

A VISÃO DA EMPRESA EM RELAÇÃO AO DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS COM SURDEZ

Maria José Monteiro Benjamin BUFFA*

Célia Cristina LOBATO**

Oleana Rodrigues Maciel de ANDRADE***

Talita Alvares GOMES****

- RESUMO: O objetivo geral desta pesquisa foi analisar a visão das empresas em relação ao desempenho profissional dos funcionários com surdez, inseridos no mercado de trabalho pelo Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação (NIRH), nos anos de 2004 e 2005, no município de Bauru – São Paulo (SP). O estudo foi realizado na abordagem quali-quantitativa, em nível exploratório. Os instrumentais técnicos utilizados na realização da pesquisa foram a observação sistemática, a entrevista semi-estruturada e a análise de documentos. Em relação aos resultados obtidos, pôde-se concluir que o desempenho profissional desses funcionários, segundo a visão dos representantes das empresas contratantes, é de forma geral, positivo. A maioria dos itens avaliados recebeu uma classificação boa, seguido da classificação regular, não havendo nenhum item classificado como ruim.
- PALAVRAS-CHAVE: Surdez; Trabalho; Empresa Privada; Empresa Pública.

Introdução

Esta pesquisa foi realizada no Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais (HRAC) da Universidade da São Paulo (USP), localizado no município de Bauru/SP. Conhecido como “Centrinho”, o hospital tem por finalidade o ensino, a pesquisa e a extensão dos serviços à população com anomalias craniofaciais, distúrbios correlacionados à audição, visão e linguagem, atendendo indivíduos de várias localidades do Brasil e de países vizinhos.

Compete também ao Centrinho, desenvolver atividades

* Diretora Técnica do Serviço de Educação e Terapia Ocupacional, Coordenadora do Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação (NIRH) e Centro Educacional do Deficiente Auditivo (CEDAU) do Hospital de Reabilitação de Anomalias Craniofaciais da Universidade de São Paulo (HRAC/USP), Bauru, SP, Brasil. E-mail: ueppublicacao@centrinho.usp.br.

** Assistente Social do NIRH – HRAC/USP, Bauru, SP, Brasil.

*** Psicóloga do NIRH - HRAC/ USP, Bauru, SP, Brasil.

**** Assistente Social da Prefeitura Municipal de Lençóis Paulista, SP, Brasil.

assistenciais de prevenção, tratamento, proteção e recuperação da saúde, colaborar no desenvolvimento de tecnologias assistenciais, educativas e operacionais, manter intercâmbio cultural, nacional e internacional. Todo o tratamento prestado pelo HRAC é mantido com recursos da USP e do Sistema Único de Saúde (SUS), administrado pela Fundação para o Estudo e Tratamento das Deformidades Craniofaciais (FUNCRAF).

Para atingir suas metas e objetivos, o HRAC, com o apoio da FUNCRAF, oferece diferentes programas, visando tratamento integrado e completo.

O programa de profissionalização do HRAC é realizado no Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação (NIRH), atendendo adolescentes e adultos surdos residentes em Bauru e região. Trabalha com a abordagem bilíngüe – Língua Brasileira de Sinais (Libras) e Língua Portuguesa e tem como objetivo aprimorar as habilidades dos pacientes com surdez, favorecendo seu ingresso no mercado de trabalho como mão de obra devidamente qualificada garantindo, assim, oportunidades concretas para sua verdadeira participação na sociedade, bem como seu desenvolvimento social e educacional.

Sendo o NIRH um programa responsável pela reabilitação, habilitação e educação de pessoas com surdez, observou-se a necessidade da realização de um estudo a fim de analisar se o programa está proporcionando verdadeira capacitação para o mercado de trabalho analisando a visão da empresa em relação ao desempenho profissional desses funcionários.

Deste modo, o trabalho aborda a questão da inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho, inseridas pelo Núcleo Integrado de Reabilitação e Habilitação (NIRH), nos anos de 2004 e 2005, no Município de Bauru/SP e tem como objetivo geral analisar a visão das empresas em relação ao desempenho profissional destes funcionários e como objetivos específicos verificar quantas pessoas com surdez foram inseridas no mercado de trabalho pelo NIRH, nos anos de 2004 e 2005, no Município de Bauru/SP; caracterizar o perfil socioeconômico, educacional e profissional dos funcionários com surdez também encaminhados pelo NIRH; avaliar as principais facilidades e dificuldades das empresas em relação aos funcionários com surdez; verificar a competência dos surdos no desempenho de suas funções nas empresas e analisar a contribuição do NIRH para inserção e

capacitação das pessoas com surdez no mercado de trabalho.

A pretensão na realização da pesquisa se deu pelo fato de ser um estudo novo em relação ao tema abordado e uma realidade nos dias de hoje onde, cada vez mais, os direitos das pessoas com deficiência assim como seu valor e potencialidade estão sendo reconhecidos pela sociedade.

Segundo o Decreto n. 3298, de 20 de dezembro de 1999, a reabilitação é um processo de duração limitada e possui objetivo definido. Destina-se a possibilitar que a pessoa atinja o nível físico, mental ou social funcional ótimo, proporcionando-lhe os meios de modificar sua vida (BRASIL, 2006c).

A importância do estudo se deu a partir dos resultados obtidos, uma vez que o NIRH pôde avaliar sua prática em relação a esta capacitação e reabilitação, servindo também como mais um instrumento de estudo para os profissionais envolvidos com esta realidade.

Desenvolvimento

Sobre a surdez

O Instituto Nacional de Educação de Surdos (INSTITUTO, 2006) caracteriza a surdez como um impedimento sensorial que acarreta danos nos níveis lingüístico, cognitivo, emocional, social, escolar, entre outros, o que pode ocasionar algumas limitações na vida do indivíduo. Atualmente a surdez pode ser diagnosticada nos primeiros meses de vida da criança. Com uma boa adaptação de prótese auditiva, intenso trabalho de terapia fonoaudiológica e estimulação da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), a criança surda pode desenvolver a linguagem e freqüentar a escola com a mesma idade das crianças ouvintes e na fase adulta trabalhar, constituir família e participar ativamente da sociedade.

