

ACESSIBILIDADE DA COMUNICAÇÃO EM LIBRAS PARA FUNCIONÁRIOS OUVINTES E SURDOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Thais de Fátima TAVARES¹

Prof.^a Esp. Rosângela Aparecida Araújo FERREIRA

RESUMO

Este artigo fundamenta-se em mostrar a inclusão da pessoa com surdez no ambiente de trabalho de ouvinte, como podemos capacitar os funcionários ouvintes para que o trabalho se realize bem com o colega surdo. O surdo é bem aceito no seu ambiente de trabalho? Como podemos incluir esse funcionário surdo na empresa? O surdo tem direitos como todos, a empresa que tem esse quadro de funcionários deve fornecer cursos de Libras para que esses funcionários consigam ter uma boa comunicação com o colega de trabalho que tem surdez. Já o surdo precisa de uma noção básica do português na modalidade escrita, se necessário, com cursos também fornecidos pela empresa, sendo assim depois de toda capacitação os funcionários surdos e ouvintes estarão aptos a exercer sua função, seja ela qual for e com acessibilidade de comunicação, fator primordial em qualquer ambiente social.

PALAVRAS – CHAVE

Inclusão; acessibilidade; surdos; ouvintes.

01. Introdução

A atual realidade aponta a busca pela inclusão dos surdos no mercado de trabalho, mas muitas vezes, pelo desconhecimento, as pessoas não sabem como lidar com a situação em sua empresa, desconhecem que eles possuem uma língua diferente, uma comunidade unida e organizada, e principalmente têm as mesmas condições cognitivas que os ouvintes, o que significa que a surdez não impede que estes sujeitos possam fazer parte atuante na sociedade. Dutra (2005, p. 30), em seu trabalho descreve,

A surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior do que ser ouvinte é apenas diferente. Se considerarmos que surdos não são “ouvintes com defeito”, mas, pessoas diferentes estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um ‘jeito

¹ Pós-graduanda em Libras - Departamento de Pós-Graduação – FIRA- Faculdades Integradas Regionais de Avaré – 18700-902 – Avaré-SP – Brasil – _thais_ttavares@hotmail.com

² Professora Especialista em Língua Brasileira de Sinais – Docente – FIRA- Faculdades Integradas Regionais de Avaré – 18700-902 – Avaré-SP – Brasil – roaferreira@hotmail.com

ouvinte de ser' e um 'jeito surdo de ser', que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição.

Sendo assim, surgem alguns questionamentos: Como estão se saindo, nas empresas, as pessoas que possuem essa deficiência? Como se dá a interlocução entre surdos e ouvintes? Tem capacitação para os colegas de trabalho incluir ele na empresa?

Para sanar essas perguntas buscou-se uma pesquisa bibliográfica de autores que, pesquisam a importância da Língua Brasileira de Sinais no âmbito social, inclusive como meio efetivo de comunicação da comunidade surda brasileira com os ouvintes em qualquer ambiente, no caso desta pesquisa especialmente no ambiente de trabalho.

02. A língua de sinais

Língua e linguagem – linguagem é qualquer forma utilizada com algum tipo de intenção comunicativa incluindo a própria língua, a pessoa tem que a torna capaz de expressar- se através de uma língua, isto é, um sistema linguístico com determinadas regras altamente recursivo, pois permite a produção⁹ de infinitas frases de forma altamente criativa. A língua, portanto, é tratada enquanto sistema. (QUADROS, 2006, p.13)

A Língua Brasileira de Sinais – Libras é um meio legal de comunicação e expressão, garantido pela Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002,

Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados. Parágrafo único. 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, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente. Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da Língua Portuguesa (BRASIL,2002).

A Libras é a língua materna dos surdos, sendo assim é difícil a comunicação com alguém que desconhece sua língua natural, a pessoa com surdez geralmente vive em um ambiente onde poucas pessoas entendem sua forma de comunicação, muitas vezes até a família tem dificuldades. Na escola quando tem o acompanhamento do intérprete sua convivência e aprendizado é mediado pelo profissional, mas infelizmente não acontece em todos os espaços sociais, mesmo a Língua Brasileira de Sinais, sendo segunda língua oficial do Brasil.

