



Marzo 2015

DIFICULDADES DE COMUNICAÇÃO ENTRE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA E PROFISSIONAIS SEM DEFICIÊNCIA EM UM AMBIENTE FABRIL

Paulo Eduardo Ribeiro¹

Resumo: As dificuldades de comunicação entre profissionais com deficiência auditiva e profissionais sem deficiência em um ambiente fabril nos dias de hoje, ainda são comuns, mesmo depois das leis de inclusão que visam inserir esses profissionais no mercado de trabalho. O baixo número de pessoas que conhece a linguagem brasileira de sinais (LIBRAS) acaba contribuindo com a dificuldade na comunicação, dificuldade essa sentida não somente no dia a dia de trabalho do profissional com deficiência auditiva, mas também no processo de recrutamento e seleção, pois a maioria das organizações ainda não possuem profissionais preparados para atender esses profissionais. O objetivo desse estudo era investigar se os profissionais com algum tipo de deficiência auditiva que atuam em um ambiente fabril sentem dificuldade de comunicação quando atuam no mesmo ambiente que profissionais sem deficiência auditiva. O presente estudo procurou analisar a partir do ponto de vista de quatro profissionais com deficiência auditiva, prestadores de serviço de uma montadora de veículos do ABC paulista, quais as dificuldades de comunicação por eles encontradas ao tentarem se comunicar com profissionais sem deficiência auditiva dentro de um mesmo ambiente fabril e para fundamentar a teoria com base nos resultados coletados foi feito um levantamento bibliográfico a partir da utilização de livros, artigos, monografias, teses e dissertações adquiridas de fontes seguras de consulta como, por exemplo, Medline, Lilacs, Bireme, Scielo, Google Acadêmico, Biblioteca das Universidades Federais, etc. Com base nos resultados obtidos nesse trabalho, é possível oferecer uma melhor fundamentação conceitual, auxiliando assim estudiosos do tema ou as pessoas que se interessam pelo assunto.

Palavras-chave: Deficiência, deficiência auditiva, comunicação, dificuldade de comunicação, ambiente fabril

DIFFICULTIES OF COMMUNICATION BETWEEN PROFESSIONALS WITH HEARING DISABILITY AND PROFESSIONAL WITHOUT DISABILITIES IN A FACTORY ENVIRONMENT

Abstract: The difficulties of communication between hearing impaired professionals and professionals without disabilities in a factory environment these days, are still common, even after the inclusion of laws aimed at incorporating these professionals in the labor market. The low number of people who know the Brazilian Sign Language (Libras) therefore contributes to the difficulty in communication, difficulty that felt not only on the professional working day of hearing, but also in the recruitment and selection process, as most organizations still lack trained professionals to meet these professionals. The aim of this study was to investigate whether professionals with some kind of hearing impairment who work in a manufacturing environment have difficulty communication when operating in the same environment as professionals without hearing loss. This study analyzed from the point of view of four professionals with hearing impairment, service a maker of ABC's vehicles providers, which communication difficulties they encountered in trying to communicate with hearing loss without professional within the same factory environment and to support the theory based on the collected

¹ e-mail: p.eduardo.ribeiro@uol.com.br - Mestre em Psicologia da Saúde - Universidade Cidade de São Paulo. Rua Cesário Galeno nº432/448 - CEP: 03071-000 - Tatuapé - SP - Brasil

results was made a literature review from the use of books, articles, monographs, theses and dissertations acquired from reliable sources consultation, for example, Medline, Lilacs, Bireme, scielo, Google Scholar, the Federal Universities Library, etc. Based on the results obtained in this work, you can provide a better conceptual basis, thereby assisting theme scholars or persons interested in the subject.

Key-words: Deficiency, hearing impairment, communication, communication difficulties, factory environment

Introdução

Parece ser possível afirmar que a consciência da inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência na sociedade cresce em todo mundo, e esse crescimento pode ser notado nas organizações, instituições educacionais e até mesmo nas unidades assistenciais especializadas que preparam essas pessoas para que, elas naturalmente consigam se inserir no mercado de trabalho.