O Decreto n. 5296, de 02 de dezembro de 2004, é criado para alterar alguns artigos do Decreto n. 3298 de 20 de dezembro de 1999, assim a deficiência auditiva passa a ser caracterizada como perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 2006b).

A surdez é classificada em surdez leve, moderada, severa e profunda. A surdez leve é a perda auditiva situada entre 20 e 40 decibéis e conforme Pigatto & Wisnesky (2000) ela impede a pessoa de perceber igualmente todos os sons, não ouvindo a voz

fraca e distante. Embora com essas dificuldades, a criança que nasce com este tipo de perda auditiva, consegue adquirir a linguagem naturalmente, podendo chegar à escola e até terminar seus estudos sem que percebam sua deficiência. Em alguns casos, a criança que tem a perda auditiva, demora um pouco mais para falar corretamente, ou troca alguns fonemas. Em relação à leitura e escrita podem confundir as letras que possuem sons parecidos.

A surdez moderada é a perda auditiva situada entre 41 a 70 decibéis. Segundo os mesmos autores seus limites se encontram ao nível da percepção da palavra, sendo necessário uma voz forte para que haja compreensão da fala. A pessoa com esse tipo de perda tem, freqüentemente, atraso de linguagem e alterações articulatórias, podendo haver maiores problemas lingüísticos. Principalmente em ambientes ruidosos há dificuldades na escuta. Também possuem dificuldades em compreender os termos com significados mais concretos, tendo dificuldades para os artigos, pronomes, conjunções e mesmo as terminações que indicam os tempos, modos e pessoas dos verbos, gênero e número do substantivo e adjetivo, assim como frases completas. Sua compreensão se faz com o auxílio da percepção visual.

A surdez severa é a perda situada entre 71 e 90 decibéis. Sobre esta classificação Pigatto & Wisnesky (2000, p. 217) relatam:

Esse tipo de perda vai permitir apenas que o deficiente identifique alguns ruídos do ambiente familiar, só podendo perceber uma voz muito forte. Se a família estiver bem orientada, poderá chegar a adquirir alguma linguagem em seu próprio ambiente. A compreensão verbal vai depender em grande parte da aptidão para utilizar a percepção visual e observar o contexto da situação em que se desenvolve a comunicação.

A surdez profunda é a perda superior a 90 decibéis. Segundo os autores a sua gravidade é tal que priva a pessoa das informações auditivas necessárias para perceber e identificar a voz, impedindo-a de adquirir a linguagem de forma natural, pois não conseguindo ouvir os sons que ela própria emite, nem o som que as outras pessoas emitem, não faz a associação entre audição e fala.

Sobre o tema surdez, Freeman et al (1999) relatam que ela seja, provavelmente entre todos os tipos de deficiência, a mais confusa e controversa. Este relato tem por base o reconhecimento

de que a habilidade da fala está inteiramente relacionada em nossas mentes com o pensamento, a comunicação e a inteligência. Para as crianças em que a perda de audição se deu muito cedo, a falta de audição não é o problema mais sério, sendo que a maior dificuldade está no desenvolvimento de um sistema de comunicação adequado.

Conforme a Associação Ajuda Brasil (ASSOCIAÇÃO, 2006), em nosso país, 1,7% da população apresenta algum tipo de problema relacionado à surdez; destes, somente, um número muito reduzido avançam no processo de escolarização, integração social e ingresso no mercado de trabalho. A identidade e a cultura do sujeito surdo raramente são respeitadas.

Sobre a definição da surdez, Sá (2002) afirma que a tradição médico-terapêutica historicamente a influenciou, vendo-a somente a partir do déficit auditivo, deixando de lado a experiência da surdez e de considerar os aspectos psicossociais e culturais envolvidos.

Como diz Sá (2002) podemos definir cultura como sendo um campo de forças subjetivas, que pode ser expressada através dos valores, das linguagens, da arte, das motivações, gerando no grupo códigos próprios, ordem, formas de se organizarem, etc.

Desta forma, a "cultura surda" refere-se à subjetividade dos grupos sociais formados por pessoas com surdez, que possuem objetivos, lutas, direitos e deveres em comum. Isto não significa afirmar sobre a existência de uma única identidade surda, como se todos os surdos possuíssem as mesmas características. Todo agrupamento humano é diverso e por isso a identidade surda é dinâmica e complexa.

A pessoa surda muito além de vivenciar um déficit de audição que o impede de adquirir naturalmente a linguagem oral/auditiva, constrói sua identidade nesta diferença, utilizando, conforme Sá (2002) relata, de estratégias cognitivas e de manifestações comportamentais e culturais diferentes da grande maioria das pessoas que ouvem.

Sobre o tema deficiência, Bianchi et al. (2003, p. 196) possuem a seguinte opinião:

O tema deficiência está ligado ao problema da exclusão, onde pessoas com deficiência são rejeitadas e retiradas do convívio social por possuir

alguma dificuldade de integração e relacionamento com outros membros da sociedade.

O princípio da igualdade é um direito constitucional e deve assegurar às pessoas o respeito as suas diferenças proporcionando, a todos, oportunidades iguais, garantindo que ninguém sofra discriminação por estar fora de um estereótipo social.

Apesar dos grandes avanços alcançados, em relação aos direitos das pessoas com deficiência, ainda é grande o preconceito e a discriminação enfrentada por elas. As leis representam uma conquista, na qual são reconhecidos os direitos humanos, mas apenas leis não bastam para que os estigmas cessem.

