



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

KELLY GOMES COSTA

**A PERCEPÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS EM RELAÇÃO AO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

CAMPINA GRANDE
2016

KELLY GOMES COSTA

**A PERCEPÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS EM RELAÇÃO AO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientador: Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda

CAMPINA GRANDE
2016

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C837p Costa, Kelly Gomes
A percepção dos deficientes auditivos em relação ao ambiente organizacional [manuscrito] / Kelly Gomes Costa. - 2016.
36 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2016.

"Orientação: Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas".

1. Deficiente auditivo. 2. Comunicação. 3. Mercado de trabalho. 4. Inclusão social. I. Título.

21. ed. CDD 362.42

KELLY GOMES COSTA

9,0 (Nove)

A PERCEPÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS EM RELAÇÃO AO AMBIENTE
ORGANIZACIONAL

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovada em: 24/10/2016.

BANCA EXAMINADORA

Yêda Silveira Martins Lacerda

Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Maria Dílma Guedes

Profa. Ma. Maria Dílma Guedes
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Anne Isabelly Pereira das Neves

Profa. Ma. Anne Isabelly Pereira das Neves
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

A PERCEPÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS EM RELAÇÃO AO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

COSTA, Kelly Gomes¹
LACERDA, Yêda Silveira Martins²

RESUMO

O número de pessoas contratadas com deficiência auditiva está cada vez maior nas organizações. É um grande desafio para as empresas buscar a melhor maneira de como se comunicar com os deficientes auditivos no ambiente organizacional e se preparar para conviver com essas diferenças. O objetivo geral é analisar a percepção dos deficientes auditivos com relação ao mercado de trabalho para PNE's. A pergunta que orienta a pesquisa indaga sobre como os deficientes auditivos percebem o mercado de trabalho e sua inserção nas organizações? O artigo fundamenta-se em pesquisa com característica descritiva, exploratória e de campo. A metodologia utilizada é do tipo de pesquisa quali-quantitativa, o instrumento utilizado foi um questionário contendo 13 questões fechadas, de acordo com o modelo proposto pela FEBRABAN – baseado no modelo de gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho (2006), o universo da pesquisa é composto por deficientes auditivos e a amostra corresponde a 25 respondentes, que trabalham de carteira assinada no município de Campina Grande. O resultado indica que o deficiente auditivo percebe que o mercado de trabalho ainda está despreparado para receber pessoa com este tipo de deficiência. É responsabilidade da empresa contratar um profissional qualificado que saiba se comunicar com os deficientes auditivos. Logo é de extrema importância, que na empresa tenha no mínimo um intérprete de Libras, que facilite a comunicação entre a empresa e o deficiente auditivo, promovendo assim, ações e criando um ambiente organizacional que respeite as limitações e facilite o convívio social.

Palavras-Chave: Deficiente auditivo. Intercomunicação. Mercado de trabalho.

¹ Aluna de Graduação em Administração na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I.
E-mail: kellygomes_3mgk@hotmail.com

² Professora na Universidade Estadual da Paraíba – Campus I

ABSTRACT

The number of people hired with hearing impairment is increasing in organizations. It's a big challenge for companies seeking the best way of how to communicate with the hearing impaired in the organizational environment and prepare to live with these differences. The general objective is to analyze the labor market is prepared to receive people with this type of special need. The question that guides the research asks how the deaf perceive the labor market and their involvement in organizations. The article is based on research with descriptive characteristic, exploratory and field. The methodology used is the type of qualitative and quantitative research, the instrument was a questionnaire containing 13 closed questions, according to the model proposed by Febraban - based management model for people with disabilities in the workplace (2006), research universe consists of the deaf and the sample is 25 respondents, who work a formal contract in Campina Grande. The result indicates that the hearing impaired realizes that the labor market is still unprepared to receive person with this type of disability. It is the company's responsibility to hire a qualified professional who can communicate with the hearing impaired. Logo is very important that the company has at least one interpreter pounds, which facilitates communication between the company and the hearing impaired, thus promoting actions and creating an organizational environment that respects the limitations and facilitates social interaction.

Keywords: Hearing impaired. Intercommunication. Job market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1 COMUNICAÇÃO	11
2.2 O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO.....	11
2.2.1 Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS	12
2.2.2 Tipos e Conceitos das Deficiências	13
2.2.3 Lei e Cotas para Deficientes	17
3. METODOLOGIA	20
4. ANÁLISE DOS DADOS	22
5. CONCLUSÃO	33

1. INTRODUÇÃO

Antigamente a sociedade não aceitava pessoas que tivessem algum tipo de deficiência. As pessoas com necessidades especiais eram ignoradas, tratadas com total rejeição e muitas eram até condenadas à morte.

O Renascimento marcou a fase mais esclarecida da sociedade, com o surgimento de direitos reconhecidos como universais, a partir de uma filosofia humanista e com grande avanço da ciência.

A partir daí surge a ideia de que o grupo de pessoas com deficiência deveria ter uma atenção maior. No século XVI surgiu a melhoria no atendimento às pessoas portadoras de deficiência auditiva que antes eram tratadas como “ineducáveis”, quando não, eram possuídas por maus espíritos.

No início do século XX, na Revolução Industrial, foi que começou o interesse e despertou-se uma atenção especial aos deficientes, surgindo assim, a educação especial destinada a um projeto de inclusão social.

A Declaração Mundial de Educação para Todos, em 1990, e a Declaração de Salamanca, em 1994, ajudaram o Brasil a firmar o seu compromisso com o desenvolvimento de uma educação inclusiva, pois ambas têm como propósito a acessibilidade e a permanência de todos na educação.

Conforme nos orienta a Constituição Federal Brasileira (1988):

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.
(BRASIL, 1988)

A Constituição Brasileira garante que somos todos iguais perante a lei. Entretanto, é necessário existir direitos específicos para as pessoas com necessidades especiais – PNE, direitos estes que amenizem, na medida do possível, as limitações ou impossibilidades impostas pela vida.

Ao longo dos anos, este grupo de pessoas, antes excluídos da sociedade foi se fortalecendo e conquistando direitos como o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais – Libras, a lei de cotas para deficientes, a lei de inclusão social entre outros.

A comunicação promove a integração, a instrução e troca mútua de informações, estabelecendo assim, as relações sociais. É dentro deste ambiente organizacional que se estabelecem as relações sociais, e isto tem um papel fundamental, no qual constitui um espaço

organizado para a construção de atitudes, conhecimentos e habilidades, ou seja, busca o desenvolvimento de competências necessárias para o exercício da cidadania de forma consciente e responsável.

Todo cidadão, independentemente de suas limitações, tem direito de buscar se qualificar e posteriormente ser inserido no mercado de trabalho.

A inclusão social das pessoas com deficiência tem por objetivo torna-las participantes da vida em todas as áreas, seja ela social econômica e política, garantindo-lhes respeito aos seus direitos na sociedade. Além disto, ela também procura sensibilizar a sociedade, quanto ao reconhecimento e aceitação das diferenças, quer seja no campo físico, mental ou público, despertando em cada pessoa o compromisso de conviver sem discriminação.

A Constituição Federal tem assegurado reserva de mercado tanto no âmbito do setor público, quanto no das empresas privadas, através de determinada percentagem de vagas para pessoas com deficiência, conforme determina a Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 37 no inciso VIII e Decreto Regulamentador nº: 3.298/99.

Diante de toda essa mudança de comportamental da sociedade ao longo destes anos é necessário que as empresas se tornem cada vez mais inclusivas, incentivando ações de atração e manutenção à mão de obra diversificada, proporcionando assim, ambientes receptíveis e facilitando o convívio social. Nesse contexto surgiu a seguinte questão, que direcionou esta pesquisa: *como os deficientes auditivos percebem a sua inserção nas organizações?*

O objetivo desse estudo é analisar a percepção dos deficientes auditivos com relação ao mercado de trabalho para PNE's. O objetivo específico é analisar se nas organizações existem pessoas capacitadas como um intérprete de Libras para promover a comunicação entre o deficiente auditivo e a empresa.

