

**UNIVERSIDADE ANHEMBI MORUMBI
ADRIANA SIQUEIRA CORREA**

**HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR:
EDUCAÇÃO E TRABALHO PARA JOVENS SURDOS**

**São Paulo
2015**

ADRIANA SIQUEIRA CORREA

**HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR:
EDUCAÇÃO E TRABALHO PARA JOVENS SURDOS**

Dissertação de Mestrado apresentado à Banca Examinadora, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre do Programa de Mestrado em Hospitalidade, área de concentração Dimensões e Contextos da Hospitalidade em Hospitalidade da Universidade Anhembi Morumbi, sob a orientação da Prof^a. Dra. Marielys Siqueira Bueno.

**São Paulo
2015**

ADRIANA SIQUEIRA CORREA

**HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR:
EDUCAÇÃO E TRABALHO PARA JOVENS SURDOS**

Dissertação de Mestrado apresentado à Banca Examinadora, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre do Programa de Mestrado em Hospitalidade, área de concentração Dimensões e Contextos da Hospitalidade em Hospitalidade da Universidade Anhembi Morumbi, sob a orientação da Prof^a. Dra. Marielys Siqueira Bueno.

Aprovado em

Prof^a Dra. Marielys Siqueira Bueno

Nome do convidado

Nome do convidado

DEDICATÓRIA

Ao meu filho Gustavo o grande amor da minha vida
e a razão de tudo.

À minha mãe Helena e minha irmã Elizabete (*in
memorian*) pelo amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que sempre esteve ao meu lado.

Ao meu marido Roberto, por todo o apoio e compreensão nos momentos mais difíceis.

À minha orientadora Dra. Marielys Siqueira Bueno, por acreditar na proposta deste trabalho, pela sabedoria e por todas as orientações.

À Dra. Maria do Rosário R. Salles, por toda generosidade, dedicação, apoio e orientações que enriqueceram este trabalho.

Aos professores do Programa de Mestrado em Hospitalidade pela sabedoria e experiência que muito contribuíram para que este trabalho fosse realizado e no favorecimento do meu crescimento acadêmico e profissional.

À Dra. Beatriz Caiuby que permitiu que esta pesquisa fosse realizada e pela hospitalidade e acolhimento com que me recebeu e abriu o espaço da Instituição.

A todos os profissionais da DERDIC que sempre se colocaram à disposição e contribuíram significativamente não medindo esforços para que esta pesquisa fosse realizada.

[...] o trabalho, antes de subtrair a força do homem, torna-o mais forte; antes de revelar as limitações de uma pessoa portadora de deficiência e de convertê-las em limitações eternas e inerentes à pessoa dessa condição tornando-a inútil, contraditoriamente, permite sua superação. Nosso equívoco está em determinar o grau e a importância do defeito.[...]

Paulo Ricardo Ross

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo compreender as funções desempenhadas pelo Terceiro Setor no provimento da educação básica e profissionalizante a um grupo especial de jovens surdos, bem como, abordar outros aspectos de discussão, como os espaços que podem ser ocupados pelos deficientes no mercado de trabalho, seu direito a educação, trabalho e lazer, focalizando uma organização não governamental (ONG), localizada na cidade de São Paulo, provedora de educação básica e profissionalizante, que atende pessoas de diferentes faixas etárias com distúrbios da comunicação. Para um melhor entendimento do trabalho realizado pela instituição e a fim de corroborar com os objetivos da pesquisa, foi escolhido como foco de estudo, o Projeto Aprendiz, desenvolvido pela escola, por sua relevância na inclusão dos surdos no mercado de trabalho, utilizando-se da observação *in loco* de uma turma composta por 24 jovens que ingressaram no projeto em agosto/2014. Trata-se de uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo, na forma de estudo de caso e desenvolvida a partir de pesquisa bibliográfica. Os resultados apontam que essa organização pode ser entendida como um “lugar de hospitalidade”, que a partir do ingresso do surdo no Projeto Aprendiz as relações são potencializadas e sua entrada no mundo do trabalho fortalece e ampliam as relações sociais, provocando uma sociabilidade dentro e fora dos espaços da escola, como os *Shoppings Centers* considerados espaços de lazer e sociabilidade dos surdos.

Palavras-chave: Escola Especial. Hospitalidade. Inclusão. Terceiro Setor. Projeto Aprendiz.

ABSTRACT

This study aims to understand the functions performed by the third sector in the provision of basic education and vocational to a special group of young deaf people, as well as address other aspects of discussion, as the spaces that can be occupied by the disabled in the labor market, their right to education, work and leisure, focusing a non-governmental organization (ngo), located in são paulo, a provider of basic and vocational education, which serves people of different ages with communication disorders. For a better understanding of the work done by the institution and to corroborate the research objectives, was chosen as the focus of study, the apprentice project, developed by the school, for its relevance in the inclusion of deaf people in the labor market, using the on-site observation of a group consisting of 24 young people who joined the project in august / 2014. This is an exploratory qualitative research in the form of case study and developed from literature. The results show that this organization can be understood as a "place of hospitality", which from the deaf in joining the project apprentice relations are enhanced and its entry into the world of work strengthens and broaden social relationships, causing a sociability in and out of school spaces such as shopping centers considered leisure and sociability of the deaf.

Keywords: Special school. Hospitality. Inclusion. Third sector. Apprentice project.

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|----|
| Quadro 1 – Currículo do curso..... | 40 |
|---|----|

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – População com deficiência no Brasil..... | 27 |
| Figura 2 – Distribuição percentual da população com 15 anos ou mais de idade por deficiência e nível de instrução..... | 28 |
| Figura 3 – Pessoas com 5 anos ou mais de idade por tipo de deficiência e alfabetização, segundo o sexo..... | 28 |
| Figura 4 – Laboratório de informática – Projeto Aprendiz/DERDIC..... | 42 |
| Figura 5 – Sala (auditório) – Projeto Aprendiz/DERDIC..... | 42 |
| Figura 6 – Formatura – 7ª Turma do curso de Aprendizes/DERDIC..... | 46 |
| Figura 7 – Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência..... | 57 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRASCE – Associação Brasileira de *Shopping Centers*

APAE/SP - Associação de Pais Amigos dos Excepcionais de São Paulo)

CENAFOR – Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para a Formação Profissional.

COHA - Centro de Orientação Profissional Helena Antipoff

DERDIC– Associação Paulista de Medicina

FEBRABAN - Federação Brasileira dos Bancos

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

IESP – Instituto Educacional de São Paulo

ONG – Organização Não Governamental

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

I.Social – Soluções em Inclusão Social

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

MEC – Ministério da Educação

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PUC – Pontifícia Universidade Católica

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem

SESC – Serviço Social do Comércio

SESI – Serviço Social da Indústria

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| INTRODUÇÃO | 13 |
| | |
| CAPÍTULO 1 – O PAPEL DO TERCEIRO SETOR NO PROVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONALIZANTE | |
| 1.1 A população de deficientes auditivos e nível de instrução..... | 26 |
| 1.2 O Ensino Profissionalizante..... | 30 |
| | |
| CAPÍTULO 2 – A DERDIC – Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, o Projeto Aprendiz e o Emprego Apoiado | 37 |
| 2.1 A DERDIC e o Projeto Aprendiz..... | 37 |
| 2.2 O Emprego Apoiado..... | 46 |
| | |
| CAPÍTULO 3 – ACOLHIMENTO NA DERDIC E A INCLUSÃO DO JOVEM APRENDIZ NA EMPRESA | 51 |
| 3.1 Metodologia de Pesquisa e Observação Participante..... | 51 |
| 3.2 Resultados..... | 56 |
| | |
| CONSIDERAÇÕES FINAIS | 76 |
| | |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 79 |
| APÊNDICE A – Entrevista com a coordenadora do Projeto Aprendiz..... | 87 |
| APÊNDICE B – Entrevista com deficiente auditivo..... | 101 |
| APÊNDICE C – Entrevista com as professoras..... | 115 |
| APÊNDICE D – Entrevista com a gestora de R.H..... | 127 |
| APÊNDICE E – TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido..... | 140 |
| APÊNDICE F – Questionário aplicado..... | 141 |
| ANEXOS | 144 |

INTRODUÇÃO

A partir da Lei de Cotas criada em 1991, as empresas com 100 ou mais funcionários passam a ser obrigadas a contratar pessoas com deficiência (pcd) abrindo oportunidades de trabalho entendido então como um direito extensivo a elas. Entretanto, as empresas alegam dificuldades de encontrar pessoas qualificadas no mercado para preencher os requisitos necessários para que esses deficientes possam ingressar no mercado de trabalho. Várias são as iniciativas que se desenvolveram a partir de então para preencher essa lacuna. Entre elas, elegeu-se as do chamado terceiro setor, que suprem, de certa forma, as ações do Estado e das empresas, como se verá no decorrer do trabalho.

