

**INCLUSÃO: OS COLABORADORES SURDOS/DEFICIENTES AUDITIVOS NAS
ORGANIZAÇÕES HOSPITALARES**
INCLUSION: THE DEAF EMPLOYEES IN HOSPITAL ORGANIZATIONS

Aline UNGARATTI¹

Arinor DUNKE²

Lígia Moura BURCI³

RESUMO

A motivação para a elaboração deste trabalho focado na contratação do portador de surdez/deficiência auditiva iniciou-se pelo fato da convivência diária com uma criança surda, e a preocupação com o seu futuro profissional. Nos dias atuais muito se fala sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e embora exista a Lei de Cotas (Lei 8213/1991) que deve ser cumprida pelas instituições, infelizmente não o é, por desconhecimento dos administradores ou pelo fato destes alegarem falta de mão de obra qualificada. A inclusão dos colaboradores PcD's (pessoa com deficiência) ainda é algo novo para os gestores, e a prática da inclusão, para que seja bem aplicada, não deve ser vista apenas como uma obrigatoriedade imposta por lei, mas deve ser aceita e entendida primeiramente pelos gestores da organização para que estes possam preparar suas equipes na acolhida do novo colaborador. Com o objetivo de verificar como está a aplicação da Lei 8213/91 no Brasil, desenvolveu-se essa revisão. Foram consultados artigos nos anos de 2008 e 2012 sobre o assunto, assim como *sites* estatísticos, nos quais se pôde observar a precariedade de instrução em portadores de deficiência, assim como em sua inclusão no mercado de trabalho em um ambiente hospitalar. Sendo de fundamental importância a presença de um gestor preparado para liderar todo o processo, desde o recrutamento e seleção até a integração do mesmo.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente auditivo, gestor hospitalar, inclusão.

-
1. Tecnóloga em Gestão Hospitalar. Ex. aluna do curso de Tecnologia em Gestão Hospitalar da Faculdade HERRERO.
 2. Mestre. Coordenador e professor da graduação em Tecnologia em Gestão Hospitalar da Faculdade HERRERO.
 3. Especialista e Mestre. Professora da graduação de Tecnologia em Gestão Hospitalar, Enfermagem e Odontologia da Faculdade HERRERO.

ABSTRACT

The motivation for the development of this work focused on the recruitment of patients with deafness / hearing loss started because of daily living with a deaf child, and concern for their professional future. Nowadays much is said about the inclusion of people with disabilities in the labor market, and even with the Quota Law (Law 8213/1991) that must be met by the institutions; unfortunately it is not for lack of directors or by the fact those claiming a lack of skilled labor. The inclusion of reviewers DP 's (disabled person) is still something new for managers, and practice of inclusion, to be applied properly, should not be seen only as an obligation imposed by law , but must be accepted and primarily understood by managers the organization so that they can prepare their teams in welcoming the new employee . In order to check how the application of Law 8213/91 in Brazil, we developed this review. Articles in 2008 and 2012 on the subject were consulted, as well as statistical sites, where we could observe the precariousness of instruction in the disabled, as well as their inclusion in the labor market in a hospital setting. This is paramount in the presence of a manager prepared to lead the entire process, from recruitment and selection to integration thereof.

KEY WORD: Hearing disabilities, hospital manager, inclusion.

1. INTRODUÇÃO

A surdez e deficiência auditiva são sinônimas, porém para facilitar a compreensão podemos definir a surdez como sendo de origem genética, ou seja, quando o indivíduo já nasce sem a capacidade de ouvir som nenhum, o que pode causar uma série de dificuldades na aquisição da linguagem. Por sua vez a deficiência auditiva trata-se de uma perda adquirida, que pode ser causada por diversos fatores, como algum tipo de lesão ou doença, e neste caso pode ser minimizada com a utilização de aparelhos ou intervenções cirúrgicas (BISOL & VALENTINI, 2011).

O Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 traz a seguinte definição para o surdo:

Art. 2º Para os fins deste Decreto considera-se pessoa surda àquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS

Buscando facilitar a comunicação entre os surdos/deficientes auditivos e os ouvintes, foi criada a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), com base na língua de sinais francesa.

