



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
PROGRAMA DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

FERNANDA POLLYANNE MEDEIROS ARAÚJO

**A INCLUSÃO DOS SURDOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DO SISTEMA
DE APLICAÇÃO NA PREFEITURA DE SANTARÉM-PA**

**SANTARÉM - PARÁ
2022**

FERNANDA POLLYANNE MEDEIROS ARAÚJO

**A INCLUSÃO DOS SURDOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DO SISTEMA
DE APLICAÇÃO NA PREFEITURA DE SANTARÉM-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao curso de Gestão Pública e Desenvolvimento Regional, para obtenção do título de Bacharel em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional, Universidade Federal do Oeste do Pará, Instituto de Ciências da Sociedade. **Orientadora:** Prof.^a Dr^a Giselle Alves Silva

**SANTARÉM – PARÁ
2022**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/ UFOPA

- A663i Araújo, Fernanda Pollyanne Medeiros
 A inclusão dos surdos no serviço público: um estudo do sistema de aplicação na Prefeitura de Santarém - PA. / Fernanda Pollyanne Medeiros Araújo. – Santarém, 2022.
 51 p.: il.
 Inclui bibliografias.
- Orientadora: Giselle Alves Silva.
 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Instituto de Ciências da Sociedade, Programa de Ciências Econômicas e Desenvolvimento Regional, Curso de Gestão Pública e Desenvolvimento Regional.
1. Inclusão. 2. Acessibilidade. 3. Processo de aplicação. I. Silva, Giselle Alves, *orient.*
 II. Título.

CDD: 2A3 ed. 371.912098115

FERNANDA POLLYANNE MEDEIROS ARAÚJO

**A INCLUSÃO DOS SURDOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DO SISTEMA
DE APLICAÇÃO NA PREFEITURA DE SANTARÉM-PA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao curso de Gestão Pública e Desenvolvimento Regional, para obtenção do título de Bacharel em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional, Universidade Federal do Oeste do Pará, Instituto de Ciências da Sociedade.

Orientadora: Prof.^a Dr^a Giselle Alves Silva

Conceito: _____

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Nota: _____

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Giselle Alves Silva – Orientadora (a)
Universidade Federal do Oeste do Pará

Profa. Dra. Inailde Correa de Almeida

Profa. Msc Márcia Janete da Cunha Costa



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
PROGRAMA DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

No vigésimo primeiro dia do mês de julho de dois mil e vinte e dois, às quinze e trinta, na Universidade Federal do Oeste do Pará, Campus Santarém, Unidade Tapajós, sala cento e três, realizou-se a Defesa Pública da Monografia do(a) acadêmico(a) Fernanda Pollyanne Medeiros Araújo, intitulada: “A INCLUSÃO DOS SURDOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UMA ANÁLISE DO SISTEMA DE APLICAÇÃO NA PREFEITURA DE SANTARÉM-PA”, sob orientação do(a) Profa. Dra. Giselle Alves Silva que compôs a banca examinadora com a Profa. Dra. Inailde Correa de Almeida e a Prof^a. Msc Márcia Janete da Cunha Costa. O(a) presidente fez a abertura do trabalho com a apresentação dos componentes da banca e do(a) discente e atribuiu o tempo de vinte e cinco a trinta minutos para a apresentação do trabalho. Após a apresentação os membros da banca fizeram suas considerações, seguidas do parecer da orientadora. A comissão reuniu-se e apresentou o parecer final com a nota 9,5 (nove e meio). A palavra foi dada à discente que efetuou seus agradecimentos. Nada mais havendo a tratar, eu Profa. Dra. Giselle Alves Silva lavrei a presente ata que, após ser lida, será assinada pelos membros da banca e pelo (a) discente.

Profa. Dra. Giselle Alves Silva – Orientador(a)

Prof^a. Dr^a. Inailde Correa de Almeida - Membro da banca

Prof^a Msc Márcia Janete da Cunha Costa – Membro da banca

Fernanda Pollyanne Medeiros Araújo – Discente

Documento assinado digitalmente
 GISELLE ALVES SILVA
Data: 25/07/2022 17:27:02-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Inailde Correa
De: Inailde Correa de Almeida
Almeida:89324960210
960210
Assinado digitalmente por Inailde Correa de Almeida
Data: 2022.07.25 17:27:02-0300

Documento assinado digitalmente
 MARCIA JANETE DA CUNHA COSTA
Data: 25/07/2022 19:50:21-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

Documento assinado digitalmente
 FERNANDA POLLYANNE MEDEIROS ARAUJO
Data: 26/07/2022 08:22:07-0300
Verifique em <https://verificador.itl.br>

A Deus, minha fortaleza.

Aos meus pais, Cleide e Sullivan, minha razão de viver.

Às minhas irmãs, Andressa e Yara, minhas melhores amigas.

Aos meus tios, Jacó e Neide, meu apoio de sempre.

Ao meu inesquecível padrasto, Paulo Sena (in memoriam)

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, gratidão a Deus por ter me sustentado durante toda a minha caminhada até este momento. Quando estava exaurida e duvidando de mim mesma, Ele tomou as providências. Nos momentos de solidude – a surdez tem dessas coisas - foi minha melhor companhia. Diante das dificuldades deu-me a luz com Suas palavras de vida. E, quando eu questioneei, “Meu Deus, porque nasci assim? Por que não ouço direito?”, Ele me deu sabedoria para tomar decisões que fariam diferença na minha vida, usou pessoas como instrumentos de suas bênçãos para me “puxarem” pelo braço para emergir do lago da escuridão e darem o apoio de que eu precisava quando eu me sentia infeliz e incompreendida.

Agradeço pela melhor família que eu alguém pode ter. Meus pais sempre me deram muito amor. Papai, obrigada por me lembrar de que não estou sozinha. Mamãe, obrigada por ter me ensinado tanto, pelo exemplo de determinação e pelo pulso firme para que eu tivesse uma excelente educação, sem isso não teria conseguido chegar até aqui. Às minhas irmãs, Andressa e Yara, por serem tão maravilhosas, pelos conselhos, pela parceira e momentos de alegria. A minha tia Teka pelo seu amor acolhedor. Aos Meus tios Jacó e Neide pelo apoio necessário para que eu pudesse realizar meus sonhos.

Amigo é como um diamante e eu tenho um tesouro bem guardadinho no lado esquerdo do peito. Eu posso dizer que tenho grandes e bons amigos. Abstenho de fazer menções porque não quero esquecer ninguém. Apenas muito obrigada, meus amigos, pelas companhias agradáveis e descontraídas, pelos momentos preenchidos de ânimo e alegrias, principalmente, nos últimos três meses de produção de TCC, quando eu me sentia cansada e desmotivada.

Aos meus colegas do curso de Gestão Pública pela empatia e atenção que recebia quando precisava de ajuda para acompanhar as aulas. Minha querida, amiga, Monique Bastos, nós sabemos e nos compreendemos tanto! Por muitas vezes compartilhamos as dores que a surdez provoca em nós. Á Séphora e Jéssika pela amizade que construímos durante as realizações de trabalho e nas longas esperas na parada ônibus.

Ao meu amigo, presente que a UFOPA me deu. Ed Quaresma, eu te amo com toda força do mundo. Na primeira atividade que fizemos juntos do meu lado

sentou e ao meu lado agora está para a toda a vida. Obrigada pelo incentivo, conselhos, atenção, paciência e toda a ajuda proporcionada.

Meu carinho e gratidão a todos os professores do curso de Gestão Pública, por serem compreensivos e demonstrarem preocupação em oferecer a acessibilidade durante as aulas, sobretudo, durante as aulas remotas as quais se fez necessário maior esforço para que eu acompanhasse. Agradeço a professora Évany, de quem guardo uma lembrança especial: quando quase desisti no 4º semestre, com empatia e uma conversa muito acolhedora, convenceu-me a retornar os estudos. Saiba que essa atitude foi essencial naquele momento específico da minha vida.

Aos que contribuíram direta ou indiretamente na construção desse TCC, sobretudo, o professor Carlos Lages, da Educação Especial; a Sra. Dineide, chefe da Divisão da Educação Especial; a Sra. Adriana, coordenadora do Núcleo Técnico dos Recursos Humanos; a Kelen Garcia, tradutora e intérprete de LIBRAS a qual a ajuda foi essencial e, especialmente, às pessoas Surdas ao cederam tempo para participarem da minha pesquisa de campo.

Por fim, a querida prof^a Giselle Alves pela paciência, resiliência e ousado dizer, amizade, acolhida e consolo oferecido não somente durante a orientação ao TCC, mas em outros momentos quando eu me sentia emocionalmente fragilizada. Sua orientação fez toda a diferença em todo o processo. Quando eu me sentia estagnada, apontou novas estratégias. Quando eu me sentia insuficiente e improdutiva, motivou o autoconhecimento. O melhor de tudo foi a forma como conduziu a orientação: com sabedoria e empatia.

A todos que fazem parte dessa vitória receba de todo o meu coração: Muito Obrigada!

“Sou surda, não quer dizer:
“Não ouço.” Quer dizer:
“Compreendi que sou surda.”
(Emanuele Laborit, 2000)”.

RESUMO

O presente trabalho se propõe estudar o Processo de Aplicação do indivíduo surdo ao ambiente laboral no serviço público no município de Santarém/PA. Para tanto, a pesquisa tem como objetivo compreender a Lei Brasileira da Inclusão, no que diz respeito à limitação x ambiente dando ênfase ao indivíduo surdo, apresentar a política de acessibilidade executada dando ênfase ao indivíduo surdo, descrever o Processo de Aplicação do indivíduo surdo ao ambiente no serviço público de Santarém/PA e avaliar os avanços e limitações inerentes ao Processo de Aplicação do indivíduo surdo no setor público municipal no município de Santarém/PA. O referencial teórico que sustenta o estudo está organizado em duas partes: a primeira contextualiza a história da pessoa com deficiência e a inclusão, demonstra algumas características da surdez e apresenta a Lei Brasileira da Inclusão com ênfase à pessoa Surda, assim como, as leis que regulamentam a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), o reconhecimento do profissional de intérprete/tradução de LIBRAS e a Lei de Cotas, finalizando com um estudo sobre a Gestão de Pessoas e os processos de que a gerencia, logo em seguida, destacando o Processo de Aplicação e apresentando a prefeitura municipal de Santarém/PA como empregador social. O estudo possui caráter qualitativo, e exploratório, pois para subsidiar esta pesquisa foi utilizado levantamento bibliográfico e pesquisa de campo com entrevista semiestruturada. Trata-se de um estudo de caso e os dados coletados foram tratados a partir da análise de conteúdo. Como resultado, identificou-se que, o Processo de Aplicação da pessoa Surda não promove a acessibilidade plena às pessoas Surdas que são servidoras públicas na Prefeitura Municipal de Santarém/PA. Desta forma aponta-se que, embora, a prefeitura de Santarém/PA assuma um papel de empregador social e cumpra a Lei de Cotas e ofereça condições de igualdade, as barreiras ainda são inúmeras e na maior parte das vezes discriminatórias, sobretudo, no que diz respeito às limitações acerca da comunicação da pessoa Surda.

Palavras-Chaves: Inclusão. Acessibilidade. Processo de Aplicação.

ABSTRACT

The present work proposes to study the Application Process of the deaf individual to the work environment in the public service in the city of Santarém/PA. Therefore, the research aims to understand the Brazilian Law of Inclusion, with regard to the limitation x environment, emphasizing the deaf individual, to present the accessibility policy implemented emphasizing the deaf individual, to describe the Process of Application of the deaf individual to the environment in the public service of Santarém/PA and to evaluate the advances and limitations inherent to the Application Process of the deaf individual in the municipal public sector in the city of Santarém/PA. The theoretical framework that supports the study is organized in two parts: the first contextualizes the history of people with disabilities and inclusion, demonstrates some characteristics of deafness and presents the Brazilian Inclusion Law with emphasis on the Deaf person, as well as the laws that regulate LIBRAS (Brazilian Sign Language), the recognition of the professional interpreter/translation of LIBRAS and the Quota Law, ending with a study on People Management and the processes that it manages, soon after, highlighting the Process Application and presenting the municipal government of Santarém/PA as a social employer. The study has a qualitative and exploratory character, because to support this research, a bibliographic survey and field research with semi-structured interviews were used. This is a case study and the data collected were treated through content analysis. As a result, it was identified that the Deaf person's Application Process does not promote full accessibility to Deaf people who are public servants in the Municipality of Santarém / PA. In this way, it is pointed out that, although the city hall of Santarém/PA assumes a role of social employer and complies with the Quota Law and offers equal conditions, the barriers are still numerous and most of the time discriminatory, especially in what it concerns the limitations on the communication of the Deaf person.