É sempre bom lembrar que a garantia de acesso ao trabalho para as pessoas portadoras de deficiências está prevista tanto na legislação internacional, conforme a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1983, quanto na legislação brasileira (INSTITUTO ETHOS, 2002).

No Brasil, a lei que define as cotas de deficientes nas empresas e que determina que todas as empresas com mais de cem empregados devem contratar pessoas com deficiência em porcentagem que varia de acordo com o seu *headcount*² é a Lei 8.213 de julho de 1991. A Lei só passou a ter eficácia no final dos anos 90 do século XX, quando foi publicado o decreto nº 3.298, regulamentando a Lei 7.853 de 1989, que definiu os direitos das pessoas com deficiência, e disciplinou a atuação do ministério Público com a criação da Coordenação Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiências (CORDE), além de referendar a Convenção 159 da OIT através do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, fixando uma política nacional para a integração dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho, além de trazer a conceituação de deficiência e fixar os parâmetros de avaliação das deficiências física, auditiva, visual, mental e múltipla.

É o que diz também o art. 37, inciso VII da Constituição Federal brasileira: “A Lei reservará um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiências e definirá os critérios de sua admissão”.

Com o crescimento da consciência social e das ações fiscalizadoras do Ministério Público, o número de empresas que estão de acordo com a legislação tem aumentado e a ideia é que elas mantenham, ou porque não dizer, aumente o número de vagas destinado a essas pessoas conforme prevê a lei. Vale salientar, porém que as multas administrativas por desrespeito à Lei de Cotas passou a ter novos valores a partir de 2012, variando entre R\$ 1.617,12 e R\$ 161.710,08, muitas delas, no entanto têm sido anuladas em diversas Varas do Trabalho.

A nação brasileira assume então o compromisso de admitir o portador de deficiência como trabalhador, desde que sua limitação física não seja incompatível com as atividades profissionais disponíveis, e com isso lei passa a adotar um caráter de vital importância para o sucesso do processo de inclusão.

Nos últimos anos alguns autores como, por exemplo, Pastore (2000) têm falado a respeito da inclusão de pessoas com algum tipo de deficiência em escolas, clubes e também em empresas, e esse fato tem tornado o convívio diário entre pessoas com e sem deficiência cada vez mais comum:

A inclusão vem sendo praticada em várias partes do mundo, sendo que as primeiras tentativas começaram a cerca de dez anos. O processo de inclusão vem sendo aplicado em cada sistema social, assim, existe a inclusão na educação, no lazer, no transporte. Etc. Quando isso acontece, podemos falar em educação inclusiva, lazer inclusivo, transporte inclusivo e assim por diante. Uma outra forma de referência consiste em dizermos, por exemplo, educação para todos, lazer para todos, transporte para todos (PASTORE, 2000).

² *Headcount*: Quantidade de pessoas que compõem o quadro de funcionários de uma empresa.

Para Maciel (2000), no entanto o problema da inclusão social começa muito antes da idade escolar ou adulta. Para o autor o problema inicia-se no nascimento do portador de deficiência, ou no exato momento em que ela se manifesta, seja ela adquirida ou hereditária, física ou mental.

Muitas vezes os próprios pais ou responsáveis por essas pessoas acabam tornando-se pessoas que, em algum momento, também precisarão de algum tipo de orientação e acesso a grupos de apoio para que possam ser as peças principais no processo de inclusão dessas pessoas na sociedade.

A questão da deficiência e de como viver respeitando as diferenças não é uma tarefa das mias simples. No âmbito escolar os profissionais envolvidos com essa questão têm papel fundamental ao fazer com que os alunos das classes regulares aceitem e respeitem seus colegas portadores de deficiência.

Já em um ambiente fabril, essa convivência já acontece, mas muitas empresas ainda não estão preparadas para abrigar em seu quadro de funcionários, pessoas com algum tipo de deficiência, seja ela de que ordem for.

Os prédios na maioria das vezes são antigos e não estão preparados para atender essa população de maneira eficiente, e as pessoas ditas normais, que na grande maioria das vezes foram criadas sem ter nenhum tipo de contato com essa população, também não estão preparadas em sua grande maioria para conviver com pessoas portadoras de algum tipo de deficiência.