O problema que aí se encontra, representa um fator cultural que só será superado com a conscientização da sociedade, a fim de que esta se transforme em uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Língua brasileira de sinais

Conforme encontrado no Wikipédia (LÍNGUA, 2007), a Língua Brasileira de Sinais – Libras é reconhecida como meio legal de comunicação e expressão entre as comunidades de pessoas surdas no Brasil. Ganhou esse status porque surgiu naturalmente, assim como a língua portuguesa e, atualmente, é de grande importância na comunicação no território brasileiro. Baseou-se primariamente na Língua de Sinais Francesa, apresentando semelhanças em relação a várias línguas de sinais europeias e à norte-americana. Assim como as diversas línguas existentes, ela é composta por níveis lingüísticos como: fonologia, morfologia, sintaxe e semântica. Da mesma forma que nas línguas oral-auditivas existem palavras, nas línguas de sinais também existem itens lexicais, que recebem o nome de sinais. A única diferença é sua modalidade viso-espacial. Sendo assim, para se comunicar em Libras não basta apenas conhecer os sinais; é necessário conhecer a sua gramática para combinar as frases, estabelecendo comunicação. Os sinais surgem da combinação de configurações de mão, movimentos, e de pontos de articulação – locais no espaço ou no corpo onde os sinais são feitos. Assim, constituem um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil. Como qualquer língua, também existem diferenças regionais, portanto deve-se ter atenção

as variações praticadas em cada unidade da Federação. A Libras é regulamentada pela Lei Federal n. 10.436 de 24 de abril de 2002 (BRASIL, 2007a), que a reconhece como meio legal de comunicação entre surdos. Ela enfatiza também a necessidade de que a Língua Brasileira de Sinais seja objeto de uso oficial nas comunidades surdas; assegura a presença de profissionais intérpretes nos espaços formais e instituições como na administração pública direta e indireta, e a inclusão do ensino da LIBRAS nos cursos de formação de Educação Especial, Fonoaudiologia e Magistério, assim como profissionais intérpretes, sendo optativo para o aluno e obrigatório para a instituição de ensino.

Inclusão dos surdos no mercado de trabalho

Segundo Clemente (2003, p. 61) “os obstáculos para que as pessoas portadoras de deficiência consigam plena inclusão no mercado de trabalho são muitos”. Dentre eles podemos citar a falta de acessibilidade no próprio ambiente de trabalho, a visão preconceituosa dos patrões e colegas de trabalho, a falta de escolaridade, a falta de conhecimento sobre determinadas deficiências e sobre a capacidade dessas pessoas.

A sociedade em que vivemos se organiza pela ótica da competição e consumo, onde a eficiência é o diferencial. Desta forma a palavra deficiência traz consigo muitos estigmas como a incapacidade de possuir um desempenho desejável dentro do mercado de trabalho, ou seja, ocorre a suposição da ineficiência.

Conforme Gil (2002) nas empresas, a contratação de deficientes é apenas uma das etapas da inclusão, pois a verdadeira inclusão se dará ao não excluir estas pessoas do convívio com outros funcionários, não isolando-os em setores criados especialmente para eles, entendendo a diferença como parte da diversidade humana.

Tendo esta consciência, o mercado de trabalho inclusivo, proporciona além da superação do isolamento social e não reconhecimento das verdadeiras capacidades destas pessoas pela sociedade, a autonomia e dignidade própria de todo cidadão.

Conforme a Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FEDERAÇÃO, 2006b), uma das grandes capacidades das empresas é o poder de influenciar na transformação da sociedade, pois até as mudanças internas no modo de agir e pensar

das empresas repercutem diretamente na vida dos funcionários. Desta forma, repercutem conseqüentemente na vida das famílias desses funcionários e na comunidade com a qual a empresa se relaciona.

Conforme D'Amaral & Lobo (2004, p. 63):

As empresas precisam dimensionar a sua importância neste contexto e, para além das obrigações ditadas pela legislação, compreenderem que grande parte da sua necessidade de mão-de-obra pode ser desempenhada por trabalhadores portadores de deficiência com igual ou mais eficiência que os demais.

Os mesmos autores explicam que não se espera com isso, atitudes protecionistas mas, ao contrário, assertivas, que eliminem o preconceito ainda existente nos processos seletivos, que criam temores de que no ambiente de trabalho possam aparecer diversas situações embaraçosas, como a incapacidade de resolver as atividades relacionadas à sua função devido a complicações na saúde, fatores psicológicos e rejeição por parte da equipe de trabalho.

Desta forma, é muito importante que a contratação de uma pessoa com deficiência atenda a necessidade da empresa em relação à contratação de um determinado perfil de trabalhador, com determinadas características para aquela função e que só então seja examinada a possibilidade desse trabalhador ser deficiente.

Todas as pessoas possuem diferentes características e capacidades, independente se elas possuem algum tipo de deficiência ou não. Esse é o diferencial que deve ser buscado na hora da contratação.

Segundo D'Amaral & Lobo (2004, p. 65):

Essas diferentes capacidades dependem de vários fatores como: tipo de lesão, qualidade do processo de (re) habilitação, capacidade de adaptação e desenvolvimento de habilidades compensatórias à deficiência, experiências sociais, acesso à educação, auto-estima, enfim um conjunto de determinantes que devem ser analisadas no seu conjunto e no foco exato onde interagem: em cada subjetividade.

Conforme Neme et al (2003, p. 184):

Não há a menor possibilidade de integração se retiramos dos portadores de deficiência a capacidade de autodeterminação. Não há como falar em dignidade humana ou em igualdade se não oferecermos condições para que essas pessoas possam ganhar honestamente seu próprio sustento.

Deve-se enxergar estas pessoas como capazes e sujeitos de suas próprias histórias que como todas as outras, possuem direitos e deveres que devem ser respeitados e cumpridos.

Ainda, conforme Neme et al (2003, p. 185):

A efervescência da atividade dos defensores dos direitos humanos trouxe a conscientização sobre a necessidade de se resguardar o direito das minorias. Após muita luta, a Organização Internacional do Trabalho apresentou Convenção empreendida pelos movimentos sociais ligados ao portador de deficiência, a ONU instituiu a “Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental” e, posteriormente, a “Declaração dos Direitos da Pessoa Deficiente”, respectivamente nos anos de 1971 e 1975. Mais tarde o ano de 1981 fica designado como “Ano internacional das Pessoas Deficientes” (International Year for Disabled Person), que teve como tema “Participação e Plena Igualdade”, quando então as questões relacionadas às pessoas portadoras de deficiência passaram a ser observadas em todo o mundo. Dois anos após o “Ano Internacional das Pessoas 159, determinando a formulação, aplicação e revisão periódica da política sobre a readaptação profissional e o emprego das pessoas portadoras de deficiência.

