga pra deficientes, surdos, cadeirantes, pra o grupo de deficientes”. (Gabriel)	3

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Processo Seletivo	Entrevista	“Não, não, só no RH, nós sentamos, começamos a conversar, fazer entrevista. Então sentou a moça do RH, duas mulheres atentas, olhando pra mim, me obrigando a falar. Eu sendo surdo, me esforçando a oralizar, tentei explicar e elas não entendiam e uma olhava pra outra, sabe. Ouvinte, sabe como é o jeito, né, um olhando pro outro. Nossa, eu achei estranho, fiquei olhando e ficou nisso. Minha cabeça, olha, ficou explodindo” (Rui)	2
	Nenhum processo seletivo	“Não, não, não, não, não teve nada de entrevista”. (Fernando) “Não teve entrevista, nada, eu entrei, trabalhei, eu comecei”. (Fernando)	1

Quadro 3 - Aproximação dos sujeitos surdos com a atual vaga de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Com relação à categoria **Conhecimento da atual vaga de trabalho**, observa-se que os três participantes relataram que tiveram conhecimento da vaga em que se inseriram por meio da **Associação dos Surdos**. Isso corrobora com o que aponta o Ministério do Trabalho e Emprego (2007) de que as entidades representativas das pessoas consideradas deficientes auxiliam na inserção das mesmas no mercado de trabalho. Assim, no caso dos entrevistados, conclui-se que a entidade representativa dos surdos, ou seja, a Associação dos Surdos exerceu um papel de auxílio na inserção deles no mercado de trabalho. Também observa-se que além da Associação dos Surdos, a **rede social** de dois sujeitos auxiliou no conhecimento da atual vaga de trabalho: Gabriel por indicação de um amigo e Fernando pelo fato de sua mãe lhe avisar da inscrição. Com relação à apresentação de candidatos por indicação de funcionários, Chiavenato (2010) afirma que este é um tipo de recrutamento com baixo custo e ocorre quando a organização estimula seus funcionários a apresentarem ou recomendarem candidatos, seja eles amigos, vizinhos ou parentes. Foi isso que ocorreu com Gabriel: ele foi apresentado para a atual empresa por intermédio de um amigo.

Na categoria **Interesse pela atual vaga de trabalho**, há 3 ocorrências na subcategoria **Conhecimento** e uma na subcategoria **Financeiro**. Com relação à primeira, Gabriel relatou que se interessou pela vaga por vontade de aprender. Já Fernando disse da facilidade no desempenho das atividades de trabalho: “Que eu gosto, adoro, amo. É muito fácil, é fácil. Às vezes o ouvinte não sabe, eu tenho que ajudar, eu dou apoio, pra achar as coisas, pra explicar aonde fica, é muito fácil [...]” (sic). E Rui comentou que apesar de não ter

muito interesse na vaga de trabalho, se inseriu e realizou cursos para adquirir conhecimento de confeitaria/cozinha.

No que se refere à subcategoria **Financeiro**, Gabriel relatou que precisava trabalhar por questão financeira, pois tinha que auxiliar no pagamento do aluguel de sua casa. Santos (2006) afirma que o trabalho é uma atividade que tem uma intencionalidade. Esta pode ser definida como uma atividade econômica, em que há uma remuneração obtida pelo indivíduo em troca de seu trabalho, como também pelo fato de contribuir com a sociedade, proporcionando bens e serviços de valor. Salanova, Gracia e Peiró (1996 apud Bernal, 2010) apontam que além de uma função econômica, o trabalho também tem a função de ser uma fonte de oportunidade para desenvolver habilidades e conhecimentos, ou seja, ao trabalhar, o indivíduo tem a oportunidade de colocar em prática e desenvolver habilidades e conhecimentos. Pode-se afirmar que Gabriel percebe o trabalho tanto como uma atividade econômica, como também como um local onde pode desenvolver habilidades e conhecimentos em seu atual trabalho.

Santos (2006) também explana que há definições que relacionam o trabalho com a possibilidade de realização pessoal, de satisfação, de promover interações sociais e como constituinte da identidade dos indivíduos. A possibilidade de realização pessoal fica evidenciada na fala de Fernando, quando ele parece estar realizado com o trabalho pela facilidade de desempenhar as atividades.

Na categoria **Cumprimento da Lei de Cotas**, observa-se que todos os sujeitos surdos entrevistados relataram que a atual vaga de trabalho era destinada às pessoas consideradas deficientes. Esse fato pode ser relacionado com a chamada Lei de Cotas nº 8.213/91, que estabelece a reserva de vagas de trabalho para as pessoas consideradas deficientes. Conclui-se que essas empresas estão cumprindo a Lei, pelo menos no quesito jurídico e financeiro. Mas será que elas realizam ações a fim de promover a acessibilidade e a integração desse sujeito surdo, no seu local de trabalho? E se não realizam, quais seriam as razões para elas contratarem a pessoa considerada deficiente? Seria apenas para cumprir a Lei? Ao não realizarem essas ações, de que maneira isso afetaria no desempenho no trabalho dessas pessoas? Uma empresa que inclui esses funcionários, de modo a integrá-los e valorizá-los seria diferente de outra empresa que os contrata apenas para cumprir a Lei?

Acerca da categoria **Processo Seletivo**, dois sujeitos surdos relataram sobre a experiência de terem sido entrevistados. Rui relatou sobre a dificuldade de entendimento do que lhe era questionado e do fato de fazer um esforço árduo para oralizar. Por outro lado,

Gabriel relatou a preocupação dos funcionários do RH e do chefe pelo fato de não haver intérprete no momento da entrevista para auxiliar na comunicação:

Eles lá então, do RH e o chefe geral, né, o chefe, os dois, estavam comigo, não tive intérprete e eles perguntaram e ficaram preocupados com relação à interpretação e eu disse que era possível a comunicação em função de eu usar o aparelho auditivo e estar acostumado com a oralização na minha família. Então eles foram me perguntando e eu fui respondendo e os dois foram avaliando. Então perguntavam sobre a minha experiência, vários questionamentos, na (*empresa anterior*), onde eu trabalhava de auxiliar, nesses 4 anos. E daí eles, é, eles preferiram, é, o perfil era pra assistente administrativo então e por isso que eu consegui essa vaga. (Gabriel)

Essas falas contrapõem ao que afirma o MTE (2007) de que o instrumento utilizado na seleção deve ser acessível para as distintas deficiências: por exemplo, quando houver um candidato surdo, deve haver um intérprete de língua de sinais. Apesar de Gabriel relatar que houve preocupação com relação à comunicação, não houve nenhuma ação a fim de auxiliar na comunicação entre ele e os entrevistadores. Foi preciso que Gabriel utilizasse o aparelho de amplificação sonora individual (AASI), que de acordo com Strobel (2008), é um aparelho que aumenta os sons, que possibilita ao sujeito com surdez, a escuta.

Além disso, percebe-se que Gabriel e Rui, no momento da entrevista, se submeteram à sociedade ouvinte. Isso vai de acordo com o que explana Skliar (2001, p. 15) acerca do ouvintismo “Trata-se de um conjunto de representações dos ouvintes, a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte. Além disso, é nesse olhar-se, e nesse narrar-se que acontecem as percepções de ser deficiente, do não ser ouvinte [...]”. Assim, Gabriel e Rui não foram auxiliados no sentido de haver ações de promover uma melhor comunicação entre eles e os entrevistadores, no momento do processo seletivo.

O relato de Rui também pode ser vinculado com o relato de Christiane Elizabeth Righetto, que Strobel (2008, p. 98) citou como exemplo. Essa surda relatou que na situação de trabalho não gosta “[...] De ser mal entendida e compreendida”. Rui também reclamou do fato das entrevistadoras não compreenderem as explicações dele. Diante disso, pode-se refletir que ocasiões como essas podem gerar uma expectativa negativa no que se refere à relação do surdo com o trabalho. No momento da entrevista, Rui teve que se esforçar bastante para minimizar a dificuldade de comunicação. De que forma isso influenciou nas expectativas dele em relação a esse trabalho? De que maneira a dificuldade de comunicação dentro do ambiente de trabalho influencia na busca dos surdos pelo trabalho?

Além disso, surgiu a subcategoria **Nenhum processo seletivo**, em que Fernando disse que se inseriu no atual trabalho sem passar por um processo seletivo. No entanto,

Chiavenato (2010) afirma que o processo seletivo permite ao candidato, antes mesmo dele ser aprovado, obter informações sobre o funcionamento da organização e sobre como se comportam as pessoas que nela estão inseridas. Desta forma, conclui-se que se em um processo seletivo há explicações sobre o modo de funcionamento de uma organização, isso pode permitir ao funcionário ter esse conhecimento e refletir sobre o seu interesse de se inserir em um contexto de trabalho. No caso de Fernando, ele não teve o conhecimento prévio acerca da organização, já que não passou por um processo seletivo.

No quadro 4 são apresentadas categorias referentes à apresentação dos sujeitos surdos à atual empresa, colegas e chefe. A primeira coluna está dividida em cinco categorias: **Apresentação da empresa com foco burocrático**, **Apresentação da empresa com foco na interação**, **Contato com o chefe**, **Realização de apresentação com os colegas** e **Discriminação**. Na primeira categoria houve duas ocorrências e no restante somente uma ocorrência.

Categoria	UCE	Oc.
Apresentação da empresa com foco burocrático	“Não, só eu e uma senhora idosa, só, começamos a conversar e ali começamos a trabalhar. Só tinha nós dois [...] acho que todo mundo, né, deixou passar as informações, porque é muito chato, na verdade, essa questão de passar no Power point as informações sobre todas as empresas do Brasil inteiro, etc, né, sobre o mercado”. (Rui)	2
Apresentação da empresa com foco na interação	“Sim, sim, teve, sempre tem. Eles me apresentaram o setor, me apresentavam todos os setores, as pessoas, me apresentaram. Também outros locais dentro da empresa, né, tudo pertencente à empresa foi apresentado, gostei bastante [...]”. (Gabriel)	1
Contato com o chefe	“[...] o chefe ficou um pouco preocupado com relação à dificuldade de comunicação. Aí eu expliquei pra ele que se eu não entendesse, eu pediria que ele explicasse de novo e assim ele ficou mais tranquilo. E qualquer aviso, qualquer coisa, ele ia me avisando, me apresentando, porque ele tava preocupado com a minha deficiência, né. Que ele disse pra mim que não tinha aprendido nada de língua de sinais, daí como que ele ia se comunicar comigo. Aí eu falei: Nossa, é fácil, é só eu escrever e você vai entender. Então assim, foi a primeira vez, esse primeiro contato, né. Aí meu chefe falou que é bom, que seria bom, que rapidamente a gente poderia aprender essas questões sobre os surdos, né. Então ele me conheceria, eu conheceria ele e assim a gente poderia fazer uma troca. Foi dito isso pra ele nessa primeira vez, nesse momento de apresentação do espaço, né”. (Gabriel)	1

Categoria	UCE	Oc.
Realização de apresentação com os colegas	“Isso, sim, teve uma apresentação para os colegas e eles viram a primeira vez um surdo, eles nunca tinham visto, assim. Então expliquei toda essa história do médico e tal e eles entenderam bem claro, né. Gostaram, né, a gente fez algumas trocas, a gente se apresentou. Daí perguntaram se a língua de sinais era difícil. Eu disse: Olha, não é difícil, é fácil, é necessário contato, essa troca, é possível a gente juntos, né, se comunicar, e tinha algumas pessoas que me perguntavam: Ah, e se eu não entender, como é que a gente faz? Não, dá pra fazer leitura labial, é fácil, eu tenho essa facilidade, então assim que aconteceu”. (Gabriel)	1
Discriminação	“É, teve o grupo dos ouvintes e eu sou o único surdo, né. Só eu de surdo, infelizmente. É difícil, os meus colegas têm um pouco de vergonha por causa da língua de sinais, não gostam do jeito do surdo. Discriminam, não combina talvez, não sei, não concordam, não é muito bom isso, né” (Fernando) “[...] aí viram que era língua de sinais, não gostaram muito, viram que eu usava língua de sinais”. (Fernando)	1

Quadro 4 - Apresentação dos sujeitos surdos à empresa e chefias/funcionários.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

No que se refere às categorias **Apresentação da empresa com foco na interação** e **Realização de apresentação com os colegas**, Gabriel relatou que lhe foi apresentado à empresa como um todo: todos os setores da empresa e seus respectivos funcionários. Observa-se que a empresa procedeu de maneira que o funcionário foi bem recebido, já que foi apresentado para toda a instituição e a todos os funcionários, havendo interação entre o novo funcionário e os demais. Isso pode ser corroborado com o que explicita Lacombe (2005) de que a socialização consiste na adaptação do novo empregado aos seus colegas de trabalho, ao seu chefe, às práticas e à cultura da empresa. Além disso, ele afirma que um dos métodos da socialização é a integração, que tem como finalidade informar ao novo funcionário sobre os objetivos, as políticas, os benefícios, as práticas, os horários de trabalho da empresa, as normas, como também a explicação de quem é quem na empresa, como funcionam os serviços de apoio, o que é permitido ou não, que atitudes e comportamentos é esperado deles. Ou seja, um programa de integração eficaz é aquele em que há a apresentação de toda a empresa, apresentação e interação entre o novo funcionário e os demais funcionários e o conhecimento do novo funcionário acerca das atividades que a empresa realiza. No caso de Gabriel, surge o questionamento: ele recebeu um programa de integração suficiente? Pode-se

afirmar que houve apresentação com os colegas com foco na interação, mas houve uma eficaz integração?

Na categoria **Contato com o chefe**, Gabriel relatou que o chefe demonstrou preocupação pela questão da comunicação como também vontade de aprender sobre os surdos. Ele também comentou que houve apresentação com os colegas, que também demonstraram interesse sobre os surdos, ao questionarem da língua de sinais. Isso vai ao encontro com o que afirma o MTE (2007) sobre a questão de que uma das dificuldades das empresas, no momento de contratar uma pessoa considerada deficiente, está no desconhecimento acerca da questão da deficiência, reconhecendo sua possibilidade e limitação. Ainda de acordo com o MTE (2007) essa situação gera insegurança, medo e preconceito por parte da empresa e de seus funcionários. Pela fala de Gabriel, percebe-se que o chefe e os colegas ficaram inseguros com relação à comunicação. No entanto, demonstraram interesse em conhecer sobre a questão da surdez.