A presente pesquisa, então, tem por objetivo compreender as funções desempenhadas pelo Terceiro Setor no provimento da educação profissionalizante a um grupo especial de jovens surdos e a inclusão do surdo no mercado de trabalho, além das relações de sociabilidade que se desenvolvem no espaço da escola e as que extrapolam o espaço da escola, tomando por objeto de estudo uma instituição que pode ser classificada como pertencente ao chamado terceiro setor, e que de certa forma, complementa o atendimento dispensado às pessoas com deficiência, pelo Estado, conforme será discutido adiante.

Como se sabe, durante muito tempo, a educação das pessoas com deficiência ficou incumbida à escola especial, instituições em geral do Terceiro Setor, responsáveis pelo atendimento clínico, reabilitação e educação, que muitas vezes, não conseguiam atender à demanda efetiva, e recentemente, o Estado optou pela chamada educação inclusiva, com o objetivo de ampliar os direitos à educação, trabalho e lazer às pessoas portadoras de deficiência.

Desta forma, considera-se que o tema da educação especial, constitui importante objeto de estudo, uma vez que se acredita que a Legislação pura e simplesmente, não pode resolver todos os conflitos subjacentes a essa forma de aprendizagem em que se pretende a inclusão, mas não apresenta todas as ferramentas necessárias à sua efetivação. Assim, optou-se por trabalhar nesta dissertação, com a experiência de uma instituição especializada nesse tipo de educação especial, a Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação – DERDIC/SP que é uma organização não governamental e que, por

sua relevância no atendimento a pessoas em situação de vulnerabilidade social, de diferentes faixas etárias com distúrbios na comunicação, vem prestando atendimento clínico e no provimento da educação básica e profissionalizante para esse grupo. Para um melhor entendimento do trabalho realizado pela instituição e a fim de corroborar com os objetivos da pesquisa, foi escolhido como foco de estudo, o Projeto Aprendiz, desenvolvido pela escola, por sua relevância na inclusão dos surdos no mercado de trabalho, utilizando-se da observação *in loco* de uma turma composta por 24 jovens que ingressaram no projeto em agosto/2014.

Como referencial teórico, com base nos autores acredita-se que os estudos sobre hospitalidade e acolhimento, podem iluminar o entendimento do alcance do trabalho realizado por essa organização do terceiro setor, observando a relação aluno/professor e a mediação da instituição com a empresa, colocando-se então, como questão, o significado desse espaço como um “lugar de hospitalidade” (BAPTISTA, 2002, 2008).

Assim, para além dos objetivos da chamada educação inclusiva, objetiva-se primariamente analisar os significados das ações desenvolvidas por essa instituição, discutir a circulação da dádiva, no sentido atribuído por Mauss (1974) nas relações estabelecidas na instituição, entendida como um lugar de hospitalidade e acolhimento, considerando-se a construção de vínculos e de sociabilidade. Secundariamente, busca-se compreender o conceito de inclusão social subjacente ao Projeto Aprendiz desenvolvido na instituição, entendendo-se a criação de espaços que vêm preencher lacunas deixadas pelo Estado e, de certa forma, pelo mercado, que se direciona para outros públicos preferenciais.

A trajetória do ensino profissionalizante no Brasil remonta à chegada da família real portuguesa no Brasil, apresentando-se naquele momento, dirigida às classes sociais menos favorecidas. Lembre-se que o trabalho manual era visto com certo preconceito, pois destinava-se às camadas desfavorecidas da população e estava ligado ao trabalho escravo. Além disso, considera-se a preparação para o trabalho uma solução para as questões sociais, como a falta de oportunidades, desvios de conduta como os vícios e a vadiagem, colocando-se assim, as classes mais abastadas, num patamar diferenciado voltado ao exercício de funções mais intelectuais. (FILHO, C. 2008)

Para a realização da pesquisa, que pode-se classificar como uma pesquisa de caráter qualitativo, utilizou-se da metodologia do estudo de caso que conforme Yin (2005) é uma pesquisa social empírica na qual busca-se investigar um fenômeno na vida-real, por isso, a escolha dessa organização, tendo como foco o Projeto Aprendiz que se presta à inclusão social de jovens surdos no mercado de trabalho. E, conforme solicitado pela DERDIC, a pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Anhembi Morumbi após ser anexado o TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice E).

As etapas percorridas podem assim ser descritas: a) levantamento dos documentos impressos e eletrônicos da DERDIC e do Projeto Aprendiz; b) observação sistemática *in loco* do ambiente, recursos (físicos e humanos) e ações envolvidas no projeto; c) entrevista semi-estruturada com a Coordenadora do Projeto Aprendiz (Apêndice C) a fim de compreender melhor os objetivos do Projeto Aprendiz, a relação das empresas com o projeto, as dificuldades do treinamento, o processo de inclusão e toda a complexidade do acolhimento do aprendiz na empresa; d) entrevista semi-estruturada com um deficiente auditivo oralizado (Apêndice B) para melhor entender as questões relacionadas à surdez nos contextos da educação, sociedade e trabalho. e) entrevista semi-estruturada com professores atuantes no Projeto Aprendiz (Apêndice C) e f) entrevista semi-estruturada com a gestora de Recursos Humanos de uma das empresas parceiras, para melhor compreender o processo de inclusão e o acolhimento desses jovens surdos na empresa. (Apêndice D).

A pesquisa *in loco* foi realizada no período de seis meses acompanhando as atividades em sala de aula e fora dela como *Workshop* e atividades de lazer que envolvesse o Projeto Aprendiz. As entrevistas com os profissionais foram realizadas nas instalações da DERDIC fora do horário de aula para não comprometer as atividades docentes.

Apesar da pesquisadora não se comunicar pela Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS a compreensão da comunicação não foi comprometida uma vez que os profissionais da DERDIC se comunicam por LIBRAS e falam ao mesmo tempo para atender não apenas a pesquisadora, mas também alguns alunos surdos oralizados que não se comunicavam por LIBRAS.

O presente volume compõe-se de 1º. Capítulo, intitulado: “O papel do Terceiro Setor no Provimento da Educação Básica e Profissionalizante”, trata do Terceiro Setor e a circulação da dádiva com base nos trabalhos publicados por (Mauss,1974; Godbout, 1999; Martins, 2006) e sua relevância no provimento da educação especial e profissionalizante, relacionando-os a atuação do terceiro setor e a sua relação com o Estado e o mercado, utilizando de dados de Censo para descrever a população de deficientes auditivos no país, com base em trabalhos publicados por (Viana, 2010; Ross, 2012; Filho, C. 2008); o 2º. Capítulo intitulado: “A DERDIC – Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, o Projeto Aprendiz e o Emprego Apoiado” descreve o objeto do estudo de caso, aborda o Projeto Aprendiz e traz o emprego apoiado (Betti, 2014) como exemplo de metodologia de treinamento para pessoas com deficiência (pcd) e 3º Capítulo intitulado: “Acolhimento na DERDIC e a inclusão do jovem aprendiz na empresa”, apresenta os resultados, partindo da metodologia e das etapas da pesquisa e finaliza com os conceitos como hospitalidade, acolhimento e lugar de hospitalidade com base nos autores (Baptista, 2002; 2008; Gotman, 1997; Biagio, 2006) e acerca da sociabilidade dentro e fora dos espaços da escola, como os *Shoppings Centers* como espaços de lazer e sociabilidade dos surdos, com base nos trabalhos dos autores (Ferrari, 2010; Magnani, 2009).