Foi com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2006a), que finalmente garantiu-se a proteção a pessoa com deficiência, firmando em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana. Sobre este princípio, Bianchi et al (2003, p. 196c) declaram:

O princípio da dignidade humana é núcleo essencial dos direitos fundamentais, sendo fundamento da República Federativa do Brasil e do Estado

Democrático de Direito, além de ser um atributo intrínseco do ser humano, portanto todos devem viver de forma digna e a igualdade deve prevalecer. O presente princípio não é dado, mas sim, construído, resultando da organização humana para que se igualem as diferenças existentes entre membros da sociedade, com isonomia de direitos.

Assim sendo, o princípio da dignidade engloba o direito ao trabalho, à autonomia, à emancipação.

Segundo Lunardi & Coelho (2003, p. 478):

O direito ao trabalho é uma garantia de todos os indivíduos onde se compreende o direito à própria subsistência e o exercício da dignidade humana. As pessoas portadoras de deficiência também têm esse direito, este trabalho pode se desenvolver em ambientes protegidos ou comuns e abertos a outros indivíduos.

Torreão (1999) afirma que o direito ao trabalho é um direito essencial de todas as pessoas, devendo o Estado criar condições a todos, respeitando-se aptidão, vocação e interesse pessoal.

Mas apesar do trabalho ser um direito, é muitas vezes um direito violado, ou então de difícil efetividade. As pessoas com deficiência ainda enfrentam inúmeras dificuldades na hora de arrumar um emprego. São muitos os estigmas a serem enfrentados, sendo eles vistos como improdutivos, dependentes ou incapazes.

A Lei n. 8.213 de 1991 assegura o Direito ao Trabalho, introduzindo um sistema de cotas que obriga as empresas com 100 ou mais empregados, reservar um percentual de vagas para as pessoas com deficiência. Esta porcentagem pode variar de 2 a 5%, conforme o número de empregados da empresa, sendo até 200 empregados: 2%, de 201 a 500: 3%, de 501 a 1000: 4%, de 1001 em diante: 5% (BRASIL, 2006d).

Segundo Clemente (2003) quando o assunto é inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que ainda se vê, do ponto de vista do empregador desinformado, é uma série de aspectos negativos.

Esses empregadores vêem o cumprimento da Lei de Cotas como um problema, onde haverá gastos para a adaptação da

empresa e necessidade de treinamento diferenciado, nunca observando os aspectos positivos e os benefícios que trarão para o ambiente de trabalho. Todos estes entraves têm origem em um problema cultural da sociedade brasileira e na falta de informação sobre o tema. A pessoa com surdez ainda encontra dificuldades em ser aceito no mercado de trabalho pois suas reais potencialidades ainda não são reconhecidas pela sociedade.

Conforme a Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (FEDERAÇÃO, 2006a), o Brasil não conta com muitos levantamentos estatísticos em relação à participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso porque muitas das atividades hoje desempenhadas por essa parcela da população se restringem ao mercado informal. Estima-se que participem do mercado formal de trabalho somente dois por cento das pessoas com deficiência existentes no país. Duas das principais causas desse problema são a falta de escolaridade e a falta de uma formação profissional adequada.

Sobre este assunto, Clemente (2003, p. 26) possui a seguinte opinião:

O mais grave é que todos esses obstáculos, por mais fáceis de serem derrubados, acabam ofuscando a percepção dos benefícios que a presença de uma pessoa portadora de deficiência pode trazer ao ambiente de trabalho. O principal deles é a humanização das relações entre funcionários.

Conforme Lunardi & Coelho (2003, p. 482):

Lei de cotas veio como a resposta a efetividade da norma programática prevista na Constituição Federal de proteção ao portador de deficiência, de direito ao trabalho, de igualdade e de dignidade. Esta lei trata-se de um largo passo na busca da proteção aos direitos dessa minoria que vem evoluindo com o passar dos anos.

Sobre a pessoa com surdez no mercado de trabalho, Torreão (1999, p. 59) faz o seguinte comentário:

O surdo não deveria, face ao exposto, submeter-se a subempregos, quando a remuneração pra ele proposta fosse comprovadamente menor do que a

oferecida aos outros trabalhadores, com risco de estarmos criando um mercado exploratório que vê na surdez uma deficiência, e por isto paga mal, mas que por outro lado, quer contratar o surdo justamente por suas eficiências, sejam a maior capacidade de concentrar-se, maior produtividade, menor absenteísmo, ou tantas outras.

Conforme a Federação Nacional de Educação e Integração do Surdos (FEDERAÇÃO, 2006b) são muitos os benefícios que uma empresa inclusiva pode trazer. A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas reforça o espírito de equipe de seus funcionários, em torno dos objetivos comuns e expressando seus valores coletivamente. O ambiente físico adequado para as diversas deficiências torna-se mais humanizado e agradável para todos, atenuando as deficiências. Se estas pessoas estiverem inseridas em funções onde possam ter um bom desempenho, isto irá refletir no aumento da produtividade da empresa. O diverso possibilita à empresa ver novas oportunidades, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que a incorpora.

É como afirma Moussatché (1997, p. 12) “é este o desafio da diversidade”.

Metodologia

O estudo foi realizado na abordagem quali-quantitativa, pois foi dado ênfase em dados subjetivos, objetivando relevar a visão dos sujeitos participantes a respeito do objeto pesquisado, sendo que a parte quantitativa representou a caracterização do perfil socioeconômico, educacional e profissional dos funcionários com surdez, bem como, o número de pessoas com surdez inseridos no mercado de trabalho pelo NIRH, nos anos de 2004 e 2005, no município de Bauru/SP.