Keywords: Inclusion. Accessibility. Application Process.

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

CID-10	Classificao Internaciona de Doenas
DEP	Divisão de Educação Especial
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
PCD	Pessoa com Deficiência
PMS	Prefeitura Municipal de Santarém
SEMAG	Secretaria de Administração e Governo
SEMED	Secretaria Municipal de Educação
SEMTRAS	Secretaria Municipal do Trabalho e Assistência Social
NTRH	Núcleo Técnico de Recursos Humanos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 Políticas públicas de inclusão para as pessoas com deficiência.....	15
2.2 Inclusão social.....	17
2.3 A inclusão da pessoa surda.....	18
2.3.1 A Surdez.....	18
2.3.2 Língua Brasileira de Sinais.....	20
2.3.3 Lei de Cotas.....	21
2.4 Gestão de pessoas.....	22
2.4.1 Processo de Aplicação de pessoas no setor público.....	26
3 METODOLOGIA.....	30
3.1 Caracterizações da Pesquisa.....	30
3.2 Estudo de Caso.....	31
3.3 Abrangência de Estudo.....	32
3.4 Amostra de Pesquisa.....	32
3.5 Instrumentos Utilizados.....	33
3.6 Procedimentos de Coletas de Dados.....	33
3.7 Análise de Conteúdo como técnica de Análise de Dados.....	34
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
6 REFERÊNCIAS	46
7 APÊNDICE A.....	50
8 APÊNDICE B.....	51

1 INTRODUÇÃO

No último Censo Demográfico realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2010, os resultados gerais da amostra da pesquisa realizada em todo o território do Brasil, destacam por deficiência permanente residentes nas grandes regiões e as Unidades de federação, cerca de 9,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva. Diante deste número tão alto convém ressaltar a importância de derrubar as barreiras de acessibilidade existentes no cotidiano desses indivíduos com implementações de políticas públicas adequadas a realidade destas pessoas.

Os dados do censo demográfico não são claros quanto à condição clínica da deficiência auditiva investigada, de forma que, os critérios de classificação utilizados como deficiência auditiva, foram: “não conseguem de modo algum”, “grande dificuldade” e “alguma dificuldade”. Entende-se que o critério “não conseguem de modo algum” esteja relacionado a sujeitos com perda auditiva total. Neste contexto, os dados revelam que cerca de 344.205 indivíduos, “não conseguem ouvir de forma alguma”, CENSO (2010), porém, desconsideraram os aspectos de recursos de acessibilidade utilizados por essas pessoas cuja referência seria relevante para identificar quantas pessoas Surdas possui acesso a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais).

Essa informação é de suma importância, pois a trajetória dos surdos é marcada por grandes desafios. Ao longo dos anos foram tratados como doentes mentais e desprovidos de quaisquer direitos por não conseguirem comunicar-se oralmente; sem reconhecimento de cidadania, desrespeitados e sem acesso a educação. Com o passar tempo, certa sensibilização mobilizou uma iniciativa para a Educação dos surdos e a influência das políticas públicas de inclusão da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a Lei de Cotas e a LBI (Lei Brasileira da Inclusão a pessoas com deficiência) para incluí-los na sociedade. Ainda assim, uma consciência social verdadeiramente voltada para a realidade dos indivíduos surdos deve ser aspirada a melhores avanços.

Para isso, no entanto, é necessário compreender que, mesmo na comunidade surda há diversidade de indivíduos. Sabe-se que, a surdez pode ser diagnosticada com variados tipos e graus de perdas auditivas com causas distintas.

Esses critérios como observado anteriormente foram ignorados durante a pesquisa no último censo o que impossibilita uma visão mais detalhada e coerente da realidade brasileira.

Dentro deste parâmetro é necessário observar os recursos de comunicação utilizados pelos sujeitos surdos no meio laboral, uma vez que, a comunicação é indispensável para que a inclusão social dos surdos na sociedade seja eficaz e constitui uma das políticas de acessibilidade à pessoa surda, principalmente, aqueles que são usuários da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Vale ressaltar a existência de pessoas surdas que optaram pela reabilitação auditiva. Sobre a reabilitação auditiva, Bisol e Valentini (2011, p. 02), definem:

A perda auditiva causa desconforto e muitas vezes é motivo de discriminação e preconceito. O uso de prótese, também, conhecida como aparelho auditivo, não resolve magicamente todas as dificuldades, devendo ser entendida como um recurso a mais e não o único a ser utilizado para melhorar as condições para a comunicação. Quando utilizada traz benefícios diferentes dependendo do tipo de perda auditiva e do momento da vida do indivíduo em que ela ocorreu (antes, durante ou após a aquisição da fala), da qualidade do aparelho, da adequação da prótese ao tipo de perda e às características do indivíduo, da regulagem e manutenção e da adaptação da prótese que deve ser feito por um fonoaudiólogo (reabilitação auditiva).

Essas peculiaridades na comunicação agregadas aos seus diferentes modos de comportamentos tornam a comunidade surda diversa, porém independentemente do contexto cultural essas peculiaridades são relevantes para nível de informação e contribuir na quebra de paradigmas relacionada à surdez por conta da sociedade compor pré-conceitos que não correspondem à realidade dos surdos em todas as suas particularidades, sobretudo, no ambiente laboral.

Neste contexto, cabe mencionar que, de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão – LBI, nº 13.146 de 06 de julho de 2015, no Art. 3, dispõe:

- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; (BRASIL, 2015).

Ainda, no que se refere ao direito do trabalho às pessoas com deficiência a LBI, no Art. 34 menciona que, “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2005).

Percebe-se que, a Lei Brasileira da Inclusão dispõe duas circunstâncias essenciais para garantir acessibilidade a pessoa com deficiência no ambiente laboral e o art. 34 resume essa proposta, posto que, não é possível oferecer um ambiente acessível e inclusivo se ainda existir barreiras, no caso das pessoas Surdas, barreiras de comunicação relacionada a sua identidade linguística – LIBRAS – e as barreiras atitudinais relacionadas a uma ausência de postura adequada no tratamento de suas limitações.

Diante do exposto, surge a seguinte situação problema: De que forma é realizado o processo de aplicação do indivíduo surdo ao ambiente laboral no serviço público no município de Santarém/PA?

E para responder à essa problematização de pesquisa, a mesma apresentou como objetivo geral analisar o processo de aplicação do indivíduo surdo ao ambiente laboral no serviço público no município de Santarém/PA. Pretendeu-se conhecer como ocorre a aplicação dos indivíduos após o ingresso no serviço público, considerando o processo de aplicação no gerenciamento de gestão pessoas no contexto da administração pública e as políticas de acessibilidade utilizadas.

Com o propósito de alcançar o objetivo geral da pesquisa, este estudo segue os seguintes objetivos específicos:

1. Compreender a LBI da pessoa com deficiência, a limitação funcional x ambiente, dando ênfase ao indivíduo surdo;
2. Apresentar a política de acessibilidade executada dando ênfase ao indivíduo surdo;
3. Descrever o processo de aplicação do indivíduo surdo ao ambiente no serviço público em Santarém/PA.

A justificativa está pautada na importância de abordar a política de acessibilidade como forma de despertar o respeito coletivo à realidade da pessoa Surda e fomentar instrumentos para o cumprimento da legislação vigente, assim como a criação de novas políticas públicas que promovam a cidadania a essa comunidade. Trata-se de uma crítica social e busca-se correlacionar as vivências da pessoa Surda com o tratamento oferecido no ambiente laboral após o seu ingresso no setor público. Sendo assim, espera-se que essa pesquisa possa contribuir para a inspirar a gestão de pessoas da Prefeitura Municipal de Santarém/PA a desenvolver novas estratégias de aplicação, correspondendo as necessidades e expectativas da

pessoa Surda no ambiente laboral. Neste sentido, esse trabalho foi dividido em quatro seções:

A primeira seção corresponde ao referencial teórico o qual desenvolve as temáticas que contribuíram para responder a questão problema desta pesquisa. Na primeira subseção, estão abordadas as políticas de inclusão para a pessoa com deficiência, familiarizando o leitor com uma breve contextualização histórica, logo em seguida foi apresentada a Lei Brasileira da Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência). A segunda subseção é constituída de recortes da Lei Brasileira de Inclusão que atendem as necessidades das pessoas Surdas, demonstrando alguns aspectos sobre a surdez e apresentar as principais políticas de acessibilidade à pessoa Surda no mercado de trabalho, como a Língua Brasileira de Sinais e a Lei de Cotas. A terceira subseção trata-se de um estudo do conceito da Gestão de Pessoas e enumera os processos utilizados para o gerenciamento dos recursos humanos de uma organização, assim como, no setor público, finalizando com a explanação do processo de aplicação no setor público e apresentando a prefeitura municipal de Santarém/PA, como empregador social, referenciando o objetivo central desta pesquisa.

A segunda seção faz referência aos procedimentos metodológicos utilizados para alcançar os resultados necessários em torno da temática proposta. Esta pesquisa abordou um caráter exploratório e qualitativo, o qual realizou o levantamento bibliográfico e pesquisa de campo, como estratégia de referenciar a pesquisa e delimitar o Estudo de Caso com abrangência na Prefeitura de Santarém/PA. Demonstra como foi realizada a amostragem tendo como atores sociais investigados as pessoas Surdas vinculadas ao serviço público municipal; descreve os instrumentos utilizados para a coleta de dados durante a pesquisa de dados em forma de um questionário semiestruturado, aplicativo de mensagens e o recurso de acessibilidade (Tradutora/Intérprete de LIBRAS) para intermediar o diálogo com as pessoas Surdas; assim como, a descrição dos procedimentos da coleta de dados, da constituição do roteiro de perguntas e aplicação do questionário junto as intermediações realizadas pela intérprete/tradutora de LIBRAS.

Em seguida, foi realizada análise de conteúdo e a interpretação dos resultados, abordando uma análise qualitativa a qual buscou demonstrar as informações e relacionar as amostras coletadas durante a pesquisa de campo com o

material explorado e descrever o tratamento dado aos resultados durante toda a etapa analítica desta pesquisa.

Na quarta seção, foi realizada a Análise e os resultados obtidos que propõe a responder a questão problema de acordo com os objetivos específicos do trabalho, no intuito de compreender (1) Lei Brasileira da Inclusão da pessoa com deficiência, no que diz respeito à limitação funcional x ambiente e apresentar a política de acessibilidade à pessoa Surda, (2) descrever o Processo de Aplicação da pessoa Surda ao ambiente no serviço público no município de Santarém/PA que é foco principal deste trabalho e (3) avaliar os avanços e limitações inerentes ao Processo de Aplicação dos surdos em ambientes laborais nos setores públicos municipais.

Finalmente, as considerações finais dedicam um estudo geral em torno em torno da temática da pesquisa com a finalidade de provocar uma reflexão a respeito das políticas de acessibilidade adotadas após ingresso da Pessoa Surda no serviço público municipal de Santarém/PA, assim como, fomentar o desafio de reestruturar o processo de aplicação e estabelecer estratégias mais acessíveis a estas pessoas, observando as dificuldades que as cercam se não houver um sistema de aplicação adequado no ambiente laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para responder a questão problema da pesquisa, apresento neste referencial teórico três discussões essenciais: Política Pública de Inclusão para pessoas com deficiência, Política Pública de Inclusão da Pessoa Surda e Gestão de Pessoas e o Processo de Aplicação. A primeira discussão explorará as perspectivas teóricas das políticas públicas para as pessoas com deficiência, iniciando com uma breve contextualização histórica; a segunda se focará especificamente nas pessoas Surdas e a terceira explanará acerca do Processo de Aplicação no gerenciamento de pessoas.

2.1 Políticas Públicas de Inclusão para pessoas com deficiência

A trajetória da Pessoa com deficiência na perspectiva social é carregada de dificuldades e muita luta para alcançar os seus direitos e derrubar as diversas barreiras excludentes impostas pela sociedade. É relevante conhecer o contexto histórico, pois, nas palavras de Pereira, (2017, p. 83), “o entendimento desse percurso facilita a compreensão do que hoje se tem buscado para realizar o que é a *inclusão social*”.

No contexto histórico do Brasil, Figueira (2021, p.17), diz que:

Muitos relatos de historiadores e antropólogos registram várias práticas de exclusão entre os índios. Quando nascia uma criança com deformidades físicas, era imediatamente rejeitada, acreditando-se que traria maldição para a tribo, dentre outras consequências. Uma das formas de se livrar desses recém-nascidos era abandoná-los nas matas, ou atirá-los de montanhas e, nas mais radicais atitudes, até sacrificá-los em chamados rituais de purificação.

