

EVASÃO DA PESSOA SURDA DO AMBIENTE LABORAL

Edna Gomes Silva de Menezes
Instituto Nacional de Educação de Surdos
ednagsm2014@gmail.com

Simone Ferreira Conforto
Instituto Nacional de Educação de Surdos
sissaconforti@gmail.com

Marcos Ferreira de Araújo
Instituto Federal do Rio de Janeiro
marcosbib@yahoo.com.br

Severino Neto
Instituto Federal Fluminense
profnetoseverino@gmail.com

Maria Estela Lopes de Brito
Colégio Pedro II
mestelalbrito@yahoo.com.br

Resumo

O presente trabalho propõe um estudo sobre os fatores que levam a pessoa surda a se evadir do ambiente laboral. Os obstáculos advêm de inúmeros fatores que esta pessoa enfrenta e as instituições laborais também. Esta pesquisa tem relevância pessoal, social e científica. O porquê da evasão da pessoa surda do ambiente laboral. Como instrumentos de coleta de dados foram utilizados: observação participante; análise de documentos; entrevista semiestruturada e questionário, dentro de uma pesquisa qualitativa. A análise de dados confrontou o material coletado no campo empírico com os conteúdos teóricos levantados pela revisão bibliográfica, que atualmente, existem poucos estudos aprofundados sobre este assunto, o qual coloca em evidência alguns fatores que necessitam de questionamentos, pois sem essas reflexões, a evasão da pessoa surda nas instituições laborais continuará cada vez mais presente em nossa realidade. Por meio desta pesquisa foi possível concluir que as instituições laborais precisam estar preparadas para programar em todos os seus parâmetros e níveis a inclusão da pessoa surda, para que não haja a evasão dela no ambiente de trabalho, já que existem barreiras que precisam ser vencidas. E uma delas é o conhecimento da LIBRAS. Também treinar e/ou qualificar a pessoa surda. Foi possível perceber, que ela precisa estar preparada em todos os aspectos: social, psicológico e profissional, para que se sinta cidadã, portanto, reconhecida e aceita por esta sociedade. Esperamos que esse trabalho contribua com as instituições laborais a incluir este tipo de clientela, através de orientações aos funcionários, sobre a diversidade desta pessoa e como lidar com ela, aprendendo sua língua e a respeitando como pessoa, para que ela possa se sentir integrada e feliz, permanecendo neste ambiente laboral.

Palavras-chave: Capacitação Profissional, Evasão do trabalho, Inclusão, Mundo do trabalho, Surdez.

Introdução

A inclusão de pessoa surda no mundo do trabalho continua sendo um enigma para a sociedade. Os obstáculos advêm de inúmeros fatores enfrentados pela pessoa surda e pelas instituições laborais para o processo da permanência dela no ambiente laboral.

É tendo um novo olhar sobre está pessoa que proporcionará toda a diferença em um processo de inclusão bem sucedido, uma vez que se faz urgência no envolvimento da sociedade em seus diferentes segmentos. E o bem-estar dela vai depender do respeito a sua especificidade.

De acordo com a Lei n. 8.213/91 (Lei de Cotas) surge um cenário onde várias instituições laborais passaram a contratar pessoas surdas. Por desconhecerem as especificidades das pessoas surdas, nem todas se encontram preparadas para essa nova realidade. Como reflexo desta situação, surgem problemas quanto à produtividade destes funcionários. As pessoas encarregadas de distribuir as tarefas para as pessoas surdas manifestam diversas dificuldades em transmiti-las. Por sua vez, as pessoas surdas também não conseguem se fazer entender, tornando(os), assim, inoperantes diante da falta de compreensão do que lhes é solicitado para executar, ocasionando, desânimo, desatenção, atrasos, falta de motivação e improdutividade, com isso, gerando evasão das pessoas surdas da instituição.

Convém lembrar que apesar do prejuízo auditivo, pessoas surdas são eficientes. Podem agir no mundo como os ouvintes, ainda que sejam diferentes. Em sua expressiva maioria, elas são falantes de uma língua diversa do português: uma língua de sinais conhecida como Língua Brasileira de Sinais (Libras) Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, cada país tem a sua.