Segundo Chizzotti (2003, p. 52):

As pesquisas têm sido caracterizadas pelo tipo de dados coletados e pela análise que se fará desses dados:

Quantitativas: Prevêem a mensuração de variáveis preestabelecidas, procurando verificar e explicar sua influência de incidências e de correlações estatísticas. O pesquisador descreve, explica e prediz;

Qualitativas: fundamentam-se em dados coligidos

nas interações interpessoais, na co-participação das situações dos informantes, analisadas a partir da significação que estes dão aos seus atos. O pesquisador participa, compreende e interpreta.

Chizzotti (2003) fala ainda que as pesquisas qualitativas não dispensam os dados quantitativos, principalmente na etapa exploratória de campo ou nas etapas em que estes dados podem mostrar uma relação mais extensa entre os fenômenos particulares.

O estudo foi realizado em nível exploratório. Sobre este tipo de estudo, Gil (1999, p. 43) explica: "as pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, tendo em vista, a formulação de problemas mais preciosos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores".

Um dos instrumentais técnicos utilizados na realização da pesquisa foi a observação sistemática, que é o uso dos sentidos com vistas a adquirir conhecimentos, servindo a um objetivo formulado.

Sobre a observação sistemática, Pádua (2002, p. 76) afirma:

[...] a observação sistemática é seletiva, porque o pesquisador vai observar uma parte da realidade, natural ou social, a partir de sua proposta de trabalho e das próprias relações que se estabelecem entre os fatos reais; deve-se estabelecer, antecipadamente, as categorias necessárias à análise da situação.

Outro instrumental utilizado foi a entrevista semi-estruturada, utilizando o formulário com perguntas abertas e fechadas, que foi realizada com os responsáveis diretos ou indiretos das empresas contratantes.

A entrevista trata-se de uma técnica onde o investigador se apresenta frente ao investigado, formulando perguntas com o objetivo de obter dados que interessam à investigação.

Sobre a entrevista semi-estruturada Pádua (2002, p. 67) declara:

O pesquisador organiza um conjunto de questões sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e as vezes até incentiva, que o entrevistado fale

livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.

Conforme Pádua (2002, p. 69) “formulário” é o nome dado para designar uma coleção de perguntas que são feitas e anotadas por um entrevistador, numa situação face a face com o entrevistado.

O formulário (Anexo 1) foi composto por perguntas abertas e fechadas, abrangendo questões a respeito do perfil das empresas e dos funcionários com deficiência auditiva, sobre a visão da empresa em relação às facilidades e dificuldades de ter um funcionário com surdez, avaliação de seu desempenho profissional e opinião sobre a capacitação promovida pelo NIRH.

Foi utilizada também a análise de documentos, utilizando prontuários, relatórios e documentos diversos.

O Universo, que segundo Gil (1999, p. 99) representa “um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”, abrangeu um total de 11 responsáveis diretos ou indiretos das empresas contratantes das pessoas com surdez, encaminhados pelo NIRH, nos anos de 2004 e 2005, no município de Bauru/SP. Entende-se por responsáveis diretos as chefias e indiretos os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos.

O pré-teste foi aplicado em uma sub-amostra de dois responsáveis das empresas contratantes, para verificar se o instrumental técnico utilizado para coleta de dados era realmente eficaz, assegurando-lhe validade e precisão.

Pesquisa de Campo e seus resultados

Para melhor organizar a pesquisa, esta foi dividida em três eixos de estudo. São eles: “Perfil dos funcionários encaminhados pelo NIRH e empresas contratantes”, “A visão da empresa quanto ao surdo no mercado de trabalho”, e “A contribuição do NIRH”.

Perfil dos funcionários encaminhados pelo NIRH e empresas contratantes

Foi necessário levantar o perfil dos funcionários encaminhados pelo NIRH, bem como das empresas que participaram da pesquisa, para melhor conhecer os sujeitos pesquisados e a realidade vivenciada pelas empresas contratantes.

Um dos aspectos levantados foi em relação à classificação por

porte das empresas contratantes. Adotou-se para isso o critério de classificação do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE – (SERVIÇO, 2007), que se utiliza do número de pessoas ocupadas nas empresas. Constatou-se, portanto, que 82% delas são empresas de grande porte (acima de 99 pessoas ocupadas) e 18% classificam-se como sendo de médio porte (de 50 a 99 pessoas ocupadas), estando estas inseridas no setor de comércio e prestação de serviços. Em relação a estes dados pôde-se observar que a contratação de pessoas com deficiência ainda não superou certos preconceitos. A maior parte das oportunidades de inserção destas pessoas no mercado de trabalho deve-se às leis que asseguram sua inclusão e não à consciência de que a deficiência deve ser vista em segundo plano, dando primeiramente importância à competência do candidato.

Empresas com 100 ou mais empregados, conforme assegura a Lei n. 8.213 de 1991 (BRASIL, 2006d), são obrigadas a reservar um percentual de vagas para as pessoas com deficiência. Isto é um avanço na luta pela efetivação dos direitos e da equidade social, mas está longe de ser o ideal. Somente teremos uma verdadeira conquista, quando houver a consciência de que as pessoas com deficiência poderão ser contratadas pela capacidade de serem bons funcionários e não apenas porque as empresas necessitam contratar, devido à exigência da lei.

Foram inseridos pelo NIRH no mercado de trabalho, somente no município de Bauru, nos anos de 2004 e 2005, 32 pessoas. Em relação ao perfil desses funcionários, verificou-se que 65% deles estão na faixa etária de 18 a 25 anos, 27% possuem de 26 a 35 anos e 8% de 36 a 50 anos. O sexo masculino representa 51% do total de pesquisados e o feminino, 49%. Outro aspecto levantado foi em relação ao estado civil onde a porcentagem de solteiros foi de 73%.

Foi pesquisada também a classificação sócio-econômica dos sujeitos. Utilizou-se para isso a metodologia de classificação sócio-econômica proposta pela autora Graciano et al. (1999).