A exclusão está aderente em muitos aspectos no percurso da história da deficiência. Desde quando o homem começou a visualizar o ambiente como meio de sobrevivência, principalmente, organizar-se em comunidade; a pessoa com deficiência era considerada inapta para sobreviver às diversas circunstâncias ambientais e, portanto, abandonadas ou cruelmente exterminadas. Em outras palavras, Pereira (2017, p.84), afirma:

De acordo com os historiadores a sobrevivência de uma pessoa com deficiência nos grupos primitivos de humanos era impossível porque o ambiente era agressivo e ríspido e essa pessoa representava um fardo para o grupo. Só os mais fortes sobreviviam e, inclusive, era muito comum certas tribos, sacrificarem crianças com deficiência.

De acordo com Rodrigues e Lima (2017), a forma como as pessoas com deficiência eram tratadas realça a importância de um olhar mais social para essa população e garantir que seus direitos sejam assistidos. Sob o mesmo pensamento, conclui Figueira (2021), ao ressaltar que o conhecimento dos fatos convoca o pensamento de inclusão como uma conquista de toda a sociedade que assume o papel de acolhedora e busca ser menos excludente.

As barreiras que impedem as PCD (pessoas com deficiência) a viverem a plenitude de seus direitos ainda precisam ser combatidas. Figueira (2021, p.13) aborda em suas análises que todas as questões que levantam bandeira às pessoas com deficiência é uma construção cultural:

(...) a minha teoria de que as a maioria das questões que envolvem as pessoas com deficiência no Brasil – por exemplo, mecanismos de exclusão, políticas de assistencialismo, sentimentos de piedade, caridade, inferioridade, oportunismo, dentre outras – foi construída culturalmente. E, questões culturais demoram a ser revertidas, além de necessitarem de estratégias bem elaboradas.

As primeiras assistências às pessoas com deficiência tiveram início no séc. XVI quando os jesuítas chegaram ao Brasil e instalaram a Companhia de Jesus. Dotados de conhecimento aplicavam a arte médica europeia e, também, utilizavam os saberes indígenas como forma de cura. (FIGUEIRA, 2021).

No que se refere à história dos surdos, a marginalização deu-se por conta da ausência de língua, Silva (2009), diz que, o surdo só era considerado humano se desenvolvesse a fala. Nesse contexto, os próximos tópicos vão explanar sobre o a inclusão do surdo no Brasil.

2.2 Inclusão Social

Para as pessoas com deficiência no Brasil, a palavra inclusão remete uma significativa transformação social, uma vez que, foram submetidas por muitos anos às margens da sociedade sem garantia de seus direitos. A dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental e um dever do Estado implementar leis que possam garantir direitos e uma sociedade mais justa (ESTATUTO - LBI, 2016).

Atualmente, a acessibilidade está garantida pela Lei Brasileira de Inclusão a toda pessoa com deficiência. Não se trata apenas de uma mera manifestação social para incluir as pessoas com deficiência na sociedade. Trata-se de uma temática complexa em torno das atuais conjunturas da sociedade sobre deficiência, pois há muitas questões levantadas sobre quais direitos uma pessoa com deficiência deve tomar posse e, por muitas vezes, desconhecidas não somente pela sociedade, mas pelas próprias pessoas com deficiência.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, mais conhecida como a Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência foi implementada para fortalecer os direitos da Pessoa com deficiência e garantir a acessibilidade destes indivíduos na sociedade:

Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Para seguir a determinação da lei, a sociedade precisa mudar os conceitos a acerca da pessoa com deficiência. É necessário o esforço de desconstruir ideias acerca do tema, dissolvendo os estereótipos de que deficiência é sinônimo de doença, assegurar a igualdade e promover a valorização da diversidade.

Neste contexto, quanto a discriminação e igualdade, a LBI determina no Art. 4º que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (ESTATUTO - LBI, 2016, p.12). Vale ressaltar as penalidades classificadas pela lei a quaisquer atos discriminatórios a pessoa com deficiência: além de multa, fixa em 01 (um) a 03 (três) anos de reclusão, podendo ser acrescido em 1/3 (um terço) para alguns casos (ESTATUTO - LBI, 2016).

A construção de uma sociedade mais inclusiva apresenta muitos desafios a serem vencidos. A inclusão não deve restringir-se a um mero conceito de colocar para dentro o que estava fora. Sendo assim, no que concerne ao direito do trabalho, a Lei Brasileira da Inclusão das Pessoas com Deficiência, no artigo 34, estabelece que, “a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (ESTATUTO - LBI, 2016, p.90).

A acessibilidade está assegurada no artigo 53, o qual “garante à pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social” (ESTATUTO - LBI, 2016, p. 164).

Apesar disto, as práticas segregadoras persistem na sociedade. Esta é uma realidade que não pode ser ignorada e deve ser feita uma mobilização que promova maior sensibilização da sociedade para exterminar a discriminação, sobretudo, a exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

2.3 A Inclusão da pessoa surda

2.3.1 A Surdez:

A surdez é uma patologia que pode ser genética ou adquirida. Segundo o Manual de Procedimentos em Audiometria (2013, p. 12) do Sistema de Conselhos

Federal e Regionais de Fonoaudiologia a perda auditiva, deve-se levar em consideração os seguintes aspectos:

1. O tipo de perda auditiva: relacionada a localização das estruturas afetadas no aparelho auditivo, sendo, condutiva, neurossensorial ou mista. (SILMAN e SILVERMAN, 1997, apud, MANUAL, 2013)
2. O grau de perda auditiva: relacionada a habilidade de reconhecimento de fala. A maioria dos profissionais segue a escala de (LLOYD E KAPLAN, 1978, apud, MANUAL, 2013), composta pela média tonal, denominação e a habilidade de fala.
3. A configuração audiométrica; corresponde ao desenho dos limiares de via aérea para cada orelha.
4. Lateralidade: estabelece se a perda auditiva é unilateral ou bilateral.

Conforme, a demonstração na imagem 01, para identificar a surdez em laudo médico é usada a CID-10 (classificação internacional da doença, publicada pela OMS (organização Mundial da Saúde) como forma de padronização epidemiológica e a sigla corresponde a décima revisão, GENESIS TECNOLOGIA (2022). Atualmente, houve atualização e está na sua décima primeira revisão. A CID-11 já foi divulgada pela OMS (organização Mundial de Saúde), uma vez que, surgiram novas doenças. (NAÇÕES UNIDAS, 2022)

Figura 01 – Classificação Internacional de Doenças para surdez

H61.2	PERDA DA AUDIÇÃO POR CERUMEM IMPACTADO
H83.3	SURDEZ INDUZIDA POR RUÍDO
H90	SURDEZ CONGÊNITA NEUROSENSORIAL (perda da audição causando transtorno na fala)
H90.0	PERDA DA AUDIÇÃO BILATERAL POR PROBLEMA DE CONDUÇÃO
H90.1	PERDA DA AUDIÇÃO UNILATERAL POR TRANSTORNO DE CONDUÇÃO SEM RESTRIÇÃO DE AUDIÇÃO CONTRALATERAL
H90.2	PERDA NÃO ESPECIFICADA DE AUDIÇÃO DEVIDO A TRANSTORNO DE CONDUÇÃO – SURDEZ DE CONDUÇÃO
H90.3	PERDA DA AUDIÇÃO BILATERAL NEUROSENSORIAL
H90.4	PERDA DA AUDIÇÃO UNILATERAL NEUROSENSORIAL SEM RESTRIÇÃO DE AUDIÇÃO CONTRALATERAL
H90.5	PERDA DA AUDIÇÃO NEUROSENSORIAL NÃO ESPECIFICADA
H90.6	SURDEZ MISTA BILATERAL
H90.7	SURDEZ MISTA UNILATERAL
H90.8	PERDA DE AUDIÇÃO MISTA, NÃO ESPECIFICADA
H91	OUTRAS PERDAS DE AUDIÇÃO CAUSANDO ALTERAÇÃO NA FALA
H91.1	PRESBIACUSIA
H91.2	PERDA DE AUDIÇÃO SÚBITA, IDIOPÁTICA
H91.3	SURDO - MUDEZ
H91.8	OUTRAS PERDAS DE AUDIÇÃO ESPECIFICADAS (NCÓP) (FADIGA AUDITIVA)
H91.9	PERDA NÃO ESPECIFICADA DE AUDIÇÃO (ALTA E BAIXA FREQUÊNCIA)
H93.0	SURDEZ DEVIDA A ISQUEMIA TRANSITÓRIA
H93.2	PERCEPÇÃO AUDITIVA ANORMAL (ALTERAÇÃO DE LIMIAR, COMPROMETIMENTO DA DISCRIMINAÇÃO AUDITIVA)
F44.8	SURDEZ EMOCIONAL

Fonte: Imagem extraída do site <https://blog.gtecnologia.com.br/cid-10/>

A deficiência auditiva abrange diferentes tipos e graus de surdez, sendo que, cada característica compreende uma necessidade distinta dos indivíduos. Essa perspectiva será explanada no tópico seguinte.

2.3.2 Língua Brasileira de Sinais

O primeiro passo para promover um ambiente acessível para a pessoa Surda é suprir uma de suas necessidades básicas: a comunicação. Como demonstrado, a surdez não está delimitada apenas na sua condição orgânica, como afirmam Bisol e Valentini (2011, p. 01):

Uma compreensão da surdez baseada em uma perspectiva histórica e cultural enfatiza diferentes modos de vivenciar as diferenças de audição. Os surdos, ou *Surdos* com letra maiúscula, como proposto por alguns autores, são pessoas que não se consideram deficientes, utilizam uma língua de sinais, valorizam sua história, arte e literatura e propõem uma pedagogia própria para a educação das crianças surdas. Os deficientes auditivos seriam as pessoas que não se identificam com a cultura e a comunidade surda.

Essas características da identidade surda não podem simplesmente serem ignoradas, pois a deficiência auditiva abrange diferentes tipos e graus de surdez, sendo que, cada característica compreende uma necessidade distinta dos indivíduos.

Sobre essa questão, Campos (2014, pg. 48 apud BASTOS, 2019, p. 13), afirma que, surdo é aquele que aprende o mundo por meio de contatos visuais, que é capaz de apropriar da língua de sinais e da língua escrita e de outras, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento cognitivo cultural e social.

Anteposto, uma pessoa Surda com perda total em ambas as orelhas necessita de acessibilidade diferente de uma pessoa com perda auditiva severa que faz uso de próteses auditivas ou implante coclear, por exemplo. Do mesmo modo, uma pessoa que apresenta uma perda auditiva leve unilateral (apenas um dos lados das orelhas) pode não apresentar muitas dificuldades e dispensar um ambiente mais acessível.

Enfim, as peculiaridades no universo dos indivíduos surdos são diversas. Sendo necessária uma inclusão não somente no ambiente laboral, mas também, na mudança da visão preconceituosa entre as pessoas que convivem no mesmo ambiente e, principalmente, na ausência do conhecimento e respeito da comunidade Surda e a realidade da mesma no convívio com a deficiência auditiva.

A inclusão da pessoa Surda como identidade cultural recebe um tratamento diferenciado quanto a sua comunicação com o mundo. Sendo assim, foi criada Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe a Língua Brasileira de Sinais, tornando-se reconhecida legalmente como forma de comunicação e expressão da pessoa Surda (BRASIL, 2002).

Nas palavras de Bisol e Valentini (2017), a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) possui caráter visual, constituída de signos, configurada pelas mãos, utiliza uma modalidade espacial e gestual, dotada de próprias regras, tal quais as línguas orais, com estrutura fonética (som/sinais), morfologia, sintaxe, significação e uso.

Destaca-se ainda que, a acessibilidade da pessoa Surda envolve a presença de profissional intérprete/tradutor de LIBRAS em diversas situações do seu cotidiano. A profissão foi regulamentada pela Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, (BRASIL, 2010). Portanto, nos termos da lei, a pessoa Surda tem assegurado por direito a eliminação de todas as barreiras na comunicação e informação que interferem na sua participação na sociedade, prevista no Estatuto da Pessoa com Deficiência (2016).