Assim como qualquer outro idioma, a LIBRAS não é universal, cada país possui sua própria linguagem, e assim como dentro do país, podem ocorrer diferenças em algumas expressões, o chamado regionalismo. No ano de 2002 foi criada a Lei 10.436/2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais, que este ano completa 10 anos.

A inclusão de colaboradores com deficiência auditiva ainda é precária, principalmente em se tratando do ambiente hospitalar. Dessa forma desenvolveu-se essa revisão de literatura para se identificar como isso pode ser feito, e o que precisa para que ocorra uma real integração de portadores desse tipo de deficiência nos hospitais de uma forma geral.

2. MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa exploratória e descritiva por meio de uma revisão da literatura de artigos localizados nas bases de dados: *Scielo* e *Google* acadêmico. Para a realização da pesquisa utilizou-se como palavras chave: surdez, deficiência auditiva, inclusão, e ambiente hospitalar. Foram encontrados 45 artigos, e foram selecionados aqueles que datavam entre os anos de 2008 e 2012, resultando em 32 artigos. Os artigos foram estudados, e deles foram retirados os resultados que seguem abaixo. Além dos artigos foram consultados órgãos estatísticos como o IBGE, com o objetivo de saber a porcentagem de pessoas portadoras de deficiência em diferentes funções.

3. RESULTADOS

De acordo com a revisão realizada, pudemos observar que o número de pessoas sem instrução, ou com o ensino fundamental incompleto entre os portadores de deficiência é altíssimo, em ambos os sexos. Sendo grande o número de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência no Brasil, é triste constatar que a sua maioria não está inserida no contexto do mercado de trabalho. Entre os deficientes auditivos que se encontram no mercado de trabalho, apenas 1% ganha mais de 30 salários mínimos pelo seu trabalho (IBGE, 2010). Isso se deve grandemente ao fato da não qualificação dessas pessoas com deficiência, seja por falta de estímulo, seja por falta de acesso a uma instituição qualificada.

Segundo Klein (1998) o processo de formação, por parte das escolas especiais não se resume à aquisição de conhecimentos considerados úteis e necessários ao exercício de uma profissão, mas atua diretamente no que se refere a um disciplinamento de sujeito no mundo do trabalho, ou seja, há também uma preocupação com todo o lado comportamental socialmente aceito, mesmo porque cada atividade profissional exige um perfil específico do seu ocupante.

Na concretização desse processo, participam vários profissionais como assistentes sociais, psicólogos e orientadores educacionais, que fazem desde a orientação profissional até o encaminhamento para o emprego (KLEIN 1998).

Data de 1644 o primeiro registro sobre uma Língua de Sinais como um sistema complexo através do qual as pessoas surdas/deficientes auditivos poderiam se comunicar, livro de autoria de J. Bulwer (RAMOS, 2012).

No Brasil existe um forte movimento para o uso da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) tendo sido inclusive regulamentada a Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002, e o decreto nº 5.262 de dezembro de 2005, conhecida como a Lei de Libras, atualmente a LIBRAS é reconhecida como a língua natural do surdo.

O programa Gente Eficiente, realizado no Hospital Israelita Albert Einstein, São Paulo, tem por objetivo, além da contratação de portadores de deficiência, também a capacitação deste profissional para o mercado de trabalho na área da saúde, todos os cursos de capacitação oferecidos pelo hospital são gratuitos, e ministrados pela equipe de profissionais da própria instituição.

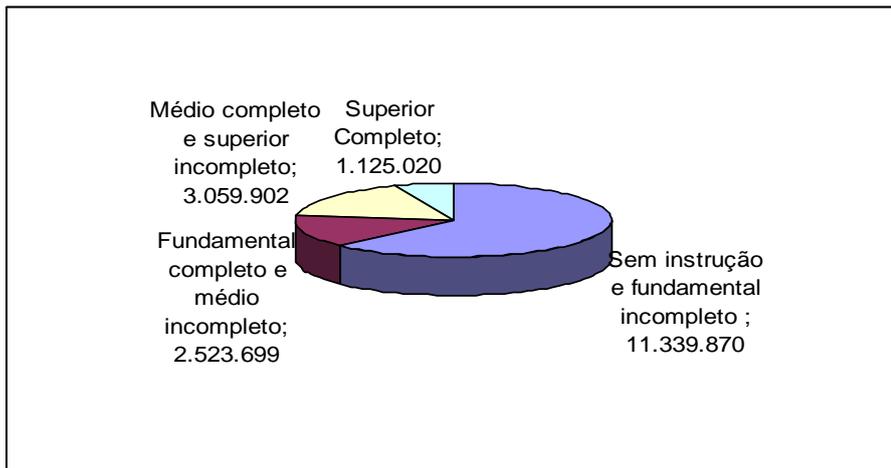
Segundo o Hospital, o Programa de Capacitação conta com três frentes de atuação:

- Formação no Ensino Médio, devido ao fato de a educação básica ser o critério de escolha na maioria dos processos seletivos. Este curso está disponível tanto para os profissionais deficientes já atuantes no hospital quanto para o público externo;
- Cursos profissionalizantes de curta duração para profissionais que já possuem o ensino médio completo, em diversas áreas;
- Apoio financeiro para cursos técnicos e de graduação para os funcionários do hospital com deficiência.

Ainda existem lacunas na educação profissional dos surdos no Brasil, nota-se que devido a esse fato, grande parte dos deficientes ainda ocupa atividades de menor complexidade e importância dentro das organizações.

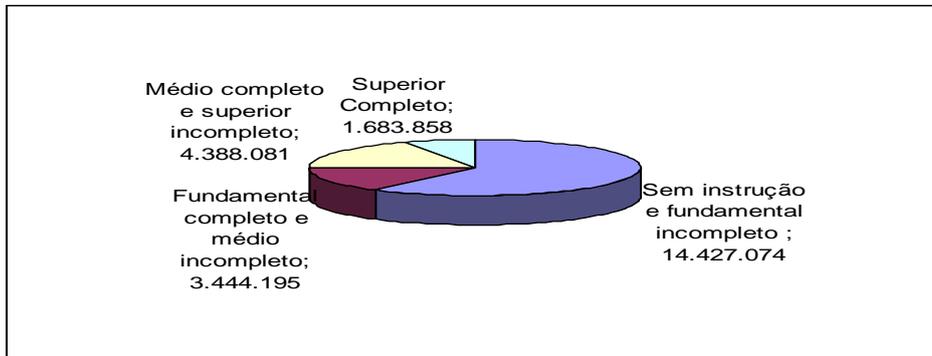
Embora o Censo 2010 não tenha dados específicos da educação no Brasil para cada tipo de deficiência, ele trouxe dados gerais do grau de instrução dos deficientes hoje, e através destes dados podemos observar a desigualdade de acesso à educação entre homens e mulheres, pois as mulheres ainda representam a maioria da população com deficiência sem nenhum grau de instrução ou ensino fundamental incompleto, conforme demonstra os gráficos 1 e 2.

GRÁFICO 1. População masculina no Brasil com algum tipo de deficiência segundo o nível de instrução.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

GRÁFICO 2. População feminina no Brasil com algum tipo de deficiência segundo o nível de instrução.



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Não há como falar em contratação de pessoas com deficiência sem falar em inclusão, e a inclusão é um conjunto de meios ou ações que combatem a exclusão aos benefícios da vida em sociedade, provocada pela existência de uma deficiência física.

Estima-se que no mundo existam aproximadamente 650 milhões de pessoas com alguma deficiência física, isso corresponde à 10% da população mundial. No Brasil, cerca de 45,6 milhões (23,9% da população) é portador de algum tipo de deficiência, sendo que 70% vivem abaixo da linha de pobreza (SILVA, 2010).

Segundo o IBGE, a situação dos deficientes hoje no Brasil segue abaixo na Tabela 1.