Com relação à categoria **Apresentação da empresa com foco burocrático**, Rui disse que a apresentação da empresa foi de maneira formal, burocrática. Ele assistiu uma apresentação em PowerPoint que continha informações sobre a empresa no Brasil inteiro. No entanto, é possível questionar se a apresentação em PowerPoint foi suficiente para integrar Rui à organização. Chiavenato (2010) explana que em um programa de socialização, o funcionário deve ter conhecimento de assuntos organizacionais (missão e os objetivos globais da organização, regras e procedimentos internos, procedimentos de segurança no trabalho, entre outros), dos benefícios oferecidos (horário de trabalho, de descanso e de refeições, dias de pagamento e programa de benefícios sociais oferecidos pela organização), apresentação aos superiores e aos colegas de trabalho e de seus deveres (responsabilidades, visão geral do cargo e seus objetivos, tarefas e metas a alcançar). Diante do exposto, é possível pelo menos indagar se a apresentação em PowerPoint alcançou esses objetivos do programa de socialização. Além disso, o MTE (2007) afirma que as empresas desconhecem a questão da deficiência. Essa afirmação corrobora com o relato de Rui já que a empresa possivelmente desconhece sobre a questão da surdez, já que ele assistiu uma apresentação em PowerPoint com verbalização e escrita na língua portuguesa. Dessa maneira, percebe-se que possivelmente a empresa não avaliou a possibilidade ou limitação no entendimento do conteúdo passado na apresentação em PowerPoint.

Já Fernando, apesar de ter sido apresentado à empresa e aos funcionários da mesma, percebeu-se que isso ocorreu de maneira formal – “Sim, apresentaram, disseram pra eu conhecer. Alguns depois... eu percebi que depois ta, me apresentaram, ok, me conheceram

bem rápido [...]”. No entanto, conforme Lacombe (2005) a socialização consiste na adaptação do novo empregado aos seus colegas de trabalho, ao seu chefe, às práticas e à cultura da empresa. Assim, é possível questionar se essa apresentação contemplou os objetivos da socialização organizacional e realmente integrou esse funcionário à organização. E também surge uma indagação: apesar da empresa ter cumprido a chamada Lei de Cotas no que se refere à reserva de vagas para pessoas consideradas deficientes, está havendo uma real integração e conseqüentemente a inclusão deste funcionário à empresa?

Com relação à categoria **Discriminação**, há o relato de Fernando sobre o fato de que houve uma apresentação rápida e que em sua opinião, os colegas ao perceberem que ele utilizava a língua de sinais, “não gostaram muito” (sic). No entanto, é possível relacionar também com a afirmação do MTE (2007) de que ao desconhecer sobre a questão da deficiência, isso pode gerar insegurança, medo e preconceito por parte da empresa e de seus funcionários. Nesse sentido, conclui-se que Fernando acreditou ser alvo de preconceito pelo fato de utilizar a língua de sinais. Com relação à existência de preconceito, na opinião de Fernando, corrobora com a pesquisa de Silveira (2009), na qual ficou compreendido que a relação entre surdo/ouvinte é marcada também por preconceitos. Zanelli (2002) discorre que quando um novo funcionário ingressa na organização, chega ao grupo de trabalho com diversas atitudes que foram desenvolvidas ao longo de sua história. As ações que esse funcionário passa a ter dependem das crenças, valores e sentimentos estabelecidos anteriormente e das interações que passarão a ocorrer. A aceitação das normas e valores que prevalecem no contexto de trabalho e a percepção dos demais membros a respeito do novo funcionário são de suma importância neste processo. O autor afirma ainda que o trabalho do psicólogo nas organizações pode ser vinculado diretamente com o acompanhamento dessas relações de trabalho. A partir disso, pode-se pensar que o psicólogo poderia estar realizando ações de acompanhamento das relações entre as pessoas consideradas deficientes com os demais funcionários e chefias. Além disso, o psicólogo poderia realizar suas intervenções no sentido de conscientizar todos os funcionários da empresa sobre o conhecimento da surdez, por exemplo.

No quadro 5 são apresentadas categorias referentes às orientações que os sujeitos surdos receberam sobre as atividades a serem exercidas. Há três categorias: **Orientações restritas**, **Auxílio de uma pessoa que tem conhecimento da língua de sinais** e **Por meio de PowerPoint**. Há duas ocorrências nas duas primeiras e uma ocorrência na última.

Categoria	UCE	Oc.
Orientações restritas	“Pois é, não teve orientação, não, nunca, não teve, infelizmente. Normal, fui aprendendo. Às vezes me chamavam, daí vinham: ah, vamos comer, vamos fazer alguma coisa. Mas é bem difícil de comunicar, entender as coisas. Tem 2 ouvintes e eu sozinho de surdo trabalhando, então é maioria. Tem esses 2 ouvintes e eu sozinho trabalhando, e a outra grande maioria é ouvinte. Então eu fico ali sozinho, fazendo o meu serviço, igual burro de carga, né. Sobrecarregado, é isso. É sofrido, não é fácil não”. (Fernando)	2
Auxílio de uma pessoa que tem conhecimento da língua de sinais	“Na verdade eu e essa outra menina surda ia me passando, né, e eu ia tentando fazer. Ali na hora de pesar os produtos, fazer a pesagem, né, de colocar os números, e somar, calcular, essa menina ia me ajudando e me passando as informações”. (Rui)	2
Por meio de PowerPoint	“Não teve orientação, não teve... só esse slide ali, né, o datashow, pra entender, pra saber como apoiar os outros, como auxiliar, ver se tava certo o que eu tava fazendo [...]”. (Rui)	1

Quadro 5 - Orientações sobre as atividades a serem exercidas.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

As categorias **Auxílio de uma pessoa que tem conhecimento da língua de sinais** e **Sem orientações** tiveram duas ocorrências. A categoria **Por meio de PowerPoint** teve somente uma ocorrência.

Na categoria **Orientações restritas**, Fernando comentou que não recebeu nenhuma orientação de como realizar as atividades de trabalho, mas que com seu esforço individual, foi aprendendo. Já Gabriel disse que não recebeu muitas orientações pelo fato dos chefes estarem muitas vezes ocupados

Sim, é, não foram muitas explicações porque os funcionários tavam sempre ocupados, telefonando e tinha outros substituindo outras pessoas [...]. [...] então eu não tive assim, muitas orientações. Eu ficava assim, meio incerto, chamando as pessoas, os ouvintes, pra me explicar as coisas [...]. (Gabriel)

É possível vincular os relatos de Gabriel e Fernando com a afirmação de Chiavenato (2010) sobre o programa de orientação. Este programa busca informar ao novo funcionário sobre o cargo a ser ocupado e das expectativas a respeito do trabalho. Os objetivos do programa seriam: reduzir a ansiedade das pessoas (provocada pelo receio de falhar no trabalho; se receber orientação e apoio, a ansiedade se reduz); reduzir a rotatividade (no período inicial do trabalho, os colaboradores podem se sentir ineficientes, indesejados ou desnecessários; a orientação eficaz reduz essa reação); economizar tempo (se não receberem

orientação, os novos funcionários gastam mais tempo pra conhecer a organização, o seu trabalho e os colegas; se há o auxílio de colegas e supervisor, há uma rápida e melhor integração entre eles); e por fim, para desenvolver expectativas realísticas (os novos funcionários têm conhecimento sobre o que se espera do trabalho deles e os valores almejados pela organização). Conclui-se que se Gabriel tivesse recebido uma orientação eficaz não ficaria “meio incerto” (sic). E Fernando gastou mais tempo para conhecer a organização, o seu trabalho e os colegas.

Com relação à categoria **Auxílio de uma pessoa que tem conhecimento da língua de sinais**, Rui disse que teve uma moça surda que o auxiliou no processo de aprendizagem de como realizar suas atividades. Já Fernando também relatou o mesmo: “[...] Só um ou outro ali que sabiam a língua de sinais, um amigo que me ajudava, às vezes eu não conseguia alguma coisa e ele me explicava” (sic). Esses dois relatos corroboram com a afirmação de Chiavenato (2010) de que quando o funcionário é auxiliado por colegas, eles têm uma melhor integração. No entanto, vale ressaltar que para ter conhecimento sobre as atividades a serem realizadas, Fernando e Rui receberam auxílio de uma pessoa que sabia a língua de sinais. Assim, destaca-se a importância de ter uma pessoa com conhecimento da língua de sinais para esses dois sujeitos surdos aprenderem as atividades a serem realizadas.

E por fim, no que se refere à categoria **Apresentação em PowerPoint**, Rui relatou que ele teve orientações a partir de uma apresentação verbalizada e escrita na língua portuguesa em PowerPoint. A orientação de uma pessoa se deu a partir de uma funcionária surda que trabalhava na mesma empresa. A partir desse relato, é possível questionar se é válido realizar um programa de orientação com os sujeitos surdos por meio de apresentação em PowerPoint. Será que não seria válido investir em contratação de um intérprete pelo menos em um programa de integração e orientação? Pode-se pensar que os sujeitos surdos poderiam ter melhor compreensão sobre a cultura da empresa, bem como sobre as atividades a serem exercidas.

As falas dos três sujeitos surdos podem ser relacionadas com a afirmação de Robbins (2006) sobre o treinamento. Nos três casos, o treinamento foi informal, já que não houve um planejamento anterior e com formato estruturado. Os três aprenderam as suas funções a partir da ajuda de outras pessoas, o que caracteriza um treinamento informal. Porém, se não há um eficaz treinamento, isso pode conforme Chiavenato (2010) gerar ansiedade nos novos funcionários; um gasto maior de tempo para o novo funcionário conhecer a organização, o seu trabalho e os colegas; uma elevada rotatividade pelo fato dos novos funcionários se sentirem indesejados, ineficientes ou desnecessários; e por fim, o novo

funcionário desconhecer a expectativa que a organização tem em relação ao desenvolvimento de seu trabalho. Por isso é válido refletir sobre o que explana Strobel (2008) acerca da inclusão dos sujeitos surdos no trabalho. Ela afirma que as empresas deveriam investir na contratação dos serviços dos intérpretes e tradutores da língua de sinais para as palestras, reuniões e cursos de formações oferecidas. Conclui-se que as empresas podem realizar ações a fim de integrar e treinar melhor esse funcionário surdo para de fato incluí-lo no mercado de trabalho.

Diante desses relatos, é possível refletir que apesar da Lei nº 8.213/91 estar sendo cumprida, no sentido de que as vagas para pessoas com deficiência foram preenchidas, não há muitas ações para de fato incluir essas pessoas surdas no seu atual contexto de trabalho remunerado. Gabriel relatou sobre as apresentações à empresa e aos colegas/chefes como uma situação em que se demonstrou preocupação com sua inserção. Porém, no momento de orientá-lo para o desempenho de suas atividades, não ficou evidenciada essa preocupação, já que ele disse se sentir “incerto”. Já nos relatos de Rui e Fernando observou-se que não houve preocupação de inseri-los de fato, no atual contexto de trabalho remunerado. Assim, conclui-se que nesses casos, mesmo que a reserva de vagas para pessoas com deficiências esteja sendo efetivada, é possível afirmar que não são promovidas muitas ações para uma eficaz integração entre o sujeito surdo e os demais funcionários e um treinamento eficaz para orientá-los sobre as atividades a serem desempenhadas. E se não são proporcionadas uma integração e um treinamento eficaz, as empresas estão de fato incluindo os sujeitos surdos no mercado de trabalho?

4.2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Neste subcapítulo serão discutidas as categorias e subcategorias identificadas em relação ao segundo objetivo específico, sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca da organização do trabalho no seu atual contexto de trabalho.

No quadro 6 são apresentadas categorias relacionadas ao esclarecimento de regras/normas da instituição quando o surdo se inseriu no atual contexto de trabalho. Dois sujeitos afirmam que **Recebeu esclarecimentos de regras/normas da instituição** enquanto

que um sujeito menciona que **Não recebeu esclarecimento de regras/normas da instituição.**

Categoria	UCE	Oc.
Recebeu esclarecimento de regras/normas da instituição	“Sim, sim, teve uma explicação sobre as normas, por exemplo, questão da comunicação, né. A questão da doação de sangue, algumas questões do que pode, não pode, por exemplo, tatuagem. Essas regras, quem tem tatuagem, pode doar? Não, não pode. Regras pra doação de sangue, então eu tive essas orientações, com relação à doação. Que tipo de doenças, se a pessoa tem uma doença pode ou não pode doar, quanto tempo ela tem que ficar esperando e todas essas orientações eu recebi. Também orientações sobre o tempo, por exemplo, o tempo de trabalho e a questão do intervalo, 15 minutos de café e essas orientações também, o controle do meu tempo de trabalho, né, pra que eu saia e alguém me substitua [...]”. (Gabriel)	2
Não recebeu esclarecimento de regras/normas da instituição	“Nada, nada, ninguém. Alguns ouvintes ali, pros grupos dos ouvintes, eles explicam, eles conversam, tem explicação, tem discussão. Eu ali fico sozinho. Não me falam nada. E aí? Sou surdo, não tenho intérprete, nada. Não tem, muito estranho isso. Estranho, mas tudo bem. Eu pergunto às vezes alguma coisa pra me explicar, mas nada, as pessoas têm vergonha, parece”. (Fernando)	1

Quadro 6 - Esclarecimento de regras/normas da instituição aos sujeitos surdos.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Com relação ao fato de **receber esclarecimento de regras/normas da instituição**, Gabriel relatou receber orientações em termos de conteúdo, como o horário de intervalo e sobre os critérios de doação de sangue. Já Rui, relatou que recebeu orientações por intermédio de um PowerPoint em português e que o conteúdo apresentado refere-se às questões de higiene (luva) e às medidas de segurança da organização da organização (incêndio) – “[...] sobre ah, as questões de colocar a luva, ah, contra fogo, incêndio [...]” (sic).

Na categoria **Não recebeu esclarecimento de regras/normas da instituição**, Fernando relatou que não teve esclarecimento de regras/normas da instituição. Além disso, afirmou que somente os ouvintes “conversam, tem explicação” (sic) e que parece que “as pessoas têm vergonha” (sic), pois apesar de fazer alguns questionamentos, ninguém lhe explica nada.

Lacombe (2005) argumenta que três dos diversos objetivos da integração é informar ao novo funcionário acerca das normas, das práticas e dos horários de trabalho da organização. Isso pode ser vinculado com a fala de Gabriel, pois ele afirmou que recebeu

orientações sobre o horário de intervalo, bem como sobre as normas e práticas da organização. Também pode ser relacionado com a fala de Rui por terem sido apresentadas a ele algumas normas da empresa. No entanto, não pode ser relacionada com a fala de Fernando, que afirmou não ter recebido nenhum esclarecimento das regras/normas da instituição. Nesse último caso, indaga-se: como o funcionário irá desempenhar suas atividades se não tem conhecimentos sobre as regras/normas da instituição? Chiavenato (2010) afirma que a cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por valores, normas, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os funcionários de uma organização. Ela representa uma referência de padrões de desempenho entre os funcionários, exercendo influência sobre a pontualidade e a produtividade. Então se o funcionário recebe orientações e esclarecimentos sobre a organização, este conhece sua cultura e isso pode influenciar em seu desempenho no trabalho.