2.3.3 Lei de Cotas

A lei que favorece a acessibilidade às pessoas com deficiência garantindo a reserva legal de cargos mais conhecida como Lei de Cotas, no Art. 93, obriga a todas as empresas públicas ou privadas a preencher 02 (dois) a 05 (cinco) por cento de seus cargos com pessoas com deficiência, sendo que, a partir de 200 (duzentos) empregados, devem corresponder a dois por cento e acima de 1.001 (mil e um) empregados, cinco por cento de pessoas com deficiência. (BRASIL, 1991)

Para atender esta normalização foi criado o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamentando a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 que promove a acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Sendo assim, as normas que consideram uma pessoa com deficiência auditiva, são: deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 2004)

Ressalta-se que, a capacidade de uma pessoa com deficiência auditiva deve se enquadrar não somente às necessidades da empresa, mas identificar se a

pessoa com deficiência está apta para o exercício das funções as quais lhe foram delegadas, sem, contudo, discriminar suas habilidades ou obstruir o ambiente com barreiras de comunicação e atitudinais, conforme a seguinte análise:

(...) a interação das pessoas com deficiência pode ser deduzida na fórmula de Marcelo Medeiros, apresentada em 2005: DEFICIÊNCIA = LIMITAÇÃO FUNCIONAL X AMBIENTE. Se for atribuído valor zero ao ambiente porque ele é acessível e não oferece nenhuma barreira, o resultado da equação será sempre zero, independentemente do valor atribuído à funcionalidade da pessoa. Contudo, se o ambiente tiver valores progressivamente maiores elevará o resultado e evidenciará a deficiência da pessoa. (GUGEL, 2018, p.278)

É importante relatar que a pessoa surda no ambiente laboral requer recursos de acessibilidade que se ajustem a sua perda auditiva e que suas limitações comumente relacionadas a comunicação não a impede de exercer um ofício e nem de desenvolver-se como profissional. Neste sentido, a acessibilidade é garantida a pessoa com deficiência, conforme o art. 30, do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que:

A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente (BRASIL, 1999).

Ainda, para reforçar a questão de adequação ambiental para a pessoa surda, no art. 35, § 2º dispõe:

Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho **adequado às suas especificidades**, entre outros. (BRASIL, 1999, grifo nosso).

Diante dos expostos, a lei define claramente que o poder público assegura uma formação e orientação profissional à pessoa surda, assim como, oferecer um ambiente de trabalho acessível e possibilidades de desenvolvimento profissional.

2.4 Gestão de pessoas

No seu percurso histórico a Gestão de Pessoas evoluiu bastante no setor público brasileiro. Em tempos pretéritos o Estado Brasileiro seguia um modelo de administração totalitária e, segundo Oliveira e Medeiros (2011), não havia a necessidade de estabelecer um gerenciamento de pessoas, uma vez que, o termo

“público” não era muito conhecido e, tampouco, o bem-estar era prioridade do governo.

Na visão de Marras (2016), a gestão de pessoas é uma forma de gerenciar as pessoas na organização para o alcance dos objetivos de interesses individuais quanto da própria organização. Neste sentido, a importância da gestão de pessoas agrega interesses não somente para as organizações. Os colaboradores também tem um papel muito importante dentro de uma organização ao contribuir com produtividade e eficácia durante o exercício de suas funções. Um colaborador motivado pelas oportunidades de crescimento pode desenvolver-se profissionalmente, conseqüentemente, oferecer maiores resultados.

Essa ligação entre as pessoas e as organizações é realçada por CHIAVENATO (2014, p. 06), pois “as organizações jamais existiriam sem as pessoas que lhe dão vida, dinâmica, energia, criatividade e racionalidade”. As práticas que influenciam essa simbiose vão além da cooperação funcional quando determinada organização valoriza, intercepta as habilidades de um funcionário e investe nas suas qualificações.

Neste contexto, Andujar e Teixeira (2010), falam que, as atuais mudanças no modo de administrar as organizações, requer uma estratégia de gerenciamento de pessoas utilizando o máximo de aproveitamento do potencial humano como forma de garantir vantagens competitivas e coerentes com as exigências do mercado.

Quando ocorre a valorização dos recursos humanos, nas palavras de (CHIAVENATO, 2014, p. 05):

As pessoas passam a significar um diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo.

Sendo assim, o capital humano, atualmente, é o foco de investimento de muitas organizações que estão ampliando suas visões e estratégias de gestão de pessoas para que haja maior engajamento na qualidade dos seus produtos e serviços, igualmente, analisam Andujar e Teixeira (2014) que, em plena era da informação e a velocidade das atualizações de mercado, uma equipe multifuncional com conhecimento e uma estrutura organizacional mais flexível, a produtividade aumenta e a gestão de pessoas terá um papel mais significado nas organizações.

Em termos conceituais, a gestão de pessoas constitui vários elementos para que ocorra uma relação com retornos satisfatórios. Depende da mentalidade e da cultura organizacional, suas ações e efeitos, missão, metas e objetivos a serem alcançados. Agrega, ainda, características de mercados, processos, tecnologias e outras variáveis, sobretudo, não podem de forma alguma **desconsiderar as características das pessoas** que fazem parte da corporação (CHIAVENATO, 2014, grifo nosso).

Nas organizações que aderem as inovações da administração, a gestão de pessoas torna-se percussora das conquistas e manutenção do mercado, sendo que, ao “desempenhar um papel estratégico em que ela deve conhecer a essência da organização de cada uma de suas áreas para garantir a melhor **aplicação** e alocação de recursos humanos possíveis” (MARQUES, 2015, p. 24, grifo nosso).

Para CHIAVENATO (2014, p. 10), os aspectos fundamentais que permeiam a Gestão de pessoas, compõem pessoas como: seres humanos, ativadoras de recursos organizacionais, parceiras, fornecedoras de competência e capital humano. As pessoas como seres humanos são dotadas de individualidades, portanto, há diversidades de habilidades, qualidades e competências. As Pessoas como ativadores de recursos organizacionais promovem a competitividade dentro da organização. As pessoas como parceiras ativas, investem na empresa quando comprometidas com os resultados da mesma. As pessoas com competências desenvolvem suas habilidades. Por fim, pessoas como capital humano são precursoras de inteligência e o principal ativo de uma organização.

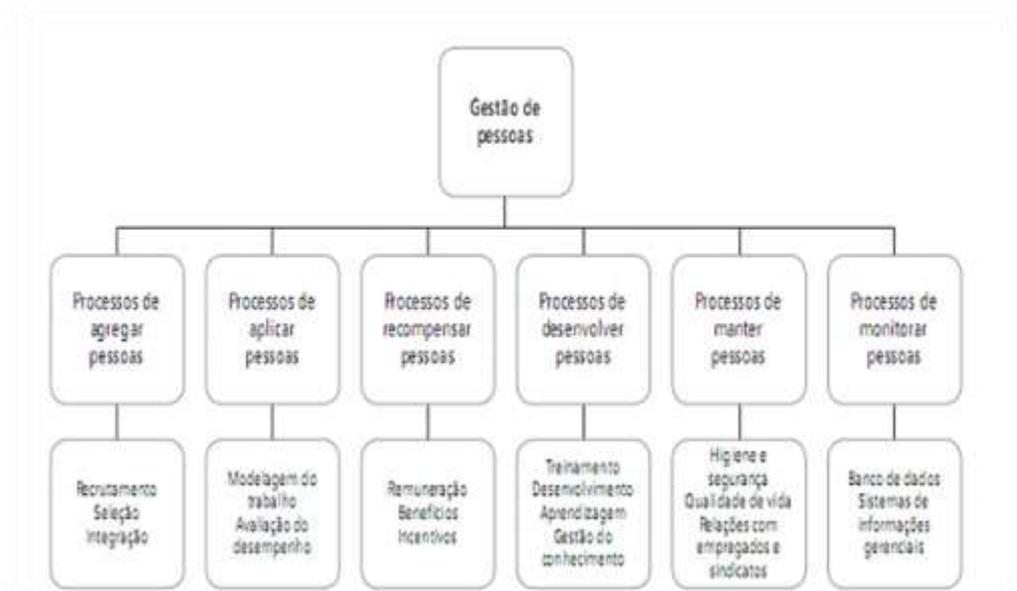
Acerca disto, MARQUES (2015, p.15), atribui à gestão de pessoas a responsabilidade do sucesso de uma organização:

(...) Quanto mais uma organização reconhece e valoriza as pessoas que nelas atuam, tanto mais terá aumentada a sua capacidade produtiva e mais condições de oferecer ao mercado as respostas que este espera.

De modo geral, de acordo com Chiavenato (2014), a gestão de pessoas, agrega a função de auxiliar o administrador de uma organização a executar todas suas funções existentes por meio das pessoas que constitui sua equipe funcional para que suas metas e objetivos sejam alcançados, Caxito (2012) compartilha a mesma ideia quando diz que, a gestão de pessoas tornou-se uma área estratégica que desenvolvem ações para alcançar melhores resultados.

Anteposto, toda organização, particular e/ou pública possuem práticas e políticas para melhor administrar seu capital humano. Tais práticas e políticas em Gestão de Pessoas, segundo CHIAVENATO (2014, p. 13, grifo nosso) estão resumidas em seis processos básicos, conforme demonstrado abaixo:

Figura 02 - Processos Básicos de Gestão de Pessoas



Fonte: CHIAVENATO (2014, p.14)

- Processo de agregar pessoas: correspondente ao recrutamento e provisão de cargos;
- Processo de Aplicação: correspondente à orientação, controle das funções a serem executados pelas pessoas e a avaliação de desempenho;
- Processo de recompensar pessoas: correspondentes aos incentivos e a atender as necessidades básicas das pessoas (salários, gratificações e outros benefícios);
- Processo de desenvolver pessoas: correspondente as capacitações, aprendizados e desenvolvimento pessoal e profissional;
- Processo de manter pessoas: correspondente às condições ambientais e psicológicas que sejam satisfatórias para que as pessoas desenvolvam suas atividades;
- Processo de monitoramento de pessoas: correspondente ao controle e acompanhamento das atividades das pessoas e avaliação dos resultados obtidos pelas mesmas.

Todos os processos demandam importância para um eficaz gerenciamento de pessoas e configuram um sistema integrado que fazem conexão entre si, de acordo com CHIAVENATO (2014, p. 15):

“Quando um processo é falho, compromete todos os demais. Além do mais todos esses processos são desenhados de acordo com as exigências das influências ambientais externas e das influências organizacionais internas para obter a melhor compatibilização entre si. Ele deve funcionar como um sistema aberto e interativo.”

Em contrapartida, no setor público, essas fases seguem outras denominações: Recrutamento e seleção, Planejamento de carreira, Treinamento e desenvolvimento, Avaliação de desempenho, Remuneração, e, Higiene e segurança no trabalho, sendo que, “o desenho de cargos, como um fornecedor de informações ao planejamento de outros processos que também devem estar alinhados ao planejamento estratégico organizacional”, (OLIVEIRA E MEDEIROS, 2011, p.51).

O excerto acima projeta o contexto geral desta pesquisa, no entanto, o objetivo principal deste estudo está voltado para o Processo de Aplicação o qual será aprofundado no próximo tópico.

2.4.1 Processo de Aplicação no Setor Público

O Processo de Aplicação ocorre logo após o recrutamento, ou seja, a provisão de cargos. Definidos os seus cargos e alocações, as pessoas têm que desenvolver suas atividades conforme suas habilidades e competências. Oliveira e Medeiros (2016), falam que, no setor público o conceito de cargo e função possui definições diferenciadas, uma vez que, são estabelecidas o seguinte trio: cargo-função-tarefa, isso significa que, pessoas assumem o mesmo cargo, porém designadas a grupos de funções com tarefas distintas.

Figura 03 – Esquematização



Fonte: Medeiros e Oliveira (2011, p.48).

Para o bom funcionamento de uma organização, o processo de aplicar pessoas deve seguir critérios estabelecidos pela própria organização para fins de atribuir uma estrutura funcional a qual as pessoas recrutadas possam desempenhar

as funções as quais estão encarregadas, porém, levando em consideração que, cargos e funções possuem especializações distintas, assim como pessoas em si. Oliveira e Medeiros (2011, p. 49), diz que, “no setor público (...), essa flexibilidade é menor e isso é agravado em parte pela grande especialização que caracteriza os cargos”.

Ao ser incluído numa organização, o novo funcionário assume um determinado cargo e está apta a executar as atividades atribuídas para o tal. O próximo passo da organização é acolher essa pessoa de maneira adequada para que o exercício de suas tarefas seja bem executado. Este processo chama-se Aplicação, (CHIAVENATTO, 2014). A organização, no entanto, não pode definir a vida de uma pessoa em sua totalidade. Embora, a pessoa passe boa parte do seu tempo dedicando serviço a organização, como afirma Chiavenato (2014, p.149), “a organização não utiliza integralmente a potencialidade das pessoas, nem ocupa todas as suas competências, mas apenas alguns de seus comportamentos específicos”, ou seja, somente uma pequena porcentagem de suas habilidades que será incorporada ao seu desempenho.