A metodologia baseia-se em uma pesquisa com abordagem quali-quantitativa, onde se coleta dados através de um questionário respondido por um grupo de deficientes auditivos, que trabalham de carteira assinada no município de Campina Grande - PB.

Devido ao grande potencial em relação à contratação de pessoas com deficiência auditiva pelo mercado de trabalho na Paraíba e principalmente em Campina Grande, o estudo baseado no modelo proposto pela FEBRABAN – fundamentado no modelo de gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (2006) revela a importância da presente pesquisa e a necessidade cada vez maior de se difundir a maneira de como os deficientes auditivos se veem inseridos nas organizações.

A pesquisa traz consigo uma grande perspectiva de crescimento com a implantação de um intérprete de Libras em todas as empresas na Paraíba, pois isto é um fator que beneficia o governo, a empresa e o social.

Em seguida, os questionários foram organizados de modo a agrupar respostas dos deficientes auditivos, com o objetivo de analisar os dados. Essa pesquisa considerou os conceitos fundamentais acerca da percepção dos deficientes auditivos em relação ao ambiente organizacional e fundamentou-se a partir de autores da comunicação empresarial e documentos legais, entre eles a Constituição Federal (1988), a declaração de Salamanca (1994), Motta (2008), Carvalho-Freitas (2009), Forato-Piato (2013), Oliveira (2012), Cardoso (2006), Bernardes (2012), entre outros.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 COMUNICAÇÃO

A comunicação é de fundamental importância para os seres humanos e as organizações pois é através dela que compartilhamos informações entre si, tornando assim, a comunicação uma atividade essencial para a vida em sociedade.

Robbins (2005, p.232) afirma que “a comunicação, contudo, é mais do que simplesmente transmitir um significado. Ela precisa ser compreendida. Portanto, a comunicação precisa incluir a transferência e a compreensão do significado”.

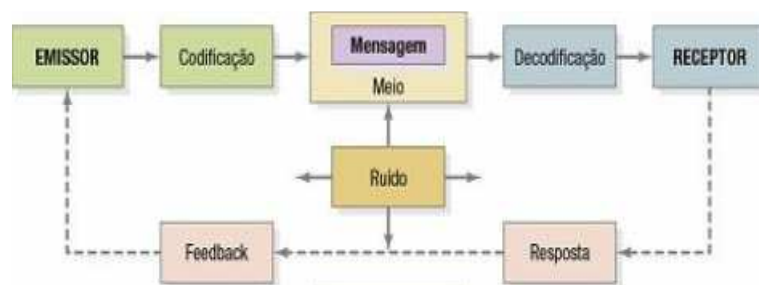
A comunicação é utilizada como ferramenta de integração, instrução, troca mútua e desenvolvimento entre as pessoas:

Comunicação ocorre quando uma informação é transmitida a alguém, e é então compartilhada também por esse alguém. Para que haja comunicação, é necessário que o destinatário da informação receba-a e compreenda. Comunicar significa tornar comum a uma ou mais pessoas determinadas informação. (CHIAVENATO, 2007, p.128)

2.2 O PROCESSO DE COMUNICAÇÃO

O processo de comunicação se desenvolve da seguinte maneira: na transmissão de informação ocorre entre um emissor e um receptor que descodifica (interpreta) certa mensagem. Conforme nos mostra a figura abaixo:

Figura 1: Processo de Comunicação



Fonte: Horta, 2014.

A mensagem é codificada através de um sistema de sinais definidos que podem ser gestos, sons, indícios, uma língua natural (português, inglês, espanhol, entre outros), ou também, outros códigos que possuem um significado (por exemplo, as cores do semáforo) e é

transportada até o destinatário através de um canal de comunicação (o meio por onde circula a mensagem, seja por carta, telefone, comunicado na televisão, e-mails ou redes sociais).

Existem dois tipos de comunicação: a verbal, que consiste por meio de uma linguagem falada ou escrita e a não verbal, que consiste por meio de sinais não linguísticos como gestos, expressões faciais, imagens entre outros.

Conciliar informação a todos os processos que envolvem a comunicação dentro de uma organização é um grande desafio. Logo, a informação está diretamente ligada à comunicação onde ambas são utilizadas como instrumentos em processos poderosos de ampliação e integração nas estruturas organizacionais.

Expressando esta forma mais radical, pode-se afirmar que comunicação e organização constituem um único fenômeno, isto é, comunicação é organização e organização é comunicação: os dois processos são isomórficos. (PUTNAM et al., 2004 apud CARDOSO, 2005; TAYLOR, 1993 apud CARDOSO, 2005).

Nas organizações utilizamos alguns ramos da comunicação como: a teoria da informação, comunicação intrapessoal, comunicação interpessoal, marketing, publicidade, propaganda, relações públicas, análise do discurso, telecomunicações e jornalismo.

A comunicação interna tem papel fundamental e trata-se de um fator essencial para que as organizações obtenham sucesso. Existe um profissional específico geralmente um jornalista ou profissional de relações públicas, responsável em desenvolver canais de comunicação, ou seja, meios pelos quais as empresas podem utilizar para implantar em seu sistema de comunicação para os funcionários.

Alguns meios são utilizados como ferramentas para promover a comunicação dentro das empresas são eles: jornal mural, boletins, televisão corporativa, intranet, jornal institucional, blogs, portal corporativo, newsletter, entre outros, uma vez que “a meta principal da comunicação é a persuasão, a tentativa de levar outras pessoas a adotarem o ponto de vista de quem fala” (BERLO, 1999, p.7).

Todos os ramos da comunicação são utilizados na organização para que se tenha uma comunicação eficiente. Logo, faz necessário que todos os *stakeholders* envolvidos transmitam cada vez mais, uma mensagem clara e objetiva, convencendo assim, tanto o cliente interno quanto o externo o desejo em adquirir o seu produto ou serviço.

2.2.1 Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS

A Língua Brasileira de Sinais – Libras tem sua origem na Língua de Sinais Francesa, porém, no Brasil só foi reconhecida como uma língua com estrutura própria por meio da Lei 10.436/2002.

A Libras foi decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente da república por meio da Lei 10.436, de 24 de abril de 2002 e dispõe dos seguintes tópicos:

O artigo 1º é reconhecido como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Esta lei além de reconhecer a Libras como língua oficial dos deficientes auditivos, ainda garante o direito à assistência à saúde assegurando o atendimento e tratamento necessário a qualquer pessoa portadora de deficiência auditiva. Garante também a inclusão do ensino da Língua Brasileira de Sinais – Libras nos Parâmetros Curriculares Nacionais – PCNs. A Libras não pode substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

Libras possui a natureza visual motora representada como língua através de gestos, por estar associada aos sinais que representa e requer uma atenção maior de quem visualiza, conforme orienta a Constituição de 1988 no parágrafo único abaixo:

Entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil. (BRASIL, 2011).

A língua gestual não é universal, porém, os significados não são os mesmos em todos os países. Os gestos têm mesma representação, porém, diferentes significados. Seu aprendizado requer a utilização das mãos para trabalhar os sinais e a partir desses movimentos, a combinação deles, acontecem naturalmente à comunicação com os deficientes auditivos.

Uma característica comum nos deficientes auditivos é que por conta da sua deficiência, eles acabam desenvolvendo outros sentidos, que neste caso é a visão, conseqüentemente apresentam facilidade enorme de concentração devido à deficiência auditiva.

Libras permite a comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e as ouvintes, fazendo com que o deficiente auditivo obtenha informações do mundo no qual vive, conhecendo seus direitos, deveres e procurando desenvolver o seu papel de cidadão.