CAPÍTULO 1 - O PAPEL DO TERCEIRO SETOR NO PROVIMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA E PROFISSIONALIZANTE

O presente capítulo tem por objetivo compreender o papel do terceiro setor na perspectiva da dádiva uma vez que o terceiro setor não segue a lógica do Estado nem do Mercado e ainda discutir a atuação do terceiro setor no provimento da educação especial e profissionalizante, pois o objeto de estudo desta dissertação é uma Instituição do Terceiro Setor provedora de educação básica e profissionalizante para pessoas com distúrbios da comunicação.

Conforme a Organização das Nações Unidas (ONU) cerca de 10% da população mundial, aproximadamente 650 milhões de pessoas, possuem uma deficiência e 80% dessas pessoas vivem em países em desenvolvimento. De acordo com a Federação Brasileira dos Bancos – FEBRABAN (2006) apenas 18% dos deficientes apresentam oito anos ou mais de estudo, o que prejudica significativamente a sua inserção no mercado de trabalho. Esta preocupação tem estimulado algumas organizações do terceiro setor a desenvolverem ações para capacitar e inserir deficientes em diferentes setores produtivos.

Terceiro Setor é uma denominação abrangente para todas as organizações não governamentais (ONGs), entidades filantrópicas, trabalho voluntário e associações de vários tipos, sem fins lucrativos. Consideram-se nesse sentido, segundo Coelho, (2000), a divisão das atividades na sociedade, em setores: o primeiro setor (o mercado); o segundo setor (o governamental) e o terceiro setor, composto por atividades sem fins lucrativos. Para outros autores como Rifkin (1997) e Martins (2006) o terceiro setor é na verdade o primeiro setor, pois junto com a civilização, instala-se a comunidade e posteriormente, é que vêm as atividades comerciais e só depois surge o Estado.

Por mais que ainda se tenha uma ideia que obrigatoriamente seja necessário um mercado forte para que haja uma comunidade, as práticas associacionistas e comunitárias inspiradas na dádiva de Mauss (1974) colocam o Estado e o Mercado numa posição secundária.

Para Coelho, (2000), alguns autores americanos como Salomon (1992) e Wuthnow, (1997), além de buscar o entendimento da divisão desses setores na

sociedade, entendem que as instituições do terceiro setor podem pautar sua existência no interesse coletivo e/ou público, atendendo a necessidade de um determinado grupo ou defendendo interesses públicos da sociedade, abrangendo uma área de atuação maior.

No setor governamental a ação seria legitimada e organizada por poderes coercitivos; no do mercado as atividades envolvem troca de bens e serviços para a obtenção de lucro, baseados no mecanismo de preços e ligados à demanda. [...] O terceiro setor pode ser definido como aquele em que as atividades não seriam nem coercitivas nem voltadas para o lucro [...] suas atividades visam ao atendimento de necessidades coletivas e, muitas vezes, públicas. (COELHO, 2000, p.39, 40).

A dívida, que circula nas atividades não coercitivas, é um sistema livre enquanto o Estado recolhe impostos obrigatórios, por meio de seus mecanismos pautados nas leis e normas regulamentadas e que essa imposição contraria a dívida.

[...] uma dívida imposta não é uma dívida. E o Estado previdenciário prolongou essa tendência ao substituir o sistema de dívida (doações de caridade ou doações pessoais) pela seguridade social, passando de um sistema de dívida para um sistema de direitos. [...] Todos os recursos que entram no circuito público, nele chegam por uma imposição, uma obrigação [...]; é exatamente o contrário de uma dívida voluntária. (GODBOUT, 1999, p.75)

Nesse sentido, diante do registro da dívida, a sociedade é colocada sob uma perspectiva relacional, um fenômeno social total, pois em primeiro lugar ocorre a circulação das dívidas, ou seja, doações, presentes, hospitalidades, etc. que são proporcionadores de vínculos sociais, porém, existe uma dívida entre essas pessoas, que não será paga monetariamente, como nas relações com o mercado. (BRITO, 2006).

A sociedade funda-se, sobretudo, na ambivalência da reciprocidade: existe o interesse mas também o desinteresse, o contrato e o vínculo espontâneo, o pago e o gratuito. Pelo interesse utilitarista, dizem os maussianos, funda-se uma empresa comercial, mas não o vínculo social. E, no sentido contrário, pelo desinteresse espontâneo se fazem amigos, casamentos, etc., mas não a economia de mercado ou o Estado. (MARTINS, 2006, p. 110)

A sociedade compreende diversas lógicas, pois enquanto o mercado tem a razão de sua existência pautada na relação do dar-pagar, ou seja, uma relação de equivalência, o Estado tem como objetivo o receber-devolver. Porém a sociedade civil fundamenta-se na tríade do dar-receber-retribuir, relação pautada na solidariedade,

relações de pertencimento, em que a doação ocorre sem garantias de retorno, onde a relação ou o significado é mais importante que o bem adquirido, sendo um erro achar que o Mercado possa substituir tanto o Estado quanto às ações comunitárias e associativistas, pois na verdade o Mercado difere do social ao privilegiar a manutenção da lucratividade (MARTINS, 2006).

[...] as condições de implantação de uma sociedade de assalariados fundada no mercado de bens e serviços e nas políticas de proteção social conduzidas pelo Estado Moderno – que foi largamente dominante nos países industrializados -, estão se exaurindo. Por conseguinte, no lugar de um contrato social sem risco e de uma cultura de bem estar material acumulativa, surge o mal-estar social, que se expande na esteira do desemprego, da violência e do desamparo. [...] Essas são boas razões para que as sociedades se organizem na capacidade da dívida em criar laços sociais, em gerar sentimentos e em servir como baliza para a reconstituição das instituições sociais, em um mundo crescentemente exigente no nível de reconhecimento das diferenças e de atendimento dos direitos básicos. (MARTINS, 2006, p. 14 e 15).

Pode-se notar que as ações da sociedade civil não seguem nem a lógica do Mercado e muito menos a lógica do Estado, ela está pautada na noção da dívida na tríade do dar-receber-retribuir e dessa noção surgem às chamadas ONGs ou Instituições do Terceiro Setor voltadas para o atendimento de minorias ou pessoas com vulnerabilidade social, no qual o estado não consegue atender satisfatoriamente, que é o caso objeto de estudo.

O Terceiro Setor, como é chamado¹, não tem por objetivo isentar o Estado da responsabilidade de prover saúde, educação, lazer e cultura a toda sociedade. O Terceiro Setor surge na tentativa de prover recursos e melhorar as condições de vida das pessoas em vulnerabilidade social. As chamadas Organizações Não Governamentais – ONG's não seguem a lógica do mercado que visa o lucro e difere das organizações que possuem fins coletivos privados, por visarem um interesse de um grupo distinto de cidadãos que se associam visando objetivos que são apenas do interesse desse grupo, não estão voltadas para a utilidade pública.

[...] As sociedades progrediram na medida em que elas próprias, os seus subgrupos e, enfim, os seus indivíduos, souberam estabilizar as suas relações de dar, receber e finalmente retribuir. [...] no nosso

¹ Terceiro Setor é uma denominação abrangente para todas as organizações não governamentais (ONGs), entidades filantrópicas, trabalho voluntário e associações de vários tipos, sem fins lucrativos.

mundo dito civilizado, as classes, as nações e também os indivíduos devem saber – opor-se sem se massacrarem e dar-se sem se sacrificarem uns aos outros. Aí está um dos segredos permanentes da sua sabedoria e solidariedade (MAUSS, 2001, p. 196)

As causas da exclusão nos países da América Latina estão relacionadas aos tipos de etnias, cor, sexo, religião, pobreza, mas a exclusão também tem atingido as pessoas com deficiências que encontram dificuldades para ter acesso a um ensino de qualidade que lhes é garantido por Lei, o que atrapalha significativamente sua inclusão no mercado de trabalho, motivo que tem estimulado o terceiro setor a prover educação básica e profissionalizante às pessoas com deficiências.

As instituições do Terceiro Setor atuam em diversos segmentos, como na educação das pessoas com deficiência, como é o caso da educação do surdo que é o objeto de estudo.