Em linhas gerais, o conceito de Processo de Aplicação, é nesta etapa que a organização determina o cargo e as atividades que serão executadas pelo novo colaborador:

O processo de aplicação de pessoas resume-se às atividades através das quais a organização procura orientar e socializar os novos contratados; e avaliar o desempenho dos empregados. Essas atividades variam de organização e organização, conforme sejam mais ou menos conservadores. (ANDAJUR; TEIXEIRA, 2014, p. 37)

Apesar das inovações no gerenciamento de pessoas, muitas organizações fazem a aplicação seguindo regras burocráticas embasadas na divisão do trabalho, exigência de tarefas com prazos e procedimentos pré-estabelecidos. Este modo de aplicação na opinião de Chiavenato (2014, p. 151) está defasado, pois o ideal é que este processo tenha uma visão mais sistemática e abrangente focada na adaptação e flexibilidade, ou seja, apreciam mais a eficácia das metas e objetivos alcançados, dando liberdade de execução nas tarefas, contudo, seguindo as regras da organização.

O mesmo pensamento é compartilhado por Camões et al (2010), pois a maioria das organizações públicas não dá ênfase ao desempenho, acreditam mais

na eficiência de entregar os resultados no prazo para satisfazer aquele a quem se destina o trabalho.

Em evidência, o Processo de Aplicação integra as seguintes etapas: a orientação, a estruturação do trabalho e a avaliação de desempenho.

A orientação é a etapa que formaliza a posição da pessoa na organização, adequando as suas atividades e objetivos, conforme sua área de especialização. Sobre isso, Chiavenato (2014, p. 161), diz:

Após vencerem os obstáculos do processo seletivo, os candidatos são admitidos na organização e tornam novos membros. Contudo, antes que inicie suas atividades, as organizações procuram integrá-los em seu contexto, condicionando-os às suas práticas e filosofias predominantes (...). Dá-se a esse nome socialização organizacional (...). A organização induz a adaptação do comportamento do indivíduo às suas expectativas e necessidades e o novo participante procurando influenciar a organização e seus superiores para criar uma situação de trabalho que lhe proporcione satisfação e o alcance dos seus objetivos.

Em outras palavras, é nesse momento que ocorre o diálogo entre as partes e a conscientização da forma que o trabalho será executado para que ambas sejam beneficiadas ao que lhes convém: personalização e socialização. A organização procura adequar o novo colaborador a sua realidade, orientando-o sobre suas funções, apresentando toda a cultura organizacional, integrando-o e ajustando os comportamentos convenientes para atender as expectativas de suas demandas. (ANDAJUR; TEIXEIRA, 2014)

Tratando-se estruturação do trabalho o cargo obedece ao sistema de hierarquia e através dele determina-se a posição do colaborador numa organização. Resumindo, cargo “é uma unidade da organização que e consiste em um conjunto de deveres e responsabilidades que o tornam separado e distinto dos demais cargos” (CHIAVENATO, 2014, p. 176).

Ainda nesta etapa, ocorre desenho dos cargos, deliberando cada cargo com atividades específicas e as qualificações do ocupante, assim como, a posição hierárquica do mesmo na composição do organograma. Vale ressaltar que o cargo é definido e analisado como uma forma de organizar e estabelecer detalhadamente todas as atribuições e competências para que o novo integrante da organização tenha conhecimento de suas responsabilidades.

Sobre os cargos, Camões et al (2010, p. 17), menciona que a “descrição de cargos” limita o escopo de atuação dos funcionários, desestimulando a

multifuncionalidade e a visão sistêmica”, comumente caracterizada pela alta rotatividade pessoas.

Por conseguinte, a avaliação desempenho é uma forma de o gestor apreciar o desenvolvimento das atividades e como cada colaborador está conduzindo suas funções para alcançar os objetivos, sendo que, nas palavras de Chiavenato (2014, p. 210), “é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as competências de uma pessoa ou equipe e, sobretudo, qual é a sua contribuição para ao negócio da organização”.

No setor público essa etapa é fundamental. “É a atividade que consiste na utilização eficaz dos processos organizacionais que determinam como estão se desenvolvendo os servidores e a própria organização”, (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011, p.99).

Para Lacombe (2011), as avaliações de desempenho contribuem para que o colaborador melhore na execução de suas atividades, ou seja, é um excelente “gatilho” a finalidade única de motivar o crescimento e qualidade do profissional e, como estratégia, Oliveira e Medeiros (2011) falam que, os instrumentos utilizados pela gestão de pessoas durante o processo de aplicação, sobretudo, na avaliação desempenho, incluem: planejamento, recrutamento, treinamento, contribuição do servidor nos resultados, crescimento profissional e orientação no desenvolvimento das carreiras.

É importante acrescentar que a provisão de cargos no setor público de ser realizada através de concurso público, conforme está estabelecido no Art.37 da CONSTITUIÇÃO FEDERAL (1988):

Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, e também, ao seguinte:

I – os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei;

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. (BRASIL, CF/88.1999, p.40).

A lei se aplica, portanto, nos setores públicos municipais. Na abrangência do Município de Santarém/PA, consta na Lei orgânica municipal, no Art.65 que os cargos públicos serão preenchidos através aprovação prévia em concurso público. Acerca de contratações temporárias podem ocorrer mediante o tempo e condições excepcionais. (SANTARÉM, 1990)

No contexto social, o art.131 da Lei Orgânica Municipal, prevê que:

A Ação do Município no campo da Assistência Social objetivará a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e a velhice; **a promoção da integração ao mercado de trabalho e a habilitação e reabilitação de pessoas portadoras de necessidades especiais** e a promoção de sua integração a vida comunitária (SANTARÉM, 1990, grifo nosso).

Ainda, a Lei Municipal nº 14.899, de 28 de janeiro de 1994, o Regime Jurídico Único dos servidores municipais, o Art.8º, estabelece:

Parágrafo Único. Às pessoas portadoras e deficiência, é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, para as quais serão reservadas até dez por cento das vagas oferecidas no concurso. (SANTARÉM, 1994)

Sendo assim, pode-se afirmar que, em termos legais a gestão municipal além de assumir o papel de empregador social promove a acessibilidade às pessoas com deficiência no setor público, também, pode oferecer aperfeiçoamento, qualificação, capacitação, contribuir para aumentar o nível de qualidade do servidor público municipal PCD. Essas atitudes tem muito a acrescentar na gestão municipal, uma vez que, a pessoas com deficiência ao ser sustentada pela tríade confiança, responsabilidade e inclusão será motivado no desempenho de suas funções.

3 METODOLOGIA

Após explanar o referencial teórico que sustenta a estrutura conceitual da pesquisa, será apresentado o conjunto de operações e sistematização utilizado para atingir o objetivo final deste trabalho.

Os procedimentos metodológicos foram organizados da seguinte forma: o ponto de partida dá-se com a caracterização do estudo, seguido do Estudo de Caso e da delimitação do caso analisado na prefeitura municipal de Santarém/PA. Segue com a apresentação do *corpus* analítico da investigação demonstrada na Análise de Conteúdo.

3.1 Caracterização da Pesquisa

Segundo Denzin e Lincoln (2006, p. 17), “a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem naturalista e seus pesquisadores estudam os cenários naturais, tentando interpretar os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a

eles conferem.” Por esta razão, este trabalho científico buscará um estudo qualitativo e exploratório ao longo da análise, com a finalidade de obter uma investigação mais ampla, Gil (2008).

A investigação inicial, segundo Lakatos e Marconi (2003), deve ser através de documentos e contatos diretos, pois “o objetivo é proporcionar uma visão geral, do tipo aproximativo, de um determinado fato” (GIL, 2008, p.27). Sendo assim, a composição teórica utilizada é a pesquisa bibliográfica através de artigos científicos, a LBI (Lei Brasileira da Inclusão), dados estatísticos do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a Constituição Federal, revistas, periódicos, monografias, livros, sites que abordam a temática proposta para essa pesquisa com o propósito de obter o conhecimento de variadas perspectivas.

A presente pesquisa pode ainda ser caracterizada como um Estudo de Caso, posto que, “a investigação deve examinar o tema escolhido, observando todos os fatores que o influenciaram e analisando-se em todos os aspectos”. (LAKATOS; MARCONI, 2003, p.108)

3.2 Estudo de Caso

O estudo de caso é um método que investiga um fenômeno atual dentro de seu contexto de realidade (GIL, 2008, p.58), isso significa que, cada grupo social possui suas particularidades e a particularidade significa que os estudos de casos concentram-se em uma situação particular, evento, programa ou fenômeno (SILVA, 2016, p.76), tornando-se a estratégia ideal para o levantamento de informações necessárias para o estudo, pois o propósito desta pesquisa não é conhecer características precisas de uma população a partir de dados estatísticos (GIL, 2008).

Os estudos de casos, em geral, constituem-se predominantemente na tática preferida quando as perguntas são relacionadas à realidade aplicada ao caso em estudo, na qual previamente, o investigador possui um pequeno domínio sobre os eventos e quando o enfoque está em um fenômeno atual dentro de algum contexto da vida real. Estes podem ser classificados de vários modos sendo eles: explicativos, cognitivos, expositivos sendo os mais comumente utilizados. Desse modo, no presente trabalho, o fenômeno adotado será de caráter explicativo (PEREIRA, 2010 apud MARINHO, 2020, p.56).

3.3 Abrangência de Estudo

Santarém é o segundo maior município do Estado Pará e uma das mais antigas da Amazônia e o principal centro urbano do oeste da região, sendo a sede da Região Metropolitana de Santarém e faz parte da mesorregião do baixo Amazonas. Estima-se uma população de 304.589 habitantes, segundo o último censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Seu Território constitui uma área de 22.887,080 km² e sua área urbana, 97 km². (PORTAL, 2022).

O trabalho foi desenvolvido na PMS (Prefeitura Municipal de Santarém), localizada na Avenida Dr. Anysio Chaves, 853, Bairro do Aeroporto Velho – CEP: 68030-290 (Fig.1). Atualmente, a gestão municipal é assumida pelo DR. Francisco Nélio Aguiar que está no seu segundo mandato administrativo.

Como estratégia de investigação ao lócus, foram selecionados o NTRH – Núcleo Técnico de Recursos Humanos da SEMAG – Secretaria de Administração e Governo do município de Santarém (anexo a Prefeitura) e a DPE (Divisão de Educação Especial), setor anexo a SEMED (Secretaria Municipal de Educação) para realizar a pesquisa.

O interesse desta pesquisa está voltado para a observação das características e a realidade individualizada da pessoa Surda servidora pública da PMS, como objetivo central, fazer um estudo do Processo de Aplicação do sujeito Surdo no ambiente de laboral no setor público municipal em Santarém/PA.

3.4 Amostra da Pesquisa

Lakatos e Marconi (2003) definem amostragem como uma pequena parte representante de uma população para analisar um determinado fenômeno. Nesse contexto, o ponto de partida foi investigar o quantitativo de pessoas Surdas vinculadas nos setores públicos municipais de Santarém/PA e conhecer como ocorre o processo de aplicação destas pessoas no ambiente laboral.

Considerando que, após a investigação preliminar de dados pelo NTRH (Núcleo Técnico de Recursos Humanos), o próximo passo foi consultar a SEMED

(Secretaria Municipal de Educação), pois foi constatado que é o setor que, atualmente, possui a maior parte das pessoas Surdas como servidores ativos no seu quadro funcional.

O setor responsável que forneceu informações das pessoas surdas vinculadas foi a DEE (Divisão de Educação Especial). Após encaminhamentos de ofícios expedidos em 02 (duas) vias protocoladas foi cedida pela secretária de educação a autorização para o fornecimento do quantitativo o qual foi enviado pela coordenadora da DEE por e-mail com as seguintes informações: quantidade de pessoas surdas, nomes e localidades.

O quantitativo fornecido foi de 06 (seis) pessoas surdas contratadas e aplicadas em 06 (seis) escolas municipais, respectivamente. Das pessoas Surdas contatadas, apenas (01) uma não participou da pesquisa.

3.5 Instrumentos Utilizados

A pesquisa foi realizada através da aplicação de um questionário semiestruturado composto com 16 (dezesesseis) perguntas, sendo que, 12 (doze) objetivas e 04 (quatro) discursivas. O roteiro de perguntas foi elaborado a partir dos objetivos específicos da pesquisa e do levantamento bibliográfico acerca do Processo de Aplicação em gestão de pessoas. Além de ser um instrumento de fácil aplicação e sem custos, “construir um questionário consiste basicamente em traduzir os objetivos da pesquisa em questões específicas” (GIL, 2000, p.121).

