



Bacharelado em  
ADMINISTRAÇÃO  
**PÚBLICA**

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO - UFRPE

UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA E  
TECNOLOGIA

CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Deficientes Auditivos no Mercado de Trabalho:  
Mapeamento das principais dificuldades quanto a acessibilidade no Setor Público  
da Região Mata Norte Pernambucana e da Região Metropolitana do Recife.**

Victória Regina Melo de Souza<sup>1\*</sup>, Erica Moreira dos Santos Nunes<sup>2</sup>

Universidade Federal Rural de Pernambuco

\*E-mail para contato: [vic.regina123@hotmail.com](mailto:vic.regina123@hotmail.com)

**RESUMO** – Apesar dos vários avanços sociais, através da pesquisa notamos que as pessoas portadoras de deficiência auditiva ainda encontram barreiras quanto a acessibilidade no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (ruas, comércios, órgãos públicos e outros). Esta pesquisa tem o objetivo desenvolver um estudo teórico e prático sobre as principais dificuldades enfrentadas pelos deficientes auditivos após ingresso no setor público dos municípios de Carpina, Nazaré da Mata, Timbaúba e Recife, pertencentes ao estado de Pernambuco. A partir da análise de dados dessa pesquisa, percebe-se também que poucos deficientes auditivos conseguiram entrar no mercado de trabalho no setor público, inclusive essa foi uma das dificuldades da pesquisa visto que o quantitativo de pessoas surdas entrevistadas foi relativamente baixo. O trabalho visa contribuir para a abertura do debate quanto acessibilidade dos portadores de deficiência auditiva.

**Palavras-chave:** Lei de Cotas, acessibilidade, deficiente auditivo, Setor público.

**ABSTRACT** – Despite the various social advances, through research we noticed that people with hearing impairment still encounter barriers in terms of accessibility in the labor market and in society as a whole (streets, shops, public agencies and others). This research aims to develop a theoretical and practical study on the main difficulties faced by the hearing impaired after entering the public sector in the municipalities of Carpina, Nazaré da Mata, Timbaúba and Recife, belonging to the state of Pernambuco. From the analysis of data from this research, it is also noticed that few hearing impaired people managed to enter the job market in the public sector, including this was one of the difficulties of the research since the number of deaf people interviewed was relatively low. The work aims to contribute to the opening of the debate regarding accessibility for the hearing impaired.

Keywords: Quota Law, accessibility, hearing impaired, Public sector.

<sup>1</sup> Discente do curso Bacharelado em Administração Pública da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

<sup>2</sup> Docente do curso Bacharelado em Administração Pública da Universidade Federal Rural de Pernambuco.

## 1. INTRODUÇÃO

No que se refere a gestão governamental ela se relaciona a um conjunto de instrumentos, procedimentos e diretrizes que orientam e possibilitam a melhoria da execução dos serviços públicos com vistas ao alcance de resultados que assegurem sua eficiência. No setor público, busca-se melhorar a prestação de serviços a sociedade. Marques (2007, p. 12) reforça o entendimento sobre o setor público ao afirmar que o mesmo tem responsabilidades [...] além das mais diversas exigências sobre abertura e transparência das informações.

O mercado de trabalho no setor público, atualmente evoluiu muito, a competitividade está muito maior e exige cada vez mais uma melhor qualificação profissional. Podemos perceber o quão difícil é a inserção no mercado de trabalho quando não existe qualificação profissional, habilidades e competências desenvolvidas, essa dificuldade se torna ainda maior quando tratamos de um profissional que é portador de deficiência. Percebe-se que, para um profissional portador de deficiência consiga uma vaga no mercado de trabalho é necessário muitas vezes recorrer às Leis de Cotas.

A criação e instituição da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, nomeada de Lei de Cotas, foi uma das maneiras adotadas pelo Governo Brasileiro para tentar mitigar o cenário de exclusão às vagas de trabalho que os deficientes auditivos sofriam no país. A Lei de Cotas determina que as organizações públicas e privadas, destinem um determinado percentual do total de suas vagas de trabalho para as pessoas que são portadoras de necessidades especiais. A mesma Lei estabelece que as empresas (públicas ou privadas) com mais de 100 funcionários devem reservar de 2% e 5% do total de suas vagas aos trabalhadores que apresentem algum tipo de necessidade especial.

Percebe-se que, algumas vezes as pessoas que são portadoras de deficiência enfrentam também dificuldades relacionadas à falta de informação e alguns desconhecem os seus direitos. Nota-se, além disso, que existe uma série de atitudes preconceituosas por parte da sociedade e desconhecimento das necessidades especiais que uma pessoa com deficiência apresenta (GIMENES, *et al*, 2014).

Em um estudo realizado nos anos de 2017 e 2018 pelas empresas Catho e iSocial, com apoio da ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), notou-se que aproximadamente 47% (no ano de 2017) e 30% (no ano de 2018) dos profissionais que atuam da área de recursos humanos responderam que acreditam que as pessoas com deficiência sofrem preconceito no ambiente de trabalho, mesmo com a Lei de Cotas em vigor no país desde 1991.

Portanto, esta pesquisa tem como objetivo desenvolver um estudo teórico e prático sobre as principais dificuldades enfrentadas pelos deficientes auditivos após ingresso no setor público dos municípios de Carpina, Nazaré da Mata, Timbaúba e Recife no estado de Pernambuco. Os objetivos específicos foram traçados a fim de atingir o objetivo geral, são eles: Fazer um estudo sobre as dificuldades encontradas na acessibilidade para deficientes auditivos no mercado de trabalho no setor público do Município de Carpina, Nazaré da Mata, Timbaúba e Recife no estado de Pernambuco; Apresentar a percepção dos portadores de deficiência auditiva quanto a acessibilidade ao mercado de trabalho no setor público nos municípios de Carpina, Nazaré da Mata, Timbaúba e Recife no estado de Pernambuco.

Considera-se tecnicamente deficiência auditiva como sendo a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 2000). Diante disso, o profissional de saúde auditiva tende a explicar o tipo e o grau de perda auditiva junto com os melhores tratamentos possíveis.

Nas últimas décadas o processo de acessibilidade vem sendo amplamente discutido em fóruns, congressos e inclusive nas salas de aula. De acordo com Kinsky (2004), “o termo acessibilidade está ligado à superação de barreiras, previstas no artigo 5º da Constituição Federal, (...), segundo o qual todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”. De acordo com Paulino, Correa e Manzini (2008, p. 281), a acessibilidade está definida como: “possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e

equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação por pessoa portadora de deficiência ou mobilidade reduzida”.

É necessário refletir sobre o meio social que pode marcar o surdo em suas diferenças e conseqüentemente podem surgir preconceitos, que muitas vezes possam impedir o avanço e a realização plena do trabalho em seu ambiente. As relações profissionais entre as pessoas portadoras de deficiência auditiva e as pessoas que não apresentam deficiência podem causar divergências se não houver entrosamento entre as duas partes. A pessoa surda tem uma forma especial de ver, perceber, estabelecer relações e valores que devem ser respeitados e aceitos. O trabalho justifica-se pela disposição de apresentar as principais dificuldades encontradas pelos portadores de deficiência auditiva após o ingresso no mercado de trabalho, e que muitas pessoas ainda desconhecem tais dificuldades e o preconceito sofrido.

Apesar dos vários avanços sociais, como por exemplo, A Lei nº 13.005/2015 (Plano Nacional de Educação): Priorizar o acesso à educação infantil e fomentar a oferta do atendimento educacional especializado complementar e suplementar aos(as) alunos(as) com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, assegurando a educação bilíngue para crianças surdas e a transversalidade da educação especial nessa etapa da educação básica (PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, Lei 13.005/2015, p. 49) e no ano de 2015, a instituição da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei de nº 13.146/2015 objetivando assegurar e promover, a igualdade e os direitos destinados a pessoa com deficiência viado a inclusão e o exercício da cidadania (BRASIL, 2015), notamos que as pessoas portadoras de deficiência auditiva ainda encontram barreiras quanto a acessibilidade no mercado de trabalho e na sociedade como um todo (ruas, comércios, até em órgãos públicos). De acordo com o Portal do Ministério da Educação (MEC) apresenta que em 2018, cerca de 35.335 participantes solicitaram atendimento especializado para o Exame Nacional do Ensino Médio (Enem). Desses, 11.252 são deficientes auditivos, ou seja 31,85% do total de deficientes foram portadores de deficiência auditiva. Tendo em vista que o Enem é uma porta de acesso para graduação em uma Instituição de Ensino Superior (IES) públicas ou privadas. Contudo, as dificuldades de acesso ainda são grandes, porque os profissionais necessitam de qualificação para atender o deficiente auditivo de maneira mais satisfatória.

De acordo com o estudo feito em 2019 pelo Instituto Locomotiva em conjunto com a Semana da Acessibilidade Surda é evidenciado a existência, no Brasil, de 10,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva, mas apenas 37% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Desse total, 2,3 milhões têm deficiência severa. O estudo também apresenta que a surdez atinge 54% de homens e 46% de mulheres.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1. Gestão Governamental e o Mercado de Trabalho no Setor Público**

A gestão governamental abrange todas as áreas e setores da administração pública, considerando tratar-se de processos e ferramentas gerenciais, o seu formato institucional e de gestão é estruturado conforme peculiaridades de cada poder ou órgão do estado, respeitando-se a legislação vigente. O desempenho de gestão governamental está relacionado à formulação, implementação e avaliação de políticas públicas. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil, 1,1 % da população têm algum tipo de deficiência, por isso, é indispensável que a gestão governamental proponha programas, permitindo que as pessoas portadoras de deficiência auditiva possam ter independência, plena participação social e uma vida com condições irrestritas de acesso e igualdade.

Muitas leis surgiram nas três esferas da administração pública brasileira: a federal, a estadual e a municipal para garantir os direitos das “pessoas portadoras de deficiência” à educação, ao trabalho, à habitação e ao acesso aos serviços e instalações de saúde e lazer, a eliminar barreiras

físicas e naturais e a acabar com a discriminação contra estas pessoas (COHEN; DUARTE, 1995).

O mercado de trabalho do setor público cresce ou diminui conforme a necessidade do estado de prestar serviços à sociedade, autorizando assim sempre necessário a realização de concursos públicos. Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso (BRASIL,1990).

Sobre a inclusão das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, pode-se dizer que o ambiente de trabalho é um espaço de configuração das relações sociais e onde também é possível exercer a cidadania. Por meio do exercício profissional, os sujeitos surdos podem conquistar sua autonomia e se integrar à sociedade (Klein, 1998). No processo de inclusão social, os ambientes organizacionais devem apresentar uma realidade que fomente um processo de comunicação. As empresas e as pessoas com deficiência auditiva precisam em conjunto buscar soluções para equacionar os problemas relacionados à comunicação entre eles. A comunicação ocorre mediante o uso da palavra escrita ou falada, e, além disso, as pessoas podem utilizar-se de mecanismos não verbais, como gestos, expressões corporais, imagens, tato e outros signos (Cardoso, Rodrigues, & Bachion, 2006).

Bahia (2006) ressalta que contratar profissionais com deficiência significa, entre outros motivos, promover a valorização da diversidade humana, além de considerá-los pessoas capazes de exercer atividade nas empresas e para a sociedade. Segundo Santos e Silva (2015) o setor de recursos humanos (RH) exerce um importante papel tanto no treinamento quanto na conscientização dos gestores e demais funcionários no sentido de se relacionar com essa nova forma de diferença. Impedir que a contratação, seja um mero cumprimento da lei de cotas, e não permitindo que o profissional com deficiência seja tratado de forma desigual. A importância do emprego para pessoas que sofreram preconceito por anos acaba por contribuir para diminuição das taxas de pobreza, do isolamento social e para o aumento da participação política destes grupos (CARVALHO-FREITAS, 2009, p. 123).

A partir da discussão sobre pessoas com deficiência e mercado de trabalho promovida, em um primeiro momento, pelo ambiente jurídico-legal, verificou-se crescente interesse de pesquisadores de diversas áreas, como Gestão da Diversidade, Análise Ergonômica do Trabalho, Psicologia, e Terapia Ocupacional no sentido de perceber, tanto em termos quantitativos quanto qualitativos, de que forma tem ocorrido a inserção e gestão destas pessoas no ambiente de trabalho. A partir disso, tornaram-se evidentes lacunas e falhas existentes nos processos de pós-inserção com origens de causa diversas como a ineficiência da legislação vigente e o despreparo de dirigentes e equipe de trabalho em receber e gerir bem estes profissionais portadores de deficiência (CARVALHO-FREITAS, 2010; VASCONCELOS, 2010; SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011; GARCIA, 2014; PEREIRA; PASSERINO, 2012; BELTRÃO; BRUNSTEIN, 2012).

## **1.2. Acessibilidade de portador de deficiência auditiva**

Nos anos que sucederam a criação da Carta das Nações Unidas, o termo acessibilidade começou a ser discutido em diversos lugares do mundo, talvez não com tanta expressividade, mas começando a ganhar espaço nas edificações. Diante disso temos que a questão da acessibilidade é uma reivindicação antiga e com grande visibilidade. No início, os movimentos defendiam que a pessoa com deficiência deveria se reabilitar da melhor forma possível. Nesta nova visão, é a sociedade que deve se readequar para atender à diversidade (SARRAF, 2007; BUENO & PAULA, 2006). Percebe-se que a comunidade de deficientes auditivos é bastante diversificada, uma vez que há pessoas que sabem se expressar oralmente, outras somente pela língua de sinais e outras apenas com gestos convencionados pela comunidade que convivem.

Segundo Honora e Frizanco (2009, p. 25), a deficiência auditiva e a surdez apresentam características bem diferentes, porém ambas ocasionam uma limitação para o desenvolvimento do indivíduo. Consideramos que a audição é fundamental para a aquisição da linguagem falada e sua

deficiência pode ocasionar muita dificuldade nas relações sociais, psicológicas e na interação.

Surdos	Deficientes Auditivas
São aqueles que não se consideram deficientes.	São pessoas que não se identificam com a cultura e a comunidade surda.
Utilizam uma língua de sinais.	Não depende de língua de sinais.
Valorizam sua história, arte, literatura.	Incomodam muito quando seu déficit auditivo é percebido.
Propõem uma pedagogia própria para a educação das crianças surdas.	Comunicam-se por meio de leitura labial e utilizar aparelhos auditivos.
Não gosta de ser considerado como deficiente auditiva.	Reconhecem como deficientes auditivos.

Características de pessoas surdas e de pessoas com deficiência auditiva (BISOL,2011).

Percebe-se que as pessoas que são marginalizadas e excluídas socialmente poderão ter maior “voz” na sociedade na medida em que forem feitas ações coletivas para que os excluídos sejam capazes de recuperar sua cidadania e ir além da obtenção de emprego e renda, tendo, capacidade própria e respeito, acesso à moradia decente, maior acessibilidade aos bens culturais e serviços sociais, como educação e saúde, sem que isso, entretanto, seja transfigurado como doação ou esmola (PAZ, 2006). Segundo Sassaki (1997), a inclusão social diz respeito à edificação de uma nova sociedade e também a transformações nas tradições, nos costumes e, conseqüentemente, na mentalidade de todas as pessoas, o que implica uma postura ativa, descentralizadora e transformadora tanto da família quanto do Estado voltada ao desenvolvimento profissional e social da pessoa com deficiência auditiva.

### 3. METODOLOGIA

De acordo com Gil (2002, p. 17), a pesquisa é definida como o “(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos. A pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados”.

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho será caracterizada pela forma qualitativa, que segundo Minayo (1995, p. 21- 22) a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Os recursos utilizados para o desenvolvimento do projeto e busca pelas possíveis soluções para o problema abordado foram conseguidos através de uma pesquisa bibliográfica realizada com livros, artigos e materiais disponibilizados na internet. De acordo com Gil (1999), o universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características; enquanto, a amostra é um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as

características desse universo ou população.

A pesquisa foi realizada com 6 entrevistados com deficiência auditiva, que já estão inseridos no mercado de trabalho no setor público na Região Mata Norte de Pernambuco e de Região Metropolitana do Recife. O instrumento utilizado para coleta de dados da pesquisa foi o questionário. Segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e outros”. Na tabela a seguir, temos o número de entrevistados, o órgão onde trabalham e a localidade de cada órgão de trabalho.

Cidade	Nº de entrevistados	Órgão onde trabalha
Carpina	1	Prefeitura
Nazaré de Mata	1	Escola Municipal
Timbaúba	1	Escola Municipal
Recife	3	Universidade Federal (1) e Prefeitura (2)

Tabela: Regiões de trabalho dos entrevistados

O questionário conteve 19 (dezenove) perguntas abertas e fechadas, (13 perguntas fechadas objetivas com respostas de múltipla escolha e 6 perguntas abertas com respostas de descrição). Houve um teste de aplicação antes de ser enviado para os participantes, a resposta foi desconsiderada para não interferir o resultado. O questionário foi elaborado na plataforma do *Google*, o *Google Forms*, e foi aplicado no período de novembro a dezembro de 2020.

Os dados coletados possibilitam compreender as algumas das dificuldades encontradas pelos trabalhadores com deficiência auditiva, podemos destacadas que nas entrevistas as principais dificuldades relatadas foram: a falta de comunicação e a falta de informações. Essa situação é um dos fatores que dificultam os deficientes auditivos ao trabalhar com ouvintes no setor público.

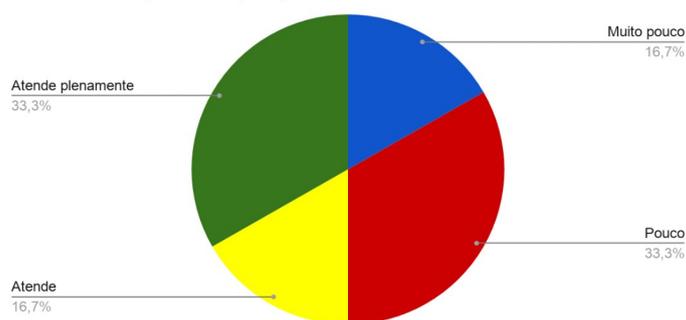
Em relação às dificuldades ao realizar a pesquisa, a principal se deu por encontrar os deficientes auditivos para fazer a coleta de dados, pois não existem tantos servidores públicos na zona da mata norte portadores de deficiência auditiva, os mais próximos que foram possíveis localizar foram apenas 2 deficientes auditivos servidores públicos nos vários municípios da Zona Mata Norte de Pernambuco, diante disso foi necessário ampliar a área geográfica pesquisada e realizar a aplicação do questionário com deficientes auditivos que são servidores públicos na Região Metropolitana de Recife. Sobre as dificuldades dos participantes em responder o questionário, apenas um participante informou ter dificuldades em compreender algumas perguntas.

#### 4. ANÁLISE DOS DADOS

De acordo com o questionário aplicada nessa pesquisa, todos os participantes respondentes possuem deficiência auditiva. No que se refere ao ambiente de trabalho atender as suas necessidades como deficiente auditivo, apenas 33,3% dos entrevistados afirmam que o ambiente atende totalmente as suas necessidades, enquanto que 33,3% atende pouco as suas necessidades, e 16,7% afirmam que atende muito pouco as suas necessidades, como é possível observar no Gráfico 1 apresentado abaixo.

Gráfico 1: Sobre o ambiente de trabalho atender as suas necessidades como deficiente auditivo

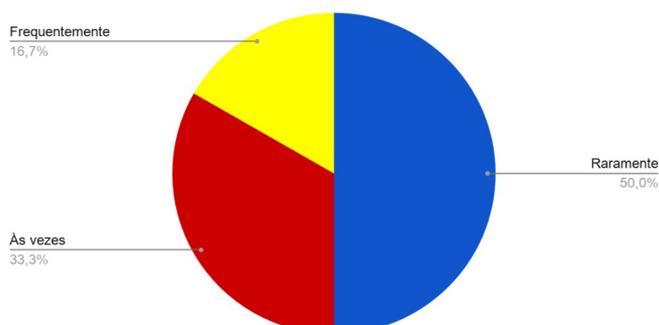
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



No que se refere ao desenvolver das suas atividades no ambiente de trabalho, 16,7% dos entrevistados encontram dificuldades frequentemente, enquanto que 33,3% encontram dificuldades às vezes, e 50% dos entrevistados encontram raramente dificuldades para desenvolver suas atividades, conforme pode ser observado no Gráfico 2.

Gráfico 2: Sobre desenvolver suas atividades no ambiente de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

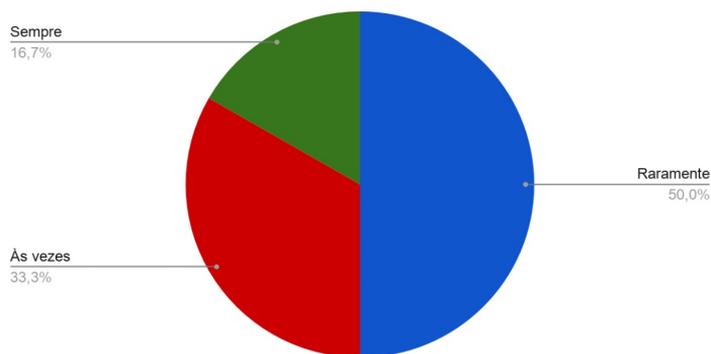


A pergunta 3 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 3.1, que corresponde a citação de tipos de dificuldades. 50 % dos entrevistados relataram a falta de comunicação, 33,3 % dos entrevistados relataram não possuir dificuldade e 16,7% relataram reunião e telefonemas como dificuldades.

No que se refere a discriminação, 16,7% dos entrevistados afirmam que sempre se sentem discriminado, enquanto que 33,3% afirmam que às vezes se sentem discriminado, e 50% afirmam que raramente se sentem discriminado, como possível notar no Gráfico 3.

Gráfico 3: Sobre se sentir discriminado no emprego

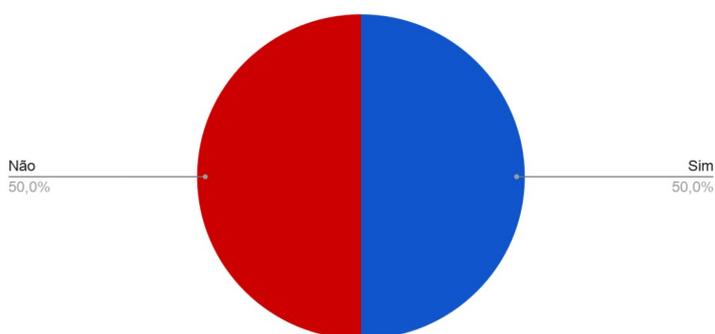
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



Quando perguntados sobre o preparo dos demais funcionários da empresa para receber a pessoa com deficiência auditiva, 50% dos entrevistados afirmam que ao ingressar na empresa os outros funcionários foram preparados para recebê-lo, e 50% não souberam informar, conforme pode ser observado no Gráfico 4.

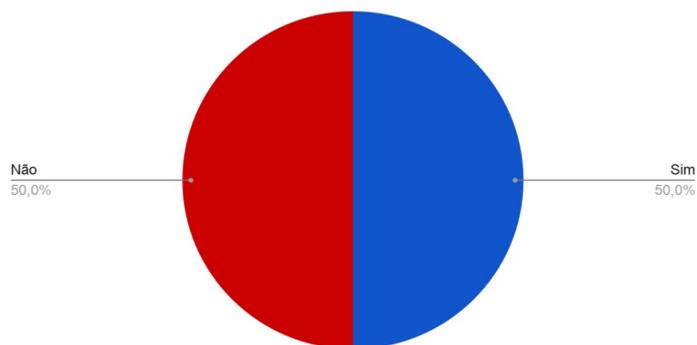
Gráfico 4: Sobre informar se ao ingressar na empresa os outros funcionários são preparados para receber a pessoa com deficiência

Fonte: Elaborado pela autora (2020)



Quando perguntados sobre o treinamento necessário antes de assumir suas obrigações laborais na empresa pública, apenas 50% dos entrevistados afirmam que passam por algum tipo de treinamento, enquanto que 50% não passam no treinamento, como é possível observar através do Gráfico 5.

Gráfico 5: Sobre o treinamento antes de assumir suas obrigações  
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

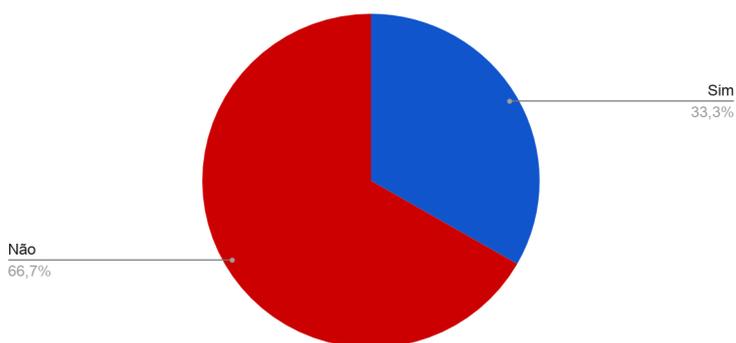


A pergunta 6 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 6.1, que corresponde ao relato sobre o treinamento antes de assumir suas obrigações. 50% dos entrevistados relataram que não, 16,6% dos entrevistados relataram probatório de 3 anos, 16,6% dos entrevistados relataram maneira de atender clientes, 16,6% relataram sempre haver reunião para ajudar nos conhecimentos.

No que se refere a existência de colegas de trabalho com algum outro tipo de deficiência, 66,7% dos entrevistados afirmam que não existem outros funcionários na mesma empresa pública com algum outro tipo de deficiência, e apenas 33,3% afirmam que possuem outros funcionários com algum outro tipo de deficiência, como cegos e deficientes auditivos.

Gráfico 6: Sobre a empresa em que os entrevistados trabalham possuir outros funcionários com algum tipo de deficiência

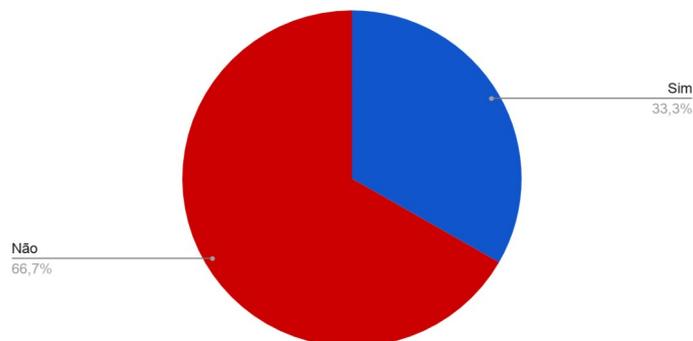
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



A pergunta 7 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 7.1, que corresponde ao relato sobre trabalhar na empresa com funcionários com outro tipo de deficiência. 50% dos entrevistados relataram que não, 16,6% dos entrevistados relataram trabalham com funcionários cegos, 16,6% dos entrevistados relataram trabalham com funcionários surdos, 16,6% dos entrevistados não responderam.

Quando perguntados sobre o ingresso no mercado de trabalho, 66,7% entrevistados afirmam que não tiveram dificuldades para ingressar, e 33,3% afirmaram que tiveram dificuldades para ingressar por causa da falta de comunicação, como é possível observar no Gráfico 7.

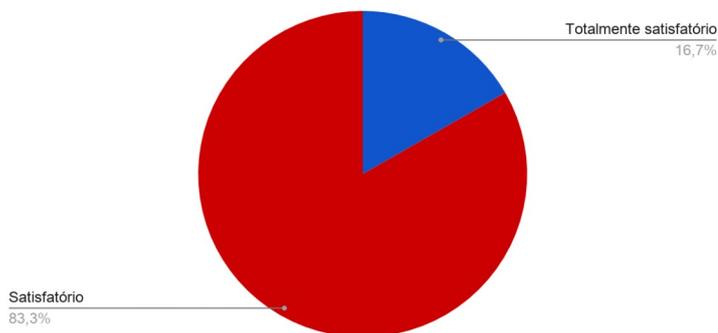
Gráfico 7: Sobre as dificuldades para ingressar no mercado de trabalho  
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



A pergunta 8 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 8.1, que corresponde ao relato sobre as dificuldades ao ingressar no mercado de trabalho. 66,7% dos entrevistados relataram não possuir dificuldades, 16,6% dos entrevistados relataram a falta de comunicação em libras, 16,6% dos entrevistados não responderam.

No que se refere ao relacionamento com os demais funcionários ouvintes da instituição, 83,3% dos entrevistados afirmam que o relacionamento é satisfatório, e apenas 16,7% afirmam que são totalmente satisfatórios.

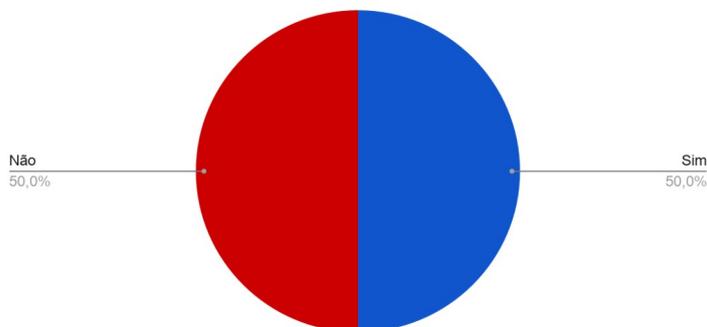
Gráfico 8: Sobre o relacionamento com funcionários e com profissionais responsáveis pela empresa  
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



No Gráfico 9 podemos ver a representação gráfica para os resultados obtidos quando perguntados sobre a adequações e adaptações na empresa ou órgão público para favorecer à sua inclusão, cerca de 50% dos entrevistados afirmam que não houve tais adequações, e 50% afirmam que foram feitas

adequações para favorecer a acessibilidade, comunicação e relacionamento com funcionários ouvintes.

Gráfico 9: Sobre os profissionais responsáveis pela empresa realizarem adequações e ou adaptações na empresa referente à sua inclusão  
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

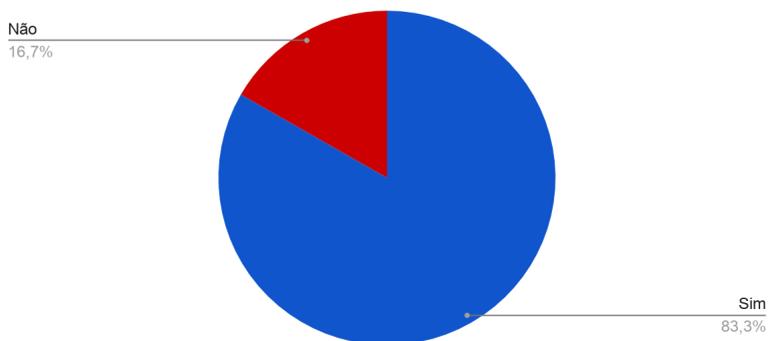


A pergunta 10 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 10.1, que corresponde ao relato sobre os profissionais responsáveis pela empresa realizarem adequações e ou adaptações na empresa referentes à sua inclusão. 66,7% dos entrevistados não sabem, 16,6% dos entrevistados relataram procurar sempre interagir e se relacionar com as pessoas fazendo a inclusão acontecer, 16,6% dos entrevistados relataram acessibilidade comunicacional.

Quando perguntados se algo precisaria ser mudado no processo de inclusão da empresa que trabalha, para que se possa haver uma integralização ainda mais eficiente com o profissional portador de deficiente auditiva, apenas 16,7% dos entrevistados afirmam que não, enquanto que 83,3% afirmam que sim, que é necessário sofrer alterações no processo de inclusão por causa de acessibilidade e comunicação em Libras com outros funcionários. É possível observar esses dados no Gráfico 10.

Gráfico 10: Sobre algo precisar ser mudado no processo de inclusão da empresa que você trabalha, para que se possa integrar ainda mais com o profissional deficiente auditiva

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

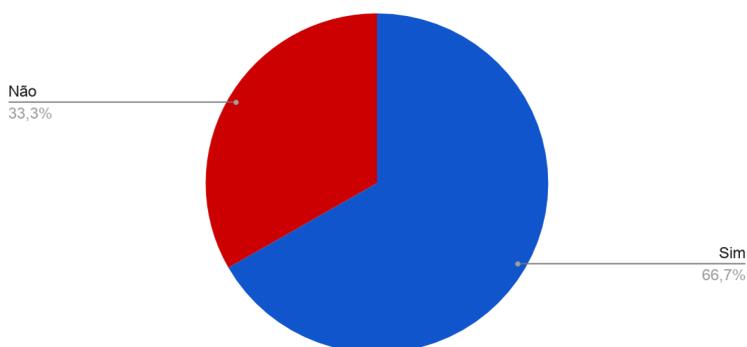


A pergunta 11 do questionário possui uma pergunta fechada que foi numerada por 11.1, que corresponde ao relato sobre algo precisar ser mudado no processo de inclusão da empresa que você trabalhar, para que se possa integrar ainda mais com profissional deficiente auditiva. 33,3% dos entrevistados não citaram, 16,6% dos entrevistados relataram mais comunicação em libras, 16,6% dos entrevistados relataram aprender Libras, 16,6% dos entrevistados relataram mais acessibilidade comunicacional, 16,6% dos entrevistados relataram se houvesse dois surdos seria bom a troca no trabalho e saber Libras.

No que se refere às dificuldades no início das atividades laborais no local de trabalho, 33,3% dos entrevistados afirmam que não eram significativas, enquanto 66,7% afirmam que eram bem importantes no início.

Gráfico 11.1: Sobre o início da atividade no local de trabalho, as dificuldades serem mais significativas

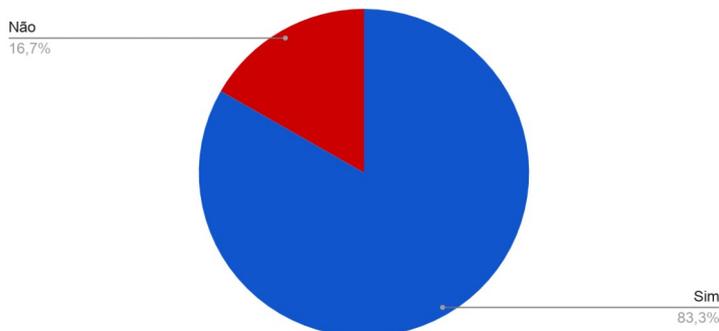
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



Quando perguntados sobre superação das dificuldades encontradas com o apoio de seus colegas de trabalho, apenas 16,7% dos entrevistados afirmam que não possuem o apoio dos seus colegas, enquanto que 83,3% afirmam que possui o apoio com seus colegas de trabalho para superar os obstáculos.

Gráfico 11.2: Sobre a superação das dificuldades encontradas com o apoio de seus colegas de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2020)



## 5. CONCLUSÃO

Através da pesquisa bibliográfica e do levantamento dos dados coletados por meio de questionário aplicado, foi possível perceber ainda mais a importância de uma nova visão para o deficiente auditivo no processo de inserção no mercado de trabalho no setor público. Algumas dificuldades foram encontradas e apresentadas na seção 4 que trata especificamente da análise dos dados, dessa forma recomenda-se que os gestores das empresas públicas pesquisadas repensem processo de inclusão e socialização do deficiente auditivo na instituição para que ocorra uma integralização ainda mais eficiente do deficiente auditivo no mercado de trabalho no setor público.

A partir da análise de dados dessa pesquisa, percebe-se também que poucos deficientes auditivos conseguiram entrar no mercado de trabalho no setor público, inclusive essa foi dificuldades da pesquisa visto que o quantitativo de pessoas surdas entrevistadas foi relativamente baixo. Nota-se também, que existem algumas barreiras em relação à comunicação do servidor público portador de deficiência auditiva com outros profissionais e a falta de acessibilidade a instituição.

Contudo, se faz necessário uma boa preparação tanto para os funcionários do setor público que irão receber e assessorar o deficiente auditivo, quanto para os deficientes auditivos que irão fazer parte da equipe. É fundamental que o portador de deficiência auditiva apresente suas potencialidades no trabalho e que ocorra a integralização desses profissionais portadores de deficiência e a acessibilidade plena aos demais colegas, chefia direta e a instituição como um todo.

### Referencias:

BAHIA, Melissa. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2006.

BELTRÃO, D. C.; BRUNSTEIN, J. **Reconhecimento e construção da competência da pessoa com deficiência na organização em debate**. Revista de Administração, v. 47, n. 1, p. 7-21, 2012.

BISOL, C.A. & Valentini, C.B. **Surdez e Deficiência Auditiva - qual a diferença? Objeto de aprendizagem Incluir** – UCS/FAPERGS, 2011. Disponível em: <[http://www.grupoelri.com.br/Incluir/downloads/OA\\_SURDEZ\\_Surdez\\_X\\_Def\\_Audit\\_Texto.pdf](http://www.grupoelri.com.br/Incluir/downloads/OA_SURDEZ_Surdez_X_Def_Audit_Texto.pdf)>. Acesso em 06 jul. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm)>. Acesso em 06 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Líbras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Acesso em 12 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 2014.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015,** a. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em 04 mar. 2020.

BUENO, C.L.R; PAULA, A. R.. **Acessibilidade no mundo do trabalho.** I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2006.

CARDOSO, A. H. A., Rodrigues, K. G., & Bachion, M. M. . **Percepção da pessoa com surdez severa e/ou profunda acerca do processo de comunicação durante seu atendimento de saúde.** 2006.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **Inserção de gestão de trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** Revista de Administração Contemporânea, v. 13, p. 121-138, 2009.

\_\_\_\_\_. **Socialização organizacional de pessoas com deficiência.** Revista de Administração de Empresas, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

COHEN, R; DUARTE, C. R; **Segregação e Exclusão Sócio-Espacial: A questão dos Portadores de necessidades especiais-** Encontro Nacional da Anpur: Modernidade, Exclusão e Espacialidade do Futuro, 1995, Brasília, In, Anais do VI Encontro Nacional da ANPUR. 1995.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Trabalho, Educação e Saúde, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIMENES, Antonia Maria et al. **A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 2014. Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_33\\_1426199840.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf)>. Acesso em: 30 mai. 2020.

HONORA, Márcia; FRIZANCO, Mary Lopes Esteves. **Esclarecendo as deficiências.** São Paulo: Cirando Cultural, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência.** IBGE, Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-comdeficiencia.html>>. Acesso em: 09 jun. 2020.

I.SOCIAL. Soluções em Inclusão Social. **Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho 2017/2018.** Disponível em <<http://isocial.com.br/isocial-download-form.php>>. Acesso em 07 jun. 2020.

KINSKY, Marcos (2004). **Serpro garante acessibilidade digital para portadores de necessidades especiais.** Disponível em: <[http://www.serpro.gov.br/noticiasSERPRO/20040618\\_07/view](http://www.serpro.gov.br/noticiasSERPRO/20040618_07/view)>. Acesso em: 07 jun. 2020.

KLEIN, M. (1998). **Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador.** In C. Skliar (Org.). A surdez: um olhar sobre as diferenças (pp. 75-91). Porto Alegre: Mediação.

Locomotiva Instituto de Pesquisa. **Raio X da surdez no Brasil.** Setembro/2019. disponível em: <<https://www.ilocomotiva.com.br/>>. Acesso em: 12 jul. 2020.

SANTOS, Nilton Cesar, SILVA, Itamara Cristina da; **A Importância da Inclusão do Deficiente Auditivo na Cultura da Organização.** Revista diálogos interdisciplinares, Mogi das Cruzes, 2015, v.4, n.1, p 24-43, 2015.

MARQUES, Maria da Conceição da Costa. **Aplicação dos Princípios da Governança Corporativa Aplicação dos Princípios da Governança Corporativa ao Sector Público**. RAC, v. 11, n. 2, Abr./Jun. 2007: 11-26.

MINAYO, M. C. S. (organizadora). **Pesquisa Social: Teoria, Método e Criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1995.

MINISTÉRIO da Educação. **Mais de 6,7 milhões de estudantes se inscrevem para a edição de 2018 do exame nacional**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/enem?start=640>>. Acesso em 10 jun. 2020.

PAULA, A. R.; BUENO, C.L.R. **Acessibilidade no mundo do trabalho. I Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Brasília, 2006. Disponível em:<<http://www.entreamigos.com.br/textos/trabalho/AcessibilidadeNoMT.pdf>> Acesso em: 10 jun. 2020.

PAULINO, V.C.; CORREA, P.M.; MANZINI, E.J.; **Um estudo sobre a acessibilidade física em nove escolas municipais do ensino fundamental de uma cidade do interior paulista**. RevInicCient FFC, 2008; 8(1): 59-74.

PAZ, R. J.. **As Pessoas Portadoras de Deficiência Auditiva no Brasil: Inclusão Social**. João Pessoa: Ed. Universitária/ UFPB, 2006. 173 p. il.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. **Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização**. Revista Brasileira de Educação Especial, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012

PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS: **Expectativas e Percepções sobre a inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, 2014. Disponível em: <<http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1410439909PesquisaRH2014VF.pdf>>. Acesso em 12 nov. 2020.

SARRAF, V. P. **O conceito de acessibilidade ganha força entre os museus brasileiros**. Rev. Cidadania. Ano 5, Nº. 40. Bunge. São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://www.fundacaobunge.org.br/site/jornal\\_cidadania/edicoes/JC\\_40.pdf](http://www.fundacaobunge.org.br/site/jornal_cidadania/edicoes/JC_40.pdf)> Acesso em: 10 jun. 2020.

SASSAKI, R. K. (1997). **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo**. Gestão & Produção, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011

VASCONCELOS, F. D. **O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

# Apêndice

## Questionário TCC

Olá, sou Victória Regina, essa pesquisa é referente a um trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Administração Pública da URFPE e tem por objetivo coletar informações sobre como você avalia a acessibilidade no seu ambiente de trabalho. Vale salientar que não existem respostas certas ou erradas. As respostas devem refletir apenas a sua própria percepção. Sendo assim, o valor desta pesquisa depende da clareza e franqueza das suas informações. Agradecemos, desde já, a sua participação.

\*Obrigatório

1. Nome \*

---

2. 1. Você é portador de deficiência auditiva? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

3. 2. O ambiente de trabalho atende as suas necessidades como portador de deficiência auditiva? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Muito pouco

Pouco

Atende

Atende plenamente

4. 3. Você encontra dificuldades para desenvolver suas atividades no ambiente de trabalho? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente  
 Sempre

5. 3.1. Você pode citar alguns tipos de dificuldades, caso existam ? \*

\_\_\_\_\_

6. 4. Você já se sentiu discriminado no emprego? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Raramente  
 Às vezes  
 Frequentemente  
 Sempre

7. 5. Você sabe informar se ao ingressar na empresa os outros funcionários são preparados para receber a pessoa com deficiência? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Sim  
 Não

8. 6. Você passou por algum treinamento antes de assumir suas obrigações? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

9. 6.1. Se sim, você pode citar? \*

\_\_\_\_\_

10. 7. A empresa em que trabalha possui outros funcionários com algum outro tipo de deficiência? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

11. 7.1. Se sim, você pode citar? \*

\_\_\_\_\_

12. 8. Você teve dificuldades para ingressar no mercado de trabalho? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

13. 8.1. Se sim, qual(ais) dificuldades? \*

\_\_\_\_\_

14. 9. Como é o seu relacionamento com os funcionários ouvintes e para com os profissionais responsáveis pela empresa? \*

Marcar apenas uma oval.

- Totalmente satisfatório  
 Satisfatório  
 Insatisfatório  
 Totalmente insatisfatório

15. 10. Os profissionais responsáveis pela empresa realizam adequações e ou adaptações na empresa referente à sua inclusão? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

16. 10.1. Se sim, você pode citar algumas? \*

\_\_\_\_\_

17. 11. Em sua opinião, algo precisa ser mudado no processo de inclusão da empresa que você trabalha, para que se possa integrar ainda mais com o profissional portador de deficiência auditiva? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

18. 11.1. Se sim, Você pode citar o quê? \*

\_\_\_\_\_

19. 12. No início da atividade no local de trabalho, as dificuldades eram mais significativas? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não

20. 12.1. Houve superação da(s) dificuldade(s) encontrada(s) com o apoio de seus colegas de trabalho? \*

Marcar apenas uma oval.

- Sim  
 Não
-