Essa atuação do terceiro setor no provimento da educação especial ocorre no contexto mais amplo da educação no Brasil, que desde o Império, estabelece a gratuidade, segundo a Constituição Imperial, artigo 179: “A instrução primária é gratuita a todos os cidadãos”. A Constituição de 1946 estabelece, no seu art. 168: “O ensino primário oficial é gratuito para todos, o ensino oficial ulterior ao primário, sê-lo-á para quantos provarem falta ou insuficiência de recursos”. Na Constituição Federal de 1988, a educação aparece também como um direito:

Artigo 205: A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho. [...]
Art. 206: O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: igualdade de condições para o acesso e permanência na escola.

O ensino obrigatório no país foi regulamentado pela Lei nº 11.274, de 6 de fevereiro de 2006, e no artigo 32, prevê o ensino fundamental obrigatório, gratuito na escola pública e com duração de 9 (nove) anos, iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade. A gratuidade na educação gera um grande desafio não apenas em garantir o acesso à educação, mas também da permanência do aluno nas unidades de ensino, diante de um ensino precário, desinteressante e diversos problemas sociais. De fato,

[...] o ensino é deficiente e não interessa à criança do campo e mesmo à da cidade, se a maioria da população vive em condições precárias, às vezes de miserabilidade, sem meios para enviar os filhos à escola,

seja por falta de recursos, [...], seja porque os menores trabalham e seu trabalho pesa no orçamento da casa [...] (WEREBE, 1970, p.35)

Os padrões de valores e cultura são estabelecidos por cada sociedade e determinam os conceitos de normalidade e o de diferenças individuais, e de acordo como esses padrões estabelecidos pelo grupo social as pessoas passam a ser distinguidas como normais ou desviantes.

[...] não é difícil compreender que os membros de cada sociedade serão considerados normais ou desviantes, em relação às respostas que derem a tais exigências. E nesse contexto, as pessoas que apresentam respostas muito diferentes daquelas que são esperadas, ou que são consideradas para o grupo social passam a ser vistas ou até mesmo estigmatizadas como “anormais”, já que não se conformam às normas e valores estabelecidos. (MAZZOTTA, 1982, p.1)

No ambiente escolar os alunos ao se matricularem, são aceitos e reconhecidos como pessoas diferentes, porém, a escola irá desenvolver todo um trabalho a fim de igualar e tornar a classe a mais homogênea possível, buscando um padrão idealizado, restando muitas vezes à marginalização e reprovação para aqueles que ficam aquém do padrão pré-estabelecido. Por isso, muitas vezes surge à necessidade da atuação da escola especial que vem com um aparato muitas vezes maior para educar a pessoa com deficiência em relação à escola regular.

A escola insiste em afirmar que os alunos são diferentes quando se matriculam [...] mas o objetivo da escola no final desse período letivo, é que eles se igualem em conhecimento a um padrão que é estabelecido para aquela série, caso contrário, serão excluídos por repetência ou passarão a frequentar os grupos de reforço e de aceleração da aprendizagem e outros programas embrutecedores da inteligência. (ARANTES, 2006, p.22)

O comportamento de uma sociedade diante de uma pessoa portadora de deficiência pode gerar algumas ações como a marginalização, assistência, educação ou reabilitação. A marginalização evidencia uma atitude social pautada no descrédito de que a pessoa portadora de deficiência seja passível de mudança do seu estado atual de deficiência. Já na condição de assistência, ações são realizadas como serviços de assistência muitas vezes pautada na bondade das pessoas, no princípio cristão de solidariedade. Por outro lado, a ação de educação e reabilitação está relacionada à realização do ser humano, no sentido humanista e não humanitário, dando ênfase a realização pessoal e a integração social como princípio no atendimento dos excepcionais. (MAZZOTTA, 1982)

Pode-se entender melhor as atitudes em relação às crianças deficientes, pelos estágios propostos por Kirk e Gallagher, apud (BUENO, 1993, p.55):

Historicamente podem ser reconhecidos quatro estágios de desenvolvimento das atitudes em relação às crianças excepcionais. Primeiramente, na era pré-cristã, tendia-se a negligenciar e maltratar os deficientes. Num segundo estágio, com a difusão do cristianismo, passou-se a protegê-los e compadecer-se deles. Num terceiro período, nos séculos XVIII e XIX, foram fundadas instituições para oferecer-lhes uma educação à parte. Finalmente, na última parte do século XX, observa-se um movimento que tende a aceitar as pessoas deficientes e a integrá-las, tanto quanto possível.

Casos de infanticídio contra crianças indígenas que nascem com alguma deficiência física ou mental e são enterradas vivas, ainda é uma realidade no nosso país, um infanticídio geralmente cometido pelas etnias como Bororo, Yanomami, Suruwahá e Mehinaco, entre outras. (SUZUKI, Márcia). Quebrando o Silêncio: um debate sobre o infanticídio nas comunidades indígenas do Brasil.

Além disso, historicamente, a deficiência adquiriu diferentes contornos, atribuídos pela Igreja, por exemplo, ou pelo preconceito relacionado às diferenças. No Brasil, como se viu, o conceito passou por modificações até a atualidade, em que a integração do aluno excepcional, é muito mais amplo do que promover somente a presença física do aluno no ambiente escolar, uma vez que envolve três dimensões de integração: a física, a funcional e a social.

A integração física implica na redução da distância física ou espacial entre os excepcionais e os outros alunos. [...] A integração funcional consiste na utilização conjunta dos recursos educacionais existentes. [...] Assim, quanto mais esses dois grupos de alunos puderem se utilizar dos mesmos recursos educacionais, maior será a sua integração funcional. [...] A integração social supõe o estabelecimento de relações sociais entre os excepcionais e os demais alunos. [...] A integração social envolve a *interação*, mediante a comunicação, a *assimilação*, pela participação ativa e reconhecida do excepcional como elemento do grupo de crianças “normais” e, finalmente, a *aceitação*, refletida na aprovação da criança excepcional como elemento participante e aceito no grupo, mediante relações regulares e espontâneas que fazem com que o excepcional sintam-se parte natural do grupo. (MAZZOTTA, 1982 p. 43).

Excepcionais são pessoas que possuem características diferentes da maioria da população, por isso, necessitam de serviços especiais de educação, o que justifica

a existência da educação especial, termo utilizado a partir da década de 50, antes disso se falava em educação de deficientes. (BUENO, 1993).

No final dos anos 80 e início dos anos 90, teve início um movimento de integração social do deficiente, com o objetivo de possibilitar que o mesmo estivesse apto a romper com todas as barreiras existentes na sociedade, exigindo muito pouco da sociedade. Essa condição difere do conceito de inclusão social, que segundo Sasaki (1997, p.41) é “[...] um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”.

A educação especial se tornou mais expressiva na sociedade a partir do século XVI, voltada unicamente para a educação da criança surda proveniente da camada social superior. A educação recebida era voltada praticamente à substituição da fala por gestos e não para o conteúdo escolar submetido às crianças ouvintes. Os demais deficientes provenientes da camada popular eram segregados em asilos ou mendigavam pelas ruas vivendo de maneira vulnerável e dependendo da sua própria sorte e da caridade humana.

No que se refere à educação especial do deficiente auditivo o monge beneditino Pedro Ponce é tido como o precursor na educação especial do surdo, trabalho iniciado em 1541, na Espanha, após o seu falecimento, somente no século XVII se tem notícia do trabalho de outros educadores como Ramirez de Carrión e Juan Carlos Bonet às crianças surdas. Somente no século XVII o provimento da educação aos deficientes passa a ser prestada de maneira institucionalizada em Paris, com o Instituto Nacional de Surdos e Mudos, em 1760 e o Instituto dos Jovens Cegos, em 1784. (BUENO, 1993).

No Brasil, em 1929 foi criado o Instituto Santa Therezinha, sendo a segunda instituição para atendimento do deficiente auditivo juntamente com mais três instituições privadas para atendimento do deficiente visual, criadas no mesmo período, institucionalizando a presença das entidades privadas na educação especial do Brasil.