Há muito tempo, a língua de sinais era considerada incapaz de realizar tais funções de uma língua, sendo considerada, mímica. Hoje em dia depois de muitos estudos e pesquisas em linguística e neurolinguística, foi aprovado o contrário, a língua de sinais, assim como a oral, é uma forma de se comunicar, portanto, os usuários da língua de sinais, embora possuam uma língua de natureza visual-espacial, apresentam a mesma constituição cerebral que os usuários de línguas orais. (SACKS, 2010)

Promover a acessibilidade é fazer com que a inclusão seja aceita, fazendo com que uma empresa, por exemplo, tenha cursos da língua de sinais, apresentações sobre as especificidades da pessoa com surdez. As medidas de acessibilidade podem vir a ser vantajosas para surdos e ouvintes, pois o conhecimento da língua de sinais pode inclusive melhorar a eficácia dos mesmos no ambiente trabalho.

As línguas tem a capacidade de expressar a linguagem de cada ser humano, expressar culturas, valores, padrões, éticas sociais, os surdos do Brasil, usam a Língua Brasileira de Sinais - Libras, que é uma língua visual – espacial, e nela existe alguns parâmetros a serem seguidos, como, configuração de mãos, movimentos, expressões faciais e corporais, localizações, espaço de sinalização, classificadores, entre outros. São alguns recursos discursivos a Língua Brasileira de Sinais, em que comprova, toda a origem específica da língua. Libras é a primeira língua da comunidade surda brasileira e como segunda língua (na modalidade escrita) eles tem o Português. (GESSER, 2009)

03. A inclusão no mercado de trabalho

Atualmente no mercado de trabalho algumas empresas estão incluindo pessoas com deficiências, e uma delas é a surdez, mas de fato existe essa inclusão ou é apenas aparência? Estão colocando surdo em sua empresa por que é obrigatório por lei ou por que querem de fato a inclusão? Estão dando treinamentos para o surdo e para os ouvintes? Os ouvintes sabem se comunicar com um colega surdo? Como é se relacionar com uma pessoa surda?

Entender o universo da surdez traz benefícios tanto para pessoas ouvintes quanto para os surdos, contribuindo para uma melhor comunicação, ampliando principalmente o acesso à informação e a igualdade de direitos.

As empresas também podem ter muito a ganhar com a contratação de surdos em seu quadro de funcionários. De um modo geral, as estatísticas são muito favoráveis quando se tem empenho e preocupação com a inclusão dos surdos no ambiente de trabalho. (CARVALHO, 2012, p. 06)

A pessoa com surdez tem um grande desafio quando é atendida em algum departamento público e que não possui um profissional específico que conheça sua língua, igualmente acontece em uma entrevista de trabalho por exemplo.

“A colocação dos surdos no mercado de trabalho é a grande preocupação das instituições a eles ligadas atualmente. Não basta empregar o surdo, mas também dar condições para que ele dê o melhor de si no desempenho de suas funções.” (CARVALHO, 2012, p. 05)

Pessoas com deficiências geralmente no mercado de trabalho, são vistas como pessoas incapazes de desempenhar determinadas funções, porém nos últimos anos isso está mudando, pois a empresa é obrigada a ter funcionários deficientes. Através da Lei 8.213, criada em 24 de julho do ano de 1991, referente à contratação de deficientes nas empresas. Diante desta lei, os surdos, assim como as pessoas com outro tipos de deficiência puderam, ingressar no mercado de trabalho. (BRASIL, 1991)

Ainda existem muitos desafios a serem conquistados, muitos ainda consideram que o surdo não será capaz de desenvolver o seu trabalho de forma exata, pois infelizmente prevalece o pensamento de que, “a deficiência tem sido vista, como um problema do indivíduo e, por isso, o próprio indivíduo teria que se adaptar a sociedade. (SASSAKI, 1997, p. 29)

Muitos deficientes acreditam que ao entrar na empresa não possuem chances de crescer profissionalmente e infelizmente é essa a visão que a empresa transmite para eles.

O preconceito está quase sempre presente, enxergando o surdo como limitado e incapaz. Quando conseguem um emprego, sentem dificuldades para construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral. Além disso, o fato de os cargos ocupados pelos surdos serem sempre ligados à mão de obra operária, reforça a tese que eles são intelectualmente menos capazes que os ouvintes. (CARVALHO, 2012, p. 06)

Um dos grandes desafios na inclusão de surdos no mercado de trabalho também é a falta de informação a respeito dos seus direitos assim como, os programas de capacitações não são amplamente divulgados e o acesso se torna muito difícil. A realidade é que as empresas

precisariam realizar adaptações no ambiente de trabalho para receber uma pessoa que possua qualquer tipo de deficiência, incluindo capacitação em Libras para os funcionários, palestras para esclarecimentos sobre a deficiência e o intérprete no ambiente de trabalho, quando o caso seja a contratação de pessoa com surdez.