Quando uma pessoa nasce, ela não tem uma língua definida, e o aprendizado desta língua dependerá dela estar envolvida com esta população, se faz necessário um modelo de língua para que ela venha a entender e a se comunicar com o mundo, porém, se uma criança surda crescer num ambiente que fale somente a língua oral, sua comunicação ficará prejudicada, mas se crescer em um ambiente que fale na língua de sinais ou bilíngue, crescerá com entendimento perfeito de um ser humano, sem defasagem de linguagem. E, portanto, a aprendizagem fluirá naturalmente, a Libras é seu instrumento de comunicação que flui naturalmente sem sofrimento e desgaste físico, pois segundo algumas pessoas surdas, se sentem cansados, quando precisam falar o português oralmente, isto é, quando elas sabem as duas línguas. As pessoas surdas geralmente quando oralizadas e tem a língua de sinais, preferem falar em sinais.

A partir do momento em que as políticas públicas de inclusão social foram estabelecidas e em curto espaço de tempo implementadas por meios legais, não houve tempo suficiente para acomodação deste novo paradigma na vida prática. Nesta direção, constitui-se como objeto deste estudo o porquê da evasão no mundo do trabalho dessas pessoas surdas.

A Lei de Cotas veio contribuir muito com as pessoas surdas, pois abriu um leque de trabalho para elas, porém, tem os prós e os contras, vendo que a oferta é maior que a procura, algumas não se

sentem compromissadas com as instituições laborais, trocando de firma por qualquer motivo que venha a aborrecê-la, ou trabalha só seis meses e faz de tudo para ser mandada embora para usufruir do Auxílio Desemprego, e quando aparece um trabalho neste período ela invés de abraçar esta oportunidade (pode ser um ótimo emprego) não aceita, pois quer esperar usufruir os seis meses.

Como questão norteadora, formulou-se a pergunta que se segue: Quais os fatores que levam a pessoa surda a evadir-se do ambiente laboral?

E como objetivo geral, explorar os fatores que levam a evasão da pessoa surda no ambiente laboral. Pretendeu-se com esta pesquisa ampliar o estudo sobre os fatores que levam a pessoa surda a se evadir do ambiente de trabalho, procurando beneficiar esta parcela da população que, não só carrega consigo séculos de exclusão, mas atinge um número considerável de pessoas com surdez que muitas das vezes dependem de uma oportunidade para se desenvolver profissionalmente.

Destarte, percebe-se que realmente a sociedade era excludente, hoje ela não falaria assim, que a pessoa surda tem que se integrar à sociedade, pois existe uma mão-dupla, ela precisa se incluir a sociedade e a sociedade a ela, pois a sociedade tem que procurar meios para entender e lidar com essa pessoa, respeitando-a como um ser humano que é.

É incontestável que o ouvinte aprende naturalmente a sua língua oral, como também a pessoa surda no seu ambiente natural, isto é, com pessoas surdas falante da Libras. Todavia, a pessoa surda pode aprender artificialmente a língua oral. Trabalhar muito com a linguagem, pois para aprender o nome das coisas e interagir com isso, se faz necessário repetir, fixar e refletir. Apresentar o mais concreto possível, ela precisa vivenciar cada passo e espaço.

É essencial que a pessoa surda sinta-se produtiva dentro da sociedade, e adquira a sua independência social e econômica. O encaminhamento para o mundo do trabalho deve examinar os diferentes aspectos deste ambiente laboral informando e orientando-a. Assim como, saber as opções profissionais, cargos e funções existentes e sobre as normas que regem o mundo laboral.

As instituições laborais por falta de informações de quem é a pessoa surda não reconhecem seu potencial, e por isso surgem às dificuldades de ser aceita neste meio laboral.

E coloca que as instituições laborais não podem mandar embora um funcionário deficiente e colocar um que não seja na mesma vaga. Em vista disso, algumas firmas ficam com aquele profissional, mesmo que não esteja respondendo positivamente, até aparecer outro com o mesmo perfil, ou colocam um ou mais funcionários deficientes para não se preocuparem com a Cota.

Ainda convém lembrar que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em 28 de outubro de 2003, saiu uma Portaria n. 1199, na mesma Lei, que dispõe multa administrativa à firmas que não cumprirem a Lei de Cota.

A Lei de Cotas levou as grandes e pequenas instituições laborais de todo o país a cumprirem dentro de um prazo determinado, a inclusão de percentual de pessoas com deficiência no seu quadro de recursos humanos. As instituições laborais ainda resistem a cumprir a lei de cotas colocando dificuldades e alegando que não encontram profissionais qualificados.