2.2.2 Tipos e Conceitos das Deficiências

A constituição Brasileira de 1988, no artigo 3º define deficiência como toda perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades.

De acordo com a Constituição Brasileira:

Deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. (BRASIL, 2011, p.90)

O artigo 4º do **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999, considera pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

Deficiência Física - tipos e definições de deficiência física referem-se à alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência auditiva (também conhecida como **hipoacusia ou surdez**) é a incapacidade parcial ou total de audição. Pode ser de nascença ou causada posteriormente por doenças.

No passado, costumava-se achar que a surdez era acompanhada por algum tipo de déficit de inteligência. Entretanto, com a inclusão dos surdos no processo educativo, compreendeu-se que eles, em sua maioria, não tinham a possibilidade de desenvolver a inteligência em virtude dos poucos estímulos que recebiam e que isto era devido à dificuldade de comunicação entre surdos e ouvintes. Porém, o desenvolvimento das diversas línguas de sinais e o trabalho de ensino das línguas orais permitiram aos surdos os meios de desenvolvimento de sua inteligência.

Perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- De 41 a 55 db – surdez moderada;
- De 56 a 70 db – surdez acentuada;
- De 71 a 90 db – surdez severa;
- Acima de 91 db – surdez profunda;
- Anacusia – surdez total ou perda total da capacidade auditiva.

Deficiência Visual. Cegueira - Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

Deficiência Mental - Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- Comunicação;
- Cuidado pessoal;
- Habilidades sociais;
- Utilização da comunidade;
- Saúde e segurança;
- Habilidades acadêmicas;
- Lazer;
- Trabalho.

Deficiência Múltipla - As pessoas portadoras de deficiência múltipla são aquelas afetadas em duas ou mais áreas, caracterizando uma associação entre diferentes deficiências, com possibilidades bastante amplas de combinações. Um exemplo seriam as pessoas que têm deficiência mental e física. A múltipla deficiência é uma situação grave e, felizmente, sua presença na população geral é menor, em termos numéricos.

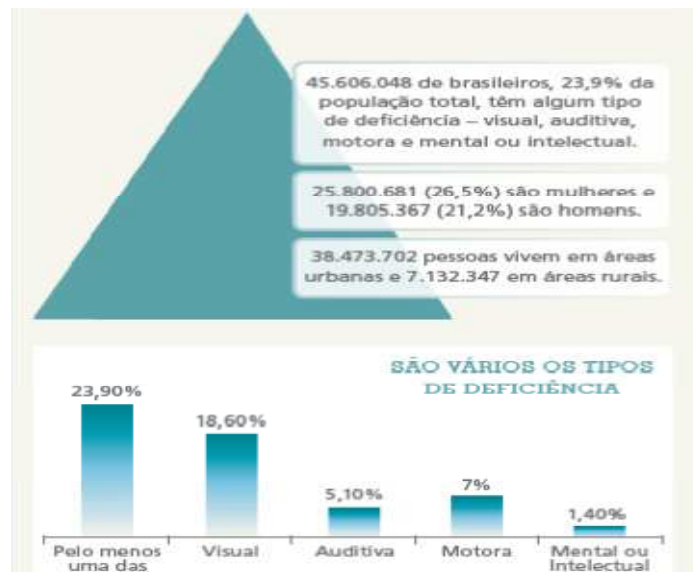
2.2.2.1 Índices do IBGE de pessoas com deficiência no Brasil segundo o último censo 2010

Todo ser humano tem direito de desfrutar de todas as condições necessárias para o seu desenvolvimento. Inclusive as pessoas com algum tipo de deficiência que não pode sofrer nenhum tipo de discriminação por conta dela.

O paradigma da deficiência, no entanto, reforça a proteção de direitos das pessoas que já são contempladas e a estende aos grupos ainda não protegidos.

O último censo realizado no Brasil foi no ano de 2010 e segundo os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no censo demográfico, descreveram a prevalência dos diferentes tipos de deficiência e as características das pessoas que compõem esse segmento da população.

Os dados revelados aqui foram obtidos no último censo. Os questionários seguiram as propostas do Grupo de Washington sobre Estatísticas das pessoas com Deficiência.

Figura 2: Características Gerais da População Religião e Pessoas com Deficiência

Fonte: IBGE, 2010.

Considerando a população residente no país, 23,9% possuíam pelo menos uma das deficiências investigadas: visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. A prevalência da deficiência variou de acordo com a natureza delas. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar está a deficiência motora, ocorrendo em 7% da população seguidas da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%.

2.2.2.1.1 A Deficiência nas Grandes Regiões Brasileiras

As respostas aos questionários do IBGE refletem a percepção que as pessoas têm sobre suas funcionalidades. A funcionalidade não depende somente da restrição corporal, mas também, e principalmente, de estrutura de organização social flexível e adaptável a todos os tipos de pessoas, notadamente crianças, pessoas com deficiência (permanente ou motora) e idosos. Estados e regiões oferecem condições de vida diferentes para seus habitantes e como as pessoas com deficiência incluem em suas percepções as dificuldades e facilidades que enfrentam em suas vidas diárias, a incidência pode ser maior ou menor, dependendo das condições oferecidas pelo estado e região. Portanto, a maior incidência pode refletir, também, condições de vida piores encontradas em alguns estados e regiões.

A Região Nordeste teve a maior taxa de prevalência de pessoas com pelo menos uma das deficiências, de 26,3%, tendência que foi mantida desde o Censo de 2000, quando a taxa

foi de 16,8% e a maior entre as regiões brasileiras. As menores incidências ocorreram nas regiões sul e Centro Oeste, 22,5% e 22,51%, respectivamente. Esses dados corroboram a tese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza e que os programas de combate à pobreza também melhoram a vida das pessoas com deficiência.

Figura 3: Proporção das pessoas com deficiências



Fonte: IBGE, 2010.

Entre os estados brasileiros, a maior incidência da deficiência ocorreu nos estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba, com taxas de 27,76% e 27,58%, respectivamente, bem acima da média nacional de 23,9%. As mais baixas ocorreram no Distrito Federal e no Estado de São Paulo, com 22,3% e 22,6%, respectivamente. Embora as políticas para as pessoas com deficiência sejam, em sua grande maioria, nacionais, estados e municípios desenvolvem políticas complementares e executam ações dos programas federais.

2.2.3 Lei e Cotas para Deficientes

A Constituição Brasileira criou a Lei nº 8.231, de 24 de julho de 1991, lei que regula de contratação de Deficientes nas Empresas. Essa lei, de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de portadores de necessidades especiais. O Artigo 93 refere-se à empresa com 100 ou mais funcionários que são obrigadas a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- Até 200 funcionários – 2%

- De 201 até 500 funcionários – 3%
- De 501 até 1000 funcionários – 4%
- De 1001 em diante funcionários – 5%

É de inteira responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego buscar conscientizar, fiscalizar e se necessário for aplicar a multa por descumprimento do artigo 133 da lei 8.213/1991. Já os valores das multas passaram por reajustes através da Portaria Interministerial Ministros De Estado Do Trabalho E Previdência Social – MTPS/MF nº 1 de 08.01.2016. Conforme as últimas atualizações destes valores das multas variam de 2.143,04 até a R\$ 3.214,55 de acordo com a quantidade de funcionários na empresa.

2.2.3.1 Lei de Inclusão Social

O decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 regulamentou a Lei Nº 7.853, de 20 de outubro de 1989 que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, consolidou as normas de proteção e deu outras providências.

A Lei 13.146 de 6 de julho 2015 no artigo 34 assegura que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A lei assegura a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, mas que obedecem as regras de acessibilidade, auxílio de recursos tecnológicos e se for necessárias adaptações físicas no próprio ambiente organizacional.