04. O Processo de inclusão e a importância da família e escola

O funcionário surdo sofre com a barreira de comunicação em seu trabalho ainda, não só no profissional, mas também no social, onde muitas pessoas não entendem a língua dele e também não conseguem ajudar por falta de orientação, mas sabemos que hoje em dia a inclusão está mais avançada e existem possibilidades de reduzir a esse preconceito com o desconhecido.

Ter um funcionário surdo não é fácil, porém não é impossível, seria necessário buscar a interação dos surdos e ouvintes. Neste sentido a família e a escola são de extrema importância para preparar a pessoa com surdez, não só para o mercado de trabalho, como também para a vida em sociedade.

O ensino do surdo deveria ser diferenciado desde a educação infantil com a presença do intérprete de Libras na sala de aula e com uma educação bilíngue, ou seja, o aprendizado de Libras como primeira língua e do português na modalidade escrita como segunda língua.

A importância de uma escola eficiente é primordial para o desenvolvimento e para o sucesso do surdo no mercado de trabalho. Para termos uma idéia do que isso representa, basta relacionarmos essa situação à vida de um ouvinte: se há uma boa formação e preparo, teremos êxito na vida profissional. (CARVALHO, 2012, p. 03)

Assim como para os ouvintes a concorrência no mercado de trabalho é difícil e é primordial que todos estejam preparados de forma efetiva e igualitária, para poder participar desta concorrência, sendo a escola o meio incentivador para que o surdo conquiste seu espaço na sociedade.

Sabemos que a educação ainda precisa ser ampliada e cada vez mais adequada a esta comunidade que, dia a dia, luta pelo direito de ter uma educação significativa, condizente com suas características sociais e culturais próprias. Porém, na prática, nem sempre essas prioridades são conduzidas adequadamente, mas, a partir de nossos esforços, vamos conquistar uma pedagogia surda. (PERLIN e MIRANDA, 2003. P.224)

A esta Pedagogia surda denomina-se muito além do ensino bilíngue, expõe também a importância de perceber que o surdo possui uma identidade própria e diferenciada dos ouvintes, que deveria na verdade ser apresentada a essa criança surda no meio familiar.

Quando a família compreende o filho com suas especificidades em relação a surdez, e com isso proporciona essa criança o contato com sua língua natural, a Libras desde a primeira

infância e assim como também o entende que seu desenvolvimento cognitivo é normal, tem-se nesse ambiente familiar uma criança com surdez apta a interagir com a sociedade.

O investimento que minha família fazia em pagar professora particular como apoio pedagógico que não era oferecido pelo Estado ou Município na época que precisei! Sinto-me feliz e realizada por minha família não se deixou levar pelos comentários que os outros faziam e me apoiando e acreditando em minha pessoa para eu progredir em meus estudos. (VILHALVA, 2004, p. 36)

Quando a surdez é compreendida principalmente o ambiente familiar os obstáculos que, provavelmente serão encontrados em outros meios serão encarados de forma a serem superados.

Uma criança surda que nasce em uma família ouvinte que, não conhece e não se interessa pela sua diferença linguística, provavelmente criará essa criança em um ambiente isolado, gerando frustração e falta de compreensão em relação ao mundo ao seu redor, além do sentimento de diferença em relação à própria família.

Dentro do ambiente de trabalho pode ocorrer algumas situações semelhantes, pois a interação com os colegas de trabalho pode facilitar as ações da pessoa com surdez, enquanto que seu isolamento terá como consequências, talvez uma produção prejudicada. Lembrando sempre que a proteção familiar, educação trabalho e saúde deveria ser considerado como um direito de todos.

Essa aproximação com o outro é fundamental para o nosso crescimento intelectual, bem como para a solidificação de nosso caráter. Em outras palavras, o trabalho nos ensina e fortalece em nós valores indispensáveis como ética, justiça e respeito às diferenças" (CHALITA, 2005, p.94)

Sendo assim, o ambiente de trabalho que receber uma pessoa com surdez precisaria, como dito anteriormente, aceitar a ideia de adaptações e treinamento contínuo, como reuniões periódicas para formação dos funcionários ouvintes em Libras e funcionários surdos na escrita do português, palestras sobre as especificidades da surdez e um acompanhamento de um intérprete nesse ambiente diariamente.