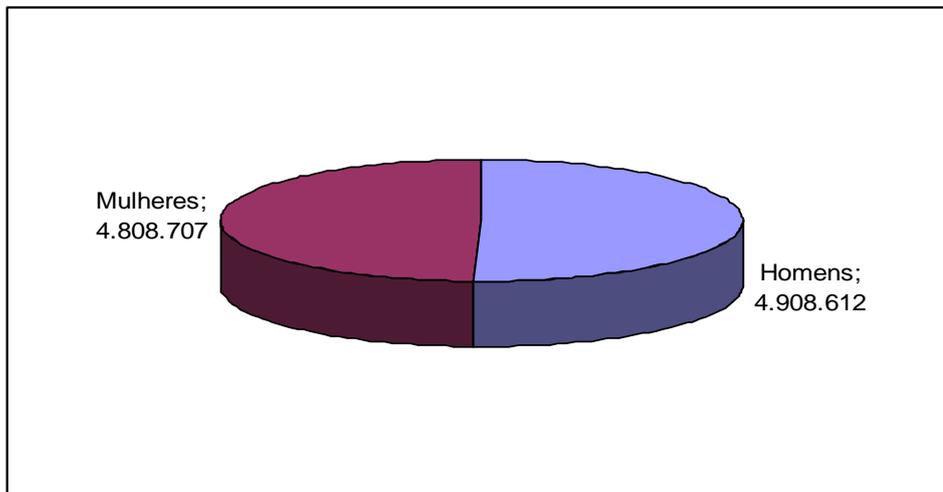
TABELA 1. NÚMERO DE DEFICIENTES NO BRASIL

Deficiência	Deficientes no Brasil
Deficiência Mental	2.617.025
Deficientes Auditivos	9.717.318
Deficiências Motora	13.273.969
Deficientes Visuais	35.791.488

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

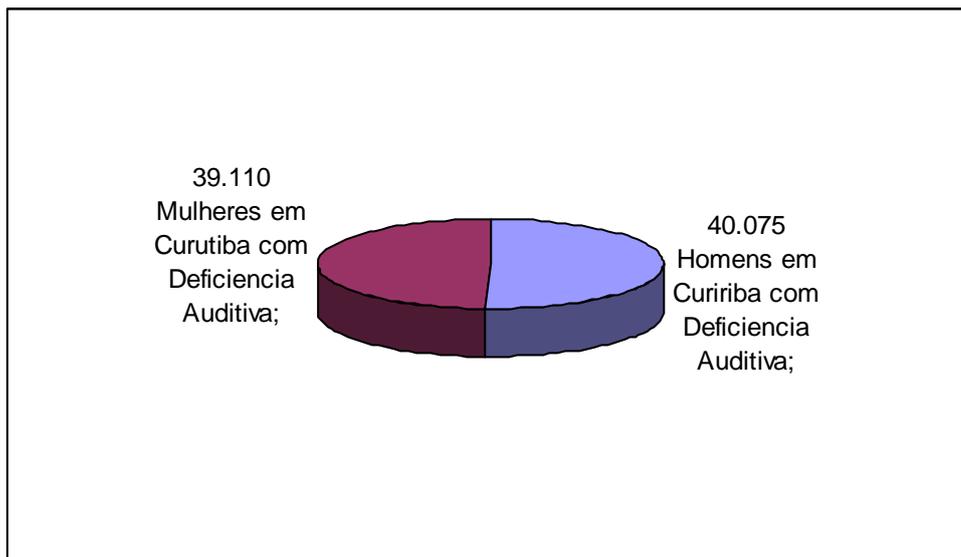
Os dados do Censo realizado em 2010 trazem algumas informações importantes para conhecermos um pouco mais sobre os números que cercam as pessoas com surdez/deficiência auditiva em Curitiba e também no Brasil.

GRÁFICO 3. População com surdez/deficiência auditiva no Brasil segundo o sexo



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

GRÁFICO 4. População residente em Curitiba com Surdez/Deficiência auditiva segundo o sexo



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Segundo Assis, Pussoli e Lacerda (1994), o Brasil é um dos países mais avançados do mundo na criação de leis de proteção à pessoa portadora de deficiência. Ao longo da história observa-se a luta dos PcD's para fazerem parte do mercado de trabalho formal, embora exista a Lei 8213/91 (Lei de Cotas), que torna obrigatória a contratação no Brasil. O Art. 93 da Lei 8213/91 estipula que as empresas com 100 funcionários ou mais, devem ter em seu quadro

funcional de 2% à 5% de colaboradores reabilitados ou portadores de deficiência, sendo obrigatória a contratação mínima na seguinte proporção:

TABELA 2. NÚMERO DE COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA CONFORME O NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES NA ORGANIZAÇÃO

Número de Funcionários	% de PcD's
Até 200 funcionários	2%
De 201 à 500 funcionários	3%
De 501 à 1000 funcionários	4%
De 1001 em diante	5%

Fonte: Ministério do Trabalho (Art. 93 da Lei nº 8.213/91)

Existe também a obrigatoriedade da inclusão do portador de deficiência no setor público, conforme a Constituição Federal de 1988:

Art. 37, VIII: A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as Pessoas Portadoras de Deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

Sabe-se que por muitas organizações esta lei não é cumprida, o que dificulta a inclusão no mercado de trabalho, e na área da saúde não é diferente (OLIVEIRA; 2010). Alguns dos motivos observados para o seu não cumprimento são o fato de os gestores não terem conhecimento da lei, não saberem onde encontrar esse tipo de mão de obra, preconceito, receio da queda na produtividade, dificuldade da mudança nos processos internos (SILVA, 2010).

A contratação de um PcD não ocorre exatamente da mesma maneira que a contratação de outro colaborador, para esta efetivação deve-se observar e respeitar as peculiaridades de cada candidato, caso a função exija experiência, esta não pode ser exigida do candidato, e a instituição deve oportunizar ao PcD a aquisição das habilidades necessárias para o desempenho da função. A instituição ainda deve dar oportunidades para a realização de testes que forneçam uma noção do conhecimento geral deste futuro colaborador ao invés de exigir grau de escolaridade, pois como é sabido, estes muitas vezes não tem oportunidades de ingressar em um colégio ou faculdade por falta de instituições de ensino qualificadas (ZANLUCA, 2012).

Sempre que for realizada a entrevista com um candidato PcD, o empregador deve se utilizar de instrumentos que facilitem o entendimento do candidato, como por exemplo um

interprete de LIBRAS, no caso de um candidato com deficiência auditiva. Outro ponto que não pode ser deixado de lado é a questão dos benefícios pagos à estes empregados, o Art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição Federal de 1988, preconiza que não deve haver qualquer diferenciação no salário pago à um colaborador com deficiência, assim como ele deverá ter direito ao vale transporte, caso não tenha isenção tarifária, conforme Art. 1º da Lei nº 6.418/85.

A contratação do PcD é apenas uma parte da inclusão, pois através dela o colaborador com deficiência não será excluído do convívio com os outros colaboradores. Uma das grandes capacidades das organizações é o poder que esta tem de influenciar na vida do colaborador através de pequenas mudanças, contudo o fato de atender a necessidade da empresa não pode ser deixado de lado no momento da contratação do colaborador.

Em Curitiba, contamos com o exemplo do Hospital Erasto Gaertner, que historicamente sempre teve em seu quadro funcional colaboradores com deficiência, há uma grande motivação social em inserir estas pessoas no cotidiano da instituição, além de cumprir a legislação vigente a respeito da contratação de colaboradores com deficiência. Atualmente o hospital conta com 41 funcionários com algum tipo de deficiência, sendo que 8 destes são surdos/deficientes auditivos, e ocupam cargos como cozinheiro, assistente contábil, auxiliar de cozinha, assistente administrativo e oficial de manutenção.

Foram necessárias algumas alterações nos processos de recrutamento e seleção dos colaboradores com deficiência no Hospital Erasto Gaertner, no caso dos surdos/deficientes auditivos, quando a deficiência é leve ou moderada, a entrevista é realizada de maneira mais lenta, a fim de que o entrevistado tenha uma maior compreensão das perguntas através da leitura labial. No caso de surdez severa é utilizado lápis e papel para a realização das perguntas, no caso da não compreensão do que esta sendo dito.

A inclusão social é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações pequenas e grandes, nos ambientes físicos e na mentalidade de todas as pessoas e do próprio surdo/deficiente auditivo.

Ainda no Hospital Erasto Gaertner pode-se observar que praticamente todos os colaboradores com surdez/deficiência auditiva apresentam um bom desempenho, são comprometidos e assíduos, todos estão inseridos no contexto das atividades sem que haja qualquer diferenciação nas atividades exercidas por estes colaboradores.