O surgimento das primeiras entidades privadas de atendimento aos deficientes espelha o início de duas tendências importantes da educação especial no Brasil: a inclusão da educação especial no âmbito das instituições filantrópico-assistenciais e a sua privatização,

aspectos que permanecerão em destaque por toda a sua história, tanto pela influencia que elas exercerão em termos de política educacional, como pela quantidade de atendimentos oferecidos. (BUENO, 1993, p.88)

A Educação Especial no Brasil remonta do Governo Imperial, quando foi criado o Imperial Instituto dos Meninos Cegos que atualmente é o Instituto Benjamin Constant e Instituto dos Surdos-Mudos que hoje Instituto Nacional de Educação dos Surdos, situado na cidade do Rio de Janeiro, criados em 1854 e 1857, respectivamente e o atual Hospital Juliano Moreira, criado em 1874, no passado Hospital Psiquiátrico da Bahia para atender os deficientes mentais. O Instituto Nacional de Surdos, foi criado no século XIX, por um surdo francês E. Huet, após ter apresentado em 1855 ao Imperador D. Pedro II sua intenção de criar uma escola para surdos.

Após aproximadamente um século surge o Instituto Educacional de São Paulo (IESP), fundado em 18 de outubro de 1954, como uma entidade civil, sem fins lucrativos, tornando-se a primeira escola do Brasil para surdos com curso ginásial, doado em 1969 para a Fundação São Paulo e incorporado a PUC/SP, origem do Centro de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, CERDIC, que posteriormente passou a denominar-se Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, DERDIC, objeto do presente estudo.

Assim, observa-se que o acesso às condições adequadas que possibilitem ao deficiente, autonomia e melhor condição de vida, é um fator determinante na sua trajetória de vida. Um deficiente auditivo que recebe todo o atendimento necessário para o seu desenvolvimento, consegue estudar no sistema regular de ensino, tendo mais chances de inclusão no mercado de trabalho, enquanto o que não tem essas mesmas condições dificilmente terá as mesmas possibilidades. (BUENO, 1993)

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, Art. 208, Parágrafo III, garante o atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino. E, conforme a Declaração de Salamanca (1994), “[...] aqueles com necessidades educacionais especiais devem ter acesso à escola regular, que deveria acomodá-los dentro de uma Pedagogia centrada na criança, capaz de satisfazer a tais necessidades”.

Desta forma, a Legislação brasileira assegura o direito à educação ao aluno com necessidades especiais na rede regular de ensino, enquanto a Declaração de Salamanca (1994) prevê uma pedagogia que atenda às necessidades desse aluno, por possuir ritmo de aprendizagem diferente ou necessitarem de espaços e materiais específicos.

As instituições escolares, ao reproduzirem constantemente o modelo tradicional, não têm demonstrado condições de responder aos desafios da inclusão social e do acolhimento às diferenças, nem de promover aprendizagens necessárias à vida em sociedade, particularmente nas sociedades complexas do século XXI. [...] independentemente de apresentarem ou não necessidades denominadas como educacionais especiais. (ARANTES, 2006,p.33)

Apenas os alunos que apresentam distúrbios graves que impeçam sua socialização impossibilitando os benefícios dos programas regulares de ensino devem ser matriculados em locais especializados e não fazê-lo de maneira indiscriminada. (TOMASINI, 2012)

A Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência reconhece que o atendimento à pessoa portadora de deficiência por parte do Estado é precário e mesmo que as instituições filantrópicas tenham uma postura assistencialista, deve-se reconhecer que sua atuação é de pioneirismo, sendo majoritárias nas áreas da educação, atendimento médico e assistência social. “A Instituição de educação especial surge munida de todo um aparato médico, psicopedagógico, tido como necessário para a detecção e a produção da diferença como objeto de estudo, de conhecimento e de intervenção.” (TOMASINI, 2012, p. 122).

Tão importante quanto prover uma educação de qualidade que atenda a necessidade do aluno que possui uma deficiência é o diagnóstico de sua anormalidade para identificar problemas na escolarização e classificar a deficiência perante o que foi observado. O diagnóstico deve ser amplo sobre as condições físicas, mentais psicossociais e educacionais, para justificar a indicação para a educação especial, vista como uma forma de segregação, uma vez que impossibilita a convivência com aqueles que não têm as mesmas deficiências. “É a presença de necessidades especiais que vai, portanto, indicar se um aluno deve receber uma

educação especial, e não apenas a presença de uma deficiência ou superdotação² tomadas estas como condição individual”. (MAZZOTTA, 1982, p.31)

Por outro lado,

Não se pode ‘jogar’ a criança surda em uma escola ou em uma classe comum, alegando a necessidade de ‘inserir-la’ na escola regular; isso corresponderia a ignorar sua necessidade de ter um atendimento cuidadoso, capaz de possibilitar o desenvolvimento de todo seu potencial de comunicação. [...] A integração da criança com surdez em classe comum da escola regular terá mais chances de sucesso se for gradativa e resultar de um estudo de cada caso, individualmente. (REDONDO, 2000, p.35 e 36)

O modelo médico-pedagógico é o mais utilizado para diagnosticar o tipo de deficiência do aluno, o que para Mazzota, (1982) e Tomasini (2012) muitas vezes se reduz meramente ao atendimento de uma necessidade administrativa da escola ou como recurso para classificar ou rotular a condição do deficiente, levando-se em conta uma percepção estática do indivíduo, desacreditando no desenvolvimento das suas potencialidades, reduzindo suas expectativas e tornando mais difícil sua mudança na situação em que foi colocado. Ou ainda, conforme Tomasini (2012, p.120): “A visão de patologias individuais e a centralização do problema somente no indivíduo, responsabilizando-o pela diferença que apresenta [...].”

1.1 A população de Deficientes Auditivos e nível de instrução

Diante deste contexto é importante trazer para a pesquisa um panorama com os dados do Censo 2010, no tocante às pessoas com deficiência (pcd), e suas especificidades. Segundo dados do IBGE (2010), 5,1% da população brasileira, apresenta deficiência auditiva que conforme o Decreto nº 5626, Art. 2º, parágrafo único:

Art. 2º. [...] considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de

² Segundo Definições de Superdotação no Conselho Nacional de Educação no seu Art. 5º. III – altas habilidades/superdotação, grande facilidade de aprendizagem que os leve a dominar rapidamente conceitos, procedimentos e atitudes. (..) Art. 8º As escolas da rede regular de ensino devem prever e prover na organização de suas classes comuns: (..) IX – atividades que favoreçam, ao aluno que apresente altas habilidades/superdotação, o aprofundamento e enriquecimento de aspectos curriculares, mediante desafios suplementares nas classes comuns, em sala de recursos ou em outros espaços definidos pelos sistemas de ensino, inclusive para conclusão, em menor tempo, da série ou etapa escolar, nos termos do Artigo 24, V, “c”, da Lei 9.394/96. (..)”

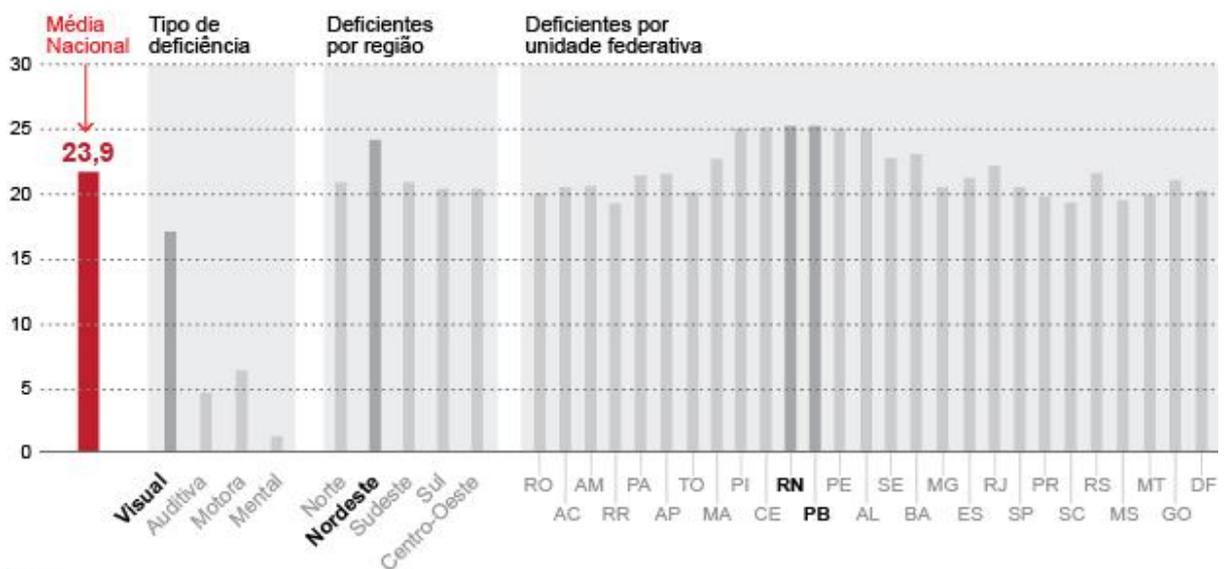
experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras.