De acordo com este conceito, a estruturação do conteúdo formativo deve perceber a possibilidade do trabalhador percorrer vias profissionalizantes que conduzam ao seu crescimento profissional, e a formação profissional possuirá um maior grau de validação social quanto maior for a probabilidade de o trabalho percorrer este tipo de trajetória. Adaptando este conceito ao quadro de transformações do regime de acumulação podemos também entender transferibilidade como a capacidade do trabalhador em adaptar o conteúdo formativo apreendido a contextos diversos, caracterizados atualmente pela instabilidade e mutação, e requerendo dele (trabalhador) uma autonomia, iniciativa, participação e cooperação. (CARUSO, 1994, p.133)

Toda empresa ou instituição que se preocupa com sua funcionalidade em eficácia e desenvolvimento deveria ter consciência que a formação e capacitação profissional tanto de surdos como de ouvintes é um investimento para os profissionais envolvidos e sem dúvida alguma para o próprio empregador, é um crescimento mútuo e solidário.

05. Considerações Finais

Diante do conteúdo estudado, consideramos que a inclusão do surdo no mercado de trabalho ainda esbarra na acessibilidade a comunicação e que mesmo com as leis de cotas para deficientes no mercado de trabalho e do interesse em muitas empresas na contratação dos mesmos, quando não existe um conjunto colaborativo de escola, família, capacitações e treinamentos, o resultado desta inclusão ainda é penoso aos deficientes.

Percebemos que a pessoa com surdez inserida no mercado de trabalho consegue desempenhar suas funções de forma satisfatória, desde que haja o respeito e a aceitação da sua língua natural – Libras e também que a empresa esteja disposta a fazer adaptações no ambiente de trabalho para receber esse funcionário.

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é uma língua de acesso a todos, pois é a segunda língua oficial do Brasil, com isso os funcionários ouvintes que receberem formação e capacitação em Libras poderão interagir com os funcionários surdos sem qualquer tipo de impedimento. Assim como se os empregadores oferecerem capacitação na língua portuguesa escrita aos funcionários surdos, que necessitarem, terão sem dúvida o benefício de um ambiente de trabalho inclusivo e com isso maior desempenho de resultados e qualidade no trabalho.

Referências

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Lei Nº. 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e dá outras providências.

_____. **Lei 8.123 de 24 de julho de 1991.** Disponível em <<http://www.3.dataprev.gov.br.htm>>. Acesso em 09 de nov. de 2018

CARUSO, L. A. C. **Política de Formação Profissional Elementos para Discussão.** In: MACHADO, L. R. S. Trabalho e educação. 2 ed. Campinas: Papyrus, 1994.

CARVALHO, R. P. Q de. **O SURDO E O MERCADO DE RABALHO:CONQUISTAS E DESAFIOS.**IV Encontro Da Engenharia Do Conhecimento Eniac. IV Encontro De Iniciação Científica Eniac. Anais do IV Seminário Eniac 2012.

CHALITA, G. **Pedagogia do amor:** a contribuição das histórias universais para a formação de valores das novas gerações. 9 ed. São Paulo: Gente, 2005.

DUTRA, F. S. **Serviço Social no campo da surdez: desafios e perspectivas de atuação profissional.** Monografia. (Curso de Graduação em Serviço Social). Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2005.

GESSER, A. **Libras? Que língua é essa?** Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo; Parábola editorial, 2009.

PERLIN G. e MIRANDA W. **Surdos: o Narrar e a Política** In Estudos Surdos – Ponto de Vista: Revista de Educação e Processos Inclusivos nº 5, UFSC/ NUP/CED, Florianópolis, 2003.

Quadros, R. M. de. **Idéias para ensinar português para alunos surdos** / Ronice Muller Quadros, Magali L. P. Schmiedt. Brasília: MEC, SEESP, 2006.

SACKS, O.. **Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos.** Motta, Laura Teixeira (Trad.). São Paulo: Companhia das Letras: 2010.

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

VILHALVA, S. **Despertar do silêncio.** Petrópolis: Arara azul, 2004. (Coleção Cultura e Diversidade).