Dessa forma, o presente estudo teve como objetivo principal identificar, a partir da visão de quatro profissionais portadores de deficiência auditiva e que trabalham como empregados de uma prestadora de serviços de uma montadora de automóveis no ABC paulista, quais são as dificuldades por eles encontradas no que diz respeito a comunicação com pessoas sem deficiência dentro de um ambiente fabril

Comunicação

É possível encontrar na literatura disponível diversas definições para entender o que significa comunicação, dessa forma parece possível afirmar que dificilmente esse assunto se esgotará, pelo menos em um curto espaço de tempo.

Cherry (1971) definiu comunicação como sendo "...o estabelecimento de uma unidade social entre seres humanos pelo uso de signos de linguagem". Mas como citado no parágrafo anterior, essa é apenas uma dentre as diversas definições encontradas.

Segundo Oliveira (2010) talvez o modelo mais conhecido de estudo do processo de comunicação é o proposto por Harold D. Lasswell (1902-1978), psicólogo e cientista político norte-americano, e que pode ser encontrado em seu livro datado de 1935 intitulado: "*Politics: who gets, what, when, how?*"

Segundo o autor, Lasswell propunha que o processo de comunicação é composto por cinco elementos distintos:

- Emissor: quem comunica?
- Mensagem: o que comunica?
- Canal: por qual meio comunica?
- Receptor: a quem comunica?
- Impacto da mensagem: com que efeito comunica?

É importante, a partir da proposta de Lasswell para o processo de comunicação, ressaltar alguns pontos de cada um dos aspectos citados (OLIVEIRA, 2010):

- Tanto o emissor quanto o receptor, cada um deles têm seu sistema particular de codificação das mensagens, e para o processo ser eficiente é fundamental que o código utilizado por ambos seja o mesmo, caso contrário existe o risco da mensagem não ser decodificada;
- A mensagem sempre deve ser estruturada de maneira clara e eficiente, pois saber comunicar-se é antes de qualquer coisa saber estruturar a mensagem que se quer emitir;
- O canal escolhido para a emissão da mensagem deve ser adequado à mensagem emitida. É importante lembrar que durante a emissão de uma mensagem pode acontecer o que se chama de ruído, que pode atrapalhar a compreensão da mensagem por parte de quem recebe. Esse ruído pode ser, por exemplo, o barulho de um avião passando enquanto você fala ao telefone ou mesmo um texto mal escrito, mal digitado ou ainda borrado;

- O efeito ou impacto sofrido por quem recebe a mensagem e por causa dela, deve ser aquele que quem emite espera para que o processo de comunicação se complete, mas nem sempre isso acontece dessa maneira.

Talvez por esse motivo os atuais processos de comunicação considerem também um elemento não considerado por Lasswell em sua fórmula para o processo de comunicação que é o *feedback* (OLIVEIRA, 2010).

Hoje se sabe, e cada vez mais se estuda essa etapa no processo de comunicação, que o *feedback* é essencial para que o processo, ou seja, é mais ou menos como se imaginarmos uma pessoa passando uma mensagem para outra pessoa (não importa a forma de emissão nem o canal utilizado), e o receptor além de receber essa mensagem emita um comunicado de volta dizendo se entendeu ou não a mensagem enviada. Esse é o *feedback* que se espera para se ter certeza se a mensagem emitida ou o canal utilizado tiveram o efeito esperado para quem emitiu a mensagem,. É algo mais ou menos como a figura abaixo, observe:

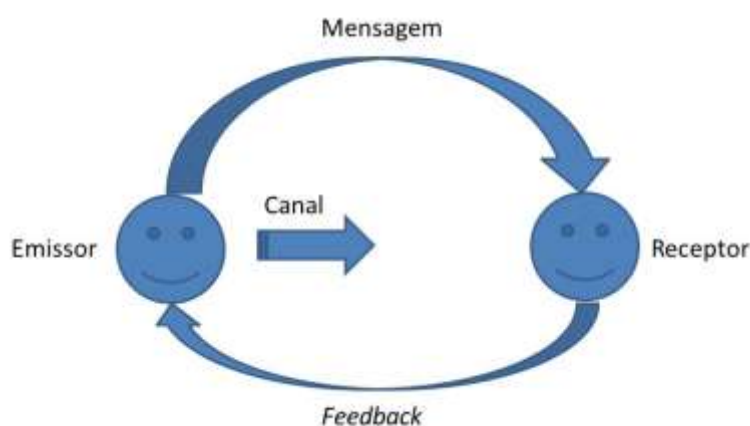


Fig. 1: Processo de comunicação. Fonte: O autor

Quando o elemento *feedback* é ignorado, existe a possibilidade de se supor que a mensagem foi compreendida, o que pode levar aos resultados diferentes do esperado como citado no item efeito ou impacto sofrido do processo desenvolvido pelo cientista norte-americano Harold D. Lasswell.

Quando se pensa nesse processo levando-se em conta que um dos envolvidos no processo, seja ele o emissor ou o receptor, é, por exemplo, um deficiente auditivo, a falha no processo pode acontecer mais facilmente e em um ambiente fabril as consequências podem ser devastadoras para o negócio, para os resultados, para a segurança dos envolvidos, etc.

Deficiência

É possível encontrar diversas bibliografias que tratam do tema deficiência, além de diferentes formas de encarar a situação por diferentes sociedades. Basicamente existem, porém duas formas ou atitudes para com as pessoas que apresentam algum tipo de deficiência, atitudes de aceitação, tolerância e apoio ou atitudes de eliminação, desprezo e preconceito (SILVA, 1986).

Antigamente havia uma tendência maior a exclusão social do deficiente pelo simples fato dele ser considerado diferente e na maioria das vezes incapaz, por esse motivo as atitudes de eliminação, desprezo e preconceito eram mais comuns de ser observadas.

Em algumas culturas, no entanto a forma de enxergar as pessoas com deficiência variam bastante e deixam claro como cada povo entende e trata as questões relativas a pessoas que possuem algum tipo de deficiência, como mostra Silva (1986) ao falar da cultura Aona, povo primitivo do Quênia que acreditava que os deficientes visuais da comunidade eram pessoas que possuíam alguma ligação sobrenatural e por esse motivo participavam das pescarias, indicando os melhores lugares para a pesca.

Com base nessas considerações parece ser possível afirmar que a cultura Aona pode ser entendida como uma cultura inclusiva, devido a suas atitudes de apoio.

Outra cultura citada por Silva (1986) que também possuía uma cultura voltada a inclusão era o povo Dahomey da África Ocidental. Segundo ele esse povo acreditava que as crianças que nascessem com alguma deficiência física eram protegidas por agentes sobrenaturais, e dessa forma

eram os preferidos na escolha de líderes, pois eles acreditavam que dessa forma isso traria sorte para a comunidade.

Por outro lado, é possível citar povos que possuíam atitudes contrárias as citadas até agora, ou seja, atitudes de eliminação, desprezo e segregação quando se pensa em pessoas com algum tipo de deficiência.

Para os Hebreus, a deficiência física ou sensorial era entendida como uma punição divina, uma espécie de castigo de Deus e por esse motivo eles impediam qualquer pessoa que apresentasse algum tipo de deficiência de se aproximar ou ter acesso aos serviços religiosos (FONSECA, 2000).

O autor lembra que na Roma antiga a Lei das XII Tábuas autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos. O mesmo acontecia em Esparta, onde os recém-nascidos considerados frágeis ou que apresentassem algum tipo de deficiência eram lançados do alto do monte Taigeto, abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo a Esparta.

Os esquimós dos séculos XVII e XVIII tinham o costume de deixar as pessoas idosas e deficientes abandonadas em lugares habitados por ursos brancos, para que fossem devoradas, e o povo Siriono, habitantes das selvas bolivianas, abandonavam os velhos e os deficientes físicos na selva, em virtude de ser um povo seminômade, que mudava constantemente sua tribo de local (VITORIANO 2002).