Parágrafo único. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

De acordo com o Censo de 2010, 23,9% da população total possui algum tipo de deficiência auditiva, visual, mental, intelectual ou motora, entre os quais, o Censo buscou identificar a deficiência severa perguntando se a pessoa: “tem grande dificuldade” ou “não consegue de modo algum”. Em contrapartida dos que responderam positivamente ter “alguma dificuldade” em enxergar, ouvir ou se locomover, o numero dos que possuem uma deficiência severa é bem menor dos que possuem alguma deficiência: 3,46% têm deficiência visual severa, 1,12% deficiência auditiva severa e 2,33% deficiência motora severa, 1,4% deficiência mental ou intelectual severa. Esses dados são reveladores pois o foco das políticas públicas é priorizar o atendimento das pessoas com deficiência severa.

População com deficiência no Brasil

EM PORCENTAGEM



G1.com.br

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)

Figura 1- População com deficiência no Brasil

FONTE:<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>³

O quadro abaixo apresenta o nível de escolaridade dos portadores de deficiência com 15 anos ou mais de idade, onde se pode observar que 61,1% se declararam sem instrução ou com fundamental incompleto. O ensino obrigatório no país, pela Lei nº 11.274, de 6 de fevereiro de 2006, no Artigo 32, prevê o ensino fundamental obrigatório, gratuito na escola pública e com duração de 9 (nove) anos, iniciando-se aos 6 (seis) anos de idade.

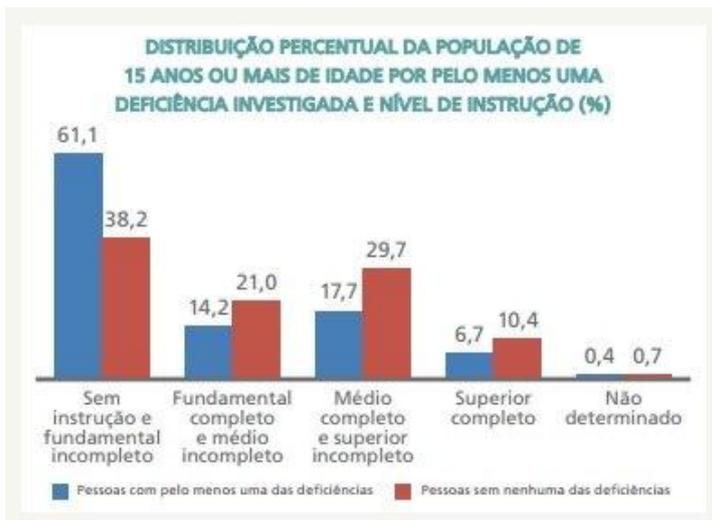


Figura 2. Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por deficiência e nível de instrução. Fonte: <http://blog.isocial.com.br/educacao/>

PESSOAS DE 5 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E ALFABETIZAÇÃO, SEGUNDO O SEXO

| | Tipos de deficiência | | | | | |
|----------|----------------------|---------------|------------|---------------|-----------|---------------|
| | Pelo menos uma | | Visual | | Auditiva | |
| | Total | Alfabetizadas | Total | Alfabetizadas | Total | Alfabetizadas |
| Total | 45 220 745 | 36 964 660 | 35 606 169 | 29 608 907 | 9 638 276 | 7 281 134 |
| Homens | 19 600 953 | 15 871 348 | 14 883 098 | 12 249 824 | 4 864 949 | 3 727 827 |
| Mulheres | 25 619 792 | 21 093 312 | 20 723 071 | 17 359 083 | 4 773 327 | 3 553 307 |

PESSOAS DE 5 ANOS OU MAIS DE IDADE, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E ALFABETIZAÇÃO, SEGUNDO O SEXO (CONTINUAÇÃO)

| | Tipos de deficiência | | | |
|----------|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|
| | Motora | | Mental ou intelectual | |
| | Total | Alfabetizadas | Total | Alfabetizadas |
| Total | 13 124 526 | 9 407 292 | 2 546 559 | 1 346 559 |
| Homens | 4 905 091 | 3 495 479 | 1 372 438 | 714 510 |
| Mulheres | 8 219 435 | 5 911 814 | 1 174 121 | 632 049 |

³ Segundo o Ministério da Saúde, as causas mais frequentes da deficiência auditiva moderada e profunda em crianças é a rubéola gestacional, e outras infecções pré-natais. Para a deficiência auditiva leve e moderada nas crianças a que representa 33% dos casos, é a otite. Percebe-se ainda a perda auditiva devido à idade em cerca de 30% dos idosos acima de 65 anos e o ruído causado no ambiente do trabalho é apontado como a segunda maior causa para perda auditiva.

Figura 3 – Pessoas de 5 anos ou mais de idade, por tipo de deficiência e alfabetização, segundo o sexo. Fonte: <http://blog.isocial.com.br/educacao/>

Diante do total de 45.220.745 pessoas que alegam ter algum tipo de deficiência somente 36.964.660 são alfabetizadas. No tocante à deficiência auditiva do total de 9.638.276 o número de alfabetizados é de 7.281.134. Conforme a Organização Mundial de Saúde (OMS) Deficiência é perda total ou parcial de uma função fisiológica, psicológica ou de uma estrutura já a Incapacidade (*Disability*), é a restrição ou falta de capacidade para executar tarefas dentro do esperado e considerado normal para o ser humano.

O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais à vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. (SILVA, 2007, p.18)

Perante a classificação e caracterização apresentada por Mazzota (1982, p.38) os deficientes auditivos: “[...]são aqueles que por apresentarem uma perda de audição acima de 45 (quarenta e cinco) decibéis, nas frequências da fala, em ambos os ouvidos, necessitam de educação especial”.

Deficiente auditivo é o termo utilizado por deficientes que não se consideram surdos, que possuem perda auditiva, de leve a moderada, adultos que foram educados entre os anos 70 e 80 em que a metodologia de ensino se pautava pelo oralismo, adotado ainda hoje em muitas instituições e em que a comunicação se baseia na fala, não se aceitando gestos ou sinais. “No oralismo, os resíduos da audição servem como parâmetro para a aquisição da fala e da linguagem, sendo associados à leitura da expressão facial”. (REDONDO, 2000, p. 11)

Para Souza (2009) que se considera um deficiente auditivo, essa classificação se deve pelo fato desses indivíduos possuírem as seguintes características:

[...] comunicam-se oralmente falando o português. Defendem a leitura labial e alguns podem até utilizar a LIBRAS, como apoio, mas geralmente desprezam seu uso, ou não admitem usá-la publicamente. Em geral, são surdos pós-linguísticos, como eu. São considerados deficientes auditivos e não rejeitam essa denominação. (SOUZA, 2009, p.254)

Já na população mais jovem e principalmente naqueles em que a perda auditiva é classificada como severa ou profunda esses indivíduos rejeitam o termo deficiente

e assumem sua surdez, se comunicam pela Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e buscam os seus direitos.