“Inclusão é quando a empresa inclusiva é aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais, faz adaptações no ambiente físico, nos procedimentos e instrumentos de trabalho e realiza treinamentos com

os incluídos e com os companheiros de trabalho. É essa a fase que precisa ser efetivamente vivenciada.” (SASSAKI, 1999).

O gestor tem um papel fundamental na integração deste colaborador com o restante da equipe, pois é ele que estará trabalhando diretamente com essas pessoas no dia a dia. E é atribuição do gestor conduzir, motivar e influenciar os colaboradores para que estes contribuam positivamente para a realização dos objetivos da empresa, e com uma equipe integrada, esses objetivos são alcançados com maior facilidade (ZANLUCA, 2012).

Treinamentos são fundamentais na fase após a contratação do surdo/deficiente auditivo, devendo esse ser realizado juntamente com os demais colaboradores. É necessário que o gestor motive-o e lhe ofereça condições de produzir como os demais colegas, respeitando suas limitações, para que este se sinta um profissional capacitado e parte integrante da empresa (TEODORO, 2012).

É natural do ser humano que sinta medo do desconhecido, de tudo que lhe pareça diferente, fazendo assim, com que haja o preconceito. Na relação de trabalho esse preconceito pode fazer com que haja reações das mais diversas possíveis como: os colaboradores podem tratar o surdo/deficiente auditivo como se fosse alguém melhor ou pior, desenvolvendo assim uma tendência paternalista, podendo criar uma superproteção, ou em contra partida, podem tratá-los como se fossem uma “meia-pessoa”, sem a capacidade de exercer suas atividades laborais (BISOL & VALENTINI, 2011).

A liderança exige paciência, gentileza, humildade, respeito, altruísmo, perdão honestidade e comprometimento. Um gestor ativo em um processo inclusivo necessita desenvolver muito bem todas essas habilidades. Cabe a ele, uma vez que não foi preparado no meio acadêmico, ter compromisso e determinação para com a mudança, a iniciativa de sair do familiar e confortável para o desconhecido e desconfortável e, através do exemplo, influenciar positivamente a equipe que ele lidera (HUNTER, 2006 apud, ANDRADE, 2008)

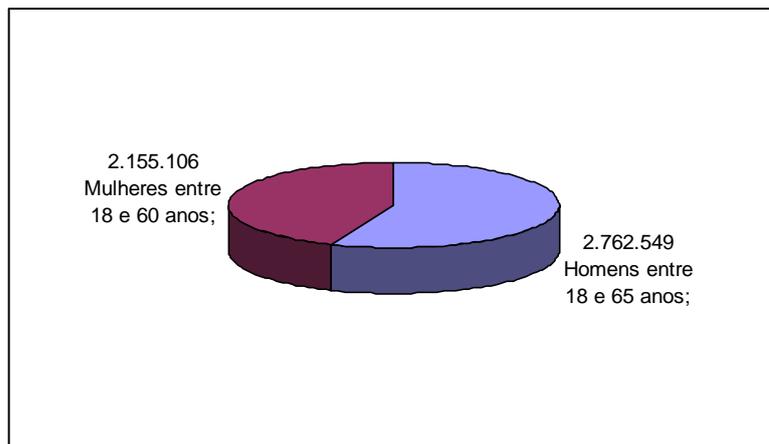
É necessário que o gestor busque informações sobre a deficiência auditiva e suas limitações, para que assim, ele possa ver as habilidades e capacidades desse colaborador, e influenciá-lo a desenvolvê-las ainda mais, dando-lhe responsabilidades, demonstrando confiança, oferecendo novos desafios, exigindo excelência e empenho, ajudando-o assim, a se tornando cada dia melhor.

Segundo Andrade et. al. (2008) se o gestor busca informações e conhecimentos, desenvolve suas habilidades de liderança, influencia positivamente seus liderados, exerce autoridade e não poder, com certeza a inclusão ocorre verdadeiramente e com sucesso, pois qualquer um pode fazer a diferença na vida de outra pessoa, ainda mais se estiver em posição

de liderança. Com a sadia convivência entre as pessoas com e sem deficiência, todos, inclusive a empresa, só tem a ganhar.