O uso de aplicativo de mensagens foi essencial para a aplicação do questionário, assim como, a presença da tradutora e intérprete de LIBRAS, K.M, intermediando o diálogo entre a pesquisadora e os atores sociais investigados.

3.6 Procedimentos de coleta de dados

A priori, no dia 03 de junho de 2022, (02) dois ofícios foram protocolados solicitando autorização para realizar a pesquisa nos seguintes setores: NTRH (Núcleo Técnico de Recursos Humanos/SEMAG (Secretaria Municipal de Administração e Governo) e na DPE (Divisão de Educação Especial) /SEMED (Secretaria Municipal da Educação), respectivamente.

Atendendo à solicitação da pesquisadora, a coordenadora do NTRH cedeu alguns minutos de entrevista informal para conhecer o propósito da pesquisa. Esse tipo de entrevista não possui estrutura e se distingue pela simples conversação de coleta de dados (GIL, 2008, p.111). Na oportunidade, foi possível tomar conhecimento de como ocorre o gerenciamento de pessoas no serviço público municipal de Santarém/PA.

Os procedimentos a seguir, foram todos veiculados por e-mail ou aplicativo de mensagens, pois além de todos os envolvidos terem acesso à internet, é um veículo prático e rápido para subsidiar as informações necessárias (GUNTHER, 2003, p. 33 *apud* BARROS; HORA, 2009, p.43).

Após a identificação das pessoas, endossada a sugestão da tradutora e intérprete de LIBRAS, K.M, foi criado um grupo de socialização em um aplicativo de mensagens no dia 28 de junho de 2022 com a finalidade de convocar a participação dos atores sociais desta pesquisa.

Para tal, inicialmente, foi produzido um vídeo com a finalidade de apresentar a proposta, o objetivo da pesquisa e a pesquisadora. Em seguida, um segundo vídeo foi gravado com a K.M, interpretando e traduzindo o primeiro vídeo em LIBRAS. Os dois vídeos foram formatados lado-a-lado para a melhor compreensão da mensagem pelas pessoas surdas.

A ideia inicial era promover a participação de todas as 06 (seis) pessoas surdas, no entanto, uma delas não deu retorno, porém não houve comprometimento na composição analítica desta pesquisa.

3.7 Análise De Conteúdo Como Técnica De Análise De Resultados

A Análise de conteúdo constitui a interpretação de todos os dados coletados de uma pesquisa. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p.167):

Análise e interpretação possuem designações distintas: enquanto a análise é a forma que pesquisador obtém respostas a partir dos dados coletados, a interpretação associa as variáveis ao conhecimento outrora explorado para dá um significado e responder as questões formuladas.

As fases que desenvolvem essa pesquisa científica são: pré-análise que corresponde a organização do material a ser analisado; exploração de material que

foi definido para compor o corpo analítico da pesquisa (recorte, enumeração e categorias) e, por fim, o tratamento de resultados cujo objetivo é a validação dos dados, (GIL, 2003).

Durante a fase de pré-análise foi criado um arquivo nomeado “METODOLOGIA” composto por: Ofícios, Declaração e o roteiro de entrevista. Posteriormente a pré-análise, iniciou-se a etapa de estabelecer em categorias as respostas fornecidas pelos participantes e por serem variadas foram agrupadas adequadamente para possibilitar uma melhor análise. (GIL, 2008).

A codificação do material da pesquisa foi realizada para identificar os elementos mais importantes para a análise. Esta etapa é definida por GIL (2008, p. 158), “como o processo pelo qual os dados obtidos são transformados em símbolos que possam ser tabulados”. Sendo assim, para preservar a identidade das pessoas Surdas, foram enumeradas por ordem de retorno de entrevista: P1, P2, P3, P4 e P5.

No que se refere a exploração de material, a etapa seguinte foi tabular as informações em quadros para oferecer uma visibilidade mais compreensível e auxiliar na interpretação. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 170), “os quadros são utilizados para agrupar informações com frases ou palavras”. A tabulação ocorreu em dois momentos: no primeiro, um quadro foi estruturado para realizar um recorte de características das pessoas surdas (QUADRO 01). As características foram: sexo, idade, escolaridade, CID-10, Tempo de Serviço, Modalidade de servidor, Fluência em LIBRAS, recursos de acessibilidade e Nível de dificuldade; o segundo momento, foi observado a necessidade de fazer outro quadro (QUADRO 02) para ter uma visualização mais organizada das respostas subjetivas com as informações as quais contribuíram para a interpretação acerca do Processo De Aplicação da pessoa Surda servidora pública da Prefeitura Municipal de Santarém/PA. O tratamento dos dados utilizado para análise desta pesquisa é demonstrado nos quadros 01 (um) e 02 (dois) na próxima unidade.

Após agrupar as características das pessoas Surdas e as informações que respondem o objetivo principal desta pesquisa, realizou-se uma análise estatística para estudar as relações existentes entre algumas variáveis e os pontos que podem ser considerados para além da amostra, posteriormente, foi realizada a descrição dos dados (GIL, 2008, p.161).

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta subunidade será destinada a apresentar os resultados da pesquisa, tomando por referência dos objetivos específicos da mesma. Desta forma, considerando que os objetivos específicos iniciais que são: A) Compreender a LBI da pessoa com deficiência, no que diz respeito a limitação funcional x ambiente, dando ênfase ao indivíduo surdo e B) Apresentar a política de acessibilidade executada dando ênfase ao indivíduo surdo, já foram explorados na fase do referencial teórico; o presente capítulo será dividido em duas etapas, desenvolvendo os objetivos específicos que seguem, que são: C) Descrever o processo de aplicação do indivíduo surdo ao ambiente no serviço público no município de Santarém/PA e D) Avaliar os avanços e limitações inerentes ao processo de aplicação dos surdos em ambientes laborais nos setores públicos municipais.

A Lei Brasileira da Inclusão foi criada em 06 de julho de 2015 (Lei nº 13.146) para fortalecer os direitos da PCD e garantir a acessibilidade destas pessoas na sociedade. Sobretudo, no que diz respeito a discriminação e igualdade, explícito no Art. 4º que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (ESTATUTO – LBI, 2016, p.12).

No que se refere à acessibilidade a Pessoa Surda, para atender ao direito de sua identidade linguística, a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe a Língua Brasileira de Sinais, tornando-se reconhecida legalmente como forma de comunicação e expressão da pessoa Surda (BRASIL, 2002). Para assegurar o direito de eliminar as barreiras de comunicação e garantir a presença de profissional intérprete/tradutor de LIBRAS em diversas situações do seu cotidiano foi regulamentado pela Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, (BRASIL, 2010).

Face ao exposto, constata-se que a pessoa Surda possui o amparo legal especificamente voltado para garantir o exercício de sua cidadania, assim como o acesso ao mercado de trabalho e a criação das condições de manutenção de sua sustentabilidade. É demasiado importante considerar a individualidade, pois o perfil de cada pessoa Surda está integrado uma realidade totalmente distinta. Para melhor visualização as características foram dispostas em colunas com as principais perguntas objetivas do questionário para identificar o perfil de cada pessoa Surda entrevistada.

QUADRO 01 – Perfil das pessoas Surdas entrevistadas.

PESSOAS	SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	Grau de Surdez/CID*	Tempo de Serviço	SERVIDOR	LIBRAS	ACESSIBILIDADE	Nível de Dificuldade no exercício de sua função
P1	F	41	Ensino Superior	90.3	+5 anos	Temporário	AVANÇADO	LIBRAS, Leitura Labial, Tecnologia assistiva e Intérprete de LIBRAS	MÉDIO
P2	F	34	Ensino Superior	90.3	+5 anos	Temporário	BÁSICO	LIBRAS	BAIXO
P3	F	37	Ensino Superior	90.3	+5 anos	Temporário	LÍNGUA MATERNA	LIBRAS	Não respondeu
P4	M	37	Ensino Superior	90.3	+5 anos	Temporário	BÁSICO	LIBRAS	MÉDIO
P5	M	40	Ensino Superior	90.3	+5 anos	Temporário	LÍNGUA MATERNA	LIBRAS	BAIXO

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Os dados acima demonstram que, 60% (cinquenta por cento) das pessoas surdas entrevistadas são do sexo (F) feminino e 40% (cinquenta por cento) do sexo (M), 100% (cem por cento) Ensino Superior, 100% (cem por cento) exercem seus cargos a mais de 05 (cinco) anos no serviço público como temporários vinculados a SEMED o que demonstra que são qualificados e possuem longa experiência em suas funções.

Ainda, 100% (cem por cento) das pessoas surdas entrevistadas apresentam CID- 90.3, isso significa que a classificação internacional de doenças presente em seus laudos médicos refere-se à perda auditiva bilateral neurossensorial.

A LIBRAS representa a língua materna de 40% (quarenta por cento), significando que, possuem contato com a língua de sinais desde a infância, em contrapartida, outros 40% (quarenta por cento) responderam que possui fluência básica e 20% (vinte por cento), fluência avançada. Ressalta-se que a LIBRAS é um recurso de acessibilidade para 100% (cem por cento) dos entrevistados dando ênfase a presença de intérprete/tradutor (a) de LIBRAS em diversas situações vivenciadas pelas pessoas surdas. Apenas P1, respondeu que utiliza outros tipos de acessibilidade, como: leitura labial e tecnologia assistiva.

Ao questionar a P1 sobre qual tipo de tecnologia assistiva era utilizada, respondeu que faz uso de legenda para ter acesso a TV e cinemas. A leitura labial

é um recurso muito utilizado no seu dia-a-dia, inclusive, encontrou dificuldades no ambiente de trabalho para comunicar-se no período em que as máscaras de proteção eram obrigatórias durante a pandemia e, também, acontece da leitura labial ser “difícil” quando “muito baixo” (fala).

As informações inerentes às dificuldades encontradas para executar suas funções 40% (quarenta por cento) destacou média e 40 % baixa dificuldade. O estudo referente a essa questão será apresentada na segunda etapa.

Através deste estudo podemos perceber a utilidade das políticas sociais para as pessoas Surdas terem acesso a diversos ambientes, posto que, a LIBRAS, além de ser a identidade linguística da pessoa Surda, todas as pessoas Surdas entrevistadas demandam como recurso de acessibilidade a presença de um profissional/intérprete de LIBRAS, sobretudo, no ambiente laboral para eliminar todas as barreiras de comunicação e tornar o ambiente mais acessível.

Diante dos expostos, é possível concluir que a questão de acessibilidade na comunicação faz parte em todas as áreas sociais da pessoa Surda. A próxima etapa vai descrever Processo de Aplicação da pessoa Surda ao ambiente no serviço público no município de Santarém/PA. A principal política social que promove à acessibilidade a pessoa Surda é a Lei de Cotas, com base legal no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, regulamentando a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 que especifica as normas que identificam uma pessoa com deficiência auditiva que são: perda bilateral, parcial ou total. Para atender esta demanda o município de Santarém/PA, dispõe o direito a acessibilidade a pessoa com deficiência na Lei Orgânica e no Regime Jurídico Único dos servidores do município.

Voltando ao quadro 01, as pessoas Surdas entrevistadas possuem o perfil estabelecido na lei, sendo, portanto, aptas para o usufruto da Lei de Cotas, lembrando que, o CID-10 apresentado pelos entrevistados Surdos, classifica a lateralidade da perda auditiva como bilateral e neurossensorial. Para complementar esta etapa da pesquisa, durante uma entrevista informal com a gestora do NTRH (Núcleo Técnico de Recursos Humanos), tomou-se conhecimento de que a Prefeitura Municipal de Santarém utilizou atualmente de “Processos Seletivos” como a principal estratégia de gerenciamento de pessoas para o recrutamento de novos servidores e provisão de cargos. Sendo assim, nos últimos 12 (meses) a Gestão Municipal realizou alguns processos seletivos para

contratação de temporários, um sob a responsabilidade da SEMAG (Secretaria Municipal de Administração e Governo), um da SEMED (Secretaria Municipal de Educação) e outro da SEMTRAS (Secretaria Municipal de Trabalho e Assistência Social).

Conforme as necessidades de preenchimento de cargos específicos das Secretarias Municipais, o processo seletivo da SEMAG foi realizado para atender o quadro funcional de todas as outras secretarias municipais, exceto, SEMED e SEMTRAS que fizeram seus próprios processos seletivos. Nos editais apresentados os cargos, funções e atribuições foram disponibilizados, assim como, a normatização que obriga a adotarem a Lei de Cotas. Cada secretaria teve autonomia para divulgar os editais dos processos seletivos os quais foram divulgados por vários meios de comunicação.