Para que uma organização se torne inclusiva e posicione-se com uma colocação competitiva bem definida em relação aos seus concorrentes é necessário estabelecer algumas diretrizes. São elas: priorizar o atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho, disponibilizar suportes individualizados que atenda a pessoa com deficiência, respeitar ao perfil vocacional e ao interesse pessoa com deficiência, disponibilizar aconselhamento e de apoio aos empregadores, com o objetivo de melhorar a estratégia de inclusão e de superação de barreiras, possibilidade de participação de organizações da sociedade civil, entre outros.

A inclusão tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Todo cidadão, com ou sem deficiência, precisa trabalhar para acessar os bens disponíveis no mundo moderno, bem como apoderar – se da construção da sua sociedade. Nesta lógica, manter uma pessoa, com idade e potenciais condições, fora do mercado de trabalho é inviável devido ao alto custo dos benefícios assistencialistas. Além do mais, inclusiva é a sociedade que cria condições humanas para que um cidadão exerça o direito constitucional de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum. (BAHIA, 2006 apud MONTEIRO et al., 2011)

O trabalho dignifica o homem, ou seja, as pessoas se sentem úteis prestando o seu serviço à sociedade. Então qualquer pessoa com algum tipo de deficiência se possuir condições psicológicas e físicas para desenvolver alguma atividade remuneratória, porque não dá uma oportunidade a mesma. O trabalho irá ajuda-la no seu desenvolvimento tanto pessoalmente e como profissionalmente.

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como sendo uma pesquisa bibliográfica, que para Gil (2008) tem como fonte um conjunto de materiais já elaborados, formados por trabalhos científicos.

O universo da pesquisa é composto por um grupo de pessoas com deficiência auditiva e a amostra corresponde a 25 respondentes, que trabalham em empresas diferentes sendo, que todas de carteira assinada no município de Campina Grande/PB.

O estudo de caso refere-se a uma investigação mais específica, pois é através dela que buscamos entender e descrever os fatos com maior precisão. Também é considerado um estudo de caso a “investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos” (YIN, 2001, p. 32)

O tipo da pesquisa é exploratório onde o pesquisador vai iniciar o processo de sondagem, reunindo materiais que venham a comprovar as suas ideias.

Pesquisa exploratória configura-se como a fase preliminar, antes do planejamento formal do trabalho. São finalidades da pesquisa exploratória proporcionar maiores informações sobre o assunto que se vai investigar; facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque do assunto. Por meio da pesquisa exploratória, avalia-se a possibilidade de desenvolver um bom trabalho, estabelecendo-se os critérios a serem adotados, os métodos e as técnicas adequados (ANDRADE, 2008, p.5).

A pesquisa descritiva busca revelar características específicas de uma população ou experiência. Esta pesquisa proporciona uma nova visão sobre esta realidade já existente fundamentada na relação entre o objeto de estudo e as variáveis relacionadas à classificação.

Andrade (2008, p.5) afirma que “pesquisa descritiva neste tipo de pesquisa, os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles. Portanto, os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador”.

O instrumento utilizado para pesquisa foi um questionário baseado no modelo de gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho – FEBRABAN (2006), contendo 13 questões fechadas com algumas reformulações. A coleta dos dados foi realizada pela autora no período de 14 de maio de 2016 até 14 de junho de 2016.

A escala utilizada para aferição dos resultados foi do tipo de *Likert* também conhecida como escala somatória, que trata de um conjunto de afirmações relacionadas com o objeto

pesquisado. Os dados foram tabulados utilizando na estatística a médios e a frequência na análise dos resultados.

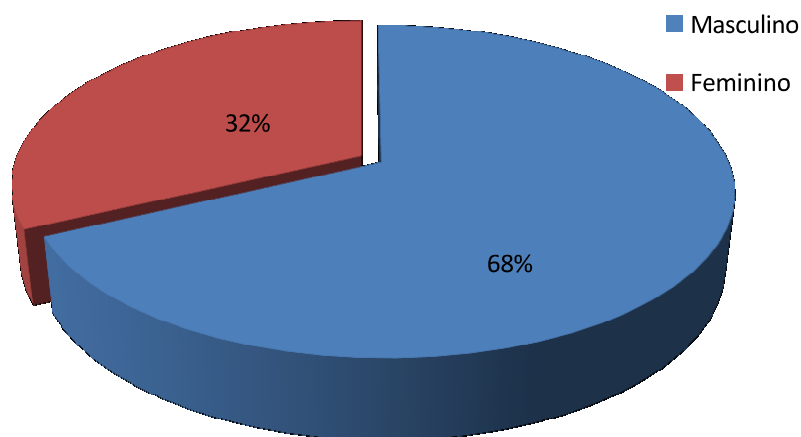
4. ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram coletados com um grupo de pessoas com deficiência auditiva composta por 25 respondentes, que trabalham em diversas empresas sendo, que todas de carteira assinada no município de Campina Grande/PB.

É importante salientar que algumas empresas embora não estejam completamente adaptadas para receber pessoas com este tipo de necessidade especial, já pensam em adotar algumas medidas que tragam maior segurança e facilite principalmente a comunicação entre o deficiente auditivo e a empresa.

Os dados do Gráfico 1 indicam que 68% dos respondentes são do gênero masculino e 32% são do gênero feminino. Ou seja, neste grupo específico de deficientes auditivos apresenta uma quantidade superior de homens do que de mulheres. A deficiência auditiva é ligeiramente maior entre os homens, o que vem a confirmar os dados de acordo com o último censo realizado em 2010, que mostra os seguintes dados: onde 5,3% são homens e 4,9% são mulheres.

Gráfico 1: Gênero dos Colaboradores



Fonte: Autoria própria, 2016.

Os dados do Gráfico 2 é referente ao estado civil, que nos mostram que 68% dos respondentes são solteiros, 24% são casados, 4% são divorciados e 4% são viúvos. Comprova-se que mais da metade são solteiros. Os deficientes auditivos até tentam se relacionarem com pessoas ouvintes, ou seja, que não possuem deficiência auditiva. Mas

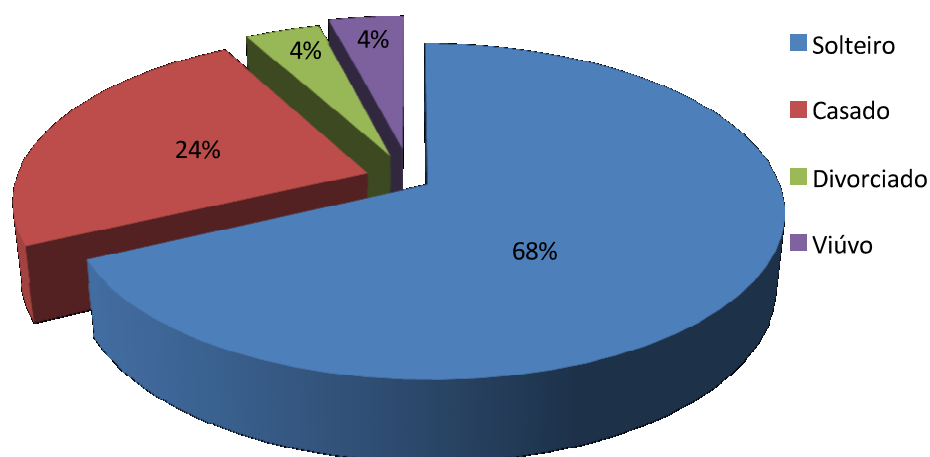
esbarram na maior dificuldade que eles encontram que é a comunicação, dificultando assim, o relacionamento entre eles.

E apenas 24% dos pesquisados são casados e através da conversa informal percebe-se que geralmente ambos são surdos, devido à facilidade que eles encontram entre si na comunicação. É notório que eles costumam andar em grupo, por que geralmente enfrentam as mesmas dificuldades, mas conseguem se entender e falam a mesma língua facilitando assim o convívio social.