O ultimo Censo Demográfico realizado pelo IBGE em 2010 levantou os dados das pessoas com surdez/deficiência auditiva no Brasil por faixa etária, assim podemos observar também, quantos destes encontram-se em idade laboral (de 18 a 60 anos para mulheres e de 18 a 65 anos para homens), conforme exposto abaixo:

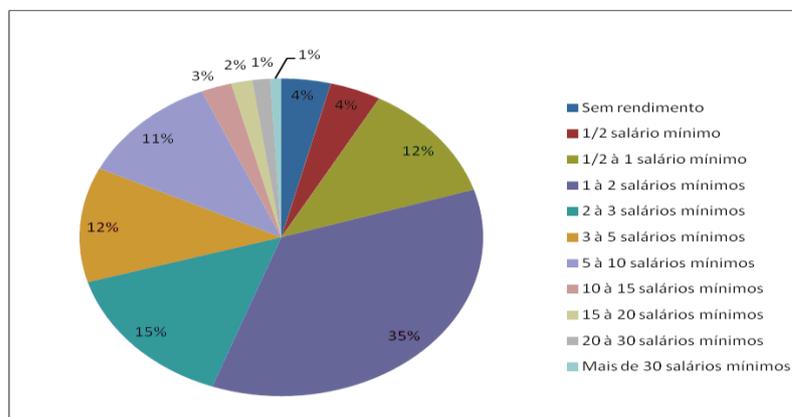
GRÁFICO 5. População no Brasil com surdez/deficiência auditiva em idade laboral



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

O Censo 2010 levantou também informações sobre a renda destes trabalhadores na atualidade no município de Curitiba, onde nota-se que a grande maioria sobrevive com renda de até 2 salários mínimos.

GRÁFICO 6. População de Curitiba com surdez/deficiência auditiva segundo rendimento mensal



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Segundo a FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos) 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 colaboradores em torno dos objetivos comuns e expressa 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 organização ver novas oportunidades, além de prepará-la para demandas específicas de diferentes universos que a incorpora.

Os empresários devem reconhecer no surdo um ser humano com potenciais a serem desenvolvidos, e que merece igualdade de condições para ser um cidadão ativo na sociedade.

4. CONCLUSÃO

No decorrer desta revisão de literatura podemos conhecer um pouco mais sobre o mundo que cerca os surdos/deficientes auditivos o que nos permite uma maior compreensão da capacidade laboral destes profissionais.

A educação especial no Brasil ainda não pode ser vista com excelência, pois ainda são poucas as escolas que tenham profissionais preparados para educar estas crianças. A prática da inclusão deve iniciar ainda na fase escolar para que o convívio com surdo/deficiente auditivo se torne algo comum com o passar do tempo. Como podemos observar, a inclusão dos colaboradores PcD's (pessoa com deficiência) ainda é algo novo para os gestores, embora exista a Lei de Cotas, a grande maioria das organizações ainda não se adequou à ela, a prática da inclusão, para que seja bem aplicada, não deve ser vista apenas como uma obrigatoriedade imposta por lei, mas deve ser aceita e entendida primeiramente pelos gestores da organização para que este possa preparar sua equipe na acolhida do novo colaborador afim de que não ocorram casos de preconceito.

A integração deste profissional inicia-se no momento do recrutamento e seleção, pois durante a entrevista do candidato a organização deve oferecer meios para que haja a compreensão do que esta sendo exposto, tanto por parte do entrevistador quanto por parte do entrevistado, no caso de um profissional com surdez/deficiência auditiva, o correto seria que houvesse um interprete de LIBRAS, mas como isso ainda é inviável para algumas organizações, o uso de papel e caneta pode facilitar este processo.

É de fundamental importância que o gestor realize treinamentos com a equipe após a contratação do surdo/deficiente auditivo a fim de motivar estes colaboradores, pois o medo do desconhecido é algo natural ao ser humano. O gestor deve ficar atento para saber atribuir à função mais adequada a este novo profissional que passa a fazer parte da sua equipe, pois em uma organização onde os colaboradores estão bem integrados e desempenhando funções

adequadas ao seu perfil profissional, os objetivos comuns da empresa são alcançados com maior facilidade e em um menor espaço de tempo.

