



Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia
Bacharelado em Tradução e Interpretação em Libras/Língua Portuguesa

Amanda Beatriz Ponpeo

**A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial: a (não)
atuação do intérprete de Libras nesse contexto**

São Carlos/SP

2021

Amanda Beatriz Ponpeo

**A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial: a (não)
atuação do intérprete de Libras nesse contexto**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Tradução e Interpretação em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS / Língua Portuguesa da Universidade Federal de São Carlos – UFSCar, para obtenção do título de Bacharela em Tradução e Interpretação em Libras/ Língua Portuguesa.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Janaina Cabello

São Carlos/SP

2021

Universidade Federal de São Carlos
Centro de Educação e Ciências Humanas
Departamento de Psicologia
Bacharelado em Tradução e Interpretação em Libras/Língua Portuguesa

Folha de aprovação

Assinatura dos membros da comissão examinadora que avaliou e aprovou a Defesa de Trabalho de Conclusão de Curso da candidata Amanda Beatriz Ponpeo, realizada em ___/___/2021:

Profa. Dra. Janaina Cabello - Orientadora
Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

Profa. Dra.
Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

Profa. Dra.
Universidade Federal de São Carlos - UFSCar

AGRADECIMENTOS

A queridíssima orientadora Janaina Cabello, por aceitar embarcar nessa pesquisa comigo, e pelo grande apoio e incentivo que me deu durante essa trajetória de pesquisa e escrita, sempre se dedicando e me inspirando a dar o melhor de mim. Gratidão!

A minha família, meus pais e aos meus avós Catharina Pompeo e em especial ao meu falecido avô Benedicto Pompeo, por sempre acreditar e me incentivar a chegar até aqui e além, e apesar de não poder estar presente em vida para celebrar comigo, sei que está comemorando do lado de lá. Amo vocês.

Agradeço aos amigos e colegas da UFSCar, aos amigos de sala pelos grandes momentos juntos, aos professores por se dedicarem a cada segundo para nos dar a melhor formação, e por serem inspiração. Aos grandes intérpretes da Setils, que participaram da minha trajetória como Tradutora e Intérprete de Libras, grande parcela dos meus conhecimentos na área dedico a vocês. Gratidão a todos.

*Aos meus pais Andréa Pompeo e
Ednilson Pompeo pelo apoio durante
os anos de graduação.*

RESUMO

O presente trabalho visa analisar o modo como ocorre a inclusão do profissional surdo no ambiente empresarial, sendo que predominantemente a inserção destes profissionais é através da Lei nº 8.213/91, conhecida como a lei de cotas. As pesquisas bibliográficas realizadas indicam que a diferença linguística que o surdo possui compromete sua acessibilidade em locais em que a língua predominante é a língua oral. Desse modo, ao longo desta pesquisa, serão apresentados alguns desafios que podem ser enfrentados pelos surdos nesses espaços de trabalho (desde sua contratação, até atividades desempenhadas no cotidiano do trabalho), além de ressaltar a importância do tradutor e intérprete de língua de sinais nesse contexto. Para isso, entrevistamos, por meio de questionários, uma profissional de Recursos Humanos de uma empresa (responsável também pela contratação de profissionais surdos) e uma assistente social que atua numa instituição que atende surdos, fazendo a captação de currículos, encaminhamentos desses profissionais ao mercado e capacitação dos contratantes. Nossas análises apontam que há uma “preferência” por parte dos contratantes em relação aos surdos oralizados, evidenciando a pouca importância dada ao intérprete de Libras no contexto do trabalho e, conseqüentemente, às necessidades e direitos dos surdos. Questionamos, com nossos resultados, os modos como os surdos vêm sendo “incluídos” no mercado de trabalho, discutindo sobre a necessidade de considerar o pleno atendimento de direitos para que se faça um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo aos surdos.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Surdez, Inclusão, tradução e interpretação em Libras, funcionários surdos.

RESUMO EM LIBRAS

LISTA DE IMAGENS

Figura 1: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	29
Figura 2: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	29
Figura 3: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	30
Figura 4: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	32
Figura 5: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	33
Figura 6: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	34
Figura 7: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	34
Figura 8: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	35
Figura 9: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	35
Figura 10: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	37
Figura 11: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	38
Figura 12: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	38
Figura 13: Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.....	38

SUMÁRIO

Apresentação.....	10
Capítulo 1: O surdo na sociedade: Conquistas e Desafios.....	11
Capítulo 2: Histórico da educação de surdos no Brasil e os impactos para a formação e inserção no mercado de trabalho.....	16
2.1 Políticas públicas de inclusão no Brasil.....	18
Capítulo 3: O mercado de trabalho para surdos e o tradutor e intérprete de Língua de sinais.....	21
Capítulo 4: Percurso metodológico adotado na pesquisa.....	25
4.1 Procedimentos e coleta de dados.....	25
4.2 Caracterização dos profissionais participantes da pesquisa.....	26
4.3 Procedimentos de análises dos dados.....	27
Capítulo 5: Análises e Discussão.....	28
5.1 Categoria de análise 1: Processo seletivo e admissão.....	28
5.2 Treinamento e Capacitação.....	33
5.3 Dia a Dia e Socialização.....	36
Considerações Finais.....	40
Referências.....	42
Anexos.....	49

APRESENTAÇÃO

A motivação deste presente trabalho se deu pela formação anterior na área de técnico em Administração e técnico em Finanças, da qual foi perceptível a falta de conteúdos nas disciplinas que preparam esses profissionais em sua formação para a atuação dentro das empresas, que abrangesse a questão de acessibilidade e inclusão de pessoas surdas e com deficiências. Principalmente no que tange a área de Administração da qual possuem formação de maior contato com os funcionários, seja no RH, onde existem os processos diretos com os trabalhadores, quanto nos outros atendimentos realizados por estes profissionais. Deste modo, a pesquisa acaba por ser um complemento também em minha formação anterior a presente graduação.

CAPÍTULO 1 - O surdo na sociedade: conquistas e desafios

São relativamente recentes as conquistas das comunidades surdas para garantirem seus direitos dentro de uma sociedade majoritariamente ouvinte. No Brasil, uma dessas conquistas refere-se à legislação, mais especificamente à lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002 e ao decreto nº 5.626 de 22 de setembro de 2005, que reconhecem a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio legal de comunicação dos surdos. Essa lei foi de suma importância para os surdos, pois segundo Santana (2013), foi o reconhecimento da língua de sinais que possibilitou a inserção dos surdos na sociedade como indivíduos que possuem direitos, rompendo os estereótipos de incapacidade que carregavam até então. Mas mesmo com amparo legal, é possível perceber que os surdos ainda não encontram acessibilidade em todos os locais, pois são poucas as pessoas que sabem Libras fora da comunidade surda, o que ainda hoje provoca uma grande exclusão desses sujeitos em diversos contextos¹.

Nossa sociedade ainda não respeita o sujeito surdo como membro igualitário desta, principalmente pela diferença linguística que existe entre a maioria ouvinte e um número menor de pessoas surdas falantes de Libras. Nesse sentido, Witkoski (2009, p. 565) aponta que “na história do povo surdo estão evidentes as marcas que o identificam como um ser incompleto, incapaz, deficiente. A partir dessa concepção da surdez, todo tipo de violência física e simbólica foi exercida, passando por extermínio, reclusão em casa, proibição do uso da língua de sinais [...]”, entre outras. Os estereótipos e a marginalização relacionados às pessoas surdas permanecem até hoje, apesar do reconhecimento legal da língua, como citado. Dessa forma, como afirmado por Castelano (2018), “a mera existência dessas políticas [linguísticas] não garante que esses direitos sejam respeitados no confronto com o real” (CASTELANO, 2018, p. 34).

No ambiente de trabalho essas atitudes não são diferentes. Embora os debates sobre a inclusão dos surdos no mercado de trabalho nos dias atuais estejam ganhando cada vez mais força graças à comunidade surda e a visibilidade que estão alcançando, percebemos que a defasagem no número de funcionários surdos no ambiente de trabalho ainda é alto, e que os surdos não se sentem satisfeitos com o modo que são tratados nas empresas.

¹A esse respeito, recentemente o senado federal publicou uma matéria intitulada "Baixo alcance da língua de sinais leva surdos ao isolamento". O material pode ser consultado em <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/baixo-alcance-da-lingua-de-sinais-leva-surdos-ao-isolamento> Acesso em 08.12.2019.

A esse respeito, conforme Viana e Irigaray (2016), “a falta de êxito das políticas jaz no não reconhecimento por parte da sociedade que os surdos não são nativos da língua portuguesa e que as empresas, por razões financeiras, preferem contratar surdos oralizados” (p. 214).

No país, a Lei nº 8.213/91, artigo 93, determina que: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1991, s/p.). Dessa parcela da sociedade fazem parte os surdos, que se comunicam por meio da língua de sinais o que “faz com que eles experienciem o mundo de maneira diferente ou estabeleçam contatos de outra forma” (ALBUQUERQUE, BORGES, MENDES, 2018, p. 118).

Nessa direção, as autoras reconhecem que as pessoas surdas possuem em elevado grau de vulnerabilidade, compreendida como:

“Uma condição proveniente de diversos fatores, sejam eles econômicos, sociais, orgânicos, biológicos, comunicacionais ou emocionais, entre outros fatores que geram uma fragilização na produção de recursos internos ou externos ao sujeito, dificultando sua condição de superar os riscos e dificuldades apresentados” (ALBUQUERQUE, BORGES, MENDES, 2018, p. 118).

Assim, é evidente que a barreira linguística encontrada pelos surdos falantes de Libras se torna mais um desafio para a inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Sobre os conceitos de “inserção” e “inclusão” nesse contexto, Werneck (2002) afirma que ambos possuem um significado muito parecido: “incorporar-se” ou “fazer parte”. Entretanto, para essa autora, as palavras têm significados distintos, pois transmitem crenças diferenciadas sobre a inserção da pessoa na sociedade: enquanto incorporar-se pode ser compreendido como simplesmente ser “tolerado”, o “fazer parte” pode ser compreendido como estar junto mesmo e apesar das diferenças, mas tendo essas diferenças e peculiaridades respeitadas e, quando necessário, atendidas.

Sobre a inclusão no mercado de trabalho, Batista (2004) afirma que cabe às empresas públicas ou privadas garantir os direitos constitucionais dos cidadãos tenham eles deficiências ou não. Assim, cabe aos empregadores a adequação das condições de oferta de trabalho para efetivação dos direitos das pessoas com deficiência. A autora ainda ressalta que a diversidade em qualquer ambiente e especificamente nas empresas promovem resultados

benéficos nos demais trabalhadores por produzir o efeito motivador de quem não é uma pessoa com deficiência (BATISTA, 2004).

Desse modo, aparentemente as contratações dos surdos são feitas, em grande parte, para preencher a lei de cotas para pessoas com deficiência, mais especificamente no que se refere ao artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), regulamentada pelo Decreto no 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999), que estabelece uma reserva de vagas às pessoas com deficiência proporcional ao tamanho da organização (HAMMES, NUERNBERG, 2012).

Quanto à preferência pela contratação de funcionários surdos oralizados apontada por Viana e Irigaray (2016), quando é o caso da contratação de funcionários surdos falantes de Libras, partimos da hipótese de que as empresas não possuem profissionais capazes de lidar com essa diferença linguística entre Libras e Língua Portuguesa. Nessa direção, apresentamos alguns questionamentos: haveria a contratação intérpretes de Língua de Sinais para promover a inclusão dos possíveis funcionários surdos? Quais seriam as oportunidades dadas aos surdos para se desenvolverem e de crescerem dentro da empresa (da mesma forma que os trabalhadores ouvintes)?

Provavelmente as condições não serão as mesmas, já que as formações dos Gestores e Recrutadores não abordam questões de individualidade dos sujeitos, principalmente quando se trata de uma diferença linguística e a Libras sendo uma língua ainda com pouco prestígio em nossa sociedade, considerando, inclusive, que a linguística das línguas de sinais é um campo de estudos ainda extremamente recente no país (RODRIGUES; SILVA, 2017, p. 687).

Nesse cenário, o objetivo dessa pesquisa, portanto, é apresentar os modos como a inclusão de surdos no mercado de trabalho pode acontecer reconhecendo que, embora haja legislação e obrigatoriedade, nem sempre a contratação de funcionários surdos acontece de modo satisfatório aos surdos que, mesmo sendo empregados, podem sofrer com a ausência de acessibilidade provocada pela ausência de tradutores e intérpretes de Libras no ambiente de trabalho e completo desconhecimento por parte dos contratantes das necessidades linguísticas desses funcionários. Nesse sentido, a suposta “inclusão” na verdade reflete uma exclusão no âmbito ético-político, como aponta Sawaia (2003):

“Na base da exclusão está o poder e a desigualdade social que o acompanha. Porém, para a manutenção desta ordem legitimada nas sociedades modernas (neoliberalismo), a desigualdade precisa ser administrada. Ou seja, os excluídos devem, de alguma forma, ser incluídos e sentir-se incluídos. Inclusão e exclusão configuram, assim, duas faces de uma mesma moeda, já que muitas vezes a inclusão não passa de uma estratégia de adaptação à ordem social excludente. Administrar a desigualdade significa, portanto, incluir perversamente e tratar apenas de seus efeitos superficiais, deixando de lado as causas mais

profundas da exclusão, reproduzindo novas formas de sofrimento ético-político” (p. 56-57).

Portanto, a relação inclusão/exclusão como aponta Sawaia (2003), revela o lado perverso da inclusão que é o da exclusão integrativa, “aquela que inclui para excluir, que acolhe as diferenças para administrá-las, que precisa da tristeza e da impotência para se reproduzir, aquela traduzida exclusivamente por indicadores sócio-econômicos” (p. 58) e que podemos observar amplamente nas propostas ditas inclusivas apresentadas por inúmeras empresas².

A partir do cenário apresentado, portanto, essa pesquisa discutirá como a realidade de inclusão/exclusão de funcionários surdos ainda acontece no mercado de trabalho de forma mais ampla (apesar do amparo legal).

É importante ressaltar também que, mais recentemente, a Lei de Cotas vem sendo fortemente discutida em decorrência do que o Governo Federal propõe com o Projeto de Lei (PL) nº 6.159/2019³, que desobriga as empresas de adotarem uma política de cotas para pessoas com deficiência ou reabilitadas. Conforme o texto do PL, as empresas podem substituir a contratação pelo pagamento de um valor correspondente a dois salários-mínimos mensais. A esse respeito, existe uma forte resistência do Ministério Público e mesmo dos movimentos das pessoas com deficiência contra esse projeto de lei que, de forma mais incisiva, indica a necessidade de discutirmos sobre a entrada das pessoas surdas no mercado de trabalho, em um momento histórico e social do país que parece retroceder nesse sentido⁴.

Assim, perante as indagações apresentadas, esta pesquisa de caráter qualitativo tem por objetivo analisar o modo como a contratação e o processo de inclusão do surdo se dá dentro das empresas, em relação a alguns aspectos, como: entrevista para a seleção; treinamento para a integração de novos funcionários; cotidiano onde acontecem as relações de trabalho, examinando o quanto a diferença linguística (Português e Libras) e como a presença ou ausência de intérpretes de Libras pode afetar a satisfação e desempenho destes funcionários dentro da empresa.

² A esse respeito, recentemente o senado federal publicou uma matéria intitulada “Baixo alcance da língua de sinais leva surdos ao isolamento”. O material pode ser consultado em: <https://noticias.r7.com/cidades/funcionarios-de-supermercado-torturam-e-humilham-colega-surdo-25102019> Acesso em 08.12.2019.

³ Mais informações sobre a PL podem ser consultadas em <https://www.conjur.com.br/2019-dez-03/pl-desobriga-empresas-contratar-deficientes-desvirtua-norma> Acesso em 08.12.2019.

⁴ Disponível em <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/pessoas-com-deficiencia-se-mobilizam-contr-pl-que-destroi-conquistas-da-lei-de-cotas/> Acesso em 08.12.2019

As análises serão feitas a partir dos relatos concedidos em entrevistas realizadas remotamente, a partir de questionários fechados. A coleta de dados (organizada inicialmente para ser feita através de entrevistas semi-abertas e provavelmente presenciais) foi alterada em decorrência das exigências de distanciamento social durante a pandemia de COVID-19 no país, como detalharemos adiante. Foram entrevistadas, uma assistente social responsável pela captação de currículos de pessoas surdas e sua inserção no mercado de trabalho e um profissional de Recursos Humanos (RH) de uma empresa contratante de funcionários surdos. As análises e discussões são feitas tendo como embasamento bibliográfico estudos que têm a perspectiva socioantropológica da surdez (SKLIAR, 1998).

No capítulo seguinte, apresentaremos brevemente o histórico da educação de surdos no Brasil (também marcado por barreiras e desafios), buscando relacionar aspectos de formação e escolarização dessa população com sua posterior profissionalização e com seu acesso ao mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2 - Histórico da educação de surdos no Brasil e os impactos para a formação e inserção no mercado de trabalho

Para discutir acerca da educação profissional dos surdos, consideramos necessário fazer uma breve contextualização histórica sobre a educação de surdos e as abordagens educacionais usadas até o presente, na tentativa de compreender como os percursos educacionais das pessoas surdas acabam influenciando na formação de base e, portanto, diretamente também em possibilidades de qualificação profissional.

A educação de surdos no Brasil é um assunto muito abordado na literatura (como por exemplo, LACERDA, 2000; LODI, 2005; LACERDA, ALBRES, DRAGO, 2013). Devido ao fracasso escolar resultante de anos de imposição oralista e uma perspectiva clínica, segundo Custódio (2012), os surdos tiveram dificultados não só a aquisição de sua língua natural e a construção da sua identidade, mas também sua qualificação profissional e a constituição da sua cidadania.

Atualmente a filosofia de educação de surdos visa o bilinguismo, em que a língua de sinais é ensinada como primeira língua (L1) e o português escrito como segunda língua (L2)⁵, impulsionada fundamentalmente pelo que determina a legislação, como citado anteriormente neste trabalho. Contudo, essa perspectiva educacional ainda parece estar longe de ser implementada de maneira efetiva (MARTINS; LACERDA, 2016). A esse respeito, Albres (2018) aponta que:

“A configuração de uma educação bilíngue em qualquer escola pública é pouco aplicável em suas diversas instâncias, considerando os problemas das escolas, principalmente, com as dificuldades de infraestrutura, baixa remuneração dos professores, falta de profissionais com formação específica e qualificados para o ensino da Libras, para a interpretação educacional e para o ensino do português como segunda língua. Estes problemas se agravam quando a implementação de uma educação bilíngue se faz concomitante à inclusão escolar” (p. 341).

Desse modo, considerando que a escolarização é um item de diferenciação para acesso ao mercado de trabalho – não apenas no que diz respeito aos aspectos profissionais, mas também pessoais, como apontado por Ramos e Stella (2016), é possível considerar como os surdos seriam prejudicados em relação aos ouvintes no que se refere às possibilidades de efetivação

⁵Para saber mais a respeito das diferentes concepções para a educação de surdos, consultar, por exemplo, Lacerda (1998).

em vagas de empregos formais, considerando que, a partir da diferença linguística entre funcionários surdos e o ambiente das empresas (majoritariamente ouvinte), as empresas tendem a contratar profissionais que não requeiram “atendimentos especiais”. Porém, como evidenciado por Pfeifer (1999):

“O mundo está mudando constantemente e os órgãos responsáveis pela elaboração de políticas educacionais e de programas de atendimento, sobretudo referentes à formação profissional de *portadores de deficiência*⁶ têm, diante de si, por um lado, pessoas mais politizadas e conscientes de suas necessidades e dispostas a lutar por seus interesses e, de outro, o processo de globalização da economia que estabelece exigências de qualificação e competência para serem absorvidos pelo mercado de trabalho. Assim, há que se buscar sempre um aprimoramento e mudanças de paradigmas que atendam plenamente a todas essas exigências” (PFEIFER. 1999, p.3).

Além desses aspectos de formação das pessoas surdas, no que se refere a sua inserção no mercado de trabalho, eles enfrentam mais um desafio, que é a dificuldade de comunicação devido à diferença linguística da Língua Portuguesa e da língua de sinais, como citado anteriormente. Esta barreira linguística compromete a comunicação da pessoa surda que está inserida em um ambiente majoritariamente ouvinte que segundo Salvatori (2018) acaba afetando sua efetivação no emprego, e com isso o sujeito é inserido em um ambiente sem inclusão. A esse respeito, segundo Strobel (2018), “A inclusão no mercado de trabalho depende das acessibilidades adaptadas às necessidades culturais deles com o local e dos relacionamentos com os colegas” (STROBEL, 2018, pág. 121).

Ainda a esse respeito, a autora aponta como estratégias ideais para uma real inclusão de funcionários surdos no ambiente de trabalho a contratação de tradutores e intérpretes de língua de sinais, a conscientização das empresas sobre essa diferença linguística e cultural e também a oferta de curso de Libras aos funcionários ouvintes para possibilitar a comunicação e uma convivência entre ambos (STROBEL, 2018). Mas na realidade esta prática parece não acontecer com frequência, como discutirei mais detalhadamente no decorrer do trabalho.

Segundo Viana e Irigaray (2016), algumas empresas possuem relutância na contratação de intérpretes, e com isto existe uma falha na comunicação, pois a literatura mostra que os profissionais dentro das empresas não possuem conhecimento sobre a surdez e suas

⁶Grifos meus. Embora saibamos que o termo “portadores de deficiência” não seja o atualmente adotado – a Lei Brasileira de Inclusão de 2015 prevê o termo “pessoa com deficiência” - contextualizamos historicamente o uso do termo, tendo em vista que o artigo é do ano de 1999.

especificidades, nem tampouco são falantes de língua de sinais. Nesse sentido, os autores apontam no resultado de suas pesquisas que:

“A dificuldade maior [...] é a comunicação e a resistência da empresa em contratar um intérprete de LIBRAS. Então, eu vejo uma situação complicada porque o cego, o cadeirante têm a deficiência, mas a língua é a mesma, ou seja, o português. No caso do surdo, a língua é outra. E será que as pessoas querem aprender esta língua? É uma cultura a ser quebrada” (VIANA, IRIGARAY, 2016, pag. 224).

As dificuldades em relação à inclusão de funcionários surdos nas empresas acontecem, infelizmente, a despeito da existência de políticas públicas que visam garantir a contratação de funcionários que requeiram condições específicas de trabalho, como apresentarei a seguir.

2.1 Políticas públicas de inclusão no Brasil

Neste tópico, abordaremos brevemente a implementação e os avanços de políticas públicas de inclusão no país até os dias atuais, tanto no enfoque dado à surdez, como também referente às leis que abrangem todas as deficiências – pois no âmbito legislativo o campo das “deficiências” é englobado como uma totalidade, evidenciando uma visão clínica dos indivíduos, sem observar a singularidades dos sujeitos e, portanto, a surdez como uma diferença linguística. Para isso, apresentarei um pequeno histórico a respeito, trazendo também algumas medidas internacionais que impactaram nas políticas públicas acerca da inclusão no Brasil.

Segundo Velanga, Santos e Barba (2017), a história da legislação que contempla as pessoas com deficiência no país se inicia quando Dom Pedro II (1825-1891) considerou a necessidade de um instituto para atender pessoas com deficiência e em 1854 determinou, primeiramente, a construção do Instituto dos Meninos Cegos. Já em 1856, pela Lei nº 939, foi fundado o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, que mudou de nome em 1957, por meio da Lei nº 3.198, e passou a se chamar Instituto Nacional de Educação de Surdos, popularmente conhecido nos dias atuais por sua sigla INES.

No ano de 1989, o governo Brasileiro sancionou a Lei nº 7.853 de 24 de outubro, a qual:

“Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências” (BRASIL, 1989).

Apesar da citada lei ser do final da década de 80, os movimentos de inclusão no Brasil segundo Custódio (2012) se deram mais fortemente a partir apenas dos anos 90, após os movimentos e acordos internacionais como a Declaração de Salamanca (1994), Declaração dos Direitos Humanos na II Conferência Internacional dos Direitos Humanos (1993) e Convenção da ONU (2006) Nesta década as políticas públicas de inclusão eram voltadas ao considerado direito primordial do ser humano a Educação - tendo como destaque a Lei nº 8.069/90 do Art. 54, inciso III, estabelecido pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), da qual institui que é dever do Estado garantir o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 2010).

Neste mesmo ano, houve a conferência de Jomtien, na Tailândia onde, segundo Lamonier (2016), foram fornecidas “definições e novas abordagens sobre as necessidades básicas de aprendizagem e apresenta como meta primordial a revitalização do compromisso de educar todos os cidadãos” (LAMONIER, 2016, p. 34).

Outra Lei muito importante foi a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96, que especifica o atendimento especializado de pessoas com deficiência, garantidos pelo estado (BRASIL, 1996).

Em relação à acessibilidade, a Lei nº 10.098 regulamentada pelo decreto 5296 criada no ano de 2000, estabelece normas para proporcionar acessibilidade para pessoas com deficiência, e em seu art 2º IX, aborda a comunicação, da qual faz referência ao uso da Libras, mas esta, só foi reconhecida como Língua no ano de 2002, pela Lei nº 10.436, após muita luta da comunidade surda (CAMPELLO; REZENDE, 2014). Posteriormente, o decreto Nº 5.626, DE 22 de dezembro de 2005 que regulamenta a profissão do Tradutor e intérprete de língua de sinais, e também visa a inclusão de LIBRAS como disciplina curricular em cursos de licenciatura (BRASIL, MEC/SEESP, 2008).

A Lei 8.213 de 24 de Junho de 1991, citada anteriormente, visa a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde é determinado que deverá ser contratado um percentual de 2% a 5% de acordo com a quantidade de funcionários. Estas contratações são fiscalizadas pelo órgão MPT (Ministério Público do Trabalho).

Embora existam muitas leis que respaldam os surdos e as pessoas com deficiência em diversos aspectos relacionados à contratação, integração e orientação quanto à operacionalização do trabalho, como apresentado, questões relacionadas à compreensão de que o intérprete de Libras é “instrumento” primordial para que os surdos sejam, de fato,

incluídos, ainda são pouco compreendidas por grande número de empresas (SANTIAGO, 2011), como irei discorrer no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3 - O mercado de trabalho para surdos e o tradutor e intérprete de Língua de sinais

A inserção do surdo no mercado de trabalho, assim como a das outras pessoas dentro da categorização social de “pessoa com deficiência”, é feita, de modo geral, a partir de uma lei assistencialista que cobra das empresas a inclusão dessas pessoas em sua grade de funcionários.

Isto acontece devido ao preconceito existente em nossa sociedade que possui uma visão de que as pessoas com deficiências não são capazes de exercerem as mesmas funções que as outras pessoas sem deficiência conseguem e, portanto, as excluem. A esse respeito, por exemplo, em reportagem do ano de 2016 já era afirmado que “A sociedade ainda vê as pessoas com deficiência como improdutivas e incapazes. [...] A esse fator acrescenta-se a falta de estrutura para receber esses funcionários, desde rampas, elevadores, banheiros adaptados, intérprete de libras, softwares, impressoras, entre outros⁷”.

Para Coutinho, Passerino e Rodrigues (2017), o trabalho é muito importante para a formação de uma identidade social do indivíduo, portanto a Lei de Cotas é de suma importância para a inclusão destas pessoas. Mas somente a inserção destas no local de trabalho não é o suficiente para garantir uma satisfação e inclusão eficiente destes funcionários, sendo necessário entender e respeitar as peculiaridades de cada indivíduo e fazer um ambiente com acessibilidade de fato.

Nesse sentido, segundo Custódio (2012):

“A sociedade, as empresas e as próprias pessoas às vezes, mesmo que não intencionalmente são um pouco preconceituosas. Muitos acreditam que incluir pessoas deficientes principalmente no mercado de trabalho, pode vir a gerar muitos problemas, pois consideram este grupo de pessoas incapazes de trabalhar, desenvolver e pensar direito, portanto, passam a ser consideradas pessoas que não dão um bom rendimento e podem até causar prejuízos” (OLIVEIRA, 2007, p. 201, *apud*. CUSTÓDIO, 2012 p. 8).

⁷ Trecho da reportagem “Pessoas com deficiência são duplamente excluídas do mercado de trabalho”, publicada em 28.11.2016 e disponível em https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/11/28/internas_economia.827678/pessoa-com-deficiencia-e-duplamente-excluida-do-mercado-de-trabalho.shtml Acesso em 25.06.2019

Em relação ao surdo, esses preconceitos se referem à sua diferença linguística, da qual mesmo sendo reconhecida como língua, a Libras ainda é pouco valorizada, como discutido anteriormente. Segundo Vianna e Irigaray (2016):

“Combater esta discriminação é um dos objetivos do “movimento surdo”, no Brasil e no mundo. Esta é uma organização política que avança no sentido de superar a marginalização, trazendo esse sujeito para os espaços que o enxergam como um cidadão. Ela atua a partir de estratégias que buscam romper estereótipos que ameacem a sua acessibilidade a uma gama de direitos adquiridos, principalmente, a uma formação educacional e profissional de qualidade” (VIANNA, IRIGARAY, 2016, p. 217).

Na literatura, algumas pesquisas têm mostrado que a solução que vem sendo encontrada por grande número de empresas empregadoras para “amenizar” a diferença linguística é a contratação de surdos oralizados, pois supostamente essa condição facilitaria a comunicação e evitaria despesas com a contratação de profissionais intérpretes de língua de sinais, conforme apontado por Viana e Irigaray (2016).

No que diz respeito à profissão do tradutor e intérprete de língua de sinais, esta é regulamentada pela Lei nº 12.319 em 1 de setembro de 2010 e possui uma grande responsabilidade de fazer ponte entre duas línguas de modalidades diferentes e transmitir as informações. A presença deste profissional no ambiente de trabalho permite a comunicação dos surdos e é essencial, pois segundo Stumpf (2005), é o modo como “Os surdos sentem-se assegurados pelos intérpretes, pois esses, pelo poder de comunicação da língua de sinais, corporificam a possibilidade de resgate da participação” (STUMPF, 2005, p. 26).

Ao se inserir no mercado de trabalho, assim como acontece comumente com qualquer funcionário recém contratado por uma empresa, o surdo deverá passar por várias etapas: desde a contratação, até as questões do dia a dia dentro da empresa, da qual é importante destacar 3 etapas, que serão aprofundadas no decorrer da pesquisa: o momento da contratação, do treinamento para aprendizagem das atividades que são esperadas que sejam executadas pelos funcionários contratados para aquele determinado cargo e a socialização, ou seja, a integração daquele funcionário surdo com os demais funcionários – desde aqueles que dividirão tarefas com ele, até subordinados ou funcionários aos quais será subordinado, como gerentes ou chefes de seção, por exemplo.

Ao ingressar no mercado de trabalho, a entrevista de emprego é a porta inicial para a entrada do profissional. Nesta etapa é avaliado o conhecimento e habilidades do candidato, podendo ter várias etapas. As mais comuns são, entrevista e dinâmica em grupo e exame

médico. O candidato geralmente se candidata para a vaga da qual possua qualificação para exercê-la, ou a que mais se identifica (ARAÚJO, 2002).

Ao se candidatar para uma vaga de emprego, o surdo precisará passar por essas etapas, que usualmente são feitas em português. Este problema de comunicação se resolveria com a presença de um intérprete de Libras contratado pela empresa.

No quesito de vagas, as ofertadas para os contratados pela reserva de vaga Pessoa com Deficiência (PcD), são as de nível considerado fáceis, segundo a pesquisa de Lorenzo e Silva (2017). Além disso, as empresas exigem certo nível de conhecimento, da qual muitas vezes os surdos não tiveram contato, devido ao histórico de uma privação de acesso à educação de qualidade, como mencionado por Marin e Góes (2006), quando afirmam que as pessoas surdas “sofrem o preconceito e, muitas vezes, veem negadas as oportunidades de mostrar suas capacidades e talentos” (MARIN, GÓES, 2006. p 236).

Após ser contratado, o trabalhador passar pela fase de treinamento é muito importante, pois é nesta onde é explicado normas de trabalho e de comportamento exigidas pela empresa. Há momentos de treinamento oferecidos pela empresa fora do ciclo de contratação, a fim de aprimorar habilidades de seus funcionários.

Mas o surdo possui uma desvantagem em relação aos funcionários ouvintes, pois toda a informação é feita pelo português oral, e novamente a barreira linguística e a falta de responsabilidade da empresa em não ter um intérprete de libras contratados, interfere no aprendizado do indivíduo.

A esse respeito, Marin e Góes (2006) em sua pesquisa observaram a inserção de surdos no mercado de trabalho, da qual em uma das entrevistas com os participantes surdos, um deles diz que tenta entender seu chefe, mas é difícil fazer a leitura labial, então eles escrevem para poder passar o recado. É notório que a falta de comunicação e a falta de entendimento da surdez prejudica o trabalho do surdo que se vê diante de um local com predominância da língua oral. É importante considerar, ainda, que a socialização entre funcionários dentro do trabalho, segundo Cardozo e Silva (2014) consiste em manter “um relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho [que] é complexo, pois relaciona o autoconhecimento, empatia, autoestima, cordialidade, ética e principalmente a comunicação (CARDOZO, SILVA, 2014, p. 25).

Assim, ter um bom relacionamento com os colegas de trabalho serve como motivação para os funcionários, e isto engloba os cargos de chefia, da qual precisam manter um bom relacionamento com seus subordinados.

Dessa forma, para os surdos, a socialização dentro de um ambiente majoritariamente ouvinte, não é fácil, requer um esforço para entender a língua do outro, mas dificilmente os ouvintes vão fazer o mesmo esforço para entender a língua das pessoas surdas, afinal, por se tratar de um grupo minoritário e, portanto, em uma visão social e reparadora, ele deve se adequar. Nesse sentido, para Marin e Góes (2006), “[...] não só o surdo deve ser bilíngüe, como se ele fosse comunicar-se em LIBRAS com outros surdos e em Língua Portuguesa com ouvintes. É preciso também que haja ouvintes bilíngües; não apenas intérpretes” (MARIN, GÓES, 2006. p.246).

Nessa direção, o trabalho justifica-se pelo fato de que os surdos estão cada vez mais conquistando espaços sociais, mas a diferença linguística (entre Libras e Português) ainda é uma barreira a ser enfrentada em nossa sociedade. Poucos se interessam em aprender a Libras e além da língua, poucos possuem conhecimento sobre as individualidades do sujeito surdo, como sua cultura. Por este motivo, sua inclusão nos espaços em que a língua oral é majoritária, é prejudicada e excludente. Ainda nesse sentido, a atuação de intérpretes de Libras no âmbito empresarial ainda é pouco discutida, há poucas informações a respeito na literatura, portanto é um campo que deve ser explorado a fim de contribuir com para a área da surdez e inclusão.

Tendo em vista o exposto até então, nosso objetivo, como citado, é o de analisar o modo como a inclusão do surdo se dá dentro da empresa, tanto no momento de integração ao quadro de funcionários, quanto em atividades do cotidiano, incluindo a socialização com os trabalhadores ouvintes. Pretendemos examinar e apresentar o quanto a diferença linguística (Português/Libras) pode afetar o desempenho do funcionário surdo, caso não seja disponibilizada a atuação de um tradutor/intérprete de Libras, enfatizando a necessidade de contratação desse profissional para que haja, de fato, uma inclusão significativa nas empresas contratantes de funcionários surdos. Para isso, descreveremos no capítulo seguinte nosso percurso metodológico, ou seja, o caminho que percorremos para obter os dados que serão analisados posteriormente na pesquisa.

CAPÍTULO 4 – Percurso metodológico adotado na pesquisa

4.1 Procedimentos de coleta dos dados

Para o desenvolvimento da pesquisa, escolhemos trabalhar com a discussão e análise das respostas dos participantes colhidas a partir da aplicação de questionários estruturados. Inicialmente, o projeto foi desenhado para que a coleta pudesse ser realizada com entrevistas presenciais, de caráter semi-aberto, caracterizadas como “conversas intencionais, geralmente entre duas pessoas, embora por vezes possa envolver mais pessoas, dirigida por uma das pessoas, com objetivo de obter informações sobre a outra” (MORGAN, 1988, apud BOGDAN; BIKLEN, 1994, p. 134).

Contudo, diante do grave cenário sanitário que impôs o distanciamento social no país (a partir de março de 2020 mais especificamente no Brasil) e no mundo em virtude da pandemia de COVID-19, a coleta de dados foi realizada de modo remoto, com as respostas dos participantes aos questionários concedidas via e-mail e também via WhatsApp⁸. Embora o recurso do e-mail seja de uso já mais recorrente para a coleta de dados em pesquisas desse caráter, a escolha também da mídia social WhatsApp justifica-se pelo fato desta ser uma das mídias sociais mais usadas atualmente, conforme apontam Souza, Araújo e Paula (2015).

No que se refere ao uso dos questionários, as autoras Melo e Bianchi (2015, p. 44) definem o questionário como “uma técnica de investigação com questões que possuem o propósito de obter informações”. Ainda segundo Parasuraman (1991), é um conjunto de questões feito com o fim de gerar os dados necessários para se atingirem os objetivos de um projeto [...]”. Desse modo, adotamos essa ferramenta para a coleta de dados por considerarmos o questionário como “um instrumento de coleta profícuo, quer dizer, [capaz] de trazer [...] as respostas que satisfarão os questionamentos por ela suscitados” (MELO; BIANCHI, 2015, p. 44).

Assim, os questionários⁹ foram elaborados com a intenção de identificar e descrever os modos como ocorre a inclusão do profissional surdo no ambiente empresarial, desde sua contratação, até atividades desempenhadas no cotidiano do trabalho, além de ressaltar a importância do tradutor e intérprete de língua de sinais nesse contexto.

⁸ A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP - UFSCar), parecer n. 3.787.337.

⁹ Os questionários encontram-se anexados ao final do trabalho (Anexo 1).

Para este trabalho foram consultados, uma profissional de Recursos Humanos de uma empresa (responsável também pela contratação de profissionais surdos) e uma assistente social que atua numa instituição que atende surdos, fazendo a captação de currículos, encaminhamentos desses profissionais ao mercado de trabalho e capacitação dos contratantes.

Os questionários foram elaborados pela pesquisadora em Língua Portuguesa escrita e enviados via e-mail e WhatsApp, contendo de 6 a 7 perguntas, com o conteúdo igual para ambas participantes. As perguntas, como salientado anteriormente, buscaram analisar o modo como ocorre a inclusão do profissional surdo no ambiente empresarial, sendo que predominantemente a inserção destes profissionais é indicada pela literatura como acontecendo através da Lei nº 8.213/91, conhecida como a lei de cotas. Assim, as questões elaboradas buscaram identificar os desafios enfrentados pelos surdos nesses espaços de trabalho (desde sua contratação, até as atividades desempenhadas no cotidiano do trabalho), além de ressaltar a importância do tradutor e intérprete de língua de sinais nesse contexto.

As respostas foram fornecidas também por e-mail de forma escrita em documento Word e no WhatsApp de forma oral através do recurso de áudio da rede social e posteriormente transcrita. Detalharemos a seguir as participantes da pesquisa.

4.2 Caracterização das profissionais participantes da pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida a partir da participação de duas profissionais do sexo feminino, escolhidas para colaborarem pelo fato de estarem ligadas diretamente ao processo de admissão de candidatos surdos em diferentes contextos de trabalho. Uma das participantes é assistente social e trabalha em um Instituto que tem como foco desenvolvimento de indivíduos surdos em diversos contextos (familiar, educacional e no trabalho) e que faz a mediação entre candidatos surdos e possíveis empresas contratantes. A outra participante é uma profissional de Recursos Humanos de uma empresa localizada no interior de São Paulo, responsável pelo processo admissional dos funcionários (surdos e ouvintes). As participantes são caracterizadas mais detalhadamente a seguir.

A assistente social: A participante “F”¹⁰ é formada em Ciências Sociais desde o ano de 2006, e atua desde o ano de 2007 em projetos sociais, sendo que no ano de 2014 iniciou sua atuação em um Instituto de desenvolvimento para surdos, além de atuar no Centro de Referência Especializada em Assistência Social (CREAS) de uma cidade do interior de São Paulo.

¹⁰ As iniciais “F” e “J” serão utilizadas para manter o anonimato das participantes da pesquisa.

A profissional de Recursos Humanos: A participante “J” é formada em Psicologia e atua em uma empresa¹¹ que se caracteriza como uma fabricante de produtos de controles elétricos, fundada há mais de 60 anos em uma cidade do interior de São Paulo. Atualmente é coordenadora do setor de Planejamento de Pessoas, atuando nos processos de recrutamento, seleção, desenvolvimento de competências individuais e coletivas; gestão de clima organizacional, programas de aprendizagem e inclusão de pessoas com deficiência e comunicação social.

4.3 Procedimentos de análises de dados

Os dados obtidos através das respostas dos questionários (que foram transcritas e estão na íntegra no anexo 2 do trabalho) e apresentados e discutidos aqui em nossas análises foram obtidos pela pesquisadora em um [...] “processo de busca e de organização sistemático de transcrições [...] com o objetivo de aumentar a compreensão desses mesmos materiais e de permitir apresentar aos outros aquilo que encontrou” (BOGDAN; BIKLEN, 1994, p. 205).

Assim, o conteúdo dos questionários foi lido tentando estabelecer relações entre as respostas das participantes e de nossa pergunta de pesquisa ou, em outras palavras, buscando “a explicação do processo de constituição do objeto estudado, ou seja, estudá-lo em seu processo histórico” (AGUIAR; OZELLA, 2013, p. 301), como apresentado no capítulo seguinte.

¹¹ As informações se encontram no site da empresa, da qual não irá ser divulgada para garantir o anonimato da participante.

CAPÍTULO 5 – Análises e Discussão

Neste capítulo propomos algumas análises a partir das respostas obtidas através dos questionários aplicados (contendo de 6 a 7 perguntas, como dito anteriormente).

Para isso, utilizaremos as teorias já abordadas ao longo deste trabalho - ou seja, a surdez compreendida como diferença socioantropológica (SKLIAR, 1998) e a perspectiva bilíngue que compreende a Libras como língua natural das pessoas surdas, bem como a legislação que baliza a inserção das pessoas surdas no mercado de trabalho, como orientadoras para nosso exercício analítico.

Desse modo, as análises tomam como ponto de partida fragmentos das respostas das participantes, na articulação com as bases teóricas acerca da temática, constituindo 3 categorias de análises centrais para a discussão de como se dá a inclusão do surdo no mercado de trabalho, e sobre as possíveis barreiras enfrentadas por estes sujeitos, sendo essas: 1- Processo seletivo e admissão; 2- Treinamento e capacitação e 3 - Socialização.

5.1 Categoria de análise 1: Processo seletivo e admissão

O processo seletivo é a porta de entrada principal para uma pessoa conquistar seu espaço no mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (2016), a seleção de um candidato pode ser definida como a seleção de uma pessoa correta para um cargo. No caso de pessoas surdas e pessoas com deficiência, esta porta de entrada se deu principalmente pela Lei de cotas nº 8.213 de 24 de Junho de 1991, da qual determina a contratação dessas pessoas para empresas com mais de 100 funcionários, caso seja desrespeitado esta lei, a empresa pode ser multada. Segundo Custódio (2012), "[...] muitas empresas contratam surdos e pessoas com deficiência para evitarem multas. Submetendo-os a cargos que não exigem muita qualificação e a baixos salários" (2012, p. 8).

Deste modo, acredita-se que a contratação de pessoas surdas seja motivada principalmente por conta desse fator, porém a Lei de cotas não foi mencionada pela participante profissional do RH, deixando dúvidas sobre a base motivacional da empresa na contratação de pessoas surdas, podendo indicar, talvez, uma mudança comportamental da empresa na perspectiva de ver esses indivíduos como verdadeiros colaboradores.

O processo de seleção varia de acordo com cada organização, mas segundo Banov (2012) as etapas se constituem, de modo geral, por: análise de currículo, entrevista, testes, dinâmica em grupo e exame médico.

No caso da empresa da qual a participante “J” trabalha, o processo seletivo se sucede pelas seguintes etapas:

Relato de J:

[...] Esse processo é composto pelas etapas: teste de destreza manual, entrevista e análise ambulatorial (que avaliará a aptidão do candidato quanto às questões de ordem médica para exercer a atividade – nesta etapa, todos os candidatos passam por uma equipe multidisciplinar: fisioterapeuta, fonoaudióloga, enfermeira e médico do trabalho).

Figura 1. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Nota-se que o processo seletivo possui várias etapas importantes para avaliar os candidatos, mas, em contrapartida, a participante indica o que nos pareceu como discriminação acerca da participação de pessoas com deficiência neste processo:

Relato de J:

[...] No processo seletivo, o candidato deficiente passa pelas mesmas etapas que os demais candidatos, com exceção da dinâmica de grupo (não aplicada neste público). Todas as etapas são conduzidas por mim e de forma individual.

Figura 2. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Segundo Ludwing (2016) a etapa da dinâmica é definida por:

“[...] um conjunto de técnicas, que reúne no mínimo 6 e no máximo 12 candidatos, concorrendo a uma mesma vaga. O objetivo é observar a reação em um grupo e características pessoais de cada candidato.” (LUDWIG, 2016. p. 19).

Relato de J:

“Não temos um processo seletivo exclusivo para esse público. Temos em nosso procedimento um processo seletivo voltado para a Pessoa com Deficiência – abordando todas as deficiências previstas nos decretos N° 3298 DE 20/12/99 E 5296 DE 02/12/04.”

Figura 3. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

A citação dessas duas Leis demonstram um certo conhecimento e preocupação sobre a questão de inclusão de pessoas com deficiência, onde ao decreto nº 3298 de 1999, dispõe sobre “A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1999) e dentre as diretrizes específicas, na seção IV traz diretrizes e orientações sobre o acesso ao mercado de trabalho e no artigo 2º orienta sobre:

- “2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros” (BRASIL, 1999).

Tendo em vista o foco do trabalho o sujeito surdo, considerando uma visão socioantropológica da surdez (SKLIAR, 1998) e tendo em vista a diferença linguística desses sujeitos, consideramos procedimentos especiais a presença de um Tradutor e Intérprete de Libras, assim como dispões o outro decreto citado pela participante que dispõe:

“Regulamenta as Leis nº10.048, 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” (BRASIL, 2004).

Em seu capítulo 2, dispõe de diretrizes para atendimento prioritário, sendo estabelecido em seu art. 5,

“ III - serviços de atendimento para pessoas com deficiência auditiva, prestado por intérpretes ou pessoas capacitadas em Língua Brasileira de Sinais-LIBRAS e no trato com aquelas que não se comuniquem em LIBRAS, e para pessoas surdocegas, prestado por guias-intérpretes ou pessoas capacitadas neste tipo de atendimento” (BRASIL, 2004).

A legislação aponta para uma acessibilidade voltada para as especificidades do indivíduo e assim promover uma inclusão, porém essas leis utilizadas como embasamento das práticas inclusivas da empresa são antigas, pois já existem amparos legais mais recentes além de diretrizes para inclusão de pessoas com deficiência, como as já citadas, por exemplo, lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002 (BRASIL, 2002) e a lei nº 12.319 do ano de 2010, que regulamenta a profissão do Tradutor e Intérprete de Libras.

Já no que diz respeito à inclusão de forma mais ampla, a lei mais recente sobre diretrizes para a inclusão de pessoas com deficiência é a Lei nº 13.146 do ano de 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência (BRASIL, 2015), que traz diretrizes sobre meios de inclusão nos diferentes âmbitos da sociedade, dentre eles, na seção III sobre a Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Em seu art. 37, prevê: “II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho” (BRASIL, 2015).

O amparo legal para ações que visam a inclusão de surdos no mercado de trabalho é claro, mas o que foi encontrado na pesquisa foi a falta de práticas que visam essa acessibilidade respeitando a diferença linguística destes sujeitos. Em contrapartida, a participante “F” sendo uma assistente social que trabalha em um instituto voltado para o atendimento e apoio às pessoas surdas, relatou o seguinte procedimento adotado no processo de contratação de funcionários surdos quando há a mediação da entidade no processo:

Relato de F:

[...] o instituto tem os intérpretes de LIBRAS, esses intérpretes vão pra dentro da empresa, participam da primeira entrevista com o surdo [...].

Figura 4. Excertos extraídos do questionário. Quadro produzido pela autora.

Embora a instituição se disponha com essa prática a uma mínima integração dos funcionários surdos à empresa, a participante relatou que nem todas as empresas estão abertas a esta prática:

Relato de F:

“Algumas empresas não aceitam [a atuação do intérprete de Libras], porque elas não querem pagar o intérprete, porque a única coisa que o instituto, de custo que fica para a empresa, é os honorários do intérprete porque, a gente precisa pagar o intérprete, e a instituição tem essa condição aí de fazer esse pagamento sem ter o repasse da empresa [...].

Figura 5. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

O fato de as empresas se negarem a pagar o profissional Intérprete durante o processo de contratação vai além de uma questão econômica, pois estão negando um atendimento que, além de mais humanizado para os funcionários usuários da língua de sinais, é também um direito para o pleno exercício de sua cidadania (inclusive previsto na legislação, como citado) vendo estes como um mero instrumento para cumprir a lei de cotas, além de ser uma forma de negar a identidade do sujeito ao ignorar sua língua, pois:

[...] ao não reconhecer o potencial comunicativo destes indivíduos, a sociedade isola-os, nega-lhes cidadania e, no limite, retira destes sujeitos a dimensão humana[...] o surdo se sente estranho no ambiente corporativo, pois sua cultura é ignorada e desqualificada por diferir da dos ouvintes; e como forma de resistência, conforme explicitado pelos surdos, eles sistematicamente ratificam a sua preferência pela LIBRAS como modalidade de comunicação [...] (VIANA, IRIGARAY, 2016. p. 224).

A presença do profissional Tradutor e Intérprete de Libras durante o processo seletivo supriria a necessidade comunicacional do indivíduo surdo e asseguraria sua compreensão para o pleno exercício profissional e o desempenho igualitário entre os demais candidatos ouvintes,

Porém, ao analisarmos a realidade que as participantes da pesquisa nos apontam, percebemos que a presença do profissional intérprete de Libras ainda não é uma realidade em todo o território nacional, conforme prevê a legislação atual no país e que já foi destacada. Nesse sentido, o direito de acesso pleno às informações tanto durante o processo seletivo ou ainda durante a execução das atividades correspondentes ao cargo ocupado pela pessoa surda (quando a contratação acontece) acaba sendo prejudicada por falta de comunicação que pode limitar a entrada e permanência do sujeito no local de trabalho (VIANA, IRIGARAY,2016). Em relação à permanência das pessoas surdas no trabalho após a etapa de seleção e contratação, discutiremos nos próximos tópicos.

5.2 Treinamento e Capacitação

O processo de treinamento e capacitação é caracterizado por um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizada (Chiavenato, 2009), tendo como foco a eficiência das pessoas para seu desempenho nas tarefas, conforme citam Leite e Lott (2013), podendo ser feita tanto para colaboradores que já estão dentro da empresa, quanto para novos colaboradores iniciantes, para que estes possam se familiarizar com as regras e políticas da empresa. Segundo Chiavenato:

O treinamento deve tentar orientar essas experiências de aprendizagem num sentido positivo e benéfico e suplementá-las e reforçá-las com atividade planejada, a fim de que os indivíduos em todos os níveis da empresa possam desenvolver mais rapidamente seus conhecimentos e aquelas atitudes e habilidades que beneficiarão a eles mesmos e à empresa (CHIAVENATO. 2009, p 391).

Deste modo, o processo de treinamento e capacitação do funcionário é de suma importância tanto para a execução plena de suas tarefas dentro da empresa, quanto para seu desenvolvimento e melhorias dentro desta. Dentro de algumas empresas, o período de treinamento inicial é denominado de “período de experiência”, onde o funcionário passa por um período de 15 a 30 dias, recebendo instruções sobre o setor do qual irá se ocupar e sobre toda a empresa.

Assim como no processo de seleção (com atividades apresentadas anteriormente), a etapa de treinamento e capacitação após a contratação dos funcionários envolve, necessariamente, um processo de formação/adaptação às novas atividades a serem executadas, que perpassa por apresentar alguns pontos.

Segundo a entrevistada “F”, este processo dentro da empresa para pessoas com deficiência é feita da seguinte maneira:

[...] o colaborador é apresentado à sua liderança e ao seu tutor de desenvolvimento – pessoa que ficará responsável em apoiá-lo nas atividades diárias da empresa, desde os procedimentos mais simples como uso do armário refeitório, sanitários, solicitações etc., até mesmo em suas atividades profissionais de fato [...].

Figura 6. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Como a profissional de RH destaca, a empresa disponibiliza um funcionário para ser tutor do funcionário surdo, para o acompanhar e ensinar sobre suas atribuições, porém, por se tratar de um funcionário que necessita de uma mediação linguística, percebemos que não é citado essa diferença tampouco como este tutor lida e cumpre com seu papel compreendendo a língua de instrução do surdo, a Libras. Outro ponto destacado pela funcionária foi em relação a treinamentos dentro da empresa voltados ao preenchimento de vagas específicas:

[...] o setor de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas elabora, juntamente com o requisitante, o perfil da seleção: escolaridade, exigências de formação, competências comportamentais (algumas vagas demandam cursos técnicos específicos que, podem inclusive, serem oferecidos dentro da própria empresa).

Figura 7. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Logo em seguida a profissional acrescenta:

“Ressalva-se apenas que no caso de candidatos surdos, quando recebemos a inscrição para processos seletivos internos, nosso ambulatório checa primeiro as condições de ruído e riscos da área, visando sempre preservar sua saúde e segurança. Somente após a liberação do ambulatório é que se inicia o processo de seleção”.

Figura 8. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Nota-se que o este processo feito pela empresa leva em consideração a saúde do trabalhador surdo, onde este precisa ser examinado para conseguir ocupar o novo cargo e participar do processo de treinamento deste, porém o que não foi apontado em relação aos usuários de Libras foi a preocupação linguística da empresa para acessibilizar este processo, além de não ter ficado explícito como este é feito. Posteriormente é apontado uma estratégia da empresa em relação a acessibilidade, a partir da contratação de um curso de Libras realizado em 2019 para 15 pessoas da empresa, sendo até 2 líderes por linha (de montagem) pessoas do RH e da portaria, com duração de 5 meses, sendo impossibilitado a conclusão do segundo módulo por conta da pandemia. Em relação a este curso a profissional aponta:

“Com esse trabalho foi possível avançarmos bastante. Não podemos dizer que sabemos de fato a língua de sinais, mas podemos dizer que perdemos o medo de estabelecermos diálogo”.

Figura 9. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Ao analisar o conteúdo do curso¹² que foi realizado para a empresa, foi observado que o curso é de nível básico, sendo realizado por um professor surdo da cidade de Ribeirão Preto, com o total de 60 horas de curso, sendo seu conteúdo teórico sobre a surdez história, e conteúdo prático, sendo este o mais problemático por se tratar de ensinamentos gerais, como: cores, família, clima, países, etc., seguindo um modelo de curso de Libras básico para uma comunicação inicial e formação de frases gerais, porém por se tratar de uma empresa, seu conteúdo não foi elaborado pensando na área empresarial, muito menos para as necessidades dos funcionários surdos no dia a dia da empresa, como instruções de atividades realizadas na

empresa, por exemplo. A preocupação com a formação de alguns funcionários para a comunicação com surdos da empresa é primordial, porém além da temática do curso não abordar especificidades comunicacionais da empresa, a quantidade de funcionários formados no curso é bem baixa, considerando que a empresa possui mais de 1.000 funcionários¹³.

Vale ressaltar também que o conhecimento básico da língua de sinais é um começo para tornar o ambiente acessível, mas que isto só por si não supre a carência de acessibilidade e barreira linguística presente no local de trabalho. Segundo ARAÚJO(2002),

Deve-se ter a preocupação com a apropriação, pelos surdos, daqueles conceitos que fazem parte da sua rotina de trabalho, do seu contexto laboral e da qualidade nas suas relações de trabalho (ARAÚJO, 2002, p. 117).

Deste modo, se faz necessário a presença do tradutor e intérprete de Libras, pois este possui uma formação que contemplaria a questão linguística do local, auxiliando nos treinamentos e capacitações, mediando os conceitos e fazendo com que o aprendizado daquele funcionário seja feito da melhor maneira possível.

5.3 Dia a Dia e Socialização

O dia a dia dentro da empresa envolve não somente a realização das atividades, mas também a socialização e relações entre chefe e outros trabalhadores do setor e da empresa. O bem estar do funcionário é algo muito importante a ser levado em consideração pelas empresas e consiste em vários aspectos. Nesse sentido, de acordo com CHIAVENATO (2009),

A qualidade de vida no trabalho envolve uma constelação de fatores, como: a satisfação com o trabalho executado, possibilidades de futuro na organização, reconhecimento pelos resultados alcançados, o salário percebido, benefícios auferidos, relacionamento humano dentro do grupo e da organização, ambiente psicológico e físico de trabalho, liberdade de decidir, possibilidades de participar e coisas assim (CHIAVENATO,2009, p.352).

¹² Conteúdo disponibilizado pela Empresa. Anexo nº 3.

¹³ Informação retirada da rede social da empresa.

O relacionamento entre funcionários ouvintes e funcionários surdos, vai além, pois o local de trabalho significa mais que relações empresariais e superficiais:

O trabalho também é uma possibilidade de inserção social, devido ao encontro do trabalhador com muitos outros dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social. Participar desse mundo social possibilita o aprimoramento da subjetividade, pois tornar visível o saber-fazer, a inteligência e a experiência de trabalhar é uma forma de obter o reconhecimento dos outros, receber o julgamento dos outros (LIMA, TAVARES, BRITO, CAPELLE. 2013, p.49).

Esta possibilidade de constituir relações com os colegas de trabalhos é prejudicada pela barreira linguística, que dificulta a relação tendo em vista que é uma língua da qual a sociedade possui certa aversão ao aprendizado (por desconhecimento ou mesmo desconfiança em relação à necessidade), além da falta de sensibilização com a questão comunicativa destes sujeitos. Sobre essa questão, a assistente social entrevistada aponta que:

"Então hoje eu percebo de dificuldade, de desafio, é a sensibilização dessas empresas ao recebê-los, e se prepararem para recebê-los, de ter um líder ou alguém do próprio setor que ele trabalha que tenha um interesse em fazer a LIBRAS, que a empresa possa trabalhar e sensibilizar os funcionários, colaboradores para estar junto, para realmente incluir essa pessoa com deficiência ali no mercado de trabalho, para que ele se sinta dentro, fazendo parte, e o surdo não se sente fazendo parte, ele se sente isolado, eles almoçam sozinhos, quando alguém vai se dirigir a eles é tirando sarro..."

Figura 10. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Em relação a sensibilização da empresa, em contrapartida com o relato da assistente social, temos a empresa entrevistada que tomou iniciativa de capacitar alguns funcionários tidos como principais na empresa para que aprendessem Libras e conseguissem se comunicar com os trabalhadores surdos, porém como já mencionado no tópico anterior, este curso possui uma limitação de usabilidade devido ao conteúdo, apesar de já apresentar um início de construção de um ambiente mais acessível, como aponta Carvalho (2012), quando afirma que:

Ter funcionários com conhecimentos de Libras é de extrema importância para que o surdo se sinta acolhido e possa interagir com a equipe de trabalho” (CARVALHO,2012, p.6).

Esta limitação também é vista pela Profissional de RH, que relata:

“Com esse trabalho foi possível avançarmos bastante. Não podemos dizer que sabemos de fato a língua de sinais, mas podemos dizer que perdemos o medo de estabelecermos diálogo”

Figura 11. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Outro exemplo de iniciativas de acessibilidade visando o bem estar no dia dia foi apresentado sendo:

“[...] criação de um grupo de tutores para facilitar a inclusão das pessoas com deficiência. Essas pessoas passam por um treinamento de conteúdo teórico e vivências através de dinâmicas de grupo que objetivam: Conhecer os PCD'S da empresa, formar vínculo, favorecer a integração entre PCD'S e tutores [...]”

Figura 12. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

Tendo em vista que a barreira para integração de pessoas surdas seja a língua, os tutores recebendo um treinamento básico sobre surdez, é primordial para se estabelecer uma relação de respeito, mas em contrapartida o curso realizado não supre todas as necessidades de socialização, pois o surdo teria contato e teria contato com vários outros funcionários, tanto em sua área, quanto ao restante da empresa. Deste modo sua socialização se limita às poucas pessoas com que pode estabelecer uma conversa básica em momentos específicos.

Outro recurso utilizado pela empresa é o uso de legendas em vídeos, onde a profissional de RH descreve que:

“Outra ação recente da empresa voltada aos surdos, foi incluir legendas em todas as comunicações visuais que temos (vídeos) para que consigam acompanhar as informações”

Figura 13. Excerto do questionário. Quadro produzido pela autora.

A utilização de legendas na língua portuguesa, parte de um princípio de que todo os surdos possuem domínio desta língua, porém essa ideia destoa da realidade educacional de muitos surdos, onde muitos não dominam o português escrito, e possuem dificuldades para entender a língua portuguesa, da qual é, para usuários de Libras, sua segunda língua, além do fato de que a língua portuguesa, seja na forma escrita ou oral, possui uma estrutura gramatical diferente da língua de sinais (AVELAR; FREITAS, 2016). Deste modo, a utilização de legenda só seria efetiva para surdos que dominam esta língua, ou seja, é necessário mais um recurso audiovisual para tornar os vídeos de instruções da empresa totalmente acessível para os funcionários surdos, de modo a respeitar suas individualidades como sujeitos. Um recurso possível seria a janela em Libras de modo a auxiliar estes sujeitos bilíngues.

CAPÍTULO 6 - Considerações Finais

O presente trabalho teve como objetivo analisar como as empresas pensam e propõem uma inclusão de trabalhadores surdos desde a primeira etapa do processo de entrada desses indivíduos, até suas atividades do dia a dia. A hipótese de que haviam questões problemáticas no processo de acessibilidade linguística aos funcionários surdos foi comprovada com a entrevista da assistente social e a profissional de RH, onde foi observado no primeiro caso, que as empresas possuem uma grande resistência em contratar pessoas surdas, e que quando contratam visam suprir a cota de pessoas com deficiência estipulada por lei, além de procurarem um perfil de surdos oralizados ou com perda auditiva leve/moderada (que não comprometeria a comunicação através da oralidade e não obrigaria a contratação de profissionais intérpretes de Libras). Essas ações mostram o grande preconceito ainda existente na sociedade e nas corporações que desconhecem a surdez e vêem surdos sinalizantes como um empecilho para o trabalho devido a barreira linguística. Barreira esta que seria solucionada com a presença de intérpretes de Libras, onde este mediará entre as línguas e auxiliaria os funcionários surdos em todos os seus processos de trabalho na empresa.

Em contrapartida, embora a empresa em que a profissional de RH entrevistada trabalha tenha uma proposta de acessibilidade para estes funcionários, indicando uma preocupação com estes indivíduos e com seu bem estar no local de trabalho com a oferta de cursos e treinamentos para alguns funcionários - ao longo da pesquisa foram apontados algumas problemáticas nesta ação. Apesar de ser uma iniciativa genuína, a proposta possui limitações, pois um curso básico não supriria as comunicações específicas e complexas dentro da empresa, sendo limitada a conversações simples.

Em ambas as entrevistas ficou notório que as empresas não possuem conhecimentos sobre o sujeito surdo, bem como proporcionar um ambiente mais acessível levando sua diferença linguística em questão e que desconhecem a importância do profissional Tradutor e Intérprete de Libras, sendo o fator financeiro uma das justificativas (mostrada pela primeira entrevistada) que algumas empresas preferem não contratar este profissional.

Apesar da atuação do profissional tradutor e intérprete de Libras ser uma profissão relativamente nova (regulamentada no país pela Lei Nº 12.319, de 1º de setembro de 2010), poucos reconhecem a profissão como um dos meios de acessibilidade para as pessoas surdas usuárias de Libras, além de sua presença estar presente na Lei de acessibilidade em todos os

locais de nossa sociedade. Não descartamos a importância dos recursos utilizados pela empresa participante da entrevista como curso de Libras, legendas e formações específicas para os funcionários, mas destacamos que estes recursos possuem limitações linguísticas, pois a libras é uma língua complexa, e sua complexidade aumenta devido ao âmbito empresarial, sendo necessário mais que uma formação básica para poder atender todas informações presentes na empresa de forma que o surdo entenda de maneira plena as especificidades do cargo ocupado, as relações estabelecidas entre colegas e demais funcionários da empresa, além de ter acesso à formações continuadas tendo, desse modo, condições de aprendizagem e capacitação contínua no exercício de suas atividades laborais.

Apenas com acesso irrestrito às formações e ao ambiente de trabalho - que só é permitido aos surdos sinalizantes pela plena comunicação em Libras - podemos pensar em um espaço de trabalho e profissionalização realmente inclusivo às pessoas surdas, que escapem à ações meramente obrigatórias (“forçadas” pela legislação) ou mesmo assistencialistas, que mesmo “bem intencionadas”, ainda consideram as pessoas surdas como menos capazes ou com limitações para o pleno exercício das atividades exigidas ou mesmo para ocupar determinados cargos (de administração ou mesmo de chefia, por exemplo).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. AGUIAR, Wanda Maria Junqueira de; OZELLA, Sergio. Apreensão dos sentidos: aprimorando a proposta dos núcleos de significação. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 94, p. 299-322, 2013.
2. ALBRES, Neiva A. OS DIFERENTES CAMINHOS PARA UMA EDUCAÇÃO BILÍNGUE (LIBRAS). **Revista Interinstitucional Artes de Educar**, v. 3, n. 3, p. 339-363, 2017.
3. ALBUQUERQUE, Mariana Ferreira; PONTES BORGES, Thelma; PAIS BRITO MENDES, Renata Laize. Vulnerabilidade da pessoa surda no mercado de trabalho de Araguaína. **Revista Panorâmica online**, v. 24, 2018.
4. ARAÚJO, A. C. C. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente a políticas públicas de inclusão: As duas faces de uma mesma moeda. 2002.
5. ARAÚJO, Maria Antonieta Nascimento. A Qualificação de Surdos para o Trabalho e o Significativo Papel da Linguagem. **Dissertação de Mestrado em Educação**. Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2002, 161 f.
6. DEAF, STUDENT EDUCATION; LA, LENGUA EN; SORDOS, EDUCACIÓN DE ESTUDIANTES. A importância do português como segunda língua na formação do aluno surdo. **Revista Sinalizar**, v. 1, n. 1, p. 12-24, 2016.
7. BANOVA, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção E Competências**. Editora Atlas SA, 2012.
8. BATISTA, C. A. M. Inclusão: construção na diversidade. **Belo Horizonte, MG: Armazem de Ideias**, 2004.
9. BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. Porto editora, 1994.

10. BRASIL. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília: MTE/SIT/2007.

11. BRASIL. LEI DE INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.html>. Acesso em 23 de abril de 2018.

12. BRASIL. DECRETO Nº 3.298, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.html>. Acesso em 23 de abril de 2018.

13. BRASIL. Ministério da Educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

14. BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.html>>. Acesso em 08 de dezembro de 2019.

15. BRASIL. Declaração e Programa de Ação de Viena. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Comunicação Social, Ministério da Justiça, 1993. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/viena.html>>. Acesso em 08 de dezembro de 2019.

16. BRASIL. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 6 de julho de 2015.

17. BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989.

18. BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

19. BRASIL. Decreto Federal nº 5.296 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 12 fevereiro de 2019.

20. CAMPELLO, Ana Regina; REZENDE, Patrícia Luiza Ferreira. Em defesa da escola bilíngue para surdos: a história de lutas do movimento surdo brasileiro. **Educar em Revista**, p. 71-92, 2014.
21. CASTELANO,, Fernanda. A noção de direitos linguísticos e sua garantia no Brasil: entre a democracia e o fascismo. **Línguas e instrumentos linguísticos**, n. 42, 2018.
22. CARDOZO, Carolina Garcia et al. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Interbio, Dourados**, v. 8, n. 2, p. 24-34, 2014.
23. CARVALHO, Rosana Passos Quitério. O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios. **Caleidoscópio**, v. 4, n. 1, p. 105-111, 2012.
24. CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 9ª ed, São Paulo Atlas, 2009.
25. CHIAVENATO, Idalberto. **Fundamentos de administração: planejamento, organização, direção e controle para incrementar competitividade e sustentabilidade**. Elsevier Brasil, 2016.
26. COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maria. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos. **Revista brasileira de educação especial**, v. 23, p. 261-278, 2017.
27. CUSTÓDIO A. C. C. A inserção do surdo no mercado de trabalho frente às políticas públicas de inclusão: as duas faces da mesma moeda. 2012. Disponível em: <http://www.cepae.faced.ufu.br/sites/cepae.faced.ufu.br/VSeminarior/trabalhos/295_1_2.pdf>. Acesso em: 12 de agosto de 2019.
28. EVANGELISTA, Franceli Fernanda Gularte; SOUZA, TFC; TOZZO, C. A inclusão do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional. **Revista Ensaios & Diálogos–Nº7**, p. 49-57, 2014.

29. HAMMES, Isabel Cristina; NUERNBERG, Adriano Henrique. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015.
30. LACERDA, Cristina B. A prática pedagógica mediada (também) pela língua de sinais: trabalhando com sujeitos surdos. **Cadernos Cedes**, v. 20, p. 70-83, 2000.
31. LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de; ALBRES, Neiva de Aquino; DRAGO, Silvana Lucena dos Santos. Política para uma educação bilíngue e inclusiva a alunos surdos no município de São Paulo. **Educação e Pesquisa**, v. 39, p. 65-80, 2013.
32. LAMONIER, Elisangela Leles. Políticas públicas inclusivas: direitos e garantias à pessoa com deficiência [V-FEPTI]. **REVISTA EIXO**, v. 5, n. 2, 2016.
33. LEITE, Paula AR; LOTT, Tereza CC. Treinamento e desenvolvimento organizacional, uma ferramenta nas empresas atuais. **Revista Científica Semana Acadêmica. Fortaleza**, v. 42, n. 1, 2013.
34. LIMA, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, p. 42-68, 2013.
35. LODI, Ana Claudia Balieiro. Plurilingüismo e surdez: uma leitura bakhtiniana da história da educação dos surdos. **Educação e Pesquisa**, v. 31, p. 409-424, 2005.
36. LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, p. 345-360, 2017.
37. LUDWIG, Camila. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso.
38. MARIN, Carla Regina; GÓES, Maria Cecília Rafael de. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividade do cotidiano. **Cadernos Cedes**, v. 26, p. 231-249, 2006.

39. MARTINS, Vanessa Regina; DE LACERDA, Cristina Broglia Feitosa. Educação inclusiva bilíngue para surdos: problematizações acerca das políticas educacionais e linguísticas. **Revista de Educação PUC-Campinas**, v. 21, n. 2, p. 163-178, 2016.
40. MELO, Waisenhowerk Vieira; DOS SANTOS BIANCHI, Cristina. Discutindo estratégias para a construção de questionários como ferramenta de pesquisa. **Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia**, v. 8, n. 3, 2015.
41. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008a.
42. PFEIFER, Eliane Aparecida. Formação profissional para surdos: resgatando uma história. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 3, p. 87-96, 1999.
43. RAMOS, Ellen Taline; STELLA, Claudia. Significados da escolarização para alunos da educação de jovens e adultos. **Psicologia: teoria e prática**, v. 18, n. 2, p. 189-207, 2016.
44. RODRIGUES, Angelica; ALMEIDA-SILVA, Anderson. Reflexões sociolinguísticas sobre a libras (Língua Brasileira de Sinais). **Estudos Linguísticos (São Paulo. 1978)**, v. 46, n. 2, p. 686-698, 2017.
45. SALVATORI, Cristina Villar. Surdos, Inclusão Social no Mercado de Trabalho pela Ótica do Serviço Social. **Humanidades em Perspectivas**, v. 3, n. 2, 2018.
46. SANTANA, Eline Peixoto. O Direito a comunicação: as Libras e os desafios da educação dos surdos. **VI Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2013.
47. SANTIAGO, V. A .A .A participação de surdos no mercado de trabalho. Anhanguera Educacional, p.1-16.2011. Disponível em:
<https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=12&idart=299>
48. SANTOS, Jusiany Pereira da Cunha dos; VELANGA, Carmem Tereza; BARBA, Clarides Henrich. Os paradigmas históricos da inclusão de pessoas com deficiência no Brasil. **Revista educação e cultura contemporânea**, v. 14, n. 35, p. 313-340, 2017.

49. SAWAIA, Bader Burihan et al. Fome de felicidade e liberdade. **Muitos lugares para aprender**, p. 53-64, 2003.
50. SOUZA, Juliana Lopes; DE ARAÚJO, Daniel Costa; DE PAULA, Diego Alves. Mídia social WhatsApp: uma análise sobre as interações sociais. **Revista Alterjor**, v. 11, n. 1, p. 131-165, 2015.
51. SKLIAR, Carlos. Os Estudos Surdos em Educação: Problematizando a Normalidade in SKLIAR, Carlos (org.). **A surdez: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação**, 2005.
52. SKLIAR, Carlos et al. Os estudos surdos em educação: problematizando a normalidade. **A surdez: um olhar sobre as diferenças**, v. 6, p. 7-32, 1998.
53. STROBEL, Karin. As imagens do outro sobre a cultura surda. 1. Reimp. **Florianópolis: Ed. Da UFSC**, 2018.
54. STUMPF, Marianne Rossi. Aprendizagem de Escrita de Língua de Sinais pelo sistema SignWriting: Língua de Sinais no papel e no computador. 2005.
55. VIANA, Alvanei dos Santos. A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. 2010.
56. WERNECK, Cláudia. Integração ou Inclusão? Conceitos básicos para usar este manual. **Manual da mídia legal**, v. 1, p. 16-18, 2002.
57. WITKOSKI, Sílvia Andreis. Surdez e preconceito: a norma da fala e o mito da leitura da palavra falada. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, p. 565-575, 2009.

ANEXOS

ANEXO 1 – Questionários

QUESTIONÁRIO RH EMPRESA

1. ME FALE UM POUCO SOBRE SUA FORMAÇÃO E ÁREA DE ATUAÇÃO.
2. COMO É FEITO A CONTRATAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SURDOS?
3. QUAL O PERFIL DE FUNCIONÁRIO SURDO PELO QUAL VOCÊS BUSCAM?
4. COMO É FEITA A RECEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SURDOS, (chefe do setor, funcionários) ?
5. QUAIS OS CARGOS QUE OS SURDOS DESTA EMPRESA OCUPAM, E PORQUE?
6. PERANTE SUA EXPERIÊNCIA COM RECRUTAMENTO, QUAL A MAIOR DIFICULDADE QUE ESTES TRABALHADORES ENFRENTAM AO SE INSERIREM NA EMPRESA?
7. COMO A EMPRESA TÊM SE PREOCUPADO/ PROPOSTO UM AMBIENTE ACESSÍVEL PARA OS SURDOS?

QUESTIONÁRIO ASSISTENTE SOCIAL

1. ME FALE UM POUCO SOBRE SUA ÁREA DE FORMAÇÃO, E DE ATUAÇÃO.
2. COMO É FEITO O TRABALHO DE MEDIAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS E AS PESSOAS SURDAS?
3. COMO VOCÊ PERCEBE A RECEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS SURDOS NAS EMPRESAS?
4. QUAL O PERFIL DE FUNCIONÁRIO SURDO PELO QUAL A EMPRESA SE INTERESSA?
5. PERANTE SUA EXPERIÊNCIA E CONTATO COM AS PESSOAS SURDAS NESTE ESPAÇO, NA SUA OPINIÃO, QUAL A MAIOR DIFICULDADE QUE ESTES TRABALHADORES ENFRENTAM AO SE INSERIREM NAS EMPRESAS?
6. COMO AS EMPRESAS TÊM SE PREOCUPADO/ PROPOSTO UM AMBIENTE ACESSÍVEL PARA OS SURDOS?

ANEXO 2 - TRANSCRIÇÃO ENTREVISTAS

QUESTIONÁRIO RH EMPRESA

RESPOSTA 1

Minha formação é Psicologia, dentro da Empresa, atuo como coordenadora do setor de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas atuando em recrutamento e seleção, programas de desenvolvimento de competências individuais e coletivos, gestão do clima organizacional, programas de aprendizagem, inclusão de Pessoas com Deficiência, comunicação social, dentre outros programas que sustentam o objetivo estratégico: Aprendizagem e Crescimento.

RESPOSTA 2

Não temos um processo seletivo exclusivo para esse público. Temos em nosso procedimento um processo seletivo voltado para a Pessoa com Deficiência – abordando todas as deficiências previstas nos decretos Nº 3298 DE 20/12/99 E 5296 DE 02/12/04. Hoje, a porta de entrada na empresa para qualquer pessoa, deficiente ou não, é nosso setor de montagem. Todas as demais vagas da empresa são abertas para candidatos internos. No processo seletivo, o candidato deficiente passa pelas mesmas etapas que os demais candidatos, com exceção da dinâmica de grupo (não aplicada neste público). Todas as etapas são conduzidas por mim e de forma individual. Recebemos currículos dos deficientes de forma física ou por nosso site, e, mediante a necessidade da empresa o candidato é convidado a participar do processo seletivo. Esse processo é composto pelas etapas: teste de destreza manual, entrevista e análise ambulatorial (que avaliará a aptidão do candidato quanto às questões de ordem médica para exercer a atividade – nessa etapa, todos os candidatos passam por uma equipe multidisciplinar: fisioterapeuta, fonoaudióloga, enfermeira e médico do trabalho).

RESPOSTA 3

O mesmo perfil dos demais candidatos às vagas de montagem: Pessoas que tenham capacidade de concentração, destreza manual, que tenham facilidade em trabalhar em equipe, que sejam colaborativas, comprometidas e organizadas.

RESPOSTA 4

Após todos os procedimentos de seleção e contratação, o colaborador é apresentado à sua liderança e ao seu tutor de desenvolvimento – pessoa que ficará responsável em apoiá-lo nas

atividades diárias da empresa, desde os procedimentos mais simples como uso do armário, refeitório, sanitários, solicitações etc., até mesmo em suas atividades profissionais de fato. Mais bem descrito no item 7.

RESPOSTA 5

Temos hoje na empresa 9 pessoas surdas e 37 pessoas com diferentes níveis de surdez. Eles ocupam cargos nos mais diferentes níveis e setores da empresa (setores produtivos, administrativos e de apoio, cargos de auxiliar, analista, supervisão, coordenação etc.), seguindo sempre as mesmas políticas usadas para todos os colaboradores. Toda a contratação externa é feita para o setor de montagem. Todas as demais vagas da empresa são abertas para candidatos internos. Quando solicitado pela área que apresenta a demanda, o setor de Planejamento e Desenvolvimento de Pessoas elabora, juntamente com o requisitante, o perfil da seleção: escolaridade, exigências de formação, competências comportamentais (algumas vagas demandam cursos técnicos específicos que, podem inclusive, serem oferecidos dentro da própria empresa). Um padrão da empresa para candidatar-se em um Processo Seletivo Interno é ter pelo menos um ano completo de empresa no momento da inscrição. Após elaboração do perfil, o setor também organiza um cronograma do processo e prepara junto com a área de Comunicação o informe que será divulgado para todos os líderes, no nosso blog interno e expostos nos murais internos de comunicação. O informe divulga, além do perfil, o horário de trabalho, o salário oferecido e o prazo para inscrição. Todos os colaboradores que atendem os requisitos podem se candidatar no processo ou em vários processos, caso ocorram processos concomitantemente. As etapas são de caráter eliminatórios e normalmente contam com: prova escrita, dinâmica de grupo, entrevista com a psicóloga, análise psicológica, análise ambulatorial e entrevista com o requisitante. Ressalva-se apenas que no caso de candidatos surdos, quando recebemos a inscrição para processos seletivos internos, nosso ambulatório checa primeiro as condições de ruído e riscos da área, visando sempre preservar sua saúde e segurança. Somente após a liberação do ambulatório é que se inicia o processo de seleção.

RESPOSTA 6

Com certeza a comunicação é o maior desafio. Tanto no quesito oferecer escuta quanto no quesito proporcionar conhecimento e aprendizagem.

RESPOSTA 7

Essa realmente é uma preocupação da empresa. Nosso setor de montagem, como já dito, é a porta de entrada de todas as contratações externas na empresa, e é composto por 6 linhas de montagem. Em 2019, iniciamos um projeto de formação básica em libras para 15 pessoas da empresa, 1 ou 2 líderes de cada linha, pessoas do setor de RH e de nossa portaria. Toda formação foi custeada pela empresa. O grupo terminou o primeiro módulo, com duração de 5 meses em fevereiro de 2020. Iniciaríamos o segundo módulo a seguir, mas, por conta da pandemia, as aulas foram paralisadas. Com esse trabalho foi possível avançarmos bastante. Não podemos dizer que sabemos de fato a língua de sinais, mas podemos dizer que perdemos o medo de estabelecermos diálogo. Outra frente de trabalho importante foi a criação de um grupo de tutores para facilitar a inclusão das pessoas com deficiência. Essas pessoas passam por um treinamento de conteúdo teórico e vivências através de dinâmicas de grupo que objetivam: Conhecer os PCD'S da empresa, formar vínculo, favorecer a integração entre PCD'S e tutores. Outra ação recente da empresa voltada aos surdos, foi incluir legendas em todas as comunicações visuais que temos (vídeos) para que consigam acompanhar as informações.

ENTREVISTA ASSISTENTE SOCIAL

Resposta 1

Então, eu sou assistente social, formada desde 2006, atuo com projetos sociais desde 2007, eu atuo no terceiro setor, há 6 anos eu trabalho no instituto, que é o centro de desenvolvimento para surdos. Também atuo no poder público como assistente social em creias, no creias, também já trabalhei na prefeitura da cidade também.

Resposta 2

Então, o instituto já tinha uma parceria com a empresa, uma multinacional, já um tempo desde 2006, aqui na cidade, que é a valeo, mas não estava consolidada, não foi tão bem feito está proposta, não tinha um acompanhamento como deveria ser. Agora em 2018 pra cá a gente iniciou uma proposta mais efetiva, eu faço aqui uma conversa com o surdo que quer trabalhar, eles deixam o currículo aqui comigo no instituto, audiometria tudo bonitinho, e eu monto aqui um banco de dados, com currículos e audiometria, uma lista de surdos que estão trabalhando e que estão disponíveis ou que querem trocar de trabalho, e eu encaminho pras empresas. A gente estava encaminhando alheio para todas as empresas, aí a gente resolveu

parar de encaminhar, fazer uma proposta de trabalho, de parceria entre o instituto e a empresa e essa parceria se dá da seguinte forma: o instituto tem os intérpretes de LIBRAS, esses intérpretes vão pra dentro da empresa, participam da primeira entrevista com o surdo, em seguida se o surdo é contratado, esse intérprete, ele fica por 15 dias na empresa participando de todo o processo ali, de que o surdo vai precisar aprender, a relação dele com o chefe a relação dele com os colegas que vão trabalhar com ele. Então o intérpretes acompanha esses 15 dias, e passando essa experiência de 15 dias, o intérprete fica disponível uma vez na semana lá na empresa, para que o surdo tire as dúvidas dele, do que ele tem do trabalho, e mediar com a LIBRAS entre o chefe ou algum colega de trabalho ou mesmo tirando as dúvidas do surdo tem dentro da empresa. Então hoje é a parceria que o instituto tem com as empresas, com esse trabalho de acessibilidade aos Surdos. Algumas empresas não aceitam, porque elas não querem pagar o intérprete, porque a única coisa que o instituto, de custo que fica para a empresa, é os honorários do intérprete porque, a gente precisa pagar o intérprete, e a instituição tem essa condição aí de fazer esses pagamentos sem ter o repasse da empresa. Mas a equipe técnica assistente social, psicólogo, pedagogo, fonoaudiólogo, do instituto, fica a disposição desse funcionário, desse surdo, e sempre que ele precisar de uma orientação e se também ele estiver com algum problema na própria empresa, e leva essa questão psicológica, ele passa por essa mediação, tanto aqui com o coordenador pedagógico que acompanha, o intérprete também essa entrada dele lá dentro da empresa, quanto o acompanhamento aqui psicológico que eles vem pra também estar trabalhando essa questão de estar trabalhando num coletivo, de estar inserido num trabalho que com a maiorias surda então é esse o suporte que a gente tem dado hoje pro surdo aqui na cidade.

Resposta 3

Na empresa que não tem uma sensibilidade, de perceber que esse surdo precisa de um apoio, que a única acessibilidade desse surdo é a LIBRAS, realmente eles não tem uma boa receptividade, e eles reclamam, eles trazem isso. Hoje temos um grupo de surdos que trabalham na empresa “X”, outros que trabalham em outras empresas, querem sair dessa empresa pra ir na empresa “X” por saber que lá, ele tem um trabalho uma recepção melhor. Mas em geral é uma má recepção que tem nas empresas com esses surdos por isso a gente pensou nessa proposta de fazer essa proposta para as empresas, para gente poder acompanhar melhor, que essa entrada seja mais qualificada no mercado de trabalho.

Resposta 4

Bom, o perfil são os oralizados né, que aí eles não têm tanto essa preocupação de ter intérpretes para interpretar. Então, eles realmente quando eles pedem eles já pedem e já perguntam " mas ele consegue se comunicar sem precisar de LIBRAS" então é a pergunta que geralmente eles fazem.

Resposta 5

Seria a questão, não só o surdo, mas acho que qualquer deficiente que eles sofrem, é essa acessibilidade de ser bem recebido, de ser preparado, as empresas não se preparam na verdade para recebê-los, então essa é a grande dificuldade, são poucas as empresas que sensibilizam com essa questão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e o surdo, ele precisa de alguém para interpretar a LIBRAS para eles, que é a acessibilidade para eles é a LIBRAS. Então hoje eu percebo de dificuldade, de desafio, é a sensibilização dessas empresas ao recebê-los, e se prepararem para recebê-los, de ter um líder ou alguém do próprio setor que ele trabalha que tenha um interesse em fazer a LIBRAS, que a empresa possa trabalhar e sensibilizar os funcionários, colaboradores para estar junto, para realmente incluir essa pessoa com deficiência ali no mercado de trabalho, para que ele se sinta dentro, fazendo parte, e o surdo não se sente fazendo parte, ele se sente isolado, eles almoçam sozinhos , quando alguém vai se dirigir a eles é tirando sarro de algumas questão da própria surdez, ou de qualquer outra deficiência, então é uma falta de sensibilidade muito grande tanto dos colaboradores, que trabalham no mesmo setor, quanto da própria chefia, e da empresa que não ter nenhum movimento para que melhore essa inserção da pessoa com deficiência principalmente os surdos dentro das empresas.

Resposta 6

Então, iniciativa das empresas, preocupação de atender bem, não têm, nenhuma empresa, poucas na verdade, de todas que a gente tenha entrado em contato, foi só duas mesmo que quis treinar os funcionários, contratar o curso de LIBRAS pros colaboradores, a chefia, foi só duas empresas que são a Panasonic e a Valeo. Mas não há uma preocupação, e essa iniciativa de acessibilidade, de ter o intérprete de LIBRAS ali em todo o processo, foi idealizado mesmo pelo instituto, foi iniciativa do instituto, não da empresa. A empresa queria simplesmente a pessoa com deficiência para cobrir a cota necessária, mas agora a gente tem tido o contato, essa devolutiva dessas duas empresas bem positiva, de verem a importância de ter essa acessibilidade e dar continuidade nisso no processo.

ANEXO 3

Curso de Libras oferecido pela Empresa

Grade do curso ofertado pela empresa - para conhecimento: Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Objetivos: Proporcionar aos alunos o conhecimento de uma língua natural de modalidade gestual. Gerar competências comunicativas que valorizam a educação e a cultura da comunidade surda.

Professor André Luís Matiulli Rosa: Professor Surdo com formação na Universidade de São Paulo em Letras com ênfase em Língua de Sinais.

Capacitação em Instrutores/Agentes Multiplicadores de Língua de Sinais pela Universidade de Brasília.

Possui Certificação de Proficiência em Língua Brasileira de Sinais – Prolibras UFSC/MEC Governo do Brasil.

Público-Alvo: Destinado a profissionais nas áreas de educação, saúde, atendimento social, empresarial, professores, funcionários, acadêmicos e demais interessados.

Certificação: Certificado será emitido por módulo pela Associação de Surdos de Ribeirão Preto – S.P.

Intérprete: Somente no primeiro dia de aula. Material: Apostila já incluída no valor do curso.

Módulo I – 60 horas de duração

Carga horária: 3 horas por aula – 20 semanas (05 meses)

Aula/Tema

1ª Desfazendo mitos sobre línguas de sinais e pessoa surda.

2ª Apresentação pessoal, saudações, números cardinais e quantidade.

3ª Advérbio de tempo e calendário.

4ª Cores, condições climáticas e horas.

- 5ª Horas, atividades do cotidiano e fases da vida.
- 6ª Família, pronomes pessoais e possessivos, diálogo em dupla.
- 7ª Locais públicos, uso do espaço e pronomes demonstrativos.
- 8ª Continentes, países, estados e cidades. Atividade de apresentar os locais próximos de sua casa.
- 9ª Números ordinais e profissões.
- 10ª Tipos de frases na Libras, expressões faciais e antônimos.
- 11ª Valores monetários.
- 12ª Alimentação geral, conversações em grupos.
- 13ª Cômodos e objetos de casa, advérbio de frequência.
- 14ª O verbo de IR e suas variações, e outros verbos importantes.
- 15ª Dinâmica de grupo.
- 16ª Meios de transporte. Treino para apresentação em grupo.
- 17ª Revisão de conteúdos.
- 18ª Apresentações de grupos: encenação em Libras.
- 19ª Apresentação individual – 5 minutos.
- 20ª Feedback, pontos de melhoria. Encerramento do módulo.

Aula/tema

Módulo II – 60 horas de duração

Carga horária: 3 horas por aula – 20 semanas (05 meses)

- 1ª Revisão e nivelamento dos conteúdos do 1º módulo. Bate-papo em Libras.
- 2ª Aula teórica: História da educação de surdos.
- 3ª Corpo humano e saúde.
- 4ª Meios de comunicação / Tecnologia (App's e Tecnologia Assistiva)
- 5ª Unidades constitutivas: parâmetros das línguas de sinais
- 6ª Animais e classificadores.
- 7ª Classificadores: verbos I. Grau de comparativo.
- 8ª Classificadores: verbos II. Pronomes indefinidos.
- 9ª Sentimento. Contação de história.
- 10ª Atividade: contação de histórias em quadrinhos.
- 11ª Marcadores manuais de listagem e Construção da linha do tempo.
- 12ª Atividade: receitas de comidas.

13ª Pronomes interrogativos e Verbos direcionais.

14ª Jogo da velha: Verbos direcionais.

15ª Família: relações geracionais, características pessoais e personalidades.

16ª Revisão de conteúdos do módulo II.

17ª Treino para apresentação de seminário.

18ª Seminário em dupla: apresentação de um tema escolhido e específico (I).

19ª Seminário em dupla: apresentação de um tema escolhido e específico (II).

20ª Feedback, pontos de melhoria.

Encerramento do módulo.