No caso de Fernando, que não recebeu esclarecimento sobre as normas/regras da instituição, pode-se pensar que há preconceito por parte dos demais funcionários. O MTE (2007) afirma que pelo fato das empresas desconhecerem sobre a questão da deficiência, isso pode gerar insegurança, medo e preconceito por parte delas. A partir disso, pode-se vincular com a afirmação de Zanelli (2002) de que o trabalho do psicólogo está diretamente relacionado ao acompanhamento das relações de trabalho. Esse profissional, ao realizar intervenções no sentido de acompanhar as relações de trabalho entre as pessoas consideradas deficientes e os demais funcionários, poderia minimizar a insegurança, o medo e o preconceito sobre a questão da deficiência. A Psicologia, conforme Bock et al (2002) tem como objeto de estudo o fenômeno psicológico, que se refere a processos internos do indivíduo. Sendo assim, segundo esses autores, a Psicologia do Trabalho propõe intervenções nas relações e formas de trabalho.

No quadro 7 são apresentadas categorias relacionadas ao dia-a-dia no atual contexto de trabalho. As categorias são: **Bom clima na realização do trabalho**, **Sobrecarga no trabalho**, **Benefício-alimentação**, com uma ocorrência e **Pausa no trabalho**, com três ocorrências.

Categoria	UCE	Oc.
Bom clima na realização do trabalho	“É, então, o dia-a-dia, eu vou sempre alegre, chego brincando, provocando as pessoas. Às vezes alguma pessoa nervosa, eu tento acalmar a pessoa [...]. Mas eu fico mais com a parte de papéis, documentos, é... também a questão das correspondências, autorizações também, que tem que entregar pro chefe, por exemplo, as verbas, liberação de verbas, eu sou responsável pra ficar atento a isso e entregar pro chefe, ele assina e eu faço todo esse movimento, né [...]”. (Gabriel)	1
Sobrecarga no trabalho	“É muita coisa, [...], muito documento. Eu pego tudo, dói a minha perna, porque eu tenho que ficar passando de lá pra cá, tenho que ficar...organizando, às vezes alguém me chama, não consigo dar atenção, porque eu tenho que ta concentrado, às vezes alguém vem me entregar alguma coisa, eu digo: ta, mas deixa ali, calma, eu to fazendo isso aqui, não posso. Olha no computador, né, coloca o assunto, deu, às vezes escrevo, anoto alguma coisa rapidamente, volto a fazer o que eu tava fazendo. Vêm pessoas, porque tem elevador, né, eu tenho que subir, descer, levar alguma coisa, uma correspondência e descer de novo. É isso”. (Fernando)	1
Benefício-alimentação	“É, às 7h30 eu me levanto, então eu chego, vou a pé. É, me troco. Às vezes eu me atraso um pouquinho, chego umas 8h, 8h e pouco. Tem leite, tem café, nós temos leite em caixinha, leite, né... pão, saboroso, né. Simples, mas é bom. Aí chego, trabalho, daí no intervalo não tenho muita fome. Quando é meio-dia, meio-dia e meio eu já to com muita fome. Aí quando acaba o trabalho, eu saio então. 12h40 mais ou menos, que eu termino de almoçar, aí 13h30 eu começo a trabalhar novamente e é assim”. (Rui)	1
Pausa no trabalho	“[...] Aí tenho 15 minutos que eu posso, por exemplo, 11h15, mais ou menos, se eu tenho vontade de comer uma fruta, tem um café, tem pão. [...]. Aí eu almoço, daí eu bato ponto lá, daí eu tenho uma hora pro intervalo do almoço. [...] Aí quando 15h ou 16h, isso é de livre escolha, eu posso escolher, 15 minutos para um café, igual o de manhã, né [...]”. (Gabriel)	3

Quadro 7 - Dia-a-dia dos sujeitos surdos no atual contexto de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Com relação ao dia-a-dia no trabalho, há somente uma ocorrência em cada subcategoria. Com relação ao **bom clima na realização do trabalho**, Gabriel relatou que chega ao trabalho bem humorado e que se sente descontraído com os colegas. Além disso, relatou que é responsável pela parte de documentação. Martins (2008) explana que o clima organizacional é constituído por percepções compartilhadas pelos trabalhadores. Martins et al (2004) destacam que o conhecimento do clima organizacional pode colaborar no que se refere à melhoria da qualidade de vida do homem no trabalho, à otimização do desempenho das

organizações e ao esclarecimento das relações entre esta e outras variáveis do comportamento organizacional. Além disso, Toro et al (2007) destacam que o clima organizacional funciona como um regulador da motivação, das expectativas, das concepções do trabalhador e por fim, de seu comportamento no trabalho. Conclui-se que se Gabriel tem a percepção de que há um bom clima organizacional na realização do seu trabalho, isso pode influenciar em sua motivação e colaborar por uma qualidade de vida no trabalho.

No que diz respeito à **sobrecarga no trabalho**, Fernando relatou que seu trabalho é cansativo e que realiza muitas atividades. A fala desse entrevistado pode ser relacionado com o que Chiavenato (2010) discute sobre a aplicação de princípios de ergonomia. Esta envolve a utilização de instrumentos que reduzam a necessidade de esforço físico humano. Assim, conclui-se que uma intervenção que possa a ser feita no caso de Fernando é a implantação de instrumentos que reduzam a necessidade dele fazer alto esforço físico ao desempenhar suas atividades.

Pode-se utilizar a fala de Fernando também para refletir sobre os acidentes no trabalho. A sobrecarga no trabalho pode gerar acidentes devido à desatenção, ao peso dos materiais. Sobre isso, Chiavenato (2010) afirma que um dos tipos de acidentes no trabalho ocorre devido aos atos inseguros. Os atos inseguros que poderiam ser relacionados com a fala de Fernando são: carregar materiais pesados de maneira inadequada, subir degraus ou escadas depressa e distrair, arriscar, correr, pular etc. O mesmo autor destaca a importância de realizar propagandas e cartazes sobre segurança no trabalho a fim de reduzir os atos inseguros. Então se percebe a relevância de mapear as condições de trabalho do trabalhador e realizar ações de conscientização com os funcionários. A partir dessas ações, pode ocorrer a diminuição do número de funcionários que se afastam do trabalho devido ao acidente.

Sobre a categoria **benefício-alimentação**, Rui comentou do horário do início do trabalho e das pausas para fazer as refeições, ao responder sobre o dia-a-dia do seu trabalho. Esse relato é possível relacionar com a afirmação de Chiavenato (2010) sobre os planos supletivos, que seriam os benefícios que tem o objetivo de proporcionar aos funcionários certas facilidades para melhorar sua qualidade de vida. Um desses benefícios seria o restaurante no local de trabalho. Percebe-se pela fala de Rui que há um benefício-alimentação em seu trabalho. No entanto, ao responder sobre o seu dia-a-dia, Rui deu destaque a esse benefício. A partir disso, pode-se compreender que o comprometimento de Rui pode ser do tipo contínuo, que segundo Spector (2003), é quando o funcionário permanece na empresa devido aos benefícios obtidos e a falta de alternativas de trabalho disponíveis. Além do destaque dado à alimentação, há uma fala do fim da entrevista que corrobora também com a

afirmação de que Rui pode ter o comprometimento contínuo dentro dessa organização. Foi perguntado se ele gostaria de acrescentar algo em seu relato. Observa-se na resposta dada a falta de alternativas de trabalho disponíveis:

[...] Eu não gosto, na verdade, de trabalhar (*na empresa atual*). Eu já pedi pra Associação, a Gladis disse que eu preciso de dinheiro, eu preciso pagar o aluguel do apartamento, né. Eu já avisei pra ela, eu já sei disso, mas eu já disse pra ela: eu posso trabalhar em qualquer outra coisa, já avisei, né. O pessoal já tá sabendo, já mostrei pro rapaz ali da recepção, pra ele ver se tem uma outra coisa, pra ele me responder se tiver, porque eu quero outra coisa, né (Rui)

A partir desse relato, reforça-se a ideia de que o comprometimento de Rui pode ser do tipo contínuo. Assim, é possível ressaltar que além de reservar vagas para as pessoas consideradas deficientes, é necessário promover ações a fim de que haja comprometimento, satisfação, qualidade de vida do funcionário, entre outros aspectos, dentro de uma organização.

No que se refere à **pausa no trabalho**, todos os sujeitos surdos relataram a existência de pausa no trabalho deles. Gabriel disse que tem dois intervalos de 15 minutos, um pela manhã e outro pela tarde, como também pausa de uma hora para almoço. Já Fernando comentou que tem uma pausa de manhã para comer algo e posteriormente tem pausa para o almoço. E Rui disse que toma café da manhã em seu trabalho e depois tem pausa no almoço. Gabriel, Fernando e Rui trabalham 40, 39 e 48 horas semanais, respectivamente. Então o fato dos três terem intervalo para o almoço significa que a organização em que estão inseridos está cumprindo o art. 71 da CLT, que dispõe: “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas” (BRASIL, 1943). No entanto, cabe ressaltar que o horário de descanso pode ser uma das formas de reduzir estresse no trabalho. Chiavenato (2010) propõe que uma das maneiras de se reduzir o estresse no trabalho é o funcionário sair algumas vezes do setor em que está inserido para diminuir as sensações de cansaço.

No quadro 8 são apresentadas três categorias referente ao estabelecimento de metas e supervisão: **Não há estabelecimento de metas**, com três ocorrências, **Supervisão direta**, com duas ocorrências e **Supervisão indireta**, com somente uma ocorrência.

Categoria	UCE	Oc.
Não há estabelecimento de metas	“Não, é contínuo, é sempre igual. Não tem uma meta, não tenho que calcular, somar pontos, nada. Não, não, sempre igual”. (Fernando)	3
Supervisão direta	“Sim, sim, tenho, só que depende. Nós temos o chefe e se o chefe está ocupado, ele avisa um substituto. Se esse também não está, aí temos um outro terceiro. Então são essas pessoas”. (Gabriel)	2
Supervisão indireta	“Não, fica só no geral, andando, olhando, observando, só com atenção, olhando pra ver, só visualizando com atenção, é, bem atento [...]” (Fernando)	1

Quadro 8 - Estabelecimento de metas e supervisão.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

Na categoria **Não há estabelecimento de metas**, percebe-se que todos os sujeitos surdos relataram que não tem o estabelecimento de metas no seu atual trabalho. As falas dos três entrevistados contrapõem a afirmação de Robbins (2006) sobre a fixação de metas, em que a busca pra alcançar um objetivo é a maior fonte de motivação no trabalho. Conclui-se que nenhum dos três surdos entrevistados se referiu à fixação de metas, ou seja, como nenhum deles têm metas a cumprir podem não buscar alcançar um objetivo, o que pode influenciar na motivação no trabalho. No entanto, Spector (2003) enfatiza que uma organização percebe a fixação de metas como uma maneira eficaz de manter ou aumentar o desempenho no trabalho. Então, pode-se refletir a partir das afirmações de Robbins (2006) e Spector (2003) que se os sujeitos surdos tivessem metas estabelecidas em seu trabalho, isso poderia aumentar o desempenho deles no trabalho.

Observa-se na categoria **supervisão direta**, que essas supervisões ocorrem de maneira distinta. Gabriel relatou que há três pessoas que o supervisionam pessoalmente. Já Rui relatou que a supervisão ocorre “face a face” (sic) e que a estratégia utilizada para a comunicação é a escrita da língua portuguesa. Com relação à categoria **supervisão indireta**, Fernando relatou que só há alguém que faz uma supervisão “geral” (sic), ou seja, seu supervisor não tem um contato pessoal e direto com ele.

Sobre a supervisão, Chiavenato (2010) destaca que o supervisor deve realizar quatro funções: transmitir com clareza ao novo funcionário sobre a tarefa a ser realizada; dar todas as informações técnicas sobre a execução da tarefa; negociar com o novo funcionário as metas e resultados que deve alcançar; e dar feedbacks sobre o desempenho do novo funcionário. Diante disso, será que esses funcionários surdos recebem uma supervisão adequada? Conclui-se que essas formas de supervisão podem influenciar no desempenho

desses funcionários surdos. Por exemplo, se eles não recebem feedback sobre seu desempenho, de que forma poderão melhorá-lo?

Diante do exposto acerca da organização do trabalho, conclui-se que o esclarecimento de regras/normas da instituição não foi adaptado para esses sujeitos surdos (a partir da mediação de um intérprete, por exemplo) e que exerce influência no desempenho do funcionário. Quanto ao dia-a-dia no trabalho, surgiram relatos distintos: Gabriel relatou do bom clima na realização das atividades de trabalho, Fernando disse da sobrecarga no trabalho e Rui enfatizou a questão do benefício-alimentação no trabalho. Com relação à fala de Rui, é possível problematizar: a chamada Lei de Cotas possibilita a inserção da pessoa surda, no entanto, que ações poderiam ser feitas para esse funcionário se sentir realizado com o trabalho, não dando destaque somente ao benefício subsidiado pela organização? Ações com relação a uma integração e treinamento adaptados a eles são alternativas que podem vir a influenciar em seu desempenho e satisfação no trabalho. E por fim, sobre a supervisão conclui-se que quando ocorre não é de forma que possibilite, por exemplo, a melhora do desempenho dos funcionários. Assim, essa supervisão não se caracteriza como um eficaz acompanhamento. Diante disso, é possível reforçar que a Lei de Cotas possibilitou a inserção desses sujeitos surdos, mas a inclusão de fato não ocorreu. E sobre a organização do trabalho de maneira geral, ficou evidente que os relatos dos três entrevistados são semelhantes a de qualquer outro trabalhador, sendo este surdo ou não.

4.3 CONDIÇÕES DE TRABALHO

Neste subcapítulo serão discutidas as categorias e subcategorias identificadas em relação ao terceiro objetivo específico, sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca das condições de trabalho no seu atual contexto de trabalho.

Para tanto, utiliza-se os quadros 9 e 10, em que são apresentadas as categorias, as subcategorias, as falas dos participantes e a ocorrência de cada categoria e subcategoria.