Tendo em vista os aspectos observados, verifica-se assim essa obrigação de inclusão da pessoa surda no setor público, conforme consta na Constituição Federal de 1998. Art.37. VIII. A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as Pessoas Portadoras de Deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Em consequência disso, na maioria delas oferecem vagas para Serviços Gerais, pois não necessita de qualificação, e o importante para a maioria das instituições laborais é cumprir com a Cota evitando pagar multas altas. Algumas instituições laborais colocam a pessoa surda para ficar sem fazer quase nada, só para manter a Cota e assim se livrar das multas. As instituições laborais não estão preparadas para atender essa clientela, por outro lado, há pouca clientela preparada e qualificada profissional para tal.

Assim, percebe-se o quanto o trabalho é importante na vida de qualquer pessoa. Por considerar o trabalho essencial para todos, o presente estudo trata do processo da evasão da pessoa com surdez no mundo do trabalho e impulsiona-se a buscar respostas para situação problema: quais os fatores que levam a pessoa surda a evadir do ambiente laboral?

Formações profissionais da pessoa surda

A cada dia surgem novas tecnologias, novas ferramentas e novos métodos, e as instituições laborais preocupadas em estar preparadas para esta competitividade buscam pessoas proficientes, ou seja, competentes, que tenham conhecimentos profissionais, capacidade de aprender com sua performance e melhorar sempre, que sejam polivalente, que adquirem continuamente novos conhecimentos organizacionais, que saibam usar o conhecimento tecnológico de informação e comunicação, que saibam lidar com pessoas, que se interessem em conhecer as regras da instituição, que sejam parceiros da instituição, que se adaptem, que saibam cooperar, que se integrem, que tenham higiene, que não faltem, que respeitem hierarquia, que saibam se apresentar e

que estejam abertos em aprender uma série de novas competências, isto é, saber ouvir, saber dialogar, saber silenciar e saber aprender fazendo, em constante reciclagem.

Nesse contexto, destaca-se a produtividade, a qualidade total, a excelência e a competitividade. E as pessoas surdas como às ouvintes devem estar preparadas para tal. Em uma mudança contínua, gerando novos conhecimentos e colocando-os em prática. Estando em constante aprendizagem e qualificados em condições de se apresentarem a este mundo laboral que se apresenta em contínua mudança.

A Teoria do Capital Humano, nas décadas de 60/70, pregava que só precisava ter conhecimento (educação), para ter crescimento profissional, ou seja, um bom emprego, sem se importar com o aspecto físico. O importante era ter conhecimento. Porém, hoje ela possui novas ideias, novos parceiros, que pensam que se faz necessário ter uma educação que busque refletir criticamente as relações sociais, saindo da perpetuação do sistema capitalista, quebrando este ciclo de subserviência.

A Educação Profissional dá o conhecimento técnico para a pessoa, preparando-a para um perfil que as instituições laborais desejam.

Em consonância com o INES (2006) a capacitação profissional da pessoa surda devia ser pensada a partir de uma contextualização do mundo do trabalho, da realidade político-econômico-social em que o país vive.

Hoje em dia deve-se estar preparado para atuar com desenvoltura dentro da área que se escolhe para trabalhar, não se pode ficar estagnados em um só lugar desta área, mas sim, conhecer por extenso a demanda desta.

O investimento em educação é a principal ferramenta para o desenvolvimento econômico sustentado, especialmente em um mundo globalizado onde a concorrência é cada vez mais acirrada e a tecnologia está cada vez mais presente em todos os setores.

E as mudanças e atualizações profissionais obrigatórias, exigindo domínio de tecnologias avançadas. E sem formação continuada não se consegue tais domínios. Quem não estiver informatizado, qualificado e atualizado estará fora deste processo.

Antigamente os pais transmitiam para seus filhos suas profissões e assim passavam o conhecimento dos ofícios da família.

Atualmente fazem-se necessários estudos de formação profissional e constante reciclagem da área desejada para se manter inteirado no mercado competitivo. O trabalhador não qualificado vem sendo substituído pelo qualificado em todos os segmentos de atividades.

Pois o mundo do trabalho é versátil e sofre influência constante das novas tecnologias. Hoje em dia o saber não é mais específico, ele gira em torno da inovação contínua.