Atualmente, a presença de pessoas com algum tipo de deficiência nas ruas, escolas, empresas e espaços públicos é facilmente notada, ao mesmo tempo em que se observa também um maior número de equipamentos urbanos para essa população, como é o caso dos veículos adaptados facilmente encontrados nas ruas.

Deficiência Auditiva

A audição é um dos sentidos que trás informações importantes para o desenvolvimento humano, principalmente no que se refere aos aspectos linguísticos e psicossociais. A deficiência auditiva, mesmo sendo de grau leve, tem impacto no desenvolvimento inicial da linguagem, dos aspectos cognitivos além das competências sócio emocionais (MATKIN; WILCOX, 1999).

É preciso entender, no entanto que a audição não se trata apenas da percepção e discriminação do som, se trata também do reconhecimento e da compreensão das informações sonoras (FONSECA, 2001).

De acordo com os padrões estabelecidos pela *American National Standards Institute* (ANSI, 1989), deficiência auditiva é considerada genericamente como a diferença existente entre o desempenho do indivíduo e a habilidade normal para a detecção sonora.

Russo; Santos (1993) classificaram a deficiência auditiva da seguinte maneira:

O momento em que ocorre

- Pré-natal: ocorre durante a vida gestacional
- Peri-natal: ocorre durante o nascimento
- Pós-natal: ocorre após o nascimento

A origem do problema

- Hereditária (genética);
- Não hereditária (as formas mais frequentes são a rubéola, sífilis, herpes, entre outras)

O local onde ocorre

- Sistema condutivo: ocorre no ouvido externo e/ou ouvido médio
- Sistema neuro-sensorial: ocorre no ouvido interno e/ou nervo vestibulococlear
- Sistema nervos central: tronco cerebral e cérebro

O grau da deficiência auditiva

- Normal: de 0 a 25 dBNA³
- Leve: de 26 a 40 dBNA
- Moderada: de 41 a 70 dBNA
- Severa: de 71 a 90 dBNA

³ Decibel nível de audição

- Profunda: acima de 91 dBNA

Para Gomes (2004) a deficiência auditiva acarreta graves consequências em relação a aquisição e o desenvolvimento normal da fala e da linguagem, além de influenciar no desenvolvimento emocional, social e educacional do indivíduo, e por se tratar de uma alteração não visível, o diagnóstico da deficiência auditiva é, muitas vezes, feito tardiamente, dificultando a tomada de medidas adequadas para minimizar ou eliminar suas consequências.

Para a *National Institute of Health* (NIH, 1993) além da identificação tardia do problema, outros fatores que também podem aumentar as consequências da deficiência auditiva são as condições sócio econômicas, a falta de acesso aos serviços assistenciais, a população de auto risco, os fatores ambientais, entre outros.

Estima-se que no Brasil cerca de 9,7 milhões de brasileiros possuem deficiência auditiva segundo censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) o que representa pouco mais de 5% da população brasileira, sendo que cerca de dois milhões apresentam deficiência auditiva severa.

Já a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011) o número de brasileiros que possui algum tipo de deficiência auditiva chega a casa de 28 milhões, elevando o índice de brasileiros que apresentam algum tipo de problema ligado a audição para 14,8%.

Método

Segundo Hubner (2001, p. 41) o método pode ser descrito como uma seção fundamental em qualquer projeto de pesquisa e teses em geral. Ainda segundo a autora, no método deve ser explicitada a lógica da ação a ser seguida pelo pesquisador, além dos principais fenômenos a serem estudados, suas ramificações, inter-relações e a forma de se obtê-los.

O delineamento dessa pesquisa se deu a partir de um estudo de caso, com suporte de um questionário. O estudo de caso “é a pesquisa sobre determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo de seu universo, para examinar aspectos variados de sua vida.” (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 62).

O questionário “refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. (CERVO; BERVIAN; DA SILVA, 2007, p. 53).

Também foi realizada uma pesquisa bibliográfica que se desenvolveu a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, com a finalidade de ampliar e aprofundar os conhecimentos sobre o objeto estudado (GIL, 2002, p. 44).