Quanto ao Processo de Aplicação de pessoas surdas no serviço público municipal, o primeiro passo foi verificar se os processos seletivos seguiam o amparo legal às PCD (pessoas com deficiência) – Lei de Cotas. Os processos seletivos analisados tiveram a finalidade de selecionar pessoal para contratação temporária e dispunha nos editais a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas à PCD, mediante comprovação com laudo médico o CID-10 no ato da inscrição do processo seletivo.

Sendo assim, observa-se que os processos seletivos corresponderam a expectativa no processo de agregamento de pessoas quanto a provisão de cargos, uma vez que, aplicou a lei de reserva de porcentagem mínima das vagas dos cargos para a PCD.

A seguir o Quadro 02 facilitar uma melhor reflexão acerca da aplicação das pessoas Surdas, apresentando suas particularidades e sentimentos quanto o ambiente laboral, ao passo que, auxilia construção de uma reflexão sobre os avanços e limitações inerentes ao processo de aplicação dos surdos no ambiente laboral na PMS.

Quadro 02 – Informações sobre o ambiente laboral.

PESSOAS	SEM ACESSIBILIDADE	DIFICULDADE NA INTERAÇÃO SOCIAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	INCLUSÃO EM OUTRAS ATIVIDADES LABORAIS	CRESCIMENTO PROFISSIONAL	CONSTRANGIMENTOS
P1	NÃO RESPONDEU	NÃO	NÃO	NORMAL	NÃO
P2	NÃO RESPONDEU	NÃO	SIM	SIM	SIM
P3	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
P4	NÃO	PARCIALMENTE	SIM	SIM	SIM
P5	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

Como já demonstrado no quadro 01, apesar de que, todas as pessoas surdas entrevistadas apresentem média ou baixa dificuldade na execução de suas funções, o quadro 02 vai demonstrar que a acessibilidade ainda é algo que apresenta um grande desafio a ser vencido no ambiente de trabalho.

A partir deste ponto para legitimar o estudo será mantida a escrita original da resposta fornecida no questionário. Duas pessoas responderam não ter acessibilidade no seu local trabalho. Abaixo, apresento o que a P3 respondeu sobre a acessibilidade no seu dia-a-dia: “A dificuldade de acessibilidade de atendimentos da pessoa com auditiva para outras áreas por isso a falta de intérpretes, falta de acesso à informação e falta de comunicação através da Libras”.

Através desta fala, percebe-se que o entrevistado generalizou sua resposta ao citar “outras áreas”, especificando a falta de profissional intérprete/tradutor em LIBRAS.

Complementando as palavras acima, a P4, relata seus sentimentos vivenciados:

Tenho dificuldade com a barreira de comunicação com a sociedade, em bancos, escola, médico aqui em Santarém. Barreiras de comunicação no ambiente de trabalho também em alguns locais. A falta de intérpretes e profissionais que sabem LIBRAS (Pessoa 4, 01 de julho de 2022).

Já a P5, escreveu: “Língua Portuguesa”. Em uma interpretação lógica baseada na resposta apresentada na tabela 1, conclui-se que, a língua materna da P5 é a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), e por esta razão, não há dúvidas de que está relacionada, também, ao desconforto da excludente ausência de

acessibilidade a pessoa Surda que é a barreira de comunicação explanada pelos entrevistados.

A partir destas falas é possível observar que a prática da inclusão no ambiente laboral do serviço público não está correspondendo às expectativas dos entrevistados, sobretudo, no que diz respeito a sua necessidade mais básica em ambientes laborais que é sentir-se incluído.

Pelo quadro 02, é possível observar que, em alguma das situações descritas nas colunas, houve a exposição de dificuldades acerca da acessibilidade perante as interações sociais. Apenas a pessoa P3 e a pessoa P4, responderam que “sim” e “parcialmente” apresentam alguma dificuldade, possivelmente devido a falta de um profissional intérprete/tradutor ou de fluência mínima em LIBRAS por parte dos outros funcionários no ambiente laboral.

Outra questão observada, diz respeito à inclusão da pessoa surda em outras atividades no ambiente laboral, apenas a pessoa P1 não se sente incluída. Presuma-se que seja devido às dificuldades encontradas na leitura labial, conforme, seu relato exposto no estudo do quadro 01.

As observações realizadas nos recortes apresentados acima, apesar de todo o amparo legal, ainda é existente a falta de acessibilidade da comunicação no ambiente laboral frequentado pela da pessoa Surda.

As pessoas 2, 3, 4 e 5 responderam que se sentem impedidos de crescimento profissional no ambiente de trabalho. Ao passo que, a P1 destacou como “normal”, sobre isso, a pessoa P4, opina que: “No local de trabalho muitos profissionais ainda não conseguem se comunicar em LIBRAS o que cria uma barreira de comunicação excluindo o surdo no próprio ambiente profissional”

Na mesma perspectiva, a pessoa P3, apresenta uma visão bastante realista: “(...) A sociedade pensa ainda desconhece sobre surdez e sabemos que nem todas as pessoas acreditam que o surdo tem capacidade para exercer o trabalho”.

Sobre as colocações acima, ficou claro que, a pergunta refere-se ao crescimento profissional, sobre oportunidade de ascensão na carreira. Não obstante, todas as pessoas Surdas entrevistadas tem graduação superior (quadro 01), não se sentem direcionadas ou incluídas em oportunidades para se desenvolverem na profissão.

Ao serem questionadas quais sugestões tornariam o local de trabalho mais acessível, apenas duas pessoas responderam. A P3 esclarece:

A melhoria mais acessível que promover a integração para buscarmos juntos a qualidade do trabalho desenvolvido em treinamentos para todos os professores da rede municipal para comunicação através da Libras para alunos surdos (...) (Pessoa 3, 03 de julho de 2022)

Diante disso, pode-se facilmente observar o quanto o Processo de Aplicação das pessoas surdas no serviço público municipal de Santarém/PA precisa ser reavaliado, já que fica visível pelas informações coletadas que a inclusão não deve considerar apenas os aspectos legais. A política pública da Lei de Cotas não deve ser o único instrumento legal utilizado para tornar o serviço público acessível para o profissional surdo, uma vez que, o desenvolvimento profissional é uma das etapas contidas após a avaliação de desempenho no Processo de Aplicação de pessoas no setor público e, pelo estudo realizado, há ausência de apreciação das habilidades e competências de 80% (oitenta por cento) das pessoas Surdas entrevistadas.

Por fim, tratando-se do constrangimento no ambiente de trabalho, três pessoas responderam que “sim” ocorreram situações as quais se sentiram constrangidas. Acerca deste fato, destaca-se a seguinte opinião:

No local de trabalho muitos profissionais ainda não conseguem se comunicar em LIBRAS o que cria uma barreira de comunicação. O que acaba excluindo o surdo no próprio ambiente profissional (Pessoa 4, 01 de julho de 2022).

Avalia-se que, conforme as análises expostas corroboradas pelas informações e relatos fornecidos voluntariamente pelas pessoas surdas entrevistadas a barreira de comunicação é o principal elemento a ser combatido para que o serviço público municipal de Santarém/PA possa tornar-se mais acessível a partir do Processo de Aplicação de pessoas e não se ater apenas no agregamento.

Embora os editais constem que as pessoas com deficiência concorrem em condições de igualdade, as barreiras ainda são inúmeras e na maior parte das vezes discriminatórias, sobretudo, no que diz respeito às limitações acerca da comunicação da pessoa Surda.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nos capítulos iniciais, vimos que a história da pessoa com deficiência possui marcas de violência social e uma sociedade mais inclusiva está em processo de construção. Por meio desta pesquisa buscamos dar luz à essa problemática social que afeta 5% da população brasileira, ou seja, 10 milhões de pessoas, segundo dados do IBGE (2010), FREITAS (2021); com foco na análise do processo de aplicação da Pessoa Surda no ambiente laboral no serviço público municipal de Santarém/PA buscando compreender todo o amplo contexto que envolve o processo de inclusão desse público no ambiente de trabalho, e em específico no serviço público municipal.

No que tange ao primeiro e o segundo objetivos desta pesquisa, que se propunham a compreender a Lei Brasileira da Inclusão da pessoa com deficiência, à limitação funcional x ambiente; assim como, apresentar a política de acessibilidade dando ênfase à pessoa Surda foi possível observar que a LBI amplia a lente social e orienta acerca da necessidade e relevância das políticas de acessibilidade como uma forma de desobstruir os espaços preenchidos por preconceitos enraizados pela sociedade em relação pessoas com deficiência. E ainda foi possível conhecer, que por lei, a igualdade é um direito fundamental e que quaisquer situações e atitudes discriminatórias deveriam ser penalizadas. (ESTATUTO - LBI, 2016).

Foi observado ainda que a acessibilidade não se resume apenas no espaço físico. Existem outras barreiras eliminatórias definidas como discriminatórias, sendo que, no contexto social da pessoa Surda, estas barreiras são definidas pela ausência de comunicação. A regulamentação da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) e o reconhecimento do profissional intérprete/tradutor de LIBRAS foi um divisor de águas no que diz respeito à acessibilidade da pessoa Surda.

Porém, constatou-se que a pessoa Surda ainda sofre desvantagens por conta da ausência da comunicação oral e, encontra-se estigmatizada pela imposição de duas línguas para pertencer na sociedade: uma que lhe proporciona significados de vida e identidade com os seus, a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais); e a outra para interagir com as pessoas ouvintes, a Língua Portuguesa (STROBEL, 2008). Essa relação, portanto, não é efetivamente recíproca, apesar dos amparos legais que promovem a garantia de seus direitos e a acessibilidade.

Por fim, refletindo as principais políticas sociais voltadas à pessoa Surda, percebe-se que, urge a necessidade de rupturas de pensamentos e atitudes excludentes para o reconhecimento da identidade linguística não somente como uma língua utilizada para um propósito inclusivo, mas como forma de evidenciar e valorizar as diferenças e os aspectos culturais que permeiam na vida da pessoa Surda nos diferentes espaços que frequenta.

O presente estudo revela que ainda existe um longo caminho para efetivar os direitos da pessoa Surda servidora pública municipal da Prefeitura e Santarém, pois além das barreiras de comunicação persistir no ambiente laboral, existe a possibilidade de impedimento no crescimento profissional, entendendo-se que, o processo de aplicação da pessoa Surda na PMS, atende apenas o cumprimento da Lei, negligenciando as oportunidades do desenvolvimento do profissional Surdo no serviço público municipal.

Por fim, a análise qualitativa das respostas coletadas na pesquisa sinaliza a existência de barreiras na comunicação, privando a pessoa Surda de interagir e, de fato, sentir-se incluída no ambiente laboral. Percebeu-se, também, certo, incômodo da P3, em relação ao seu desenvolvimento profissional, destarte, essas limitações à pessoa Surda fomentam o desafio de reestruturar e estabelecer estratégias mais acessíveis no processo de aplicação destas pessoas, posto que, destas no ambiente laboral depende de adaptações às suas necessidades culturais e que lhe ofereçam a possibilidade de garantir a participação mais ativa no ambiente e nas relações interpessoais.

Diante do exposto, o avanço para resolver estas lacunas remete a importância do conhecimento da cultura Surda. O desafio maior, portanto, não é a distância linguística que pode suceder de diversas formas, dadas as circunstâncias das barreiras de comunicação por conta da pouca ou inexistente proficiência da LIBRAS entre a maioria das pessoas, mas de dissolver os estereótipos que a sociedade construiu ao longo dos anos de que a pessoa Surda não possui capacidade de ascender profissionalmente, assumir responsabilidades e competências de liderança, entre outros paradigmas que limitam o processo e progresso da integração da pessoa Surda no mercado de trabalho.

É salutar que em pleno século XXI derrubemos todas as barreiras de comunicação e atitudinais que dificultam a acessibilidade, conhecer as múltiplas realidades que compõem a comunidade surda, porque quando se trata de inclusão o

primeiro passo é mudar a mentalidade, não somente inserir a pessoa Surda no ambiente laboral cumprindo obrigações legais, desconsiderando suas peculiaridades.

O desafio está lançado. A sociedade tem muito que apreender sobre acessibilidade. Entende-se que o processo é complexo e por esta razão exige estratégias mais eficazes. Nunca haverá mudança do cenário social sem conhecimento. Sem conhecimento, nunca haverá conscientização. Enquanto existir uma sociedade sem consciência social, a inclusão não passa de utopia.