No quadro 9 são apresentadas as categorias referentes ao ambiente físico do trabalho e instrumentos/equipamentos para o desempenho do mesmo: **Temperatura, Sem acessibilidade comunicacional.**

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Temperatura		“[...] aí tem um lugar onde é um pouco mais frio, onde é necessário se agasalhar um pouco, né. Às vezes sai muito quente aquele bafo em cima da gente, daí a gente abre um pouquinho a janela [...]”. (Rui)	2
Sem acessibilidade comunicacional		“Não, acessibilidade não tem. Com relação a isso, acesso à comunicação, à língua de sinais, não tem. E os outros amigos, colegas de trabalho ali, eles tem a comunicação, o respeito, quero paz, quero que tudo fique tranquilo, mas eu não mexo nos problemas deles. [...] comunicação, não tem acessibilidade. Não é bom. É negativo isso” (Fernando)	1
Instrumentos/ Equipamentos para o desempenho do trabalho	Problema nos instrumentos	“A gente tem problemas com relação ao computador que são muito antigos, os computadores. Eu às vezes to trabalhando e ele apaga sozinho, desliga, eu perco as informações [...]” (Gabriel)	2
	Equipamento de conforto	“[...] Também a gente tem aquele aparador dos pés, pra descansar os pés, pra ficar inclinado, com os pés debaixo do computador [...]”. (Gabriel)	1
	Não há utilização de instrumentos	“Não, não, não, não tem computador, não tem equipamento, não tem nada, não tem. Só onde a gente coloca as correspondências, cartas. Também o telefone, essas coisas. Não me interessa isso, né, relacionado ao telefone, ao computador [...]”. (Fernando)	1

Quadro 9 - Ambiente físico e equipamentos/instrumentos do atual contexto de trabalho.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

A categoria **Temperatura** teve duas ocorrências e **Sem acessibilidade comunicacional** teve uma ocorrência. Já a subcategoria **Problema nos equipamentos** teve duas ocorrências, **Equipamento de conforto** e **Não há utilização de instrumentos** tiveram uma ocorrência.

Com relação ao ambiente físico do trabalho, tanto Rui quanto Fernando comentaram sobre a **temperatura** desse ambiente. Essas falas podem ser relacionadas com o que afirmam Carvalho e Nascimento (1993) sobre o art. 176 da CLT, de que os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, de acordo com o serviço desempenhado. Chiavenato (2010) ressalta que deve haver manutenção de níveis adequados de temperatura. Conclui-se pela fala desses sujeitos surdos que a temperatura do ambiente de trabalho deles está

compatível com o serviço desempenhado por eles. Chiavenato (2010) tece que um ambiente físico e psicológico de trabalho agradável facilita o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, como também reduz doenças, acidentes, absenteísmo e rotatividade dos funcionários.

No que se refere à categoria **sem acessibilidade comunicacional**, Fernando comentou que não há acessibilidade na comunicação, pois não há acesso à língua de sinais. No entanto, a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, em seu capítulo VII, no artigo 17, dispõe que o Poder Público eliminará essas barreiras e irá implementar mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis, para os indivíduos com dificuldade de comunicação, sistemas de sinalização e comunicação, para que lhes seja garantido o acesso à informação, à comunicação, à educação, ao trabalho, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer. O artigo 18, dispõe que o Poder Público também implementará a formação de profissionais de linguagem de sinais e de guias-intérpretes, com o objetivo de facilitar a comunicação direta com a pessoa considerada deficiente sensorial e com dificuldade de comunicação. E por fim, o artigo 19 estabelece que os serviços de radiodifusão sonora e de sons e imagens vão adotar um plano de medidas técnicas a fim de permitir a utilização da língua de sinais ou outra subtítuloção, para garantir às pessoas consideradas deficientes auditivas o direito de acesso à informação. Conclui-se que as empresas deveriam estar realizando ações a fim de minimizar a barreira de comunicação, conforme exposto na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Como alternativa seria a contratação de intérpretes nas palestras e cursos oferecidos pela empresa, bem como a disponibilização de cursos de língua de sinais para os funcionários, conforme sugere Strobel (2008).

Sobre o **problema nos instrumentos**, Gabriel relatou que os instrumentos que utiliza no seu trabalho apresentam problemas. Rui disse também sobre o problema nos equipamentos, que não são muito bons. Nesse sentido, é adequado que as empresas garantam bons instrumentos de trabalho aos funcionários, para que eles tenham um bom desempenho no trabalho. Segundo Carvalho e Nascimento (1993), o especialista em ergonomia estuda com profundidade o cargo e verifica o que o funcionário precisa fazer. Um estudo de ergonomia pode possibilitar um levantamento da qualidade dos instrumentos utilizados pelos funcionários. Então, um estudo de ergonomia poderia levantar o problema nos instrumentos, apontados por Gabriel e Rui.

Acerca do **equipamento de conforto**, Gabriel comentou sobre um “aparador dos pés”, que auxilia no descanso dos pés. Isso corrobora com o que Carvalho e Nascimento (1993) apontam como uma das finalidades do assento como recurso ergonômico: aliviar o

peso dos pés do funcionário. Os mesmos autores afirmam que a CLT, em seu Artigo 199 determina que: “Art. 199 – Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado” (CARVALHO, NASCIMENTO, 1993, p. 307). Com relação à ergonomia, Chiavenato (2010) afirma que seus princípios envolvem: máquinas e equipamentos adequados às características humanas, mesas e instalações ajustadas ao tamanho das pessoas e ferramentas que reduzam a necessidade de esforço físico humano. Conclui-se que se as empresas avaliam a ergonomia do ambiente de trabalho isso tem influência na saúde do trabalhador, como no caso de Gabriel, em que relatado sobre o “aparador dos pés”, que auxilia no descanso dos pés.

Já Fernando relatou que **não há a utilização de instrumentos** para a realização de seu trabalho. Talvez não seja utilizado instrumentos devido ao fato do cargo de Fernando não exigir isso.

No quadro 10 são apresentadas categorias referentes ao suporte organizacional.

Categoria	UCE	Oc.
Estratégias para uma melhor comunicação	“É, na verdade eu fico sozinho, porque os demais ficam ali em discussão, brigando e questionando as coisas. Daí quando me procuram, eles me explicam, né, eles me passam o resumo sobre o que aconteceu. Me avisam pra eu saber. Porque o chefe sabe. Porque às vezes o chefe pode pensar que a culpa é minha, eu posso ali tomar um susto com isso. Então eles sempre me avisam, resumem o que ta acontecendo, né. Agora se é uma coisa particular e tal. Agora o problema exatamente comigo não tem. Eu fico aliviado, na verdade, porque eles... é, se eles me avisam o que ta acontecendo, me passam essa informação, eu fico mais aliviado, senão eu acabo ficando, né, isolado, triste, assustado e tal, então eles sempre me procuram passar informação pra evitar isso, né. E também se eu reclamo de alguma coisa. Por exemplo, se não me avisaram nada, acontece alguma coisa e eu reclamo: Poxa, tem que me avisar, tem que anotar ali. Eu sempre falo pro chefe. Daí ele fica mais atento a isso” (Gabriel)	2

Categoria	UCE	Oc.
Falta de um projeto que seja destinado aos surdos	<p>“[...] a questão dos ouvintes que vão pra doação de sangue e os surdos? Os surdos não vão doar sangue. Eu percebo que falta isso. Eu, já conversei com o chefe, ele realmente concordou e perguntou pra mim: tem bastante surdo, existe? Sim, existe, só que isso é falta de informação, eles ficam ignorantes à informação mesmo, não tem acesso. É, também não sabem como que funciona a doação de sangue[...].</p> <p>É... então eu vou, na verdade, eu que to fazendo esse projeto, eu quero propor para o chefe isso, pra ele avaliar. Daí também a questão do intérprete, que precisa de um intérprete lá dentro, pro intérprete visualizar e passar essa informação pro chefe, né, claro, ele vai interpretar isso e o chefe autorizando também eu penso que os surdos vão poder ter essa informação, o que significa a doação de sangue, pra que que serve, porque pra salvar vidas. Aí eles vão começar a ter interesse em participar e doar sangue também. Eu to fazendo esse projeto e eu percebo que falta mais a participação do surdo”.</p> <p>(Gabriel)</p>	1
Falta de ação da CIPA	<p>“Também a questão da posição, né, pra sentar no computador. Às vezes é bem difícil porque os funcionários ficam tortos. Eu observo que eles ficam sentados numa posição difícil de se acomodar. Então falta mais, né. Tem a CIPA. Também quando a CIPA vem, que ela fica responsável por avaliar, né, e ver que não tem, que faltam algumas coisas. Então é.. falta mais essa participação dessa avaliação da CIPA pra ver o que está faltando, o que realmente tem, o que não tem, porque futuramente essas faltas de apoio e tal, pode causar problemas pra saúde futuramente”. (Gabriel)</p>	1
Oral	<p>“É, às vezes eles falam, né, mas eu não compreendo. Falam alto, articulam, começam a rir, um jeito bem diferente que eles fazem, a vibração vocal e eu olho... eu acho muito engraçado, porque eles falam de um jeito diferente comigo”. (Rui)</p>	2
Escrita	<p>“[...] às vezes eu peço um apoio e os ouvintes tão muito ocupados, com telefone, já estão cheios de problemas, então parece que é mais problema ainda pra eles, né. Já tão com os ouvidos cheios de tanta coisa pra fazer. Aí eu vou pedir, né, então eu evito causar esse problema, na verdade. Eu tenho ali um caderninho, pra lembrar, né, pra anotar as reuniões, todas as questões pra anotar, o caderno de anotações, eu tenho isso pronto, que daí eu pego e sempre anoto, né, e aviso as pessoas, né, porque. Ah, tem um caderno de recados onde eu vou lá e anoto os recados, com comentários, a pessoa vai lá e olha e ela acrescenta um comentário [...]” (Gabriel)</p>	2
Não há transmissão de recados	<p>“Não, não tem nada, nenhuma... não chega até essa informação, nada, ninguém me passa nada. Porque não tem intérprete também. Eles sabem que eu sou surdo, então tem preconceito”. (Fernando)</p>	1

Categoria	UCE	Oc.
Auxílio interno	“[...] é um surdo oralizado, ele é parcial, na verdade, ele sabe um pouco de Libras, ele me ajuda”. (Fernando)	1
Auxílio externo	“Às vezes eu mando pra Gladis (funcionária da Associação dos Surdos), a Gladis entende, explica cada coisa, cada detalhe por mensagem, né, escreve [...]”. A Associação mesmo também dá essa ajuda, me explica o que é bom, se o salário ta bom. Às vezes o salário tem um desnível, né, um pouquinho mais, um pouquinho menos, né. Então essas informações eu pego aqui na Associação também. (Fernando)	1

Quadro 10 - Suporte organizacional.

Fonte: Elaboração da autora, 2011.

As categorias **Estratégias para uma melhor comunicação, Oral e Escrita** tiveram duas ocorrências. As categorias **Falta de um projeto que seja destinado aos surdos, Falta de ação da CIPA, Não há transmissão de recados, auxílio interno e auxílio externo**, tiveram somente uma ocorrência.

Com relação às **estratégias para uma melhor comunicação**, Gabriel relatou que em geral, os funcionários lhe explicam o que acontece. Porém, quando não informam de algo, Gabriel reclama e pede que lhe avisem. Já Rui disse que há uma tentativa de comunicação por parte de uma funcionária ouvinte:

Com aquela outra mulher ouvinte que trabalha comigo... ela tenta falar comigo e minha cabeça parece que dá um nó e eu não consigo, eu tento esquecer e pedir pra ela... bem braba, eu ainda peço bem sério, né: por favor, fala de novo, de maneira diferente, né. Daí ela escreve, aí às vezes eu não entendo, daí eu digo: Ai, desculpa, deixa que eu vou voltar a trabalhar. Daí ela fica falando, daí eu digo: Ai, amanhã, depois, tu me explica. Daí a pessoa repete vários dias até que eu consigo entender. Porque fala junto e se gesticula, daí não consegue usar a língua direito, daí faz gestos, daí até que eu entendo. Agora uma outra situação: uma outra menina que às vezes chega pra falar comigo, ela já chega: Ai, eu não entendi, não entendi, não entendi. Daí já fala: nossa, tu é burro, tu não entende. Daí eu começo a brincar, a rir, daí a gente se abraça, a gente faz umas brincadeiras, mas é isso que acontece (Rui)

Assim, conclui-se que no caso de Gabriel e Rui há um esforço por parte dos funcionários da empresa para que a comunicação entre eles seja eficaz. Pode-se questionar do motivo de haver informações que não são passadas a Gabriel. Um dos motivos poderia ser o fato de não saber lidar com esse sujeito surdo. Está havendo cuidado para que as informações sejam passadas a esse funcionário? As formas de comunicação desses avisos estão sendo eficientes? Sobre isso, Strobel (2008) afirma que é necessário que as empresas invistam na contratação de intérpretes e tradutores da língua de sinais para as palestras, reuniões e cursos

de formações oferecidas por elas. Além disso, seria importante também que as empresas se conscientizassem das diferenças culturais e linguísticas dos sujeitos surdos e que permitissem o acesso a cursos de língua de sinais aos funcionários, colegas, amigos, vizinhos, familiares e a comunidade em geral, com o objetivo de facilitar a comunicação e o convívio com os funcionários surdos. A proposta de Strobel (2008) poderia minimizar as barreiras de comunicação existentes entre o funcionário surdo com os demais funcionários/chefes ouvintes da empresa. Porém, é importante avaliar as vantagens da contratação de um intérprete, já que a presença desse profissional na organização poderia não estimular uma maior mobilização dos funcionários em buscar a compreensão sobre os surdos. Além disso, será que não geraria uma dependência do surdo para com o intérprete caso esse profissional permanecesse na organização no momento em que o surdo está trabalhando? Também poderia colaborar para que o surdo não interagisse com o restante dos funcionários/chefias, já que para se comunicar sempre pediria o auxílio do intérprete. É possível pensar que a contratação do intérprete pode ser importante em algumas situações, como no momento em que o sujeito surdo está se inserindo na organização. Porém, pode ser que se houver uma conscientização dos funcionários/chefias sobre a surdez e o acesso deles à língua de sinais, ocorrerá uma melhor interação deles com os sujeitos surdos e não haverá a necessidade da permanência contínua do intérprete na organização.

No que se refere à **falta de um projeto que seja destinado aos surdos**, Gabriel demonstrou preocupação com relação ao desconhecimento dos sujeitos surdos que estão inseridos em nossa sociedade sobre a doação de sangue. É possível vincular a fala de Gabriel com o que Santos (2006) aborda sobre o trabalho. Ele afirma que o trabalho tem uma intencionalidade, que não possui um fim em si mesmo e cuja realização é para obter algo em troca. Com relação à intencionalidade, no sentido do que se espera obter através do trabalho, é definida também pelo fato de contribuir com a sociedade. Observa-se que Gabriel, demonstra preocupação acerca da falta de informação dos sujeitos surdos sobre a doação de sangue e tem vontade de realizar um projeto para que os mesmos tenham mais acesso às informações. Conclui-se que Gabriel percebe o trabalho como um fator para contribuir com a sociedade.