Desta forma, constatou-se que 81 % são pertencentes à classificação Baixa Inferior e 19% pertencem a Baixa Superior.

Sobre a escolaridade dos funcionários a pesquisa revelou que 44% deles possuem o Ensino Fundamental Incompleto, 6% possuem Fundamental Completo, 15% possuem Ensino Médio Incompleto, 30% – Médio Completo, 5% – Superior Incompleto e

nenhum deles possui Ensino Superior.

A questão da baixa escolaridade da maioria das pessoas com surdez pesquisadas representa uma das dificuldades vivenciadas pelas empresas. Esta dificuldade aparece muito antes da contratação, quando analisado o perfil dos candidatos às vagas. Dependendo do cargo que será ocupado, a escolaridade torna-se um aspecto imprescindível e a falta de pessoas qualificadas faz com que muitas empresas optem por contratarem pessoas que não correspondem ao perfil adequado.

Em uma das falas dos sujeitos pesquisados pôde-se observar essa questão:

Uma das dificuldades que temos é em relação aos candidatos enviados, que geralmente não atendem ao perfil solicitado, principalmente em relação à escolaridade deles. Acredito que isso gera expectativas nos candidatos, que vão para a entrevista com certa esperança e depois da entrevista temos que avisá-los que não possuem os requisitos exigidos para o cargo. Muitos ficam nervosos por isso.

Sabe-se que a inclusão de pessoas com deficiência nas escolas cresce a cada ano e que desde a Constituição Federal Brasileira de 1988 (BRASIL, 2006a), é garantido o acesso ao Ensino Fundamental regular a todas as crianças e adolescentes, deixando claro também o direito de receber atendimento especializado complementar de preferência dentro da escola. Com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2007b), de 1996, fica proibido qualquer tipo de exclusão ou restrição baseadas na deficiência.

Desde modo, são recentes estas mudanças ocorridas na sociedade. A inclusão ainda faz parte de um grande movimento em favor à igualdade. Muitas escolas ainda encontram-se em fase de adaptação, onde buscam a capacitação das pessoas que nelas trabalham.

Entende-se, portanto, que a baixa escolaridade das pessoas pesquisadas, deve-se na sua maioria, à falta de incentivo que encontraram nas escolas, o que fez com que muitos abandonassem os estudos antes mesmo de completarem o Ensino Fundamental. Há algum tempo atrás não se falava em inclusão social, o aluno

com necessidades especiais é que tinha que se moldar à escola. A não preparação dos professores e equipe de trabalho também era realidade, assim como a falta de leis que garantissem a adaptação curricular.

Se ainda nos dias de hoje, encontram-se escolas não preparadas para lidar com esta realidade, sem a capacitação de professores e diretores, acredita-se que esta realidade era muito mais freqüente há alguns anos atrás.

A visão da empresa quanto ao surdo no mercado de trabalho

Os dados quantitativos analisados em relação a este eixo, referem-se à avaliação de desempenho profissional dos funcionários, que foram avaliados em relação à assiduidade, pontualidade, disciplina, responsabilidade, cooperação, aceitação a críticas construtivas, iniciativa, relacionamento inter-pessoal e respeito à supervisão.

Os entrevistados puderam classificar os itens acima relacionados em ótimos, bons, regulares ou ruins.

Sobre a assiduidade dos funcionários, 30% das empresas avaliaram como sendo ótima, 64% boa e 6% regular.

A pontualidade deles foi classificada como sendo ótima em 23%, boa em 32% e regular em 45% das empresas.

O item disciplina teve a porcentagem de 30% representando uma classificação ótima, 45% boa e 25% regular.

O item responsabilidade foi classificado em 46% das empresas como bom e 54% regular.

Sobre cooperação, os funcionários foram classificados como ótimos em 28% das empresas e bons em 72%.

O item aceitação a críticas construtivas obteve uma classificação ótima em 15% das empresas, boa em 40% e regular em 45%.

A iniciativa foi avaliada como sendo boa em 37% das empresas e regular em 63%.

O relacionamento inter-pessoal obteve a classificação ótima em 19% e boa em 81%.

Já o respeito à supervisão obteve a classificação de 30% ótima, 54% boa e 16% regular.

Em relação a este eixo uma das perguntas feitas aos profissionais pesquisados foi sobre as facilidades das empresas em relação aos funcionários com surdez e sobre a competência

profissional dos mesmos no desempenho das funções específicas. A maioria dos entrevistados responderam que são funcionários muito competentes no que fazem, que aprendem rápido a função, demonstram interesse e muita força de vontade em aprender coisas novas. Além disso, prestam muita atenção quando realizam suas atividades. Destacaram também o bom relacionamento com a equipe de trabalho.

Os funcionários com deficiência auditiva não dispersam facilmente sua atenção da atividade realizada, os ruídos não tiram sua atenção. Tem interesse pelo trabalho, procurando sempre aprender.

Eles aprendem muito rápido a função, possuem muito respeito com os outros funcionários e conseguem estabelecer vínculos de amizade muito facilmente.

Esses funcionários possuem bom desempenho nas funções específicas. São pessoas que aprendem muito rápido a função, fazendo tudo certo.

Outra pergunta feita aos representantes das empresas contratantes foi sobre as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. Alguns dos representantes das empresas relataram que a maioria deles possuem uma característica em comum, que seria a falta de iniciativa. Apesar de realizarem muito bem suas atribuições, quase sempre esperam a solicitação da chefia para iniciá-la. Algumas das respostas foram:

Não possuem muito compromisso. É sempre necessário falar o que eles devem fazer, nenhum deles possui iniciativa no trabalho.

São regulares. A maioria deles desempenham bem a função dependendo do dia. Sabem realizar muito bem a função, mas dependendo do dia, acredito que por preguiça, não fazem o que deveria ser feito, ou não fazem por completo.

Pôde-se observar, porém, que a principal dificuldade das empresas em relação às pessoas com surdez está na comunicação. O conhecimento da Libras ainda é muito raro na sociedade em que

vivemos. Somente recentemente a inclusão está ganhando seu espaço e as pessoas começam a se conscientizarem da sua importância.