Os que adotam essa linha valorizam sua fala, levando em conta que é uma fala diferente, e valorizam também seu direito de usar recursos variados para se comunicar, na busca de uma melhor participação social. Rejeitam o termo 'deficiente', que embute um conceito de déficit, e defendem uma atitude na qual seja dado valor ao indivíduo, e não à deficiência da qual ele é portador. (REDONDO, 2000, p.14)

Ainda que o Censo 2010 traga dados importantes sobre a população acometida por alguma deficiência e o nível de escolaridade, a ausência de informações mais relevantes como, onde buscar auxílio, emprego e profissionalização corroboram para que essas pessoas sejam colocadas numa situação de vulnerabilidade social, mesmo porque a sociedade ainda conhece pouco os portadores de deficiência. (REDONDO, 2000)

1.2 O Ensino Profissionalizante

Assim, o Ensino Profissionalizante busca preencher desafios na educação da pessoa com deficiência (pcd) que também se observa no ensino básico, porém são poucas as opções de ensino com foco na formação dos deficientes, restando às oficinas protegidas, escola-empresa ou centro ocupacional essa tarefa. Muitas vezes deixa-se de lado a importância de desenvolver atitudes e habilidades sociais a fim de prepará-los para o contexto social do trabalho. (MAZZOTTA,1982). Na sociedade atual o trabalho é visto como forma de acrescentar valor útil ao grupo, ou seja, gera valor social, conforme (SILVA & SILVA, 2010).

O trabalho, entendido como um “conjunto de ações com finalidade prática que o homem exerce sobre a matéria, com a ajuda das mãos, do cérebro, de ferramentas ou de máquinas, ações essas que modificam não só a matéria, mas também o homem”, segundo Friedmann, citado por (SILVA & SILVA, 2010, p. 402), é uma ação que o portador de necessidades especiais também pode realizar, considerando-se que sua ação sobre a matéria terá ajuda de adereços próprios e externos. Os autores apresentam também a conceituação dada no Brasil pelo IBGE, segundo a qual, trabalho é entendido como aquela ocupação que é remunerada em dinheiro, mercadoria ou benefício e que identifica, portanto, trabalho com emprego.

Numa sociedade capitalista que visa o lucro, o sucesso profissional depende cada vez mais do domínio das tecnologias e de conhecimentos aplicáveis e não mais das habilidades manuais e força física, pois essas competências já foram transferidas para as máquinas e a alienação e o embrutecimento deu espaço para a criatividade no trabalho moderno.

A sociedade capitalista espera que o indivíduo seja produtivo, porém, as atividades cada vez mais se distanciam da produção e se encaminham para tarefas mais intelectuais e dominar essas atividades se torna essencial para a manutenção e sucesso no trabalho. Segundo (Viana, 2010) o trabalho, entendido como forma de integração e inclusão social, possibilita o sentimento de pertencimento a um grupo, e seu sentido evoluiu e incorporou novas categorias de trabalhadores como os deficientes, possibilitando uma mudança positiva de socialização.

A importância de se permitir, incluir um sujeito no contexto do trabalho remunerado, mesmo aqueles que são considerados inaptos por uma parcela da sociedade decorre do lugar central do trabalho na sociedade capitalista, sobretudo no contexto urbano onde trabalhar ultrapassa a concepção do necessário para muitas vezes representar *status*.

Ainda segundo (Viana, 2010) a exclusão do processo produtivo conduz ao entendimento de que as pessoas são improdutivas, inúteis, incapazes ou um fardo para as famílias e sociedade, limitando-se assim, as possibilidades de integração como sujeitos e transformando-as em meros objetos de caridade ou filantropia, sendo os deficientes entendidos como doentes ou infantis.

Ao contrario, a percepção de que as limitações físicas não são exclusivas dos portadores de deficiência, conduz a uma nova concepção sobre a importância da inclusão desses indivíduos ao mercado de trabalho, como se procurou mostrar ao longo do trabalho.

É por meio do trabalho que o homem produz sua existência material e humaniza-se. Ao travar relações e apropriar-se dos produtos histórico sociais, o homem transforma-os em capacidades suas, em necessidades suas, superando os recursos aparentes do seu corpo orgânico. [...] o trabalho antes de subtrair a força do homem, torna-os mais forte; antes de revelar as limitações de uma pessoa portadora de deficiência e de convertê-las em limitações eternas e inerentes à pessoa dessa condição tornando-a inútil, contraditoriamente, permite sua superação. Nosso equívoco está em determinar o grau e a importância do defeito. (ROSS, 2012, p.77)

Essa importância por parte da sociedade em enfatizar o defeito associando a deficiência à ineficiência é uma visão determinante que muitas vezes coloca a pcd ocupando somente postos de trabalho onde as atividades são rotineiras e operacionais, não abrindo possibilidades para o desenvolvimento profissional da pcd.

O ensino profissional no Brasil teve sua trajetória marcada pelas mudanças ocorridas na sociedade e na economia. Com a extinção do trabalho escravo e a constituição de um mercado de trabalho livre, houve a necessidade de preparar uma nova mão de obra capaz de atender às necessidades de um mercado voltado à produção industrial, processo que, apesar da maior parte dos recursos ser proveniente de empresas particulares, contava com o apoio e influência do Estado.

Desde o início da história da educação brasileira, a Educação Profissional e Tecnológica foi tratada como alternativa para os pobres e desvalidos, não merecendo, portanto, estruturação e financiamento adequados, ou bases sólidas de desenvolvimento pedagógico. Diversas vezes, foi empunhada como instrumento político do governo de plantão; noutras, foi ignorada por completo; quase sempre, foi utilizada como solução para os problemas de desenvolvimento estrutural do país, o que nos leva de volta às experiências políticas. (LIMA, 2008, p. 77).

Os cursos profissionalizantes começaram a aparecer nas primeiras décadas do século XIX e eram ministrados no período noturno, com um corpo docente formado por pessoas da elite intelectual, professores que não recebiam nenhuma ajuda financeira, o ensino dos ofícios era puramente teórico, pois a falta de recursos impossibilitava a criação das oficinas, o ensino era voltado para as técnicas de desenho. (SILVA, L. 2009)

Com a chegada da família real portuguesa em 1808, D. João VI cria o Colégio das Fábricas, derrubando a proibição anterior de existência de fábricas no país. Em 1873 é fundada a Sociedade Propagadora da Instrução Popular, voltada para a alfabetização dos filhos de trabalhadores rurais e industriais e posteriormente começa-se ministrar cursos gratuitos de ensino primário, fazendo parte do currículo: primeiras letras, caligrafia e gramática, aritmética e sistema métrico. Já em 1882 a Sociedade Propagadora lança cursos profissionalizantes: artesão para o comércio, indústria e lavoura, passando a se chamar Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo. (FILHO, C. 2008).

O Liceu de Artes e Ofícios de São Paulo foi fundado em 1883 e desde sua fundação teve como prioridade atender o crescimento industrial acelerado da cidade de São Paulo e devido à aproximação do fim da escravidão e a chegada dos primeiros operários estrangeiros, o Liceu de São Paulo teve que reformular seu currículo para melhorar a capacitação da mão-de-obra. Em 1889 haviam 636 fábricas no país com um contingente de 54 mil trabalhadores.

Desde o período colonial, prevaleceu a divisão de educação para ricos e pobres, com um ensino profissionalizante sempre voltado para as classes menos favorecidas. Esta herança renascentista repetiu o embate europeu: nobreza x clero x povo, com a tradicional vantagem das duas primeiras. (FILHO, C., 2008, p.45)

A oferta desses cursos tinha uma conotação assistencialista promovido por parte das elites, compostas por pessoas mais abastadas que recebiam uma educação voltada ao desempenho de funções intelectuais. Os cursos destinados aos menos favorecidos, tinha como prioridade o aprender a ler, escrever, dominar os princípios da matemática e o saber de um ofício, enfim, um currículo que garantiria a população mais pobre o seu sustento e manteria os jovens ocupados e longe das ruas, contribuindo com a ordem e os costumes.

Essa análise nos leva a pensar que os liceus de artes e ofícios buscavam cumprir, essencialmente, dois papéis: além de auxiliar assistencialmente os contemporâneos mais pobres, buscavam preparar a nova força de trabalho, que substituiria o braço escravo. (SILVA, L., 2009, p. 32)

Em 1906, o Presidente do Rio de Janeiro, Nilo Peçanha, por meio do Decreto nº. 787 de 11/09/1906 criou o ensino técnico no Brasil, destinado ao ensino de ofícios e aprendizagem agrícola e por meio do Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, fica claro o direcionamento ao alunado menos favorecido, mas também é excludente uma vez que não contempla o atendimento ao deficiente.