No que diz respeito **falta de ações da CIPA**, Gabriel avaliou que a CIPA deveria realizar mais avaliações no ambiente de trabalho para verificar “o que tem, o que não tem” (sic). Segundo Chiavenato (2010) a CIPA é responsável em apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de segurança que já existem na empresa. Conforme Carvalho e Nascimento (1993), a CIPA realiza atividades como: orientação no combate ao fogo, como também na utilização de protetores, equipamentos de segurança e outros instrumentos que tem

como objetivo a prevenção de acidentes no local de trabalho; treinamento de equipes no combate a acidentes de trabalho; encaminhamento de sugestões e planos de trabalho que visem diminuir e eliminar acidentes para a diretoria da organização. Chiavenato (2010) afirma também que ela deve fiscalizar o que já existe e os especialistas de RH devem apontar as soluções. Gabriel disse que em sua empresa deveria receber mais avaliações da CIPA. Assim, pode-se indagar: está havendo cuidado da organização com relação à saúde do trabalhador?

Com relação à categoria **oral**, tanto Rui quanto Gabriel comentaram que a transmissão de recados acontece por meio da oralização. Porém, pelo fato da transmissão de recado ser feita oralmente, faz com que Rui e Gabriel se submetam à cultura do ouvinte. É possível fazer a vinculação com a afirmação de Skliar (2001, p. 15) sobre o ouvintismo “Trata-se de um conjunto de representações dos ouvintes, a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte. Além disso, é nesse olhar-se, e nesse narrar-se que acontecem as percepções de ser deficiente, do não ser ouvinte [...]”. Ou seja, nessa situação Gabriel e Rui devem fazer leitura labial e oralizar para minimizar uma possível barreira de comunicação. No entanto, é possível apontar que poderia ocorrer o inverso: o ouvinte se mobilizar para compreender a cultura do surdo; dos funcionários/chefias das empresas buscarem alternativas (uma delas poderia ser o aprendizado da língua de sinais) para se comunicarem melhor com os sujeitos surdos.

No que se refere à categoria **escrita**, Gabriel e Rui relataram que essa transmissão ocorre também por escrita. Com relação ao fato dos dois entrevistados terem que ler em língua portuguesa, parece que a comunicação se tornará eficaz somente se eles tiverem esse conhecimento. No entanto, Rui afirmou que em muitas situações troca as palavras na língua portuguesa: “Só às vezes escrevem bilhetinhos pra ver se eu conheço ou não ou se eu posso perceber às vezes. Ah, isso eu conheço, isso não. Às vezes as pessoas escrevem no português que eu não entendo, troco as palavras, né, tem aquela troca, às vezes pra mim fica difícil” (sic). Então que intervenções poderiam ser realizadas para melhorar a comunicação entre os sujeitos surdos e os funcionários/chefes ouvintes? Uma das alternativas poderia ser a mobilização dos funcionários/chefes ouvintes com relação ao aprendizado da língua de sinais.

Vale destacar a fala de Gabriel com relação à **escrita**. Ele relatou que possui um caderno de anotações, em que as pessoas anotam recados que querem transmitir a ele. No entanto, ele disse que muitas vezes pede apoio aos ouvintes, que estão muito ocupados e que “[...] já estão cheios de problemas, então *parece que é mais problema ainda pra eles*, né. Já tão com os ouvidos cheios de tanta coisa pra fazer. Aí eu vou pedir, né, então *eu evito causar esse problema*, na verdade [...]”. A partir desse relato é possível fazer um questionamento: o

fato de Gabriel ser surdo e ter uma cultura diferente do ouvinte deve permitir que ele acredite ser um problema para os demais funcionários? Que impacto isso pode gerar no dia-a-dia de trabalho dele? Se ele acredita que quando pede ajuda “[...] *é mais problema ainda pra eles [...]*” (sic), que comportamentos e emoções podem surgir? É possível que ele venha a evitar pedir auxílio aos ouvintes. E se ele evita pedir ajuda, que influência isso tem no desempenho e satisfação com o trabalho?

Esse relato é possível vincular com o que Skliar (2001) explana sobre o ouvintismo: de que é nessa narração que ocorre a percepção de ser deficiente, do não ser ouvinte. Porém, que intervenções poderiam ser feitas para melhorar a comunicação entre um funcionário surdo e os demais funcionários/chefes?

Já na categoria **não há transmissão de recados**, Fernando disse que ninguém lhe transmite recados. Ressaltou que não há intérprete no ambiente de trabalho e que as pessoas do trabalho têm preconceito pelo fato de ele ser surdo. Dentro do suporte organizacional há o suporte social informacional, que de acordo com Cohen e Helgeson (1996 apud MELEIRO, 2005) significa a ajuda que os outros podem fornecer por meio da provisão de informações. Meleiro (2005) concluiu em seu estudo que a percepção do suporte do supervisor e fatores de estilo de liderança produz impactos positivos sobre o bem-estar no trabalho. O bem-estar cresceria à medida que os funcionários fortalecem a crença de que seus superiores imediatos os apóiam, oferecendo auxílio quando necessário, como também de se preocuparem com o seu bem-estar e satisfação e mostrando-se dispostos a melhorar as condições de trabalho. Além disso, Meleiro (2005) concluiu que se o supervisor adotasse estilos de liderança voltados para o relacionamento, buscando ser estimulador, confiante, atencioso, com abertura e uma boa capacidade de ouvir ocorreriam níveis mais elevados de bem-estar no trabalho. Conclui-se que pelo fato do supervisor não transmitir recados a Fernando, isso pode ter impacto em sua satisfação e bem-estar no trabalho. Além disso, isso pode se caracterizar como uma ação de exclusão. A partir do exposto, que ações poderiam ser feitas para transmitir informações para Fernando de forma eficaz? Que ações poderiam ser feitas para efetivamente incluir esse funcionário surdo na organização?

No que se refere ao **auxílio interno**, Fernando relatou que recebe ajuda de um colega que é surdo parcial. Essa ajuda de um colega com surdez corrobora com a pesquisa de Silveira (2009), na qual uma das conclusões é de que a relação entre surdos no ambiente de trabalho é marcada por cooperação. A partir da fala de Fernando, é possível concluir que há cooperação na relação entre ele e o colega com surdez parcial.

Com relação ao **auxílio externo**, ele disse que manda mensagem para Gladis, que é funcionária da Associação dos Surdos e ela o ajuda. Enfatizou também o auxílio da Associação de Surdos. O Ministério do Trabalho e Emprego (2007) aponta que as entidades representativas das pessoas consideradas deficientes auxiliam na inserção das mesmas no mercado de trabalho. Pode-se perceber a partir da fala de Fernando, que além de auxiliar na inserção dos sujeitos surdos no mercado de trabalho, a Associação dos Surdos ajuda com relação às dúvidas que os mesmos possam a vir a ter – sobre o salário, por exemplo, como citado por Fernando.

Diante desses relatos, conclui-se que há dificuldade de comunicação dos sujeitos surdos com os funcionários/chefes ouvintes, apesar do esforço dos primeiros em oralizar, fazer leitura labial e leitura da língua portuguesa. Notou-se também a importância do auxílio interno e externo de pessoas surdas no desempenho no trabalho de Fernando. Apesar da existência da chamada Lei de Cotas, que possibilita a inserção das pessoas consideradas deficientes no mercado de trabalho, ainda há muitas barreiras de comunicação entre eles e os funcionários/chefes das empresas. Assim, destaca-se a importância de se realizar ações no sentido de minimizar essas barreiras. Uma das alternativas é o que propõe a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, em seu capítulo VII, nos artigos 17 a 19, em que deve ser implementada a formação de profissionais de língua de sinais para facilitar a comunicação direta com as pessoas surdas, como também o estabelecimento de serviços de radiodifusão sonora/sons e imagens em adotar um plano de medidas técnicas a fim de permitir a utilização da língua de sinais ou outra subtítuloção, para garantir às pessoas consideradas deficientes auditivas o direito de acesso à informação. Como outra alternativa, Strobel (2008) sugere a contratação de intérpretes nas palestras e cursos oferecidos pela empresa, bem como a disponibilização de cursos de língua de sinais para os funcionários. E sobre as condições de trabalho de maneira geral, ficou evidente que os três entrevistados relatam aspectos principalmente com relação à comunicação que são distintos se comparados com outros trabalhadores. Já aspectos como problema nos instrumentos/equipamentos e ação da CIPA, possivelmente são relatados por trabalhadores ouvintes.

4.4 RELACIONAMENTOS SÓCIO-PROFISSIONAIS

Neste subcapítulo serão discutidas as categorias e subcategorias identificadas em relação ao quarto objetivo específico, sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca dos relacionamentos sócio-profissionais no seu atual contexto de trabalho.

No quadro 11 são apresentadas categorias relacionadas aos relacionamentos sócio-profissionais no atual contexto de trabalho. A primeira coluna está dividida em cinco categorias: **Interações coletivas intragrupos**, **Interações coletivas intergrupos**, **Interações hierárquicas**, **Interações com os surdos** e **Interações externas**.

A primeira categoria apresentada na primeira coluna denomina-se **Interações coletivas intragrupos**. Na segunda coluna, são apresentadas as quatro subcategorias: **Dificuldade de entendimento**, **Descontraída** e **Sem contato**. A segunda categoria **Interações coletivas intergrupos** está dividida em três subcategorias: **Início de contato**, **Estritamente profissional** e **Descontraída**. A terceira categoria **Interações hierárquicas** está dividida em três subcategorias: **Sem contato**, **Contato restrito** e **Por escrita**. A quarta categoria **Interações com os surdos** está dividida duas subcategorias: **Próxima** e **Afastada**. A quinta e última categoria **Interações externas** está dividida em duas subcategorias: **Dificuldade de comunicação** e **Nenhum contato**.

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Interações coletivas intragrupos	Dificuldade de entendimento	“É, não tenho muita relação, é pouca, né. Mas no intervalo é possível a gente ter um contato, uma relação maior. Mas converso pouco, tenho uma dificuldade, porque as pessoas ficam reclamando dos problemas, do que falta, né, e eu fico na minha [...]” (Gabriel)	2
	Descontraída	“[...] ah, ele dá um tapa na minha bunda e daí eu sei lá, começo a rir e falo umas palavras, assim. Começo a brigar de brincadeira, a gente brinca muito e daí a gente... mas na verdade, conversa mesmo não tem, só brincadeiras”. (Rui)	1
	Sem contato	“Não tenho nenhum relacionamento, por causa da língua de sinais. Todo mundo ali fala, ouvinte. Então não tem nada”. (Fernando)	1

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Interações coletivas intergrupos	Início de contato	“[...] Então eu já to iniciando um contato lá com esse setor, só com esse, né. Com dois setores, o meu e esse. Outros setores, acho que mais pra frente, futuramente, eu vou poder ter contato [...]” (Gabriel)	1
	Estritamente profissional	“Não, também não, nenhuma relação, nenhum contato. Tenho o apoio às vezes de uma mulher, que me ajuda, que explica aonde eu tenho que levar, daí eu entendo [...]”. (Fernando)	1
	Descontraída	“[...] Só brincadeiras só. Bobagem. Provocação, só pequenas coisas, assim, só isso”. (Rui)	1
Interações hierárquicas	Sem contato	“Isso, tem a diretoria, a chefia, mas eu não tenho nenhum diálogo. Nada, zero. Às vezes tem reunião, eu não fico sabendo nada, ninguém me avisa nada. Ninguém fala nada, nunca, nunca, nunca, nunca. Não explicam nada [...]” (Fernando)	1
	Contato restrito	“É, mais ou menos, eles tão sempre ocupados, né, muuuito ocupado, às vezes não dão atenção, não podem dar atenção, porque eles são mais preocupados com reuniões. Então eu tenho pouco contato, às vezes chamo. Às vezes quando tem um pouquinho de folga eu consigo conversar com eles, né. Daí eu consigo, mas é muito pouco. Pouquíssimos dias que acontece isso” (Gabriel)	1
	Por escrita	“É, eu respondo aos chefes, escrevo. Ele me responde, me chama. Escreve ali: confeitiro. Daí eu vejo, já vi que sou eu, mas assim, conversa zero, temos zero de conversação, não conversamos nada mesmo”. (Rui)	1
Interações com os surdos	Próxima	“Sim, tenho apoio, a gente conversa, tem contato, a gente é unido, é bem legal, é bem legal, eu gosto, é muito bom. Eu gosto por causa da língua de sinais, eu me sinto mais alegre, bem legal, muito bom, gosto muito. Não são malvados, eles são legais comigo. Eu me sinto bem em ajudar elas também, né, eu gosto, 100%, muito bom” (Fernando)	3
	Afastada	“[...] mas eu com a outra surda [...], aquela que é meio surda, é deficiente auditiva, eu não me relaciono tão bem. Ela não me conhece, parece que tem medo, fica distante, não sei”. (Rui)	1

Categoria	Subcategoria	UCE	Oc.
Interações externas	Dificuldade de comunicação	“É ruim, acho que eu tenho uma relação assim, negativa, porque às vezes as pessoas vêm perguntar, tem muitas dúvidas, o que pode, o que não pode. Eu não sei, porque eu sou novo, não conheço nada, preciso conhecer mais primeiro, pra depois responder. Aí eu vou, chamo outra pessoa, digo: Olha, eu tenho problema auditivo, articulo, vocalizo e digo que vou chamar outra pessoa. Daí eu chamo outra pessoa, por exemplo, que vem, me substitui e dá explicação [...].Agora se é um pedido de declaração, algo mais fácil, eu faço, carimbo, assino e deu. A pessoa ta presente ali, né, então isso é fácil”. (Gabriel)	2
	Nenhum contato	“Não, não tem, não tem nenhuma relação, eu fico quieto, mudo. Porque eles não sabem a língua de sinais, eu não consigo falar nada. Só oralizam, né”. (Fernando)	1

Quadro 11 - Relacionamentos sócio-profissionais no atual contexto de trabalho.
Fonte: Elaboração da autora, 2011.

No que se refere à categoria **Interações coletivas intragrupos**, percebe-se que há duas ocorrências na subcategoria **Dificuldade de entendimento**. Nas subcategorias **Descontraída** e **Sem contato** há somente uma ocorrência.

