



A INSERÇÃO DE PROFISSIONAIS DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO: QUAIS SÃO OS DESAFIOS ENFRENTADOS?

ALVES, Isabela Baraldi Nunes¹
COSTA, Paloma Bruno Domingues²
MACANHÃN, Vitória Lopes³
MORAES, Tamara Cristina de⁴
SANTOS, Beatriz Rosa Pinheiro dos⁵

RESUMO

O presente resumo tem como objetivo salientar as dificuldades do deficiente auditivo ao ser inserido no mercado de trabalho. Atualmente as empresas têm contratados profissionais que sofrem de algum tipo de deficiência, em especial os auditivos, com o intuito de atingir a cota que é previsto na lei 8213 de 1991 para não ser passivos de multa. Logo, como objetivo específico busca-se identificar as estratégias que as empresas poderiam aderir, com intuito de facilitar a comunicação e o convívio com pessoas que possuem tal deficiência. Através desses dados, foi desenvolvida uma pesquisa de metodologia qualitativa, com enfoque em descobrir as dificuldades que as empresas têm em lidar com esses tipos de deficiência. Para tanto, usou-se o procedimento de levantamento de dados, através de perguntas realizadas às pessoas que trabalham com esse público, onde descobriu-se que as maiores dificuldades que eles enfrentam é a falta de investimentos por parte das empresas, na capacitação dos funcionários já contratados para poderem atender da melhor forma, bem como a falta de comunicação interna na empresa. Um dos principais desafios são preconceitos enfrentados, seguido pela falta de paciência, visto que as pessoas com deficiência auditiva têm como língua principal a libras (língua brasileira de sinais). Portanto, muitos colaboradores necessitam de um tradutor, pois não tem conhecimento desse idioma e muitos deficientes não sabem escrever o português corretamente. Constatou-se então que para uma empresa conseguir lidar com uma gama de deficientes auditivos é necessário haver profissionais que sejam capacitados, para lidar com essas pessoas e lhes proporcionar um ambiente agradável, a fim de que esses se sintam acolhidos pela empresa. Conclui-se que seria viável criar um comitê de inclusão juntamente com o setor de recursos humanos, que viesse acompanhar desde a contratação até ao desenvolvimento dos funcionários em suas tarefas diárias.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente auditivo; Inclusão; Gestão organizacional.

¹ Acadêmico (a) do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. baraldiisabela@gmail.com

² Acadêmico (a) do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. palomabruno89@gmail.com

³ Acadêmico (a) do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. vihlopes6@gmail.com

⁴ Acadêmico (a) do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. tamara.cristina.moraes@gmail.com

⁵ Docente do Curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Faculdade de Ensino Superior do Interior Paulista – FAIP da Sociedade Cultural e Educacional do Interior Paulista. beatrizp.gestaoemp@gmail.com.