O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), cuja gestão é feita pelo Ministério de Educação e Cultura (MEC), com a finalidade de aumentar a oferta de educação profissional e tecnológica à população brasileira.

Receber estudantes surdos em ensino superior no Brasil é um trabalho que se faz urgência, porém eles encontram vários obstáculos educacionais e de comunicação. Mas está acontecendo, não só na graduação como também no mestrado e doutorado. O INES, por exemplo, já forma pessoas surdas para graduação e pós-graduação para esta fatia do mercado, no seu Departamento de Ensino Superior (DESU). Os estudantes surdos e ouvintes fazem o curso de Pedagogia Bilíngue, com a presença do intérprete. Onde estão matriculados estudantes, entre os turnos da manhã e noite. Lá o ouvinte é que é o diferente, pois ocorre a inclusão educacional do ouvinte no ambiente das pessoas surdas.

Antes de formar a pessoa surda para exercer determinada profissão, se faz necessário prepará-la para a vida, para que possa exercer essa profissão, às vezes, está capacitada tecnicamente mais não está preparada psicologicamente.

Ela precisa se autoconhecer, saber de sua diferença, suas características, potencialidades, limites e necessidades, para fazer sua escolha profissional e se lançar no mundo do trabalho com convicção, podendo assim aproveitar melhor as oportunidades oferecidas por ele. Precisa estar atenta as profissões atuais no mercado. Sem formação continuada, não é possível acompanhar a evolução tecnológica e as mudanças neste mercado competitivo.

Devido ser mínimo o número de pessoas surdas qualificadas, torna-se quase que impossível encaminhá-las para suprir a demanda deste mercado. Com isso, há poucas oportunidades de trabalhos bem remunerados para as pessoas surdas, devido ao fato de não estarem qualificadas, conseguem subempregos, e com um agravante de que poucos acreditam na competência delas.

Com base na Instrução Normativa n. 5 de 30/08/91 do Ministério do Trabalho e da Previdência Social que regulamenta estágios, podem ser executados projetos de Integração da pessoa surda no mundo do trabalho, por meio de convênios entre a Secretaria de Educação, Secretaria de Trabalho e as instituições laborais. Após finalizar o estágio, as instituições laborais poderão contratar as pessoas que demonstrarem seu real valor dentro das condições exigidas. E uma vez capacitados não se sentirão excluídos e permanecerão no trabalho, trabalhando satisfeitos e se sentindo incluídos neste ambiente laboral.

Nessa função atuam em: cursos de Língua Brasileira de Sinais; atividades de Estimulação Precoce (para possibilitar a aquisição de Libras pelas crianças surdas); atividades da Pré-Escola, do Ensino Fundamental, do Médio e até do Superior (para viabilizar a aquisição/aprendizado de Libras pelos estudantes surdos, para inclusão de conteúdos curriculares, em classes ou escolas especiais e em salas de recursos). Várias experiências mundiais demonstram que a informática é uma área no qual a pessoa surda tem se especializado, visto que usa o visual.

Pois segundo Skliar (2011, p. 28) "A surdez é uma experiência visual, e isso significa que todos os mecanismos de processamento da informação, e todas as formas de compreender o universo em seu entorno, se constroem como experiência visual".

Pelo estudo teórico realizado, observou-se a importância da qualificação e orientação profissional quanto à profissão pretendida. E como pode auxiliar a pessoa surda a permanecer no ambiente laboral.

Metodologia

A metodologia dispõe o acesso ao procedimento de pesquisa seguido, e a alegação para a sua preferência, bem como a ampliação apontada pelas ferramentas de coleta de dados utilizadas e a exposição que é empregada para registrar e atingir as suas apreciações.

Em virtude do universo do objetivo apresentado para essa investigação realizamos uma pesquisa nos artigos do repertório do Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), para coletar uma bibliografia atualizada e realizar a coleta documental, e no "Banco de Teses" da CAPES para saber o que estavam escrevendo sobre o universo do surdo. O presente estudo fundamentará no foco de alguns autores que falam sobre este assunto, pesquisa bibliográfica, artigos científicos, revistas e informações retiradas da internet e leis voltados para a especificidade da pessoa surda.

Analisando a inclusão da pessoa surda no ambiente laboral

Hoje em dia existem várias leis que favorecem à inclusão das pessoas surdas no mundo do trabalho, porém, os empresários que deveriam saber da existência delas, acreditando e sabendo das especificidades, isto é, do modo em que agem, que se explicam de forma específica, as ignoram.

Quando ocorre o contrário, isto é, quando a instituição tem uma postura de acreditar nelas, daquilo que esperam delas como pessoas, é quando tem a atitude de contratá-las, demonstrando certeza e convicção do que acredita da capacidade de um ser humano. E que estas pessoas irão

corresponder as suas expectativas. Aí sim, está acontecendo a verdadeira integração: surdez X mundo do trabalho.

Desta forma, as instituições laborais devem buscar conhecimento a respeito de quem são e como lidar com estas pessoas, isto é, procurar conhecer melhor o universo delas. Acabando assim com a marca indelével da deficiência auditiva.

A questão da inclusão das pessoas surdas no mundo do trabalho envolve inúmeros aspectos de ordem social, ambiental, econômica, cultural, política e ética moral.

Nas instituições laborais não há espaço para tratar pessoas surdas pela via do não poder, do não saber. A aprendizagem ocorre, pode não ser o que muitos esperam. O importante é garantir o direito de pensar, de sonhar, de ajudarem as pessoas surdas a marcarem um lugar na vida como sujeitos, respondendo por suas escolhas e responsabilizando-se pelos seus desejos. Os profissionais devem acreditar no potencial das pessoas surdas e isto fará a diferença. Pode-se observar que tudo se resume em autopeise (autoconstrução), há uma construção por parte das pessoas surdas como um construir pela instituição.

Segundo Fonseca (1997), a pessoa com surdez sabe de sua capacidade e que a deficiência pode colocar limitações para realizar determinadas atividades, mas também sabe que isto não implica deixar de realizar toda e qualquer atividade. A pessoa surda tem condições de escolher uma tarefa e de realizá-la com consciência e participação ativa se estimulada, educada e treinada para tal.

A desinformação sobre a formação profissional e sobre o mundo do trabalho afasta ainda mais a pessoa surda de qualquer opção acadêmica. Ela precisa ter mais contato com o mercado para escolher bem a futura área de atuação, procurando locais, onde tenham cursos que lhe interessa. E dentro do que gosta de fazer precisa saber suas aptidões, muitas tem dúvidas em relação a profissão que devem escolher.

O trabalho proporciona ao homem dignidade e autoestima, pois tem crescimento como pessoa, sentindo-se útil a sociedade e com remuneração. Como já foi dito, a pessoa surda ainda encontra dificuldades em ser aceito no ambiente laboral, pois suas potencialidades não são conhecidas pelas instituições laborais por falta de informações e também pelo preconceito.

Deve-se orientar a pessoa surda quanto a profissionalização, orientando-a, dentro do seu nível de escolaridade, com vistas à independência, mediante seu ingresso no mundo do trabalho. Muitas não têm noção de responsabilidade, não conseguem entender hierarquias, se atrasam para o trabalho, faltam, e até mesmo usam a própria deficiência como desculpa para conseguir algum privilégio.

Observa-se também, que a pessoa surda que se comunica de diversas formas Libras, Português oral e escrito, no recrutamento é o selecionado. Uma das exigências das instituições laborais é de que a pessoa surda FALE, ou que tenha uma boa LEITURA LABIAL. Antes de encaminhar a pessoa surda para o mundo laboral se faz necessário explicar as normas que regem o mundo do trabalho, os direitos e deveres, como deve se portar no ambiente de trabalho, sobre a legislação, onde tirar os documentos e para que serve, as opções profissionais, cargos e funções.

Com a inclusão no mundo do trabalho da pessoa com surdez, o grupo institucional estará gerando resultados de satisfação e motivação, uma vez que acredita-se que o fator chave para obter uma vantagem competitiva está na diversidade do quadro funcional, pois ocorre: maior capacidade para atender o mercado globalizado; enriquecimento do ambiente de trabalho; estímulo da criatividade de trabalho e como consequência aparecimento de novas soluções e satisfação dos funcionários.

A Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e Ministério Público do Trabalho (MPT), fazem-se presentes junto às instituições laborais, sobre à fiscalização exercida pelos auditores, para que se cumpra a Lei de Cotas , e com isto abriu-se mais postos de trabalho beneficiando as pessoas que precisam desta Lei para conseguir um trabalho. Pois se elas não cumprem a Lei pagam multas altíssimas.

Portanto, a contratação da pessoa surda é investimento para a instituição, pois estará coerente com a Lei de Cotas, tendo atenção concentrada no ambiente de trabalho, descoberta de talentos desconhecidos , potenciais diversificados e enriquecimento do grupo funcional, por outro lado, a pessoa surda valorizando o emprego pela dificuldade de inserção no mercado.

Conclusão e recomendações

Diante dos argumentos expostos, pode ser constatado que a instituição que acredita no valor da diversidade humana, procurando conhecer quem é e como lidar com esta pessoa, trabalhando com o profissional surdo, por meio da contratação, auxiliando na sua adaptação, ajuda a evitar a saída precoce dele deste ambiente laboral e possibilita a instituição uma projeção maior no campo social. Por conseguinte, esse desconhecimento de quem é esta pessoa surda é a maior dificuldade da maioria das instituições laborais. E com isso, gera na pessoa surda insegurança inviabilizando a entrada dela neste mercado.

Concluimos que os fatores que levam a evasão da pessoa surda no ambiente laboral é que realmente há um número reduzido de pessoas surdas qualificadas no mercado, tornando impossível

trabalhos bem remunerados para elas, devido ao fato de não estarem qualificadas, conseguem subempregos, e com um agravante de que poucos acreditam na competência delas. Também devemos considerar o treinamento da pessoa surda importante, para que ela se sinta segura no que faz e permaneça neste ambiente laboral. Perante os resultados analisados através dos dados coletados concluímos que essa pessoa se sentindo aceita e integrada, continuará trabalhando e se sentindo feliz no que faz, e não havendo insatisfação por ambos os lados, com certeza não haverá evasão da pessoa surda do ambiente laboral. Com a preparação dessa pessoa e dos funcionários, a instituição busca o combate ao preconceito e a verificação de que todos são iguais, pois, além da determinação legal mostra uma postura ética diante da sociedade.

Como identificar os fatores que implicam nas relações interpessoais entre pessoa surda e os ouvintes as instituições laborais precisam capacitar os funcionários ouvintes em Libras, pois a pessoa surda, às vezes, tem dificuldades na comunicação relacionadas ao cumprimento de tarefas, não por ser incapaz, mas sim porque o outro não sabendo Libras não consegue passar a mensagem, e ela por sua vez, com vergonha de dizer que não entendeu, faz a tarefa a seu jeito, não realizando certo. Diante disto é preciso mostrar como fazer em Libras. Fazendo o que ela tem que fazer, depois pede para ela reproduzir o que se fez e se fizer errado, significa que não entendeu, então se faz necessário explicar de outra maneira. Ficar sempre alerta, verificando como está saindo o trabalho.

A pessoa surda tem condições de realizar certa a tarefa, com consciência e participação ativa se for respeitada sua diversidade, estimulada e treinada adequadamente, tornando-se boa profissional. Existe sempre um tipo de trabalho que a pessoa surda pode realizar com competência, considerando-se que algumas, devido aos seus traços, precisam de um investimento e suporte diferenciados e possibilitando sua permanência neste ambiente laboral.

As orientações que se fazem necessárias para que a pessoa surda se sinta mais segura, compreendida e preparada para exercer com produtividade suas tarefas no ambiente de trabalho seria as instituições laborais ter uma visão de seus funcionários, qual o desempenho de cada um. Apresentar o novo funcionário a equipe de trabalho e prepará-lo para a integração, estando ou não qualificado, fazer treinamento de mais ou menos três meses, dependendo da complexidade do serviço. Quando os afazeres são simples, passar para ele quais são as regras da instituição, ou seja, os valores, comentar os comportamentos que a instituição espera desta pessoa e o que é praticado no dia a dia. O procedimento em face de determinada situação, que no caso, é a tentativa de deixar o novo funcionário à vontade, já ajuda na integração. Porém, com o cuidado de sempre ter um intérprete de língua de sinais.

Concluimos que as medidas que as instituições laborais devem tomar para melhorar o relacionamento entre pessoa surda e ouvintes no ambiente laboral deveria se aprender sua língua, conhecer quem é esta pessoa e como fazer para ajudá-la, mas em primeiro lugar, precisa “ouvir” suas sugestões, estar junto a ela para aprender seu modo de viver e entender como ela capta e absorve os estímulos do mundo para dar “sua” resposta de vida. Pois tem muito a nos ensinar. E assim, poderemos caminhar juntos, como seres humanos que somos, sem exclusão, discriminação ou outro nome que queiram dar a este fato tão cruel, que é o não conhecimento de quem é esta pessoa.

O conhecimento adquirido pelas instituições laborais, com os resultados da pesquisa, pode contribuir ou nortear diretrizes, posturas, e ações, que possibilitarão o cumprimento do processo de inclusão da pessoa surda de modo a realizar satisfatoriamente o pleno exercício de sua cidadania, evitando assim, a evasão dela deste ambiente labutar. Lembrando que o trabalho possibilita ao ser humano: respeito, credibilidade e bem estar.

As instituições laborais devem capacitar os funcionários para atender a este público tão especial, mostrando as especificidades da pessoa surda, como lidar e quem é esta pessoa, de formar recursos humanos, principalmente no que concerne a Libras é imprescindível, pois se tem percebido que as pessoas por desconhecimento da língua gestual, têm preconceito e dificuldades no atendimento.

As instigações são muitas a serem enfrentadas para a colocação de um trabalho de inclusão numa firma. Para que a pessoa surda permaneça neste ambiente laboral, os responsáveis dos setores e funcionários precisam:

- Usar a Libras, a escrita, gestos naturais, mímicas, dramatização;
- Usar textos se for necessário e como recurso use o desenho, figuras ou materiais concretos;
- Falar frases completas, não precisa falar baixo ou alto, fale pausadamente e normalmente com o rosto de frente para ela, onde haja luz (se ela tem leitura labial);
- Escrever palavras-chaves;
- Falar sem movimentar muito a cabeça ou o corpo;
- Dar espaço para ela se sentir bem e poder ser criativa;
- Empregar listas de palavras (se possível com figuras) que estarão incluídas na atividade desenvolvida e anexá-las em um mural visível;
- Utilizar vocabulário e comandos simples e claros nas instruções em Libras;

- Designar um colega de sessão para estar atento a ela, (se possível uma pessoa mais velha) averiguando se entendeu as orientações transmitidas, fazendo-a repetir em ações o que foi dito;
- Usar "sempre" intérpretes quando houver reuniões.

Existem pessoas surdas que não se faz necessário muitas explicações, pois tem Libras, leitura labial, sabe a fala oral ou ouve pouco, etc.

A instituição deve oferecer possibilidades às pessoas surdas para que possam crescer profissionalmente através de cursos de qualificação e/ou treinamento, desde que elas estejam devidamente capacitadas, tendo o cuidado de ter intérprete, e ter mais pessoas surdas trabalhando na instituição. Pois a falta de comunicação é um dos fatores que impede a permanência dela neste ambiente. Porém, a instituição não precisa se restringir a um intérprete e ou curso de Libras, mas desenvolver estratégias e projetos para que nela a pessoa surda se insira na dinâmica social. E assim garantir a retenção de talentos, terem resultados adicionais ao grupo e garantindo mais produtividade e qualidade para a instituição e qualidade de vida a pessoa surda. Evitando a evasão dela neste ambiente laboral.

Referências

BRASIL. **Constituição (1988)**. Alterando e inserindo parágrafos Art.3º inciso IV, no artigo 205, 206, 208. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_04.02.2010/index.shtm>. Acesso em: 10 jan. 2014.

BRASIL. **Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991**, Portaria n. 1199. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 28 out. 2003.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Especial. **Deficiência Auditiva**. Organizado por Giuseppe Rinaldi et al. Brasília: SEESP, 1997. (Série Atualidades Pedagógicas; n. 4).

FONSECA, R. T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência (histórico). **Advocacia pública e sociedade**, São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 1997. Publicação Oficial do Instituto Brasileiro de Advocacia Pública, p. 135-139, 1997.

Instituto Nacional de Educação de Pessoa surdas (INES). **A pessoa surda e o processo de formação e formação profissional**. Arqueiros, Rio de Janeiro, v. 14, 2006.

SKLIAR, C. **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. Org. por Carlos Skliar. Porto Alegre: Mediação, 1998.