Em relação à dificuldade encontrada durante a realização de pesquisa é relevante mencionar que, em virtude da atual condição de pandemia, a pesquisa de campo assumiu a modalidade remota que se demonstrou muito prática pelo envio e recebimento de informações em tempo real e de baixo custo, mas ofereceu fatores limitantes para aquisição de mais informações para aprofundamento do estudo.

Como encaminhamento para estudos futuros, sugiro entrevistas presenciais e com a utilização de um roteiro semiestruturado para dar mais espaço às falas dos entrevistados, podendo assim ampliar o escopo de estudo da pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANDUJAR, Andréa Martins; TEIXEIRA, Fátima Regina. *Gestão de Pessoas*. 2ª ed. Ver. Florianópolis: IFSC, 2014.

BISOL, Cláudia A.; VALENTINI, Carla Beatris. **Surdez e Deficiência auditiva – qual a diferença?** – ucs/fapergs, 2011. Disponível em: http://grupoelri.com.br/Incluir/downloads/OA_SURDEZ_Surdez_X_Def_Audit_Texto.pdf. Acesso em: 25 de abr. 2022.

BASTOS, Monique Evellyn Silva. **O Processo de Aprendizagem e o uso de tecnologia assistiva por discente com deficiência auditiva**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Santarém, 2019.

BISOL, Cláudia A.; VALENTINI, Carla Beatris. **Surdez e Deficiência auditiva – qual a diferença?** – ucs/fapergs, 2011. Disponível em: http://grupoelri.com.br/Incluir/downloads/OA_SURDEZ_Surdez_X_Def_Audit_Texto.pdf. Acesso em: 25 de abr. 2022.

BRASIL, Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 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. Brasília, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 10 de jul.2022.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm. Acesso em 10 de jul. 2022

BRASIL, Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022

BRASIL, Lei nº 12.319, de 1 de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Brasília, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2010/lei/l12319.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão a Pessoa com deficiência. Brasília, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022

BRASIL. Presidência da República. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 de jul. 2022

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza et al (org). **Gestão de Pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília: ENAP, 2010

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. Barueri, SP: Manole, 2014

CAXITO, Fabiano Andrade. Recrutamento e seleção de pessoas. 1ª ed., ver. E atual. Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

CENSO 2010. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=censo+2010>. Acesso em: 10 jul. 2022

CID-10: O que é e quais os principais códigos? [Vitória] 2 set. 2020. Disponível em: <https://blog.gtecnologia.com.br/cid-10/>. Acesso em: 10 de jul. 2022

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa: Teorias e Abordagens**. 2ª ed. Porto Alegre, RS: Artmed, 2006. Disponível em: <https://idoc.pub/download/a-disciplina-e-a-pratica-da-pesquisa-qualitativa-k546mzm758n8>. Acesso em: 10 de jul. 2022.

FIGUEIRA, Emílio. **As pessoas com deficiência na história do Brasil**: trajetória de silêncios e gritos. 4ª ed. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2021

FREITAS, Karina. **Dia internacional da Linguagem de Sinais procura promover a inclusão de pessoas surdas**. Assembléia legislativa de São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?23/09/2021/dia-internacional-da-linguagem-de-sinais-procura-promover-a-inclusao-de-pessoas-surdas-#:~:text=No%20pa%C3%ADs%2C%20cerca%20de%205,porcentagens%20muito%20baixas%20de%20forma%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 10 de jul. 2022

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

GUGEL, Maria Aparecida. **Ministério Público, Sociedade e a lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Brasília: ESMPU, 2018

LABORIT, Emmanuelle. *Le Cri de La Mouette*. 2ª ed. Lisboa: Editorial Caminho, SA, 2000.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. *Recursos Humanos: princípios e tendências*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINHO, Júlio César Viana. **Centro de Artesanato Cristo Rei: do funcionamento à gestão de políticas públicas de incentivo ao turismo em Santarém-PA**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional) – Universidade Federal do Oeste do Pará, Santarém, 2020.

MARQUES, Fernanda. **Gestão de pessoas: fundamentos e tendências**. Brasília: DDG/ENAP, 2015.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016

OLIVEIRA, José Arimatés; MEDEIROS, Maria da Penha Machado. **Gestão de Pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração – Universidade Federal de Santa Catarina; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011

OMS publica versão final da nova classificação internacional de doença [Brasília], 15 fev. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/172116-oms-publica-versao-final-da-nova-classificacao-internacional-de-doencas>. Acesso em: 10 de jul. 2022

PEREIRA, M. A História da Pessoa com Deficiência. **Ciências Gerenciais em Foco**, [S. l.], v. 8, n. 5, 2018. Disponível em: <https://revista.uemg.br/index.php/cgf/article/view/3149>. Acesso em: 25 maio. 2022.

RODRIGUES, Ana Paula Neves; LIMA, Cláudia Araújo de. **A história da pessoa com deficiência e da educação especial em tempos de inclusão**. *Interritórios. Revista de Educação*. Universidade Federal de Pernambuco. Caruaru, Brasil. V. 3. N 5, p 21-33, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/interritorios/article/view/234432>. Acesso em: 25 de abr. 2022

SANTARÉM. **Lei Orgânica Municipal**. Ano: 2008. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/lei-organica-santarem-pa.html>. Acesso em: 10 de jul.

2022

SANTARÉM. Lei nº 14.899, de 28 de janeiro de 1994. Dispõe sobre o **Regime Jurídico Único dos servidores públicos municipal**. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://sinprosan.com.br/upload/rju_copilado.pdf. Acesso em: 04 de jul. 2022.

SETUBAL, Joyce Marquezim; FAYAN, Regiane Alves Costa (org). **A Lei Brasileira de Inclusão – Comentada**. Campinas: Fundação FEAC, 2016

SILVA, Giselle Alves. **Pós-Desenvolvimento**: uma análise crítica das experiências alternativas conduzidas pela ação comunitárias situadas na Amazônia. 2016. 231 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2016

SISTEMA DE CONSELHOS FEDERAL E REGIONAIS DE FONOAUDIOLOGIA. **Manual de procedimentos em audiometria tonal limiar, logaudiometria e medidas de imitância acústica**. Ano: 2013. Disponível em: www.fonoaudiologia.org.br/publicacoes/Manual%20de%20Audiologia.pdf. Acesso em: 09 de jul. 2022

SILVA, Silvana Araújo. **Conhecendo um pouco a história dos surdos**. Londrina: 2009. Disponível em: <https://prezi.com/yjdkspzr2k0w/quotconhecendo-um-pouco-da-historia-dos-surdosquot/>. Acesso em: 25 de abr. 2022

STROBEL, Karin. **As Imagens do outro sobre a Cultura Surda**. Florianópolis: Ed. Da UFSC, 2008. Disponível em: <https://pdfcoffee.com/as-imagens-do-outro-sobre-a-cultura-surdapdf-pdf-free.html>. Acesso em: 03 de jul. 2022.

APÊNDICE A - Termo De Consentimento Livre E Esclarecido (TCLE)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA SOCIEDADE
PROGRAMA DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS E DESENVOLVIMENTO REGIONAL
CURSO DE GESTÃO PÚBLICA E DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: intitulada “A Inclusão do Surdo no Serviço Público: Um Estudo do Sistema de Aplicação na Prefeitura de Santarém – PA”. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, este documento deverá ser assinado em duas vias, sendo a primeira de guarda e confidencialidade do Pesquisador (a) responsável e a segunda ficará sob sua responsabilidade para quaisquer fins.

A o (a) pesquisador (a) responsável **Fernanda Pollyanne Medeiros Araújo** sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Giselle Alves Silva pede sua autorização para entrevista-lo e fazer uso de questionário, pois acreditamos que possa nos ajudar com a sua colaboração, através de informações sobre o tema da pesquisa..

Em caso de recusa, você não será penalizado (a) de forma alguma. O Sr. (a) poderá se recusar a participar ou retirar seu consentimento sem qualquer fase da pesquisa. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas a sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo para sempre. O Sr. (a) não terá qualquer despesa financeira e também não ganhará nada, não havendo do necessidade de indenização por parte da equipe científica e/ou da Instituição responsável. Eu _____ estou de acordo com tudo que foi exposto acima.

_____, de _____ de 20__

Assinatura da responsável

Assinatura do participante

APÊNDICE B – Questionário de pesquisa aplicado servidores públicos Surdos da Prefeitura Municipal de Santarém/PA

**ROTEIRO DE ENTREVISTA AOS SERVIDORES PÚBLICOS SURDOS DA
PREFEITURA DE SANTARÉM**

1. **Idade:** _____
2. **Gênero:** () F () M () Prefiro não declarar () outro.
Quais? _____
3. **Escolaridade:** () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo
4. **Servidor Público:** () Efetivo () Temporário
5. **Tempo de Serviço:** () Há menos de 1 ano () Entre 1 ano e 5 anos () Há mais de 5 anos
6. **Grau de Surdez/CID:** _____
7. **Recursos de Acessibilidade:** () LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) () Leitura Labial () Intérprete de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) () Tecnologia assistiva. Quais? _____
8. **Fluência em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais):** () Básico () Intermediário () Avançado () Língua “Mãe”
9. **Houve situação que se sentiu desprovido de acessibilidade no seu local de trabalho?** () Sim () Não
10. **Há dificuldades de interação social no seu local de Trabalho?** () Sim () Não () Parcialmente
11. **Sente-se incluído nas atividades desenvolvidas no seu local de trabalho (palestras, cursos, reuniões, eventos, etc.)?** () Sim () Não () Parcialmente
12. **Nível de Dificuldade no exercício de suas funções:** () Baixo () Médio () Alto
13. **Descreva suas dificuldades.**
14. **Qual seria sua sugestão para tornar seu local de trabalho mais acessível para você?**
15. **Você já se sentiu impedido de crescer na profissão no seu local de trabalho?** () Sim () Não
16. **Há/houve alguma situação constrangedora e excludente no seu local de trabalho?** () Sim () Não. Caso a resposta seja SIM, poderia relatar essa experiência?



UNIVERSIDADE FEDERAL DO OESTE DO PARÁ
REITORIA
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS
BIBLIOTECA CENTRAL RUY BARATA
TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS ACADÊMICOS

1. Identificação do autor

Nome completo: Fernanda Pollyanne Medeiros Araújo

CPF: 526.396572-91 RG: 4335044 PC/PA Telefone: (93) 99228-1413

E-mail: fernandaufopa82@gmail.com Titulação recebida: Bacharel em Gestão Pública e Desenvolvimento Regional Seu e-mail pode ser disponibilizado na página de rosto?

() Sim () Não

2. Identificação da obra

() Monografia () TCC () Dissertação () Tese () Artigo científico () Outros: _____

Título da obra: A Inclusão dos Surdos no serviço público: um estudo do sistema de aplicação na Prefeitura de Santarém/PA.

Programa/Curso de pós-graduação: Programa de Ciência Econômicas e Desenvolvimento Regional

Data da conclusão: 21 / 07 / 2022.

Orientador: Profª Drª Giselle Alves Silva

E-mail: giselle.silva@ufopa.edu.br

Co-orientador: _____

Examinadores: Profª Drª Inailde Correa de Almeida;

Profª Msc Márcia Janete da Cunha Costa

3. Termo de autorização

Autorizo a Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) a incluir o documento de minha autoria, acima identificado, em acesso aberto, no Portal da instituição, na Biblioteca Ruy Barata, no Repositório Institucional da Ufopa, bem como em outros sistemas de disseminação da informação e do conhecimento, permitindo a utilização, direta ou indireta, e a sua reprodução integral ou parcial, desde que citado o autor original, nos termos do artigo 29 da Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998. Essa autorização é uma licença não exclusiva, concedida à Ufopa a título gratuito, por prazo indeterminado, válida para a obra em seu formato original.

Declaro possuir a titularidade dos direitos autorais sobre a obra e assumo total responsabilidade civil e penal quanto ao conteúdo, citações, referências e outros elementos que fazem parte da obra. Estou ciente de que todos os que de alguma forma colaboram com a elaboração das partes ou da obra como um todo tiveram seus nomes devidamente citados e/ou referenciados, e que não há nenhum impedimento, restrição ou limitação para a plena validade, vigência e eficácia da autorização concedida.



Documento assinado digitalmente

FERNANDA POLLYANNE MEDEIROS ARAUJC

Data: 09/08/2022 13:36:42-0300

Verifique em <https://verificador.iti.br>

Santarém, 09/08/2022.

Assinatura do autor

4. Tramitação

Secretaria / Coordenação de curso

Recebido em ____/____/____.

Responsável: _____

Siape/Carimbo