A identidade cultural surda é formada através do pertencimento a uma cultura, por isso, o surdo está sempre em situação de necessidade com o outro igual, sendo a cultura surda o local onde o surdo constrói sua subjetividade de forma a assegurar a sua sobrevivência e a ter seu status dentro das múltiplas culturas.

Esse contexto abordado pelo autor acima citado esclarece que cultura é a forma global de vida ou a experiência vivida de um grupo social, é definida como um campo de forças subjetivas que se expressam através da linguagem, dos juízos de valor, da arte, das motivações, etc., gerando a ordem de um grupo, com seus códigos próprios, sua forma de organização e de solidariedade. (QUADROS, 1997).

Gráfico 2: Estado Civil



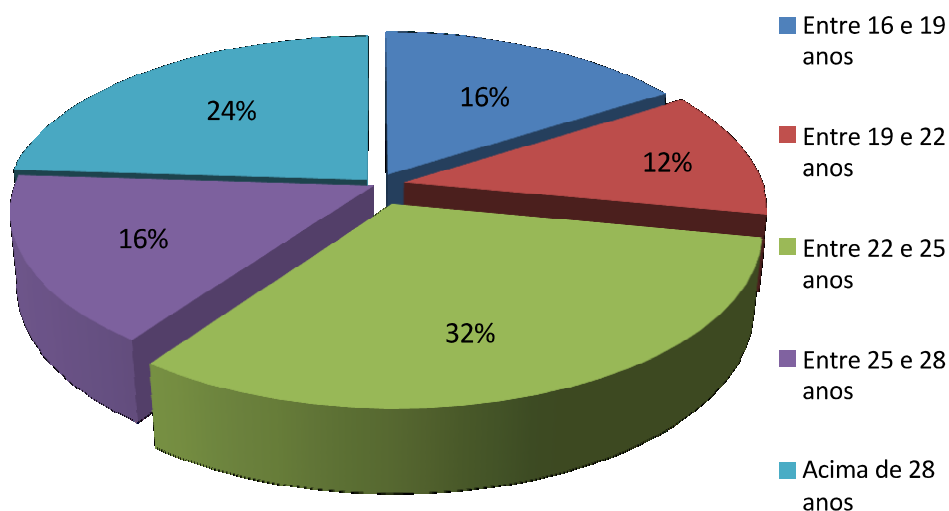
Fonte: Autoria própria, 2016.

A divisão populacional de um determinado local conforme a faixa etária ocorre da seguinte forma: Jovens – do nascimento até aos 19 anos de idade; Adultos – corresponde à população que possui entre 20 a 59 anos de idade; Idosos, ou melhor idade – pessoas que apresentam 60 anos de idade ou mais.

A presente pesquisa mostra que 16% possui idade entre 16 e 19 anos, 12% dos pesquisados possui idade entre 19 e 22 anos, já 32% possui idade entre 22 e 25 anos, 16% idade entre 25 e 28 anos e por fim 24% possui idade acima de 28 anos. O resultado destes

dados revela que para este grupo de deficientes auditivos estão dentro desta faixa etária considerada jovem e adulta.

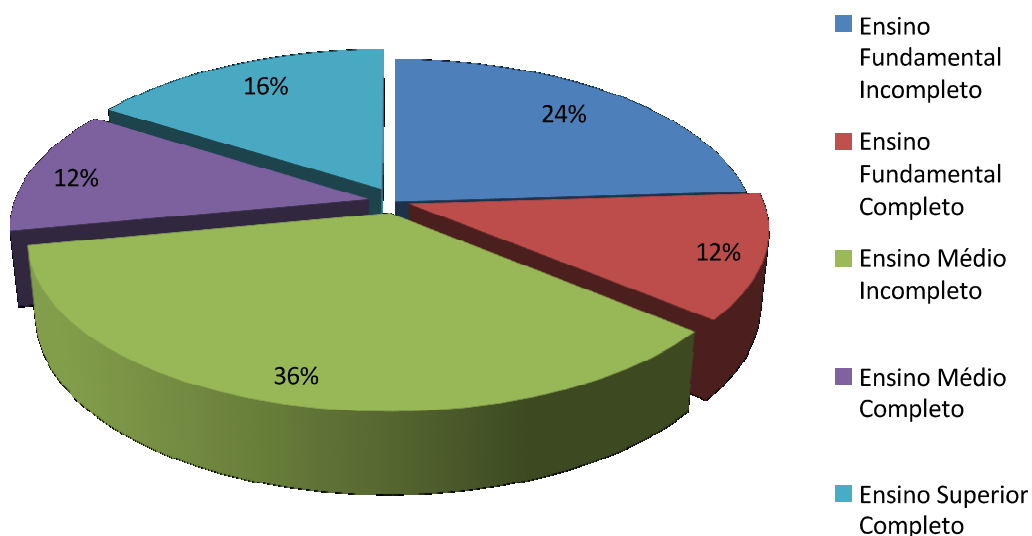
Gráfico 3: Faixa Etária



Fonte: Autoria própria, 2016.

De acordo com a pesquisa 24% possui ensino fundamental incompleto, 12% possui ensino fundamental completo, 36% ensino médio incompleto, 12% ensino médio completo e 16% superior completo. Apesar de Campina Grande possuir uma escola especializada para pessoas com deficiência auditiva conhecida como a Escola de Áudio Comunicação – EDAC. Este resultado ainda é muito baixo, pois na cidade existe toda uma estrutura física com profissionais qualificados preparados para receber e ajudar o deficiente auditivo a se desenvolver. Com 36% dos respondentes possui apenas o ensino médio incompleto com toda esta estrutura. Infelizmente este dado comprova que são poucos os deficientes auditivos que tem aproveitado esta rica oportunidade de se desenvolver, pois o conhecimento ele é libertador.

A língua de sinais é uma linguagem autêntica, com uma estrutura gramatical própria e com possibilidades de expressão em qualquer nível de abstração. Por ser tão completa quanto à língua oral é adequada, pode e deve ser utilizada no processo ensino e aprendizagem, exercendo o desenvolvimento, a comunicação e a educação dos alunos marcados por uma falta, a audição (SOARES, 1999, p. 219)

Gráfico 4 - Nível de Escolaridade

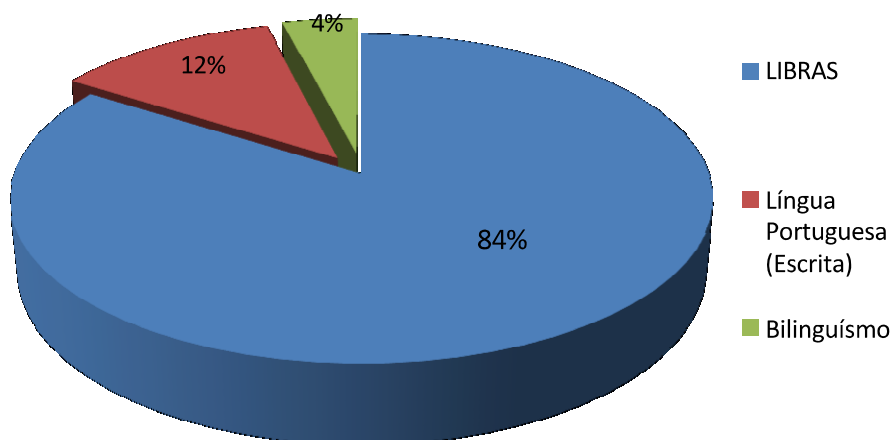
Fonte: Autoria própria, 2016.

A maior parte das pessoas no ambiente de trabalho se comunica com os surdos através de Libras o que corresponde a 84% dos respondentes, mas essas pessoas conhecem apenas alguns sinais. Já 12% afirmaram que se comunicam através da Língua Portuguesa (Escrita) no seu ambiente de trabalho, justamente pela falta de conhecimento da Língua Brasileira de Sinais – Libras e 4% se comunicam através do Bilinguismo hora se comunica por Libras e hora através da escrita.