A falta de comunicação nas empresas pode gerar muitos problemas como a não integração do funcionário com a equipe de trabalho, a não compreensão das regras existentes e até mesmo a dificuldade de compreensão de sua função na empresa, o que acaba prejudicando o seu desempenho profissional. Abaixo encontram-se algumas das respostas:

A maior dificuldade com os deficientes auditivos é a comunicação, nem sempre eles conseguem expressar o que realmente querem e nós muitas vezes não conseguimos entender. Também percebemos que são muito emotivos e se magoam com facilidade.

No começo tivemos muita dificuldade com a comunicação. Por ser algo novo, os outros funcionários tiveram um pouco de receio na hora da comunicação. Então a dificuldade foi por parte dos outros funcionários, que não sabiam como lidar.

Comunicação. Os funcionários tinham receio, não sabiam como conversar com eles, pedir alguma coisa. Por não saberem LIBRAS não tentavam se comunicar de outra forma. Devido a este problema, eles são funcionários que se saem melhor em lugares em que trabalham sozinhos.

Acredita-se, portanto, que a falta de preparo das empresas em relação à inclusão de pessoas com surdez, principalmente em relação ao conhecimento da Libras, acaba prejudicando de certa forma o desempenho profissional destes funcionários, que não conseguem compreender muitas vezes o que a empresa espera deles enquanto funcionários.

A contribuição do NIRH

Todas as empresas pesquisadas classificaram como positiva a contribuição do NIRH em relação à capacitação das pessoas com surdez e o apoio com as empresas contratantes.

Enfatizaram sobre a disponibilidade dos profissionais do NIRH em comparecer ao local de trabalho sempre que solicitados

para contribuir na resolução de algum problema, seja relacionado à dificuldade de comunicação, ou qualquer outra dificuldade que possa surgir no dia-a-dia.

A capacitação profissional proporcionada pelo NIRH foi considerada como um fator positivo na qualificação e inserção no mercado de trabalho. Abaixo alguns dos comentários realizados pelos entrevistados:

Sempre que precisamos do NIRH, a equipe está pronta para nos ajudar, tanto na contratação de deficientes auditivos, como em qualquer dificuldade encontrada no dia a dia com ele. Em Bauru temos uma certa dificuldade em contratar portadores de necessidades especiais e poder contar com o apoio do NIRH é de grande valia para nós.

O NIRH desempenha um papel social muito importante na inclusão das pessoas com deficiência, que muitas vezes encontram inúmeras dificuldades para encontrar um emprego. Passam por capacitação sobre o mercado de trabalho, o que contribui muito para qualificação profissional.

Conclusão

Através da presente pesquisa constatou-se que nos anos de 2004 e 2005 foram inseridos pelo NIRH no mercado de trabalho 32 pessoas com surdez, apenas no município de Bauru/SP. Essa inserção ocorreu, em 82% dos casos, em empresas de grande porte.

Observando o perfil dos funcionários, um item que chamou atenção foi a baixa escolaridade dos mesmos, sendo que 44% não completaram o Ensino Fundamental.

Apesar disso, pôde-se concluir que o desempenho profissional desses funcionários, segundo a visão dos representantes das empresas contratantes é, de forma geral, positivo.

Os itens que receberam as classificações mais baixas foram: responsabilidade e a iniciativa, onde mais de 50% das empresas classificaram seus funcionários como sendo regulares nestes aspectos.

Não houve, porém, nenhum item classificado como ruim ou péssimo.

Entre as facilidades das empresas em relação a estes funcionários, destacou-se a competência profissional, o rápido aprendizado, o bom relacionamento inter-pessoal e a atenção

prestada durante a realização das atividades.

Em relação às dificuldades apresentadas, a comunicação ganhou destaque. A grande maioria das pessoas que trabalham nestas empresas não possuem o conhecimento da Libras o que dificulta a comunicação entre o funcionário com surdez e a equipe de trabalho, bem como acaba interferindo no desempenho profissional dos mesmos, que muitas vezes não compreendem suas atribuições na empresa e as regras existentes nela.

O trabalho realizado pelo NIRH é visto de maneira positiva pelas empresas, que elogiaram a capacitação profissional proporcionada às pessoas com surdez, bem como o apoio oferecido às empresas que optam pela inclusão destas pessoas no seu quadro funcional.

BUFFA, M. J. M. B.; LOBATO, C. C.; ANDRADE, O. R. M.; GOMES, T. A. *The Company vision concerning the Professional acting of the deaf Employees. Serviço Social & Realidade* (Franca), v. 17, n. 1, p. 209-236, 2008.

- *ABSTRACT: The general objective of this research was to analyze the companies vision concerning deaf employees' professional acting, inserted in the job market by the Integrated Nucleus of Rehabilitation and Qualification (NIRH), in the years of 2004 and 2005, in the municipal district of Bauru – São Paulo (SP). The study was accomplished in the quality-quantitative approach, in exploratory level. The technical instruments used in the accomplishment of the research were the systematic observation, the semi-structured interview and the analysis of documents. In relation to the obtained results, it could be concluded that those employees' professional acting, according to the contracting companies' representatives vision is, in a general way, positive. Most of the appraised items received a good classification, followed by the regular classification, having no item classified as bad.*
- *KEYWORDS: Deafness; Work; Private Company; Public Company.*

Referências

ASSOCIAÇÃO Ajuda Brasil. [Surdez]. Disponível em: <<http://www.ajudabrasil.org/dadosentidade.asp?identidade=763>>. Acesso em: 5 maio 2006.

BIANCHI, H. C.; MAITAN, E. M.; VILELA, M. M. A pessoa portadora de deficiência e a atuação do Ministério Público. In: ARAÚJO, L. A. D. *Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada*. Bauru: EDITE, 2003, p. 195-230.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 5 maio 2006a.