Com relação à **dificuldade de entendimento**, tanto Gabriel quanto Rui relataram que têm dificuldade de entender o que os colegas conversam. Uma alternativa para melhorar a comunicação entre os sujeitos surdos e os ouvintes seria o que sugere Strobel (2008). Para a autora, seria importante que as empresas se conscientizassem das diferenças culturais e linguísticas dos sujeitos surdos e que permitissem o acesso a cursos de língua de sinais aos funcionários, colegas, amigos, vizinhos, familiares e a comunidade em geral, com o objetivo de facilitar a comunicação e o convívio com os funcionários surdos. Conclui-se que uma alternativa para facilitar a comunicação entre os surdos e os demais funcionários e consequentemente uma melhor inclusão seria conscientizar a todos os funcionários/chefias da organização sobre a questão da surdez, como também divulgar os cursos de língua de sinais.

No que se refere à relação **descontraída**, Rui disse que nas interações coletivas intragrupos há bastante “brincadeira” (sic). E por fim, Fernando comentou que não tem **nenhum contato** com os colegas do próprio setor “por causa da língua de sinais” (sic). Percebe-se que não há uma subcategoria que remete essas interações coletivas intragrupos como positiva. Chiavenato (2010) afirma que o ambiente psicológico de trabalho envolve

relacionamentos humanos saudáveis. Além disso, bons relacionamentos dentro da equipe e da organização é um fator que influencia na qualidade de vida no trabalho. É possível questionar se Fernando tem uma boa qualidade de vida no trabalho. Pode-se pensar que o fato de ele não ter relação com os colegas do próprio setor influencia no desempenho e por consequência na sua satisfação com o trabalho. Vale ressaltar a importância da conscientização dos funcionários/chefes ouvintes sobre a questão da surdez. Talvez uma das alternativas para uma maior interação entre os funcionários surdos e os funcionários/chefes ouvintes é uma possível mobilização deles no conhecimento da língua de sinais, como sugere Strobel (2008). Essa poderia ser uma alternativa mais eficaz do que a permanência integral do intérprete em uma organização, por exemplo.

Esses relatos com relação às interações coletivas intragrupos podem ser relacionados com a investigação de Silveira (2009), na qual se concluiu que a relação surdo/ouvinte é marcada por dificuldades de comunicação e pelas dificuldades com a língua portuguesa. Também é possível fazer uma vinculação com a afirmação de Moscovici (2004), pois as diferenças culturais e de língua foram negadas nas situações de trabalho relatadas, tornando a comunicação incompleta. Porém, todos os relatos sobre as interações coletivas intragrupos contrapõem duas conclusões da pesquisa de Silveira (2009) de que na relação entre surdo/ouvinte há abuso por parte do ouvinte ou dos surdos acreditarem que os ouvintes os acham pouco inteligentes e sem qualificação. Assim, é possível concluir que nas interações coletivas intragrupos predominou a dificuldade de comunicação entre surdo/ouvinte e a dificuldade com a língua portuguesa por parte dos sujeitos surdos. Vale ressaltar que não houve relatos sobre abuso para com os sujeitos surdos, por parte dos ouvintes. No entanto, é importante destacar que Fernando relatou que não possui nenhum contato com os colegas do próprio setor. Que ações poderiam ser realizadas a fim de melhorar a interação dele com os demais colegas?

Em relação à categoria **Interações coletivas intergrupos**, nota-se que há somente uma ocorrência nas três subcategorias. Com relação à subcategoria **início de contato**, Gabriel relatou que está iniciando uma relação com os colegas de outro setor. Já Fernando explicou que somente se relaciona com colegas de outro setor quando envolve aspectos do trabalho, sendo então uma relação **estritamente profissional**. E por fim, Rui comentou que a relação com os colegas de outro setor é “só brincadeiras” (sic), caracterizando uma relação **descontraída**. No entanto, pode-se questionar se a interação é só descontraída ou se há falta de interação de Rui com os demais funcionários a fim de serem estabelecidas outras formas de relação.

As falas dos três entrevistados contrapõem a pesquisa de Silveira (2009), já que os surdos participantes do presente estudo não relataram que a relação com os colegas ouvintes de outro setor é marcada por conflitos, preconceitos, abuso por parte do ouvinte e pelas dificuldades de comunicação. Fernando, Rui e Gabriel apenas relataram que a relação ocorre pelas atividades do trabalho, a partir de brincadeiras ou que há pouca relação.

Na categoria **Interações hierárquicas**, há somente uma ocorrência nas três subcategorias. No que se refere à subcategoria **sem contato**, Fernando relatou que não há contato relação com a chefia e que não é comunicado nada a ele. Já Gabriel disse que há pouco diálogo entre ele e os chefes, pois os últimos estão sempre ocupados, o que caracteriza uma relação com **contato restrito**. Por fim, Rui relatou que a comunicação com a chefia se dá pela **escrita** da língua portuguesa. As três falas podem ser vinculadas com a pesquisa de Silveira (2009), pois nessa relação com o chefe há uma dificuldade na comunicação. No entanto contrapõe com a mesma pesquisa, pois na relação com o chefe, os surdos entrevistados não relataram conflitos e preconceitos. Pode ser corroborado também com o que expõe Moscovici (2004) de que pelo fato de as diferenças culturais e de língua terem sido negadas nessa situação de trabalho, a comunicação tornou-se incompleta.

Na categoria **Interações com os surdos**, há três ocorrências na subcategoria **Próxima** e uma ocorrência na subcategoria **Afastada**. Rui relatou que tem duas surdas em seu trabalho: com uma delas, ele não se relaciona bem, tendo uma relação **afastada** com ela. Já com outra surda, relatou que os dois são próximos, pois conversam bastante, caracterizando uma relação **próxima**. Tanto Gabriel quanto Fernando também relataram ter uma relação **próxima** com os surdos no trabalho: essa relação é algo positivo, de amizade, de conversa, de descontração. Essa relação **próxima** com os outros surdos da organização relatadas pelos três sujeitos surdos corrobora com a pesquisa de Silveira (2009), no sentido de que os surdos entrevistados disseram que quando estão em um grupo de surdos, se sentem animados, utilizam a mesma língua, são cooperativos uns com os outros, o que desenvolve um sentimento de pertencimento a um grupo. Se há cooperação em um grupo de surdos, pode-se entender que o ambiente psicológico e o relacionamento humano dentro da equipe são bons e esses fatores exercem influência, segundo Chiavenato (2010), na qualidade de vida no trabalho. Então é possível concluir que se há outros surdos trabalhando na mesma organização pode haver uma melhor qualidade de vida no trabalho.

Os relatos no que se refere às relações **próximas** podem ser vinculados com o argumento de Moscovici (2004), de que quando as diferenças de opiniões, conhecimentos, percepções dentro de um grupo são aceitas, a comunicação flui. Desta forma, conclui-se que

tanto no presente estudo como no de Silveira (2009) os sujeitos surdos relataram ter uma boa relação interpessoal com os demais colegas surdos do trabalho. No entanto, há uma exceção que foi relatada por Rui, de que tem uma relação **afastada** com uma surda no seu trabalho, pois os dois não se relacionam bem. Conclui-se que em geral, os sujeitos surdos têm uma relação **próxima** com os outros inseridos na mesma organização.

Na categoria **Interações externas**, houve duas ocorrências na subcategoria **Dificuldade de comunicação** e uma ocorrência na subcategoria **Nenhum contato**.

Com relação à **dificuldade de comunicação**, Gabriel relatou que tem pouca relação com os clientes/fornecedores porque em diversas situações acredita que não saberia responder o que lhe foi solicitado. Porém, ressaltou que em algumas situações ele atende o que lhe foi pedido sem necessitar da ajuda de um terceiro. Já Rui relatou que somente se relaciona com os clientes/fornecedores quando “bate nas minhas costas” (sic). Caso contrário, ele disse que “[...] deixo isso passar, ignoro” (sic).

No que diz respeito ao fato de não ter **nenhum contato** com os clientes/fornecedores, Fernando explica que não tem contato com clientes/fornecedores, pois eles não têm conhecimento da língua de sinais.

Esses três relatos podem ser vinculados à pesquisa de Silveira (2009) no sentido de que na relação entre esses surdos e os clientes/fornecedores ouvintes há dificuldade na comunicação. Porém, contrapõe pelo fato de nos relatos desses sujeitos surdos não haver indício de conflitos, preconceitos ou abuso por parte do ouvinte. No entanto, percebe-se que corrobora com a afirmação de Moscovici (2004), de que as diferenças culturais e de língua foram negadas na situação de trabalho em que os três sujeitos surdos estão inseridos, tornando a comunicação incompleta.

Diante dos relatos dos sujeitos surdos entrevistados, conclui-se que em geral, há uma relação próxima entre os sujeitos surdos e os demais funcionários surdos inseridos nas empresas. Já a relação entre os sujeitos surdos e os ouvintes, apesar de ser também caracterizada como descontraída, também é marcada como uma relação de nenhum contato ou contato restrito, de ser estritamente profissional e de haver dificuldades de comunicação. Assim, ficou evidente que os três entrevistados relataram aspectos dos relacionamentos sócio-profissionais que podem ser específicos de pessoas surdas. Diante disso, percebe-se a necessidade do acompanhamento dessas relações de trabalho que conforme Zanelli (2002) é uma ação do psicólogo organizacional. Pode-se refletir que o psicólogo poderia estar realizando ações de acompanhamento das relações entre as pessoas consideradas deficientes, dentre elas, os sujeitos surdos, com os demais funcionários e chefias. Além disso, o psicólogo

poderia realizar suas intervenções no sentido de conscientizar todos os funcionários da empresa sobre o conhecimento da surdez, por exemplo. A partir desse acompanhamento, poderiam ser estabelecidas melhores relações de trabalho, bem como a diminuição de insegurança, medo e preconceito por parte da empresa e de seus funcionários frente às pessoas consideradas deficientes, dentre elas, os sujeitos surdos. E com melhores relações de trabalho é possível ter uma maior qualidade de vida no trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, foi possível discorrer sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado. No entanto, para chegar aos resultados, foi preciso realizar várias buscas na literatura, bem como encontrar sujeitos surdos que estivessem nos critérios estabelecidos para participação da pesquisa.

Como primeiro objetivo buscou-se identificar a percepção que os sujeitos surdos têm sobre sua própria inserção em seu atual contexto de trabalho remunerado. Na inserção deles no mercado de trabalho, foi possível observar que a Associação dos Surdos e a rede social dos participantes exercem grande influência no conhecimento deles na abertura de vagas de trabalho e que a entrada dos três entrevistados no atual trabalho se deu pela chamada Lei de Cotas. Quando houve processo seletivo, os sujeitos surdos afirmam que tiveram que oralizar, ou seja, não foi oferecida a eles uma adaptação no momento da entrevista. É possível afirmar que a socialização dos sujeitos surdos não se deu para de fato integrá-los na empresa e por fim, as orientações e o treinamento fornecidos não se mostraram eficazes para auxiliá-los no desempenho de seu trabalho. Porém, é possível fazer uma indagação: será que os ouvintes inseridos nessas mesmas empresas que os três sujeitos surdos entrevistados recebem orientação e treinamento a fim de auxiliá-los no desempenho de seu trabalho? Se as empresas não oferecem um programa de orientação adequado, a “falha” seria com todos os funcionários e não somente com as ditas pessoas com deficiência. Conclui-se que além de possibilitar a entrada dos sujeitos surdos no mercado de trabalho por meio da chamada Lei de Cotas, deve-se proporcionar uma efetiva inclusão. A Lei de Cotas oportuniza a inserção, no entanto parece que as empresas não se preocupam com a inclusão de fato.

Como segundo objetivo foi investigado sobre a percepção que os sujeitos surdos têm sobre a organização do trabalho. Quanto ao esclarecimento de regras/normas da empresa, destaca-se que não houve adaptação para esses sujeitos surdos. Com relação ao dia-a-dia no trabalho, foi possível observar diversos relatos: um bom clima na realização do trabalho, a sobrecarga no trabalho e o benefício-alimentação oferecido pela empresa. Deste último, destaca-se que ao relatar sobre o dia-a-dia no trabalho, Rui enfatizou o benefício-alimentação que recebe. É possível questionar: será que a sua permanência estaria relacionada ao benefício subsidiado pela empresa? No que se refere ao estabelecimento de metas, os três sujeitos

surdos disseram que não tem estabelecimento de metas em seu trabalho. E por fim, sobre a supervisão, dois afirmaram que há um supervisor no trabalho. No entanto, essa supervisão não se caracteriza como um eficaz acompanhamento. Que consequências teriam esses fatos no desempenho de trabalho deles? Diante disso, é possível reforçar a conclusão do primeiro objetivo: a Lei de Cotas possibilitou a inserção desses sujeitos surdos, mas a inclusão de fato parece ainda não ter ocorrido. Por fim, foi possível perceber que os aspectos da organização do trabalho relatados pelos entrevistados, não são específicos para pessoas com surdez.

Como terceiro objetivo buscou-se compreender a percepção que os sujeitos surdos têm sobre as suas condições de trabalho. Foi possível observar a dificuldade de comunicação dos sujeitos surdos com os funcionários e chefes ouvintes. Destaca-se o esforço deles de oralizar, fazer leitura labial e leitura da língua portuguesa. Também é possível enfatizar o pedido de auxílio interno e externo de Fernando para outros indivíduos surdos e a importância da ajuda dessas pessoas no seu desempenho no trabalho. Conclui-se que apesar de terem tido o direito de se inserirem pela Lei de Cotas, ainda há muitas barreiras de comunicação entre eles e os funcionários/chefes das empresas. Então é possível refletir sobre ações a fim de minimizar essas barreiras, como por exemplo, a divulgação de cursos de língua de sinais para os funcionários e chefes da empresa. Por fim, foi possível perceber que alguns os aspectos das condições de trabalho, como instrumentos/equipamentos de trabalho, ações da CIPA, relatados pelos entrevistados, não são específicos para pessoas com surdez. Já aspectos relacionados à comunicação teriam essa especificidade para as pessoas surdas.

E por fim, como quarto objetivo, buscou-se identificar a percepção que os sujeitos surdos têm sobre os relacionamentos sócio-profissionais em seu atual contexto de trabalho remunerado. Com relação às interações com os ouvintes (coletivas intra/intergrupos, hierárquicas e externas), foi possível observar que há pouca interação entre ouvintes e surdos. Já a interação entre surdo-surdo é marcada por amizade e cooperação. Conclui-se que é preciso investir em ações para melhorar as relações de trabalho entre ouvintes e surdos. Essas ações poderiam estar relacionadas à conscientização dos funcionários e chefes sobre a questão da surdez, por exemplo. Desta maneira, ao invés de somente inserir, as empresas estariam investindo em formar uma melhor equipe de trabalho. Por fim, é possível destacar que os aspectos dos relacionamentos sócio-profissionais relatados pelos entrevistados são específicos para pessoas com surdez.