O surdo percebe o mundo de forma diferenciada dos ouvintes, através de uma experiência visual e faz uso de uma linguagem específica para isso a língua de sinais. Esta língua é, antes de tudo, a imagem do pensamento dos surdos e faz parte da experiência vivida da comunidade surda. Como artefato cultural, a língua de sinais também é submetida à significação social a partir de critérios valorizados, sendo aprovada como sistema de linguagem rica e independente. (QUADROS, 1997).

O deficiente auditivo se comunica com os ouvintes por meio da Língua Brasileira de Sinais – Libras. É por meio dela que os deficientes auditivos conseguem se expressar, transmitir ideias e fatos, que venham a facilitar a comunicação e estabelecer as relações sociais.

Gráfico 5: Tipos de Comunicação existente dentro do Ambiente Organizacional

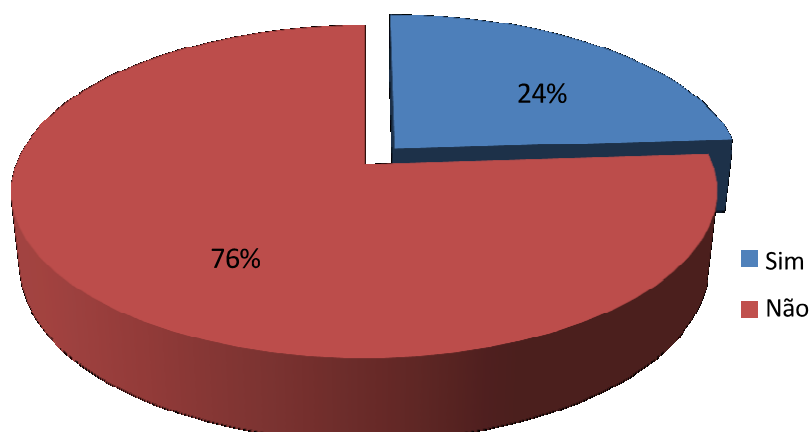


Fonte: Autoria própria, 2016.

A maioria, mais precisamente 76% não recebe nenhum benefício do governo em termos financeiros, já 24% das pessoas respondentes recebem. Então surgiu a pergunta por que alguns recebem e outros não recebem? Em nosso país existe o Benefício da Prestação Continuada da Lei Orgânica da Assistência Social (BPC/LOAS) conforme nos orienta:

O benefício da prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal ao idoso acima de 65 anos ou ao cidadão com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo, que o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2016).

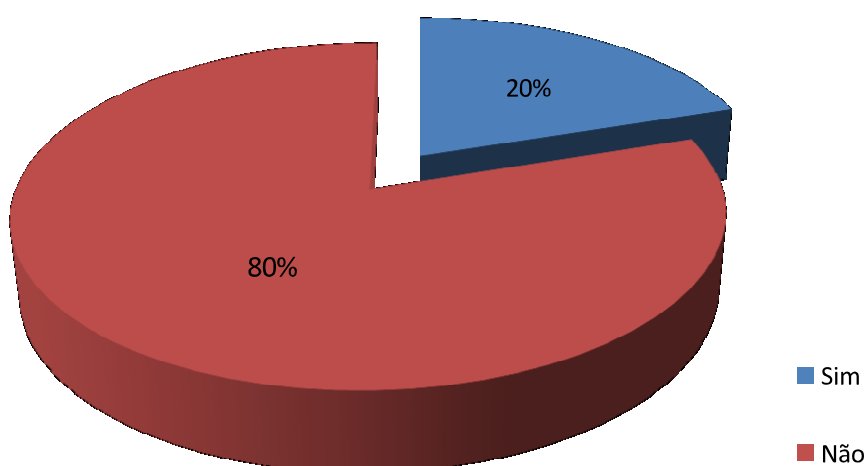
Significa que qualquer pessoa que possui alguma deficiência como física, mental, intelectual ou sensorial que impossibilite o titular de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas que não possuam tal impedimento pode ter o direito de receber este benefício. Mas cada caso possui sua particularidade e para ter direito, é necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo vigente. Por se tratar de um benefício assistencial, não é necessário ter contribuído ao INSS para ter direito a ele. No entanto, este benefício não paga 13º salário e não deixa pensão por morte.

Gráfico 6 : Você recebe algum benefício do governo?

Fonte: Autoria própria, 2016.

Diante dos dados obtidos 20% responderam que desagrada falar sobre suas limitações e 80% responderam que não desagrada. Por meio da conversa informal com os deficientes auditivos durante a aplicação dos questionários pode – se comprovar que o momento em que desagrada em falar das limitações é quando eles encontram no meio do caminho uma sociedade preconceituosa e pensando que são melhores que eles.

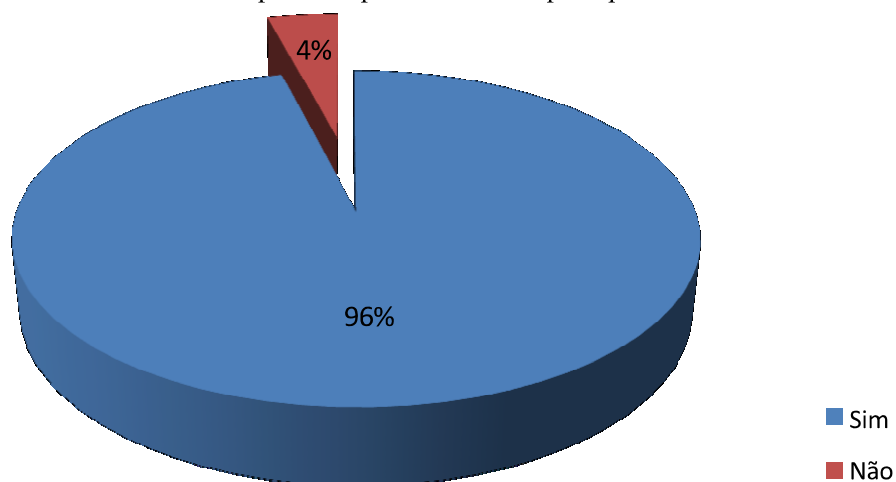
Já melhoramos um pouco em relação ao convívio com pessoas com necessidades especiais. Mas de forma muito tímida, ainda existe certo preconceito em relação às pessoas que possui algum tipo de deficiência.

Gráfico 7: Falar sobre suas limitações o desagrada?

Fonte: Autoria própria, 2016.

Em sua maioria conseguem utilizar o transporte público sozinho com 96% dos respondentes, até por que eles são independentes e conseguem desenvolver suas atividades diárias normalmente, sem está dependendo de outras pessoas para realizar determinada tarefa. Os deficientes auditivos buscam se superar e mostrar para esta sociedade que eles são capazes como qualquer outra pessoa de desenvolver qualquer tipo de atividade. Tentando assim, quebrar aquele paradigma preconceituoso de incapaz que a sociedade tem rotulado as pessoas com deficiência auditiva.

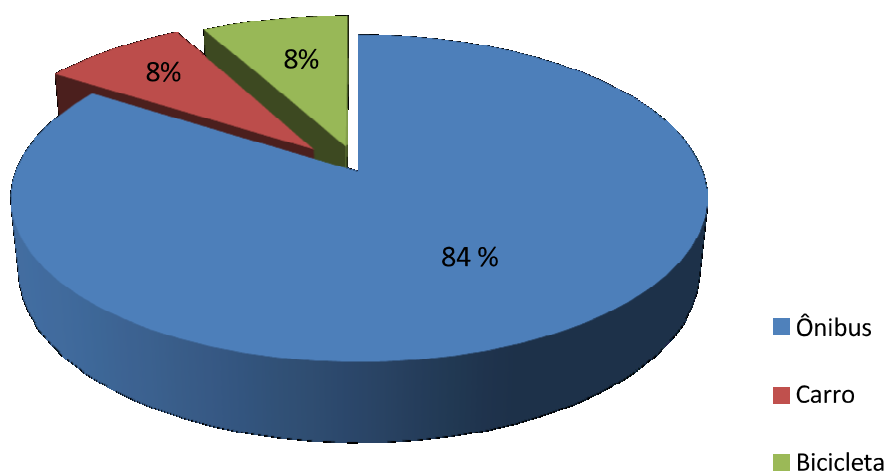
Gráfico 8: Você é independente para utilizar transporte público?



Fonte: Autoria própria, 2016.

O meio de transporte utilizado para ir trabalhar é o ônibus com 84% dos pesquisados, mais uma vez isto comprova, que o deficiente auditivo é capaz de se desenvolver e levar uma vida normal, que nem qualquer outra pessoa ouvinte. A pesquisa revelou que ainda 8% utilizam do carro e 8% utilizam da bicicleta para ir ao trabalho. Os deficientes auditivos têm condições suficientes de se relacionarem em as áreas, seja pessoalmente, profissional, econômica, política na sociedade de forma geral. O que eles buscam é que as sociedades os vejam de forma igualitária, justa e não apenas como parte integrante, mas ativa na sociedade.

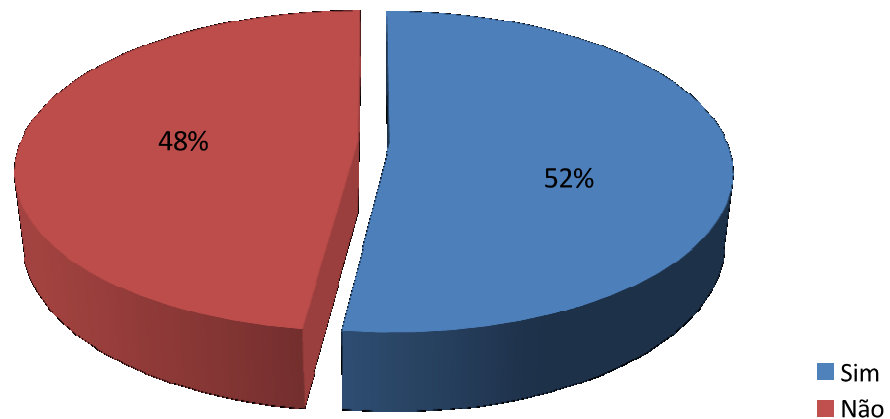
Gráfico 9: Qual o meio de transporte você utiliza para ir trabalhar?



Fonte: Autoria própria, 2016.

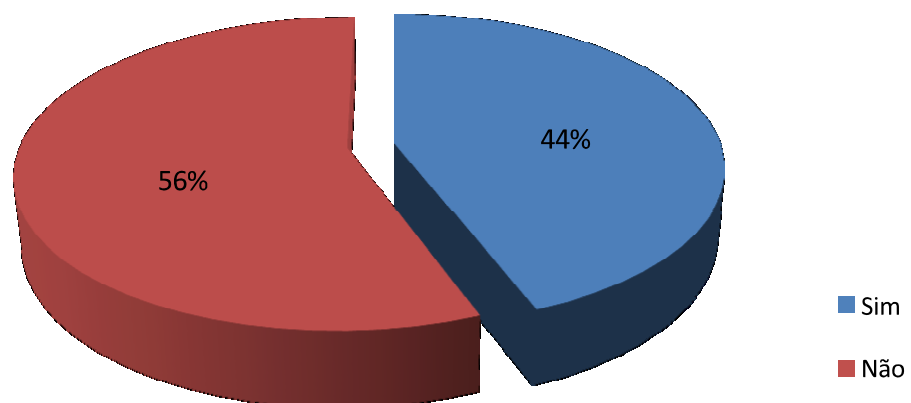
Com 48% não terem experiências profissionais anteriormente, ou seja, este é o primeiro emprego, enquanto 52% já tiveram outras experiências profissionais. O primeiro dado que trata de 48% não tivera experiência profissional anteriormente, percebe-se que foi pela falta de estudo, o que podemos comprovar lá no gráfico 4 com o nível de escolaridade, dificultando assim, uma colocação no mercado de trabalho. E com o desenvolvimento de políticas públicas voltadas a educação, a qualificação da mão de obra e a inserção destas pessoas no mercado de trabalho tem tentado reduzir este quadro.

As instituições que trabalham com pessoas com deficiência com deficiência - as instituições de educação especial – precisam rever seu planejamento e a execução do programa na área da educação profissional, como pré-condição de estas pessoas se prepararem para competir no mercado de trabalho, de forma adequada, pertinente e resolutiva sob o ponto de vista de geração de renda e de auto-realização (CARNEIRO, 2005, p.22).

Gráfico 10: Você já teve outras experiências profissionais?

Fonte: Autoria própria, 2016.

A maioria com 56% respondeu que não necessita de nenhuma adaptação especial pra trabalhar, enquanto 44% responderam que necessitam de uma adaptação especial para trabalhar que neste caso é um intérprete de Libras que promova a comunicação entre a empresa e o colaborador. É o intérprete de Libras que vai dá todo o suporte ao deficiente auditivo dentro da empresa, explicando como se deve fazer determinada tarefa, tirando suas dúvidas, interpretando quando houver reuniões para definir novos processos e mostrando quais os direitos e deveres dos funcionários.

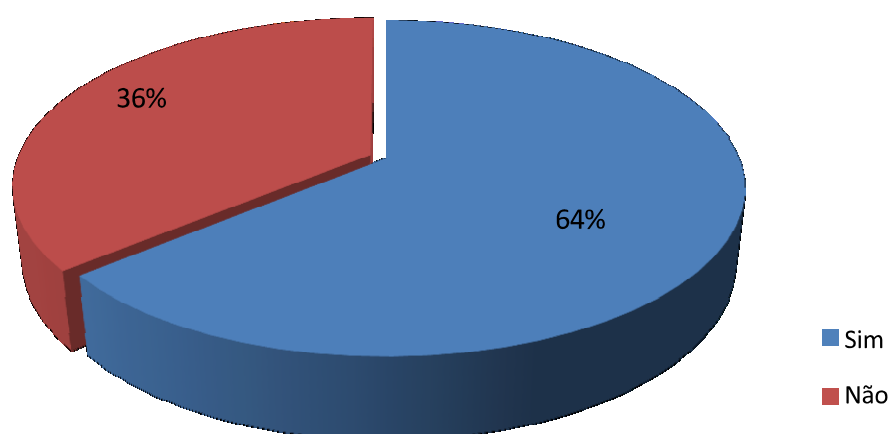
Gráfico 11: Você necessita de alguma adaptação especial para trabalhar?

Fonte: Autoria própria, 2016.

A sua maioria respondeu que sim no que corresponde a 64%, possui uma pessoa capacitada que entenda a Língua Brasileira de Sinais – Libras para atender aos colaboradores com deficiência auditiva, facilitando assim, a comunicação entre o deficiente auditivo e os

objetivos da organização. Já 36% responderam que a empresa na qual trabalha não possui nenhum funcionário que pelo menos entenda Libras. Esta pesquisa comprova que temos avançado, mas ainda falta muito a se conquistar, principalmente quando se trata da inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho.

Gráfico 12: A empresa na qual você trabalha possui colaboradores treinados e ou contratados para atender e auxiliar os funcionários com deficiência auditiva?

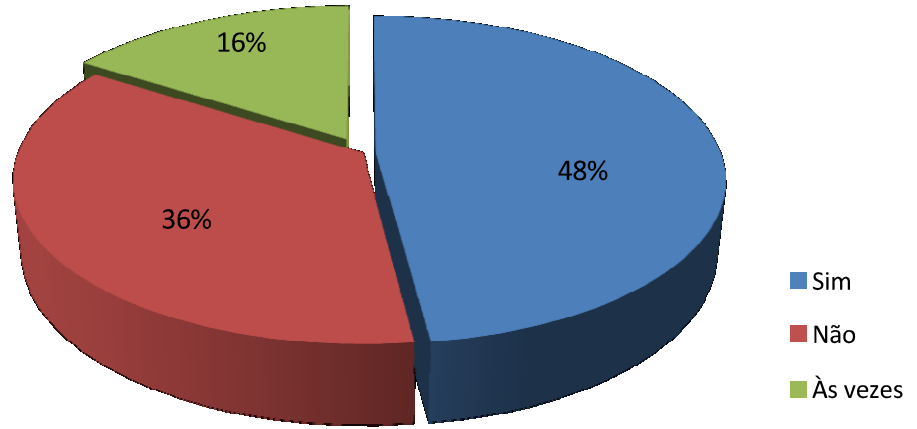


Fonte: Autoria própria, 2016.

48% se sentem excluído pela sociedade, 36% não se sente excluído e apenas 16% às vezes se sentem excluído. Com 48% se sente excluído da sociedade, principalmente quando suas necessidades básicas não são atendidas. Como tentar resolver algum problema particular sozinho e não conseguem. A primeira dificuldade que ele encontra é na comunicação, ele precisa encontrar alguém que fale a mesma língua e entenda o que ele está precisando para resolver o seu problema. Por este motivo seria pertinente que em todas as organizações seja ela pública ou privada existisse um colaborador intérprete de Libras.

Apesar destes avanços, há que se reconhecer que a sociedade brasileira inclusiva ainda é uma conquista a ser feita. O número de empresas inclusivas continua pequeno e o país não conta com mecanismos sistêmicos de colocação das pessoas com deficiência no mercado aberto competitivo, nos diferentes níveis da administração nacional. (CARNEIRO, 2005, p.41)

Gráfico 13: Você se sente excluído pela sociedade?



Fonte: Autoria própria, 2016.

5. CONCLUSÃO

O presente trabalho pretendeu analisar a percepção dos deficientes auditivos com relação ao mercado de trabalho em Campina Grande.

A contribuição da pesquisa realizada neste artigo está relacionada à contratação de um interprete de LIBRAS em toda empresa, pois isto terá um grande impacto na comunicação dentro da organização, gerando assim, uma cultura inclusiva.

Em relação ao perfil dos respondentes a maioria é do gênero masculino, de estado civil solteiro, na faixa etária de 26 a 30 anos, com o nível de escolaridade de ensino médio incompleto, que utilizam como meio de comunicação no ambiente organizacional se dá por meio da língua brasileira de sinais – Libras, mas os colaboradores sabem apenas poucos sinais dificultando a comunicação interna. Portanto, a comunicação entre o deficiente auditivo e a empresa varia entre libras e escrita.

Entretanto, é necessária a sensibilização dos gestores, pois a pessoa com deficiência auditiva possui limitações na sua comunicação e, com isso, a atuação do gestor deve ampliar as possibilidades e enfatizar as potencialidades dos envolvidos no processo, no qual oportunizará a mobilização de competências necessárias tanto para o exercício profissional quanto para o exercício da cidadania.

Diante dos dados obtidos pode-se comprovar a baixa escolaridade com cerca de 36% dos entrevistados possui o ensino médio incompleto, apesar de existir em Campina Grande uma escola específica para deficientes auditivos conhecida como Escola de Áudio Comunicação – EDAC. É necessário que os deficientes auditivos busquem concluir o ensino médio e continue buscando o conhecimento através da qualificação profissional, pois é através desta preparação que eles conseguem competir, de forma mais equilibrada, e ter suas chances ampliadas de inserção no mercado de trabalho.

No quesito que se refere à necessidade de alguma adaptação especial para trabalhar 44% responderam que precisam sim, que no caso, é a presença do intérprete de Libras, que irá promover a comunicação entre a empresa e os colaboradores.

Em relação se na empresa que o deficiente auditivo trabalha possui colaboradores treinados para atender e auxiliar os colaboradores com deficiência auditiva com 64% das empresas possui um intérprete de Libras facilitando assim, a comunicação entre ambos.

Apesar destes avanços, há que se reconhecer que a sociedade brasileira inclusiva ainda é uma conquista a ser feita. O número de empresas inclusivas continua pequeno e o país não possui métodos de inserção das pessoas com deficiência no mercado aberto competitivo.

Conclui-se que os deficientes auditivos ainda enfrentam grandes dificuldades em relação a sua inserção no mercado de trabalho. Temos avançado, mas de maneira muito tímida, verifica-se que as empresas ainda não estão adaptadas para atender a este público. A carência por profissionais qualificados que saibam se comunicar com os deficientes auditivos é enorme. Logo é de extrema importância, que na empresa tenha pelo menos um intérprete de Libras, que saiba se comunicar com eles por meio de Língua Brasileira de Sinais - Libras, pois o mesmo irá atuar como orientador dentro da empresa para o deficiente auditivo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Como preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

ALLI, S. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

BERLO, David Kenneth. **O processo da Comunicação: introdução à teoria e a prática**. 9. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Subsecretária de Edições Técnicas. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BRASIL. Ministério da Previdência. **Benefício assistencial ao idoso e à pessoa com deficiência (BPC/LOAS)**. 2016. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/servicos-aocidadao/todos-os-servicos/beneficio-assistencial-bpc-loas/>. Acesso em: 01 out. 2016.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz et al. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **R.Adm.**, São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, 2013.

CARDOSO, Onésimo de Oliveira. Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 1123-1144, 2006. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122006000600010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 out. 2016.

CARNEIRO, Moacir Alves. **Educação Profissional para Pessoas com Deficiência**. São Paulo: Edição do Instituto Interdisciplinar de Brasília, 2005.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivada de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. spe., p. 121-138, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Espanha. 1994. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf> Acesso em: 20 set. 2016.

DOCPLAYER. **Coleção Febraban De Inclusão Social**. 2006. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/2100500-Colecao-febraban-de-inclusao-social.html>>. Acesso em: 01 out. 2016.

REAJUSTE dos valores das multas por descumprimento da lei de cotas. Blog da Desenvolver. Disponível em: <<http://desenvolver-rs.com.br/4079/cultura/reajuste-dos-valores-das-multas-por-descumprimento-da-lei-de-cotas/>> Acesso em: 17 jul.2016

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. 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/L13146.htm> Acesso em: 11 abr. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HORTA, Augusto Henrique Lio. **Unidade II – Visão Geral do Poder Legislativo**. 2014. Disponível em: <http://slideplayer.com.br/slide/2336976/>. Acesso em: 20 out. 2016

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística: **Censo 2010**. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso: 16 abr. 2016.

MENEZES, Ebenezer Takuno de; SANTOS, Thais Helena dos. **LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Dicionário Interativo da Educação Brasileira**. Educa Brasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2006.

MITTLER, P. **Educação Inclusiva: contextos sociais**. Porto Alegre: ARTMED, 2003.

MONTEIRO, Líbia Gomes et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382011000300008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 20 out. 2016.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência**. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012.

PAIATO, Fernando Augusto; FORATO, Melisa Cristina. **Comunicação Organizacional**. 2013. 11p. Trabalho de Conclusão de Curso (MBA em Gestão Empresarial) Centro Universitário Amparaense, Amparo, 2013. Disponível em: http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2014/art_cientifico_gest_empresarial.pdf. Acesso em: 21 set. 2016.

QUADROS, Ronice Müller de. Políticas lingüísticas e educação de surdos em Santa Catarina: espaço de negociações. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 26, n. 69, p. 141-161, 2006.

QUADROS, Ronice Muller. **Educação de surdos**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, S.P. O que é comportamento Organizacional? In: _____. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SOARES, Maria Aparecida Leite. **Educação do Surdo no Brasil**. Campinas: Autores associados, 1999.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.