_____. *Decreto n. 5.296 de 2 de dezembro de 2004*. Regulamenta as Leis n. 10.048 de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>. Acesso em: 5 maio 2006b.

_____. *Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei n. 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.conselhos.sp.gov.br/ceappd-sp/Leis%20PPD/DEC%20FED%203298.htm>>. Acesso em: 6 jun. 2006c.

_____. *Lei n. 10.436 de 24 de abril de 2002*. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 9 maio 2007a.

_____. *Lei n. 9.394 de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 9 maio 2007b.

_____. *Lei n. 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/L8213cons.htm>. Acesso em: 7 maio 2006d.

CHIZZOTTI, A. *Pesquisa em ciências humanas e sociais*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003, 164p.

CLEMENTE, C. A. *Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência*. Osasco: Peres, 2003, 132p.

D'AMARAL, T. C.; LOBO, P. Trabalho e deficiência. In: INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. *Responsabilidade social e diversidade: deficiência, exclusão e trabalho*. Rio de Janeiro: BNDES, 2004, p. 61-65.

FEDERAÇÃO das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.firjan.org.br/notas/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?tpl=home>>. Acesso em: 5 maio 2006a.

FEDERAÇÃO Nacional de Educação e Integração de Surdos. *Benefícios que a inclusão traz para a empresa*. Disponível em: <http://www.feneis.com.br/merc_trabalho/anexos/beneficios_inclusao_empresas.htm>. Acesso em: 5 maio 2006b.

FREEMAN, R. D.; CARBIN, C. F.; BOESE, R. J. *Seu filho não escuta? Um guia para todos os que lidam com crianças surdas*. Brasília/DF: CORDE, 1999, 356p.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999, 206p.

GIL, M. (Coord.). *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos, 2002, 95p.

GRACIANO, M. I. G; LEHFELD, N. A. S; NEVES FILHO, A. Critérios de avaliação para classificação sócio-econômica: elementos de atualização. *Serviço Social & Realidade*, Franca, v. 8, n. 1, 1999, p. 109-128.

INSTITUTO Nacional de Educação de Surdos. Disponível em: <<http://www.ines.org.br>>. Acesso em: 5 maio 2006.

LÍNGUA Brasileira de Sinais. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Libras>>. Acesso em: 2 fev. 2007.

LUNARDI, S. R. G.; COELHO, T. C. C. As incompatibilidades e incoerências da proteção constitucional da dignidade da pessoa humana e da lei de reserva de mercado para pessoas portadoras de deficiência. In: ARAÚJO, L. A. D. *Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada*. Bauru: EDITE, 2003, p. 469-492.

MOUSSATCHÉ, A. H. Diversidade e processo de integração. In:

MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon, 1997, p. 10-12.

NEME, E. F.; NEVES, B. K.; COELHO, S. S. Dignidade, igualdade e vagas reservadas. In: ARAÚJO, L. A. D. *Direito da pessoa portadora de deficiência: uma tarefa a ser completada*. Bauru: EDITE, 2003, p. 173-194.

PÁDUA, E. M. M. *Metodologia da Pesquisa: abordagem teórico-prática*. 8. ed. Campinas: Papirus, 2002, 120p.

PIGATTO, C. S; KLEIN, E. T; WISNESKY, R. R. *Orientação profissional no contexto da deficiência auditiva*. Curitiba: Juruá, 2000, 254p.

SÁ, N. R. L. *Cultura, poder e educação de surdos*. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2002, 388p.

SERVIÇO Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/br.mpo_numeros/empresas.asp>. Acesso em: 17 jul. 2007.

TORREAO, D. Trabalho em ambientes com altos níveis de pressão sonora: adequação ou não para a pessoa surda, In: *SEMINÁRIO: EDUCAÇÃO, TRABALHO & SURDEZ*. 1999, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Instituto Nacional de Educação de Surdos, 1999, p. 59-61.

ANEXO I – Formulário de entrevista

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
HOSPITAL DE REABILITAÇÃO DE ANOMALIAS
CRANIOFACIAIS**

Formulário de entrevista

IDENTIFICAÇÃO:

Nome _____ da _____ empresa _____ contratante:

Endereço: _____

Telefone: _____ e-mail: _____

Classificação (porte):

- () micro
- () pequena
- () média
- () grande

Setor:

- () agricultura
- () indústria
- () comércio/ prestação de serviços

Nome do(s) funcionário(s) com surdez encaminhados pelo NIRH:

1- _____

2- _____

3- _____

4- _____

Idade:

1- _____ 2- _____ 3- _____ 4- _____

Escolaridade:

1- _____ 2- _____ 3- _____ 4- _____

Estado civil:

1- _____ 2- _____ 3- _____ 4- _____

Classificação socioeconômica: () BI () BS () MI () ME () MA () AL

1- () BI () BS () MI () ME () MA () AL

2- () BI () BS () MI () ME () MA () AL

3- () BI () BS () MI () ME () MA () AL

4- () BI () BS () MI () ME () MA () AL

Data da contratação:

1- _____ 2- _____ 3- _____ 4- _____

II. AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO PROFISSIONAL DOS FUNCIONÁRIOS

Como você avalia esses funcionários em relação à:

Assiduidade:

ótimo bom regular ruim

Pontualidade:

ótimo bom regular ruim

Disciplina:

ótimo bom regular ruim

Responsabilidade:

ótimo bom regular ruim

Cooperação:

ótimo bom regular ruim

Aceitação a críticas construtivas:

ótimo bom regular ruim

Iniciativa:

ótimo bom regular ruim

Relacionamento inter-pessoal:

ótimo bom regular ruim

Respeito à supervisão:

ótimo bom regular ruim

Comentários adicionais:

Quais as principais facilidades em relação ao funcionário com surdez?

Quais as principais dificuldades em relação ao funcionário com surdez?

Como você avalia a competência profissional desses funcionários no desempenho das funções específicas?

Como você avalia contribuição do NIRH para inserção e capacitação das pessoas com surdez?

positiva negativa

Comente:

Artigo recebido em 07/2008. Aprovado em 08/2008.