Art. 6º. Serão admitidos os indivíduos que o requererem dentro do prazo marcado para a matrícula e que possuam os seguintes requisitos, preferidos os desfavorecidos da fortuna: a) idade de 10 anos no mínimo e de 13 anos no máximo; b) não sofrer o candidato moléstia infecto-contagiosa, nem ter defeitos que o impossibilitem para o aprendizado do ofício. Fonte: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf

A Constituição de 1934 abriu o mercado da educação para a iniciativa privada, isentando o Estado da oferta da educação para todos, ficando a seu cargo apenas o ensino primário.

Desde sua concepção, a escola laica volta-se para as exigências do sistema produtivo, desprezando, entretanto a ideia da escola que atenda a todos indistintamente, sem levar em conta a posição que o sujeito ocupa na sociedade. (RIBEIRO, 2006, p. 38)

A Constituição brasileira de 1937, dentro da Era Vargas, foi a primeira a tratar especificamente de ensino técnico, profissional e industrial, estabelecendo no seu artigo 129:

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. É dever das indústrias e dos sindicatos econômicos criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. A lei regulará o cumprimento desse dever e os poderes que caberão ao Estado sobre essas escolas, bem como os auxílios, facilidades e subsídios a lhes serem concedidos pelo poder público. Constituição de 1937. Fonte: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf

Diante da necessidade de corresponder à demanda na esfera da qualificação da mão de obra, o Estado buscou priorizar propostas educacionais voltadas ao ensino técnico, corroborando para a criação de espaços como o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem, SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SESI – Serviço Social da Indústria, SESC – Serviço Social do Comércio e o CENAFOR – Centro Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal para a Formação Profissional. (SILVA, A. 2000).

Segundo Gentil Palmiro, funcionário da Divisão de Ensino do SENAI-SP:

O Senai surgiu em 1942, com a missão de dar uma resposta rápida à questão da preparação do trabalhador industrial, e é significativo, quanto ao acelerado ritmo de produção do período. [...] Os “cursos de emergência” de curta duração foram dedicados à formação da mão-de-obra em áreas mais críticas, como mecânica, caldeiraria, ferraria, solda, fundição e eletrotécnica. (SENAI, 1992, p. 22)

O Brasil vem acumulando experiências em educação profissional de pessoas com deficiências e sua colocação no mercado do trabalho já há muitas décadas. Essa prática de qualificação e colocação era exercida nos idos de 1950, 60 e 70, exclusivamente por intermédio do processo de reabilitação profissional. Os centros de reabilitação médica ou profissional, tanto na esfera pública como privada, realizavam essa prática com enormes dificuldades diante de uma sociedade e de um mercado de trabalho pouco ou nada familiarizado com a questão das deficiências físicas, mentais e sensoriais. (SOARES, 2004)

No tocante à educação profissionalizante do deficiente, a APAE/SP (Associação de Pais Amigos dos Excepcionais de São Paulo) foi fundada em 1961, denominada uma Organização da sociedade civil sem fins lucrativos. No ano de 1964 a APAE de São Paulo pela primeira vez desenvolve ações voltadas para atividades profissionalizantes e com isso, surge a Oficina Ocupacional Helena Antipoff passando mais tarde a denominar-se Centro de Orientação Profissional Helena Antipoff – COHA destinado no primeiro momento ao público adulto, do sexo feminino, portador de deficiência mental severa ou moderada, o intuito do COHA era integrar por meio do trabalho protegido esses indivíduos no mercado de trabalho. (SILVA, A. 2000)

A APAE/SP tem como objetivo promover a inclusão social da pessoa com deficiência intelectual, corroborando no desenvolvimento desses indivíduos, e, conforme consta no site, a instituição:

[...] promove a inclusão social da pessoa com Deficiência Intelectual estimulando o desenvolvimento de habilidades e potencialidades que favoreçam a escolaridade e a vida produtiva laboral, bem como, oferecendo atendimento jurídico aos atendidos e familiares acerca dos direitos e deveres da pessoa com deficiência. Fonte: <http://www.apaesp.org.br>

A APAE-SP em 1975 por meio de um convênio com o SENAC passou a desenvolver cursos pioneiros de: auxiliar de arquivo, auxiliar estoquista e notista faturista, para uma clientela de portadores de deficiência mental leve e limítrofe oriundos de classes especiais. Novas parcerias são firmadas com entidades entre elas o SENAI, SESI, FIESP e CNE aumentando às oportunidades de trabalho para os deficientes mentais. (SILVA, A.2000).

O ensino profissionalizante e a empregabilidade ainda é um grande desafio para educadores e deficientes que buscam colocação no mercado de trabalho.

Seja ao nível de sondagem de aptidões, iniciação para o trabalho, aprendizagem profissional metódica, qualificação profissional ou habilitação profissional, a ação educacional tem sido, entre nós, de difícil concretização. No nível do sistema escolar, pode-se dizer que a formação especial para 'deficientes', é praticamente inexistente. [...]. (MAZZOTTA, 1982, p. 23 e 24).

A Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas obriga as empresas com 100 ou mais funcionários a reservarem vagas que variam conforme o número de funcionários para pessoas com deficiência, mas as empresas alegam diversos motivos para o não cumprimento dessa Lei. A falta de mão de obra qualificada e a baixa escolarização do deficiente em relação às pessoas que não possuem deficiência são alguns dos fatores alegados pelos empresários.

Por outro lado, são poucas as possibilidades de formação profissional específica para a pcd.

De modo geral, as pouquíssimas alternativas de que se tem notícias como a oficina protegida, escola-empresa, centro ocupacional e oficina-pedagógica, voltadas para a orientação e preparação ocupacional ou profissional [...] observa-se uma preocupação simplista com o treinamento específico em habilidades requeridas para a execução de determinadas tarefas, ignorando-se a necessidade do desenvolvimento de atitudes e habilidades sociais que são essenciais para a integração no mundo do trabalho [...] a capacidade de encontrar trabalho e conservá-lo é um dos mais importantes aspectos do ajustamento social. (MAZZOTTA, 1982, p. 23 e 24).

Por isso a necessidade de trazer para a pesquisa no próximo capítulo o Projeto Aprendiz promovido por uma instituição do terceiro setor que tem como objetivo a inclusão do surdo no mercado de trabalho e a metodologia do Emprego Apoiado como um exemplo de capacitação para pessoa com deficiência.

Capítulo 2 - A DERDIC - Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, o Projeto Aprendiz e o Emprego Apoiado

Este capítulo aborda o trabalho realizado pela DERDIC – Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação que é uma instituição denominada do terceiro setor objeto do estudo de caso e o foco do trabalho que é o Projeto Aprendiz

que tem como objetivo a inclusão do surdo no mercado de trabalho. E ainda, a metodologia do Emprego Apoiado que assim como o caso estudado tem como objetivo a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

2.1 A DERDIC e o Projeto Aprendiz

Como já visto no primeiro Capítulo, a primeira escola para surdos no Brasil foi fundada em 1857, na cidade do Rio de Janeiro, o Instituto Nacional de Surdos, numa época em que não havia profissionais qualificados, conhecimento da patologia e não se conhecia o número de deficientes auditivos no país. Após aproximadamente um século surge o Instituto Educacional de São Paulo (IESP), fundado em 18 de outubro de 1954, como uma entidade civil, sem fins lucrativos, para fins educacionais. Em 1969 o IESP é doado à Fundação São Paulo e incorporado à PUC/SP (Anexo A), surgindo o Centro de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação- CERDIC que, posteriormente, em 1972, recebe a denominação de DERDIC- Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação.

Por ser uma pesquisa de caráter qualitativa e exploratória de um estudo de caso único (Yin, 2005), foi escolhida a Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação- DERDIC como objeto do estudo pela relevância na atuação do Terceiro Setor onde é priorizado o atendimento de pessoas em situação de vulnerabilidade social, prestando atendimento clínico, promovendo a educação básica e por suas ações desenvolvidas para a inclusão do surdo no mercado de trabalho por meio do Projeto Aprendiz (Anexo B). A DERDIC é uma