Além das indagações feitas a fim de contemplar os quatro objetivos específicos, ao finalizar a entrevista, a pesquisadora questionou sobre as facilidades e dificuldades encontradas no trabalho. Sobre as facilidades, Gabriel relatou sobre os bons profissionais que

estão inseridos na organização, bem como acerca de seu esforço em adquirir mais conhecimentos. Já Fernando disse que considera fáceis as atividades que realiza no trabalho e destacou que o chefe o elogiou por ser assíduo. Por fim, Rui não conseguiu elencar nenhuma facilidade no trabalho. Uma vez que o sujeito surdo elenca facilidades no trabalho, pode-se considerar que alguns aspectos do trabalho são positivos. Desta maneira, é possível refletir a respeito de ações que reforcem essas percepções de aspectos positivos. Por exemplo, ao elogiar o comportamento assíduo de Fernando, o chefe pode fazer com que ele se sinta reconhecido, e influenciar assim sua satisfação com o trabalho.

Sobre as dificuldades, os três participaram complementaram o que já haviam relatado ao longo da entrevista. Gabriel relatou sobre a dificuldade de compreender palavras em português, que fazem parte do contexto de trabalho dele. Rui disse algo semelhante, pois destacou a dificuldade que tem de compreender a numeração e do que está escrito nos produtos. Por fim, ficou evidenciado no relato de Fernando o quanto ele enfatiza as dificuldades de interação com os demais funcionários/chefe da empresa:

Uma coisa é a relação com o chefe, as reuniões... às vezes também tem normas que são bem rígidas, eu sei que tenho direito, que as pessoas têm que me respeitar. Não pode ficar rindo de mim, me provocar, também ter pena, aí, eu odeio isso, não gosto disso. Então tem essas dificuldades, né. Meu trabalho, é um trabalho tranquilo, as pessoas, às vezes ficam com chacotas, rindo de mim, do meu trabalho, brincando comigo, odeio isso, isso que eu não gosto. É isso aí, é muito ruim. [...]. Também o cego também, que eles têm pena do cego. Como assim, sentir pena? Não é bom, é difícil (Fernando).

A partir desta pesquisa, considera-se que foi possível alcançar seus objetivos específicos: conhecer a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua própria inserção no atual contexto de trabalho remunerado; conhecer a percepção dos mesmos acerca da organização e condições de trabalho; e por fim, conhecer a percepção deles sobre os relacionamentos sócio-profissionais. Ao responder aos objetivos específicos, foi respondido o objetivo geral de analisar a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado. A principal conclusão foi de que apesar da Lei nº 8.213 ter sido criada em 1991 e ter facilitado a inserção das pessoas consideradas deficientes no mercado de trabalho, parece não ter sido suficiente para a inclusão delas. Os sujeitos surdos entrevistados percebem muitas dificuldades no atual contexto de trabalho, que poderiam ser minimizadas. Por exemplo, no momento da entrevista foi feita uma observação das expressões faciais dos entrevistados. Notou-se que Gabriel demonstrou tranquilidade ao responder os questionamentos. Já Fernando expressou insatisfação, tristeza, principalmente ao responder os

questionamentos sobre a integração, as orientações, o treinamento e as interações dentro do trabalho. E por fim, Rui demonstrou tranquilidade ao responder os questionamentos, porém relatou acerca de alguns desapontamentos com relação ao trabalho, tanto que ao fim da entrevista disse que não gosta de trabalhar na empresa em que está inserido. Para minimizar essas possíveis dificuldades poderiam ser feitas ações, por exemplo, com o objetivo de diminuir a barreira de comunicação existente entre o ouvinte e o surdo, bem como ser realizado um programa de orientação aos funcionários para receber esse novo funcionário considerado deficiente. Diante disso, a partir das três entrevistas realizadas, foi possível fazer o seguinte questionamento: será que as “ações realizadas” pelas empresas não estão excluindo ao invés de incluir?

Diante disso, reforça-se a necessidade das empresas investirem em algumas ações em prol desses sujeitos. É importante que haja conscientização dos funcionários e chefes das empresas sobre as questões da surdez: ao longo deste estudo foi discutido que os sujeitos surdos têm uma língua própria, a língua de sinais. Assim, a língua portuguesa não se constitui como língua materna, então é natural que os sujeitos surdos sintam dificuldades com relação a essa língua. Ao ter consciência sobre a diferença entre os sujeitos surdos e os ouvintes, é possível pensar em ações, como por exemplo, em uma adequada supervisão no sentido de auxiliar os surdos a terem melhor compreensão da língua portuguesa. As empresas também podem incentivá-los a realizarem cursos de língua portuguesa a fim adquirirem uma melhor qualificação. E no que diz respeito às interações entre ouvintes e surdos, pode-se realizar um acompanhamento dessas relações de trabalho. Esse acompanhamento pode envolver ações que tenham como objetivos minimizar o preconceito e de conscientização sobre a surdez e outras deficiências.

No que se refere ao método da pesquisa, observou-se que a entrevista possibilitou o aprofundamento sobre a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho. A partir da mediação da intérprete, os sujeitos surdos puderam expressar e relatar o que gostariam por meio da Libras. A dificuldade da realização da pesquisa foi encontrar sujeitos surdos que estivessem nos critérios estabelecidos para participação deste estudo. A dificuldade inicial se deu também devido aos contatos iniciais terem se dado a partir da rede social da pesquisadora. Quando se percebeu a dificuldade, a pesquisadora entrou em contato com a Associação dos Surdos e houve maior facilidade para encontrar sujeitos surdos que estivessem nos critérios estabelecidos para participação deste estudo. Para próximos pesquisadores com interesse em estudar algum tema relacionado aos surdos, sugere-se o contato imediato com a Associação dos Surdos e outras instituições que os mesmos

frequentam. Por fim, é importante destacar que quando foi perguntado a Rui se ele aceitava participar da pesquisa, ele questionou: a entrevista será em Libras? Com esse questionamento, a pesquisadora compreende que possibilitou uma comunicação plena com eles. Essa comunicação dos surdos acontece da seguinte forma: "As mãos rompem o silêncio e fazem a comunicação de quem não ouve, mas vê, sente e se emociona" (Autor desconhecido).

Como sugestão de novas pesquisas, percebeu-se a importância de compreender o motivo dos empregadores contratarem pessoas consideradas deficientes, já que nesta pesquisa, a partir da fala dos três sujeitos surdos, concluiu-se que as empresas em que estão inseridas cumprem a chamada Lei de Cotas, fazendo ocorrer a inserção, mas não realizam ações eficazes para incluí-los. O que reforça essa sugestão é o estudo realizado por Tanaka e Manzini (2005) sobre o que os empregadores pensam acerca do trabalho da pessoa com deficiência. Concluiu-se que os empregadores pensam que além de uma dificuldade auditiva, visual, etc, a pessoa com deficiência possui dificuldade intelectual, comportamental, psicológica e social. Os autores destacaram que parece não haver adequação do posto de trabalho para o funcionário com deficiência. Também ficou evidente na fala dos empregadores que a principal razão da contratação dessas pessoas seria para cumprir a Lei nº 8.213/91. A partir disso, sugere-se uma pesquisa que tenha como principal objetivo descobrir as razões para os empregadores contratarem essas pessoas consideradas deficientes.

Nesta pesquisa ficou evidente a relação entre escolaridade e tipo de atividade que desempenha na organização. Fernando e Rui, cuja escolaridade é ensino fundamental completo e ensino médio completo, respectivamente, desempenham atividades operacionais. Já Gabriel, cuja escolaridade é ensino superior incompleto, desempenha atividades não operacionais. Assim, sugere-se uma pesquisa em que seja mapeada a relação entre a escolaridade/qualificação profissional e tipo de atividade desempenhada dentro de uma organização.

Nos relatos dos sujeitos surdos entrevistados ficou evidente a falta de preparo das empresas em que estão inseridas para incluí-los de fato. Diante disso, é possível indagar se os funcionários/chefias das organizações recebem orientações sobre as questões das deficiências quando há pessoas consideradas deficientes se inserindo nas empresas. O estudo de Tanaka e Manzini (2005) reforça esse questionamento, já que eles concluíram que os empregadores pensam que as pessoas com dificuldade auditiva, visual, entre outras, também possui dificuldade intelectual, psicológica, comportamental e social. Dessa maneira, sugere-se uma pesquisa que tenha como objetivo investigar a preparação dos funcionários/chefias na inserção das pessoas consideradas deficientes nas organizações em que estão inseridos.

A partir desta pesquisa, como também a de Tanaka e Manzini (2005) fica evidenciado que ainda há muitas ações a serem realizadas em prol da inserção das pessoas consideradas deficientes no mercado de trabalho. Além desses estudos, há diversas publicações, tais como: A Declaração de Salamanca (1994), a Carta para o Terceiro Milênio (1999), um manual intitulado “O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência”, publicado pelo Instituto Ethos em 2002 e outro manual intitulado “A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em 2007. Conclui-se que esses estudos e documentos reforçam que ainda há muitas ações a serem realizadas para que as pessoas consideradas deficientes, dentre elas os sujeitos surdos, tenham acesso pleno à sociedade.

Enfim, conclui-se que esta pesquisa é relevante para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, pois ela tem como objeto de estudo a relação dos indivíduos com o seu trabalho. No caso deste estudo, buscou-se compreender essa relação a partir da percepção dos sujeitos surdos, um grupo de indivíduos que ainda têm dificuldades de acesso pleno à escola, ao trabalho, à saúde e ao lazer. O psicólogo pode realizar intervenções no que diz respeito às relações estabelecidas no trabalho, já que tem compreensão sobre os fenômenos psicológicos e o comportamento humano.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Maria Antonieta Nascimento. **A qualificação de surdos para o trabalho e o significativo papel da linguagem**. 2002. 158 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002. Disponível em: < http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=431>. Acesso: 06 mar. 2011.
- BARDIN. Laurence. **Análise de conteúdo**. 70ª ed. Lisboa, 1977.
- BASTOS, Antonio; GUEDES, Maria G. (organizadores). **O trabalho do psicólogo no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BATANERO, José Maria Fernández; OLIVEIRA, José Fernando Machado de. Representações sobre a inserção na vida ativa de jovens com trissomia 21. **Ensaio: aval.pol.públ.Educ**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, out/dez. 2007. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-40362007000400007&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 mai. 2011.
- BELIVACQUA, Maria Cecília; COSTA, Orozimbo Alves; AMANTINI, Regina Célia Bortoleto. Considerações sobre o implante coclear em crianças. In: BELIVACQUA, Maria Cecília; MORET, Adriane Lima Mortari (org). **Deficiência auditiva: conversando com familiares e profissionais da saúde**. São José dos Campos: Pulso, 2005. P.123-138.
- BERNAL, Anastásio Ovejero. **Psicologia do Trabalho em um mundo globalizado – Como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- BIANCHETTI, Lucídio. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: FREIRE, Ida Mara, BIANCHETTI, Lucídio. **Um olhar sobre a diferença – interação, trabalho e cidadania**. 2ª edição. São Paulo: Papyrus Editora, 1999.
- BISOL, Cláudia A.; SIMIONI, Janaína; SPERB, Tânia. Contribuições da psicologia brasileira para o estudo da surdez. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v.21, n.3, 2008. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722008000300007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 mar. 2011.
- BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia**. 13ª edição. São Paulo: Saraiva, 2002.

BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução a teoria e aos métodos.** Porto: Porto Ed., 1994.

BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 01 nov. 2011.

_____. **Lei nº 5.553, de 6 de dezembro de 1968.** Dispõe sobre a apresentação e o uso de documentos de identificação pessoal. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1968/5553.htm>>. Acesso em: 15 mai. 2011.

_____. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8069.htm>. Acesso em: 10 mai. 2011.

_____. **Lei nº 8.213/91, de 24 de julho 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2011.

_____. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>>. Acesso em: 09 abr. 2011.

_____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm>. Acesso em: 15 mai. 2011.

_____. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001.** Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/D3956.htm> Acesso em: 01 mai. 2011.

_____. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10436.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2011.

_____. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 19 mar. 2011.

_____. **Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005.** Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 09 abr. 2011.

_____. **Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010.** Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12319.htm>. Acesso em: 25 mai.2011.

BRUMER, Anita; MOCELIN, Daniel Gustavo, PAVEI, Katiuci. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**, Porto Alegre, n.11, jun. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222004000100013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 mar. 2011.

CAMPOS, Dinal Corrêa de; LIMA, Orlete Maria Pompeu de. Atuando no subsistema de seleção de pessoal. In: CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos**. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de Recursos Humanos**: volume 1. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 1993.

CHIARI, Brasília Maria; GOMES-MACHADO, Maria Luiza. Estudo das habilidades adaptativas desenvolvidas por jovens com Síndrome de Down incluídos e não incluídos no mercado de trabalho. **Saúde soc.**, São Paulo, v. 18, n. 04, dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902009000400009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 mar. 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. Seleção de pessoal. In: _____. **Recursos humanos**. 7ª edição. São Paulo: Atlas, 2002. p. 222-235.

_____. **Gestão de Pessoas**. 3ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIAMPA, Antônio da Costa. Identidade. In: LANE, Silvia Tatina Maurer; CODO, Wanderley (Orgs.). **Psicologia Social: o homem em movimento**. 1 reimp. da 13ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1995. p. 58-75.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico do trabalho – em busca do prazer. In: _____ (org). **Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

CORRÊA, Nesdete Mesquita; NERES, Celi Corrêa. O trabalho como categoria de análise na educação do deficiente visual. **Cad. CEDES**, Campinas, v. 28, n.75, ago. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622008000200002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 19 mar. 2011.

CUNHA, Ana Cristina Barros da; ENUMO, Sônia Regina Fiorim; CANAL, Cláudia Patrocínio Pedroza. Avaliação cognitiva psicométrica e assistida de crianças com baixa visão moderada. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 21, n. 48, jan/abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2011000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=pt> Acesso em: 30 mai. 2011.

DALCIN, Gladis. **Um estranho no ninho: um estudo psicanalítico sobre a constituição da subjetividade do sujeito surdo**. 2005. 134 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. Disponível em: <<http://www.tede.ufsc.br/teses/PPSI0204.pdf>> Acesso em: 27 jan. 2011.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Contexto do trabalho. In: Siqueira e colaboradores (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

1

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4ª edição. São Paulo: Atlas, 2002.

GOES, Maria Cecília Rafael de; MARIN, Carla Regina. A experiência de pessoas surdas em esfera de atividade do cotidiano. **Cad. CEDES**, Campinas, v.26, n. 69, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622006000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 11 mar. 2011.

GOMES, Romeu. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. S (org). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, Vozes, 1994.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_uniethos/documents/manual_pessoas_deficientes.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2011.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (2002). **Censo 2000.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>>. Acesso em: 20 mar. 2011.

JUCÁ, Lêda. Sobre o atendimento psicanalítico ao surdo oralizado e sua família: dificuldades e possibilidades. **Cógito**, Salvador, v. 06, p. 143-145, 2004. Disponível em: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-94792004000100032&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 abr. 2011.

KLEIN, Madalena. **Tecnologia de governo na formação profissional dos surdos.** 2003. 117 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufrgs.br/da.php?nrb=000391351&loc=2003&l=28ce664e255f358e>>. Acesso em: 12 mar. 2011.

KLÖCKNER, Wagner José; CAMPOS, Dinael Corrêa de. Atuando no subsistema recrutamento de pessoal. In: CAMPOS, Dinael Corrêa de. **Atuando em psicologia do trabalho, psicologia organizacional e recursos humanos.** Rio de Janeiro: LTC, 2008. p. 117-123.

LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de. A inclusão escolar de alunos surdos: o que dizem alunos, professores e intérpretes sobre esta experiência. **Cad. CEDES**, Campinas, v.26, n.69, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622006000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 24 mai. 2011.

LACOMBE, Francisco. Admissão. In: _____. **Recursos Humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005. p. 93-99.

LOMÔNACO, José Fernando Bitencourt; NUNES, Sylvia. O aluno cego: preconceitos e potencialidades. **Psicol. Esc. Educ. (Impr.)**, Campinas, v. 14, n. 1, jan/jun. 2010. Disponível em: <http://homolog.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572010000100006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 30 mai. 2011.

LULKIN, Sérgio Andrés. O discurso moderno na educação dos surdos: práticas de controle do corpo e a expressão cultural amordaçada. In: SKLIAR (org.). **A surdez: um olhar sobre as diferenças.** Porto Alegre: Editora Mediação, 2001. p. 33-49.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima organizacional. In: Siqueira e colaboradores (org). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008. p. 29-39.

MARTINS, M. C. F.; OLIVEIRA, B. ; SILVA, C. F. ; PEREIRA, K. C.; SOUZA, M. R.. Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. **Revista: Psicologia: Organização e Trabalho**, Florianópolis, v. 4, n. 1, jan-jun. 2004. Disponível em: < <http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/7546/6926>>. Acesso em: 01 nov. 2011.

MELEIRO, Amélia Regina. **Bem-estar no trabalho: os impactos do suporte do supervisor e da liderança**. 2005. 121 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Saúde) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2005. Disponível em: < http://ibict.metodista.br/tedeSimplificado/tde_arquivos/2/TDE-2006-06-20T141134Z-27/Publico/AMELIA%20REGINA%20MELEIRO.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 28ª edição. Petrópolis: Vozes, 2009.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Declaração de Salamanca: sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais**. Disponível em:<<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2011

_____. **Carta para o Terceiro Milênio**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/carta_milenio.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2011.

_____. Secretaria de Educação Especial. **O tradutor e intérprete da língua brasileira de sinais e língua portuguesa: programa nacional de apoio à educação dos surdos**. Brasília, 2004. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/tradutorlibras.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**, 2ed, Brasília: SIT, 2007. Disponível em: < http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 10 set. 2011.

MORIN, Estelle M.; AUBÉ, Caroline. **Psicologia e gestão**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 14ª edição. Rio de Janeiro: José Olympio, 2004.

NOGUEIRA, Aryane Santos; SILVA, Ivani Rodrigues. A Construção das Identidades Surdas no Contexto da Clínica Fonoaudiológica. **Revista Intercâmbio**, volume XVII: 69-82, 2008. São Paulo: LAEL/PUC-SP. ISSN 1806-275x. Disponível em: <http://pucsp.br/pos/lael/intercambio/pdf/artigos_xvii/5_aryane_nogueira_ivani.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2011.

NOVAES, Edmarcius Carvalho. **Surdos**: Educação, direito e cidadania. Rio de Janeiro: Wak editora, 2010.

OLIVEIRA, Dulcimary de Freitas Alves. **Professor, tem alguém ficando para trás**: As crenças de professores influenciando a cultura de ensino/aprendizado de LE de alunos surdos. 2007. 240 f. Dissertação (Mestrado em Linguística Aplicada) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_arquivos/57/TDE-2007-10-08T110522Z-1875/Publico/Dissert_%20Dulcimary%20de%20F%20%20A%20%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2011.

PERES, Rodrigo Sanches. O desenho como recurso auxiliar na investigação psicológica de crianças portadoras de surdez. **Psic.**, São Paulo, v.4, n.1, p.22-29, jun. 2003. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v4n1/v4n1a04.pdf>>. Acesso em: 09 abr. 2011.

PERLIN, Gladis T. T. Identidades surdas. In: SKLIAR, Carlos (org.). **A surdez**: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Editora Mediação, 2001. p. 51-73.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11ª edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2006. p. 131-158.

ROSA, Teresa Etsuro da Costa, WALDMAN, Eliseu Alves. **Principais delineamentos aplicados em estudos epidemiológicos**. Disponível em: <http://www.saude.sc.gov.br/gestores/sala_de_leitura/saude_e_cidadania/ed_07/pdf/09_03.pdf>. Acesso em: 10 mai. 2011.

ROTHMANN, Ian; COOPER, Cary. Recrutamento e seleção. In: _____. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____. Integração, treinamento e desenvolvimento. In: _____. **Fundamentos de Psicologia Organizacional e do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 182-185.

ROSS, Paulo Ricardo. Educação e trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: FREIRE, Ida Mara, BIANCHETTI, Lucídio. **Um olhar sobre a diferença – interação, trabalho e cidadania**. 2ª edição. São Paulo: Papyrus Editora, 1999.

SANTOS, Cristiane Andrade. **Significado do trabalho e conduta ético-profissional**: um estudo de caso na polícia militar baiana. 2006. 147f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2006. Disponível em: <www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1290>. Acesso em: 23 mai. 2011

SARRIERA, Jorge Castellá; ROCHA, Kátia BONES; PIZZINATO, Adolfo. Significado do trabalho e valores organizacionais. In: _____ (orgs). **Desafios do mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: Edipucrs, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, n. 24, p. 6-9, jan/fev. 2002.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2007.

SILVEIRA, Flávia Furtado Rainha. **As representações sociais do trabalho dos surdos e a construção das suas identidades**. 2009. 422 f. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009. Disponível em: <http://bdtd.bce.unb.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=6162>. Acesso em: 02 abr. 2011.

SKLIAR, Carlos. Uma perspectiva sócio-histórica sobre a psicologia e a educação dos surdos. In: _____ (org.). **Educação e exclusão**: abordagens sócio-antropológicas em educação especial. Porto Alegre: Editora Mediação, 2000.

_____. Os Estudos Surdos em Educação: problematizando a normalidade. In: _____ (org.). **A surdez**: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Editora Mediação, 2001. p. 07-32.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

STROBEL, Karin Lilian. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Editora da UFSC, 2008.

_____. **Surdos: Vestígios culturais não registrados na história**. 2008, 176 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <http://www.feneismg.org.br/doc/Tesis_Strobel_2008.pdf>.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, mai/ago, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382005000200008>. Acesso em: 09 nov. 2011.

TORO, Fernando; CORTÉS, Rubby López; POSADA, Alejandro Sanín. Clima organizacional y expectativas en un contexto de cambio tecnológico. **Revista Interamericana De Psicología Ocupacional**, Colômbia, v. 26, n. 2, 2007. Disponível em: <http://67.225.180.73/~cincelce/Revistas/gratuita/Rev_26_N2_cap7.pdf>. Acesso em: 01 nov. 2011.

VASCO, Elisa. **Características das intervenções psicoterapêuticas realizadas por psicólogos com sujeitos surdos**. 2009. 159f. Trabalho de Conclusão do Curso (Graduação em Psicologia) - Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

VILLELA, Elisa Marina Bourroul. O papel do serviço-escola de psicologia no atendimento ao deficiente visual. **Estud. Psicol**, Campinas, v. 25, n. 4, out/dez. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2008000400008&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 30 mai. 2011.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Dados de identificação

Idade:

Surdez desde o nascimento/surdez adquirida (como foi?):

Nível de escolaridade:

Ramo da empresa (tipo de empresa):

Cargo:

Tempo que está no trabalho:

Tempo que está no cargo:

Carga horária semanal:

Inserção no mercado de trabalho

Quando você começou a trabalhar? Qual foi seu primeiro emprego?

Como você soube dessa atual vaga de trabalho?

Por que você se interessou por essa vaga?

Essa vaga para a qual você se candidatou era destinada para as pessoas com deficiência ou para todos?

Como ocorreu o processo seletivo?

Ao entrar no trabalho, você foi apresentado aos seus colegas e chefe?

Ao entrar no trabalho, você recebeu orientações sobre quais seriam suas atividades?

Organização do trabalho

Ao entrar no trabalho, lhe foi esclarecido sobre as regras/normas da instituição?

Como é o dia-a-dia no seu atual trabalho?

Você possui pausa em seu horário de trabalho?

Você tem metas estabelecidas?

Você tem supervisão no seu trabalho?

Condições de trabalho

Se considerarmos a estrutura física do seu trabalho, como você avalia o ambiente físico do seu trabalho?

Como você avalia os instrumentos/equipamentos oferecidos para o desempenho de seu trabalho?

Como acontece a transmissão de informações no seu ambiente de trabalho?

Quando você tem alguma dificuldade ao exercer seu trabalho, o que acontece?

Como você avalia esse auxílio?

Como você percebe a acessibilidade no seu ambiente de trabalho?

Há barreira de comunicação no seu ambiente de trabalho?

Relacionamentos sócio-profissionais

Como é o relacionamento com seus colegas de trabalho?

Como é o relacionamento com seus colegas que trabalham em outro setor?

Como é o relacionamento com as tuas chefias?

Há outros surdos onde você trabalha? Como é o relacionamento com eles?

Como é o relacionamento com os clientes/fornecedores?

Facilidades e Dificuldades

Na sua opinião, quais as facilidades que você encontra para realizar o seu trabalho?

Na sua opinião, quais as dificuldades que você encontra para realizar o seu trabalho?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL
Cep.contato@unisul.br, (48) 3279.1036

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário(a), em uma pesquisa que tem como título “A percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado”. A pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado. É realizada por Lara de Bruchard Costa, sob supervisão da professora Michelle Regina da Natividade.

É muito importante pesquisar a respeito desse assunto, pois socialmente ela contribui pelo fato dos sujeitos surdos, nos contextos escolar e de trabalho, serem muitas vezes excluídos e desrespeitados, bem como cientificamente por não terem sido encontradas pesquisas que abrangem todos os aspectos do trabalho que serão investigados na presente pesquisa.

Esta pesquisa será realizada com sujeitos surdos. As pessoas serão entrevistadas sendo que perguntas serão feitas sobre como elas percebem a sua inserção no mercado de trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho, os relacionamentos sócio-profissionais, as facilidades e dificuldades no trabalho. A entrevista será realizada por intermédio de um intérprete de Libras, que terá sua voz gravada e manterá o sigilo de tudo que você disser. A duração da entrevista será de aproximadamente quarenta e cinco minutos e será feita num lugar onde você possa sentir-se à vontade para responder as perguntas. Depois a pesquisadora fará a transcrição fiel da gravação evitando mudar o que você disser na entrevista.

Você não é obrigado(a) a responder todas as perguntas e poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento (antes, durante ou depois de já ter aceitado participar dela ou de já ter feito a entrevista), sem ser prejudicado(a) por isso. A partir dessa pesquisa, como benefício, você poderá contribuir socialmente e cientificamente. Como o objetivo da pesquisa é saber como você percebe a sua relação com o seu atual trabalho remunerado, não são

previstos desconfortos durante a entrevista. Mas, caso você se sinta desconfortável durante a entrevista, é importante que diga isso à pesquisadora para que ela possa auxiliá-lo(a).

Você poderá quando quiser pedir informações sobre a pesquisa ao(à) pesquisador(a). Esse pedido pode ser feito pessoalmente, antes ou durante a entrevista, ou depois dela, a partir dos contatos da pesquisadora que constam no final deste documento.

Todos os seus dados de identificação serão mantidos em sigilo e a sua identidade não será revelada em momento algum. Em caso de necessidade, serão adotados códigos de identificação ou nomes fictícios. Dessa forma, os dados que você fornecer serão mantidos em sigilo e, quando utilizados em eventos e artigos científicos, a sua identidade será sempre preservada.

Lembramos que sua participação é voluntária, o que significa que você não poderá ser pago, de nenhuma maneira, por participar desta pesquisa.

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar desse estudo como sujeito. Fui informado(a) e esclarecido(a) pela pesquisadora Lara de Bruchard Costa sobre o tema e o objetivo da pesquisa, assim como a maneira como ela será feita e os benefícios e os possíveis riscos decorrentes de minha participação. Recebi a garantia de que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto me traga qualquer prejuízo.

() aceito que em minha entrevista seja utilizado o gravador de voz, para gravação da voz do intérprete, que realizará a tradução simultânea de Libras para português e de português para Libras..

As gravações ficarão sob a propriedade da pesquisadora pertinente ao estudo e sob sua guarda.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Acadêmica responsável: Lara de Bruchard Costa

Email: laradebruchard@gmail.com

Professor orientador: Michelle Regina da Natividade

Telefone para contato: (48) 3279-1084

**APÊNDICE C – TERMO DE COMPROMISSO, SIGILO E CONFIDENCIALIDADE
DO INTÉRPRETE**



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP UNISUL
Cep.contato@unisul.br, (48) 3279.1036

TERMO DE COMPROMISSO, SIGILO E CONFIDENCIALIDADE DO INTÉRPRETE

Eu, _____, abaixo assinado, concordo em participar como tradutor intérprete, da pesquisa que tem como título “A percepção dos sujeitos surdos acerca de sua relação com o seu atual contexto de trabalho remunerado”, realizada por Lara de Bruchard Costa, sob supervisão da professora Michelle Regina da Natividade.

Estou ciente de que para tal, devo respeitar o código de ética do intérprete, guardando confidencialidade sobre as informações da entrevista, e mantendo uma atitude imparcial durante o transcurso da interpretação, evitando interferências e opiniões próprias.

Nome por extenso: _____

RG: _____

Local e Data: _____

Assinatura: _____

Acadêmica responsável: Lara de Bruchard Costa

Email: laradebruchard@gmail.com

Professor orientador: Michelle Regina da Natividade

Telefone para contato: (48) 3279-1084