O sucesso de uma empresa depende das pessoas que nela trabalham e é importante ressaltar que não existe colaborador bom ou colaborador ruim, o que existe é o colaborador com o perfil mais adequado ao cargo e à cultura da organização.

5. REFERÊNCIAS

ANDRADE, Elaine Cristina Rocha, et. al. O Papel do Líder na Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais na Empresa. Revista Científica Eletrônica de Administração, São Paulo, n 14, junho de 2008. Disponível em <<http://www.revista.inf.br/adm14/pages/artigos/ADM-edic14-anoviii-art02.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2012.

ASSIS, Oliney Queiroz; PUSSOLI, Lafaiete; LACERDA, Vanderley Andrade de. Os direitos da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: Lúmen, 1994. p. 56-69.

BISOL, Carlos Almeida. ; VALENTINI, C. B. Surdez e Deficiência Auditiva - qual a diferença? Objeto de Aprendizagem Incluir – UCS/FAPERGS, 2011.

BORGES, Luciana, BELLO, Rafaella, LEITE, Sarah. O Deficiente Auditivo e o Mercado de Trabalho. Revista de Ciências Médicas e Biológicas. Salvador, v. 1, n. 1, p. 99-104, Nov. 2002.

BUFFA, Mara José Monteiro Benjamin, et. al. A Visão da Empresa em Relação ao Desempenho Profissional dos Funcionários com Surdez. Serviço Social & Realidade, Franca, v. 17, n. 1, p. 197-223, 2008.

Constituição Federal Brasileira, disponível em:

<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/anotada/10206080/art-37-inc-viii-da-constituicao-federal-de-88>

DEFICIÊNCIA auditiva, disponível em

<<http://deficiencia.no.comunidades.net/index.php?pagina=1400768552>>, Acesso em 14 ago. 2012.

Hospital Israelita Albert Einstein, políticas de inclusão. Disponível em:

<http://www.einstein.br/trabalhe-conosco/gente-eficiente/Paginas/o-que-e.aspx>

Acesso em 24/10/2012 às 16:23h

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília. MTS, SIT, 2007. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pd>. Acesso em 25 out. 2012.

OLIVEIRA, Letice Rodrigues. Inserção de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho: Capacitação e Treinamento. 2010. 54 f. Monografia (Bacharel em Administração) Universidade de Brasília. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. 2010.

PINTO, Berenice Dias, et. al. Inclusão e Permanência da Pessoa Surda no Mercado Formal de Trabalho. Belo Horizonte. Disponível em <<http://ebookbrowse.com/44-inclusao-e-permanencia-da-pessoa-surda-no-mercado-formal-de-trabalho-doc-d340127999>>. Acesso em 08 ago. 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. 3.ed. Rio de Janeiro. WVA, 1999. p. 59-83 e 145-152.

SILVA, Andressa Hennig Silva. Homem, um ser social? Os desafios na inserção de portadores de deficiência no mercado de trabalho. In: Seminários de Administração, 13. 2010. São Paulo. Sustentabilidade Ambiental nas Organizações.

SKLIAR, Carlos. A Surdez: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Meditação, 1998. p. 75-91

TEODORO, Daiane Gonçalves Lacerda, PINTO, Marta Maríci Rímoli Ajeij. A Contratação e a Inclusão das Pessoas com Deficiência nas Organizações. Uberlândia. Disponível em <http://www.sumarios.org/sites/default/files/pdfs/33883_4313.PDF>. Acesso em: 15 set. 2012.

VIEIRA, Andreza Batista Cheloni; MACEDO, Luciana Resende de; GONÇALVES, Denise Utsch. O diagnóstico da perda auditiva na infância. *Pediatria*. São Paulo, v. 29, n. 1, 2007. Disponível em

<<http://www.pediatriasaopaulo.usp.br/upload/pdf/1201.pdf>>. Acesso em 14 ago. 2012.

VELOSO, Éden; MAIA, Valdeci. *Aprenda Libras com eficiência e rapidez*. Curitiba: Mão Sinais, 2012. p. 16-18.

ZANLUCA, Júlio César. *Integração do colaborador na organização*. São Paulo: Gestão de Recursos humanos, 2012.