Participantes

Os participantes desse estudo foram 4 profissionais com deficiência auditiva profunda pré-lingual conforme mostra a tabela 1. Todos do sexo masculino que representa 100% da amostra, com idades variando entre 22 e 33 anos de idade e empregados de uma empresa de alimentação prestadora de serviços de uma indústria automotiva do ABC paulista.

Todos os participantes trabalham no restaurante, mais especificamente nas áreas de sobremesa, área externa, área de limpeza de panelas, e com maior frequência na área de devolução de bandejas, local com um nível de ruído de aproximadamente 80 dB, segundo informações do departamento de RH da empresa.

Tabela 1: Dados dos participantes

Variáveis		f	%	Intervalo	f	%
1. Sexo	Masculino	4	100,00			
	Feminino	0	0,00			
2. Idade (anos)				< 20 anos	0	0,00
				Entre 20 e 30 anos	3	75,00
				Entre 30 e 50 anos	1	25,00
				> 50 anos	0	0,00

3. Estado civil	Casado	0	0,00
	Solteiro	4	100,00

Procedimentos

Todos os participantes foram escolhidos com base nos seguintes critérios: fazer parte do quadro de funcionários da empresa prestadora de serviços de alimentação e possuir algum tipo de deficiência auditiva.

As entrevistas foram feitas de maneira individualizada, em uma sala de treinamento existente no prédio administrativo da empresa. A sala possui mesa, cadeiras, ar condicionado e as janelas da sala possuem persianas que, quando fechadas, não permite que as pessoas que estejam do lado de fora visualizem o interior da sala.

Por se tratar de profissionais com nível de deficiência auditiva variando entre severo e profundo, optou-se pela utilização de uma entrevista como instrumento técnico operativo com perguntas abertas, onde os profissionais puderam escrever livremente suas percepções a partir de um questionamento que tinha por objetivo identificar quais as dificuldades por eles enfrentadas no dia a dia de trabalho e de suas relações com profissionais sem deficiência. Acredita-se que dessa forma o nível de interferência na interpretação das respostas tende a ser minimizado.

Apesar do nível de perda auditiva dos participantes ser considerado entre severo e profundo, todos estão aptos a ler e a escrever.

Análise

A tabela 2 mostra que a grande maioria dos participantes, 75% relatou que esse é seu primeiro emprego, ou seja, é a primeira experiência em um ambiente fabril onde os participantes têm contato com profissionais sem deficiência auditiva. Apenas um participante do estudo, que corresponde a 25% da amostra já teve outras experiências em ambientes fabris, como mostra a tabela 2.

Tabela 2: É seu primeiro emprego?

É seu primeiro emprego?	f	%
Sim	3	75,00
Não	1	25,00

Com relação à existência de outros casos de deficiência auditiva na família, metade dos participantes relatou que existem sim outros casos próximos enquanto a outra metade disse não existir, além deles, outros casos de deficiência auditiva na família, conforme mostra a tabela 3.

Tabela 3: Existe (em) outro (s) caso (s) de surdez na família?

Existe (em) outro (s) caso (s) de surdez na família?	f	%
Sim	2	50,00
Não	2	50,00

Com relação ao conhecimento e a utilização da Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), todos os participantes disseram conhecer e utilizar frequentemente essa forma de comunicação, conforme mostra a tabela 4.

Tabela 4: Você conhece a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS)?

Você conhece a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS)?	f	%
Sim	4	100,00
Não	0	00,00

Já com relação à utilização da técnica de leitura labial para facilitar a comunicação, três participantes, que corresponde a 75% das respostas obtidas, relatou conhecer e utilizar a técnica enquanto apenas um deles, 25%, não conhece e por isso não se utiliza da técnica, conforme mostra a tabela 5.

Tabela 5: Você faz uso de leitura labial?

Você faz uso de leitura labial?	f	%
Sim	3	75,00
Não	1	25,00

No quesito dificuldade para se comunicar com os colegas de trabalho que não possuem deficiência, a grande maioria, 75%, disse sentir muita dificuldade para se comunicar no dia a dia, enquanto apenas um participante, 25%, relatou não ter problemas para se comunicar, conforme mostra a tabela 6.

Tabela 6: Você tem dificuldade para se comunicar com os profissionais que não têm deficiência auditiva?

Você tem dificuldade para se comunicar com os profissionais que não têm deficiência auditiva?	f	%
Sim	3	75,00
Não	1	25,00

O último questionamento refere-se a opinião dos participantes quanto a visão deles em relação ao interesse que os colegas que não possuem deficiência auditiva e que não conhecem LIBRAS demonstram para aprender a linguagem e assim poder se comunicar eficientemente com eles.

Metade dos participantes relatou que sim, há o interesse dos colegas sem deficiência na aprendizagem da Linguagem Brasileira de Sinais, enquanto a outra metade dos participantes não tem a mesma percepção e acreditam que não existe o interesse na aprendizagem de LIBRAS, conforme mostra a tabela 7.

Tabela 7: Em sua opinião, seus colegas de trabalho sem deficiência auditiva têm interesse em aprender LIBRAS?

Em sua opinião, seus colegas de trabalho sem deficiência auditiva têm interesse em aprender LIBRAS?	f	%
Sim	2	50,00

Com base nos resultados obtidos com esse estudo, e a partir da percepção dos participantes, parece ser possível afirmar que existe a possibilidade de investir em programas de ensino-aprendizagem em LIBRAS em um ambiente fabril para profissionais sem deficiência auditiva que não conhecem essa forma de se comunicar, com a possibilidade de se obter resultados interessantes para ambas as partes e para a própria organização.

Outros pontos interessantes que foram observados durante a tabulação dos resultados e que não foram considerados, mas que merecem ser igualmente observados são os seguintes:

- Os participantes relataram que são poucos os profissionais sem deficiência que conseguem entender o que eles querem ou o que querem dizer rapidamente, o que muitas vezes pode trazer impactos no resultado devido à dificuldade na comunicação;
- Os quatro profissionais que participaram do estudo relataram ter deficiência auditiva pré-lingual⁴;
- Apesar dos quatro participantes serem alfabetizados, todos relataram sentir muita dificuldade de escrever quando necessário;
- Os participantes relataram também que gostariam que os colegas sem deficiência com quem convivem diariamente falassem mais devagar e que na medida do possível não obstruíssem o rosto para facilitar a leitura labial.

Considerações Finais

No que concerne a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos dias de hoje, parece ser possível afirmar que, cada vez mais isso pode ser observado, não só por causa de lei que obriga que essa inclusão seja feita, mas principalmente porque cada vez mais essa população têm acesso a informação e principalmente a formação, que faz com que elas passem a conseguir competir em pé de igualdade com pessoas sem deficiência por uma vaga de emprego.

É evidente, porém apesar do avanço conseguido nos últimos anos que muita coisa ainda precisa melhorar. Muitas organizações ainda não conseguiram adaptar suas estruturas físicas para atender essa população, muitas vezes devido ao fato de ainda estarem locadas em prédios da metade do século passado, e por isso demanda tempo para conseguir adaptar suas condições físicas para algo pelo menos próximo do ideal.

É importante que as empresas comecem a investir em acessibilidade além de desenvolver programas de capacitação para seu público interno para que a partir de então a inclusão de profissionais com deficiência realmente aconteça e alcance patamares próximos ao sucesso. Infelizmente essas organizações, em sua grande maioria, ainda não estão preparadas para um processo de seleção dessas pessoas, que dirá para o processo de inclusão propriamente dito.

Por outro lado, existe ainda a questão do baixo nível de escolaridade de alguns profissionais com deficiência, situação que acaba por comprometer seu nível de competitividade no mercado de trabalho formal, forçando muitas vezes esse indivíduo a enveredar pela informalidade. Outro ponto que corrobora com esse fato são os pais que, apesar de serem os responsáveis pelo papel de inclusão dessas pessoas na sociedade desde sua infância, acabam por se tornar demasiadamente protetores, o que de certa forma também acaba por comprometer a condição de disputa e igualdade de condições.

No caso específico de profissionais com deficiência auditiva, tema central desse estudo, parece ser possível afirmar que é importante que eles convivam com pessoas sem deficiência auditiva, porém, é necessário que alguns recursos e condições especiais sejam considerados como, por exemplo, materiais ilustrativos impressos alertando para a importância dessa convivência, a utilização de recursos visuais e até mesmo o investimento na Linguagem Brasileira de Sinais para os não deficientes, visando facilitar a comunicação para ambos.

Estudos mostram que o profissional com deficiência auditiva é naturalmente responsável, e se a partir disso foram atribuídas a ele metas e objetivos a serem alcançados, como por exemplo, metas de produtividade, desde que sejam claras e bem definidas, certamente ele será tão produtivo ou mais do que pessoas que não sejam portadoras de nenhum tipo de deficiência.

É importante ressaltar, no entanto que para que isso ocorra de fato é fundamental que essas

⁴ Quando ocorre antes dos 2 anos de idade.

pessoas recebam os treinamentos necessários e adequados para o desenvolvimento das atividades a que forem submetidos.

Desse modo, a partir das evidências aqui apresentadas, parece ser possível afirmar que apesar das dificuldades naturais de comunicação entre profissionais com deficiência auditiva e profissionais sem deficiência em um ambiente fabril, é possível criar programas que de alguma maneira aproxime essas pessoas e que a partir daí seja possível melhorar o processo de comunicação entre elas, que de certa forma tende a melhorar, entre outras coisas, os resultados organizacionais, importantíssimos para a sobrevivência do negócio.

Como sugestão final para os pesquisadores do assunto, um ponto a ser melhor estudado diz respeito as questões metodológicas. Além do aprofundamento natural nas questões de embasamento teórico, seria interessante em estudos futuros que fosse contemplado um número maior da amostra utilizada, talvez de diferentes regiões da cidade, estado ou até mesmo do país, e de diferentes segmentos e classes sociais, para que dessa forma seja possível conseguir uma maior contribuição de dados e dessa forma os resultados obtidos permitam uma melhor interpretação.

Referências

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R., **Metodologia científica**. 6ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007

CHERRY, C., **A comunicação humana**. Tradução de José Paulo Paes. 2ª ed. São Paulo: Cultrix/Edusp, 1971

FONSECA, R. T. M., **O Decreto nº 3298/99 e a Inserção Direta do Portador de Deficiência no Mercado de Trabalho**. Seminário Internacional sobre todas as formas de discriminação no trabalho. Brasília, maio de 2000. Disponível em <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub25.html>. Acessado em janeiro de 2015.

FONSECA, V. R. J. R. M. (org.), **Surdez e deficiência auditiva: a trajetória da infância a idade adulta**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001

GIL, A. C., **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOMES, M. S. R., **Plano de ação participativa para a identificação auditiva em crianças de 3 a 6 anos de idade em uma comunidade de baixa renda**. São Paulo: Tese (Doutorado). Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, 2004

HUBNER, M. M., **Guia para elaboração de monografias e projetos de dissertação de mestrado e doutorado**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, Mackenzie, 2001

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), <http://www.ibge.gov.br/home/>

MACIEL, M. R. C., **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em perspectiva, 2000

MATKIN, N. D.; WILCOX, A. M., **Considerations in the educational of children with hearing loss**. Pediatric Clinics of North America, 46 (1): 143-152, 1999

NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH (NIH). **Early identification of hearing impairment in infants and young children**. NIH Consensus Development Conference Statement. March 1-3, 11(1): 1-24, 1993

OLIVEIRA, M. A., **Comportamento organizacional para a gestão de pessoas: como agem as empresas e seus gestores**. São Paulo: Saraiva, 2010

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS), <http://www.who.int/eportuguese/publications/pt/>

PASTORE, J., **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Ltr, 2000

RUSSO, I. C. P.; SANTOS, T. M. M., **A prática da audiologia clínica**. 4ª ed. rev. aum. São Paulo: Cortez, 1993

SILVA, A. G., **A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje**. São Paulo: CEDAS, 1986

VITORIANO, M., **Procedimentos de reabilitação para pessoas com deficiência: relato de uma experiência**. São Bernardo do Campo: Universidade Metodista de São Paulo (Dissertação de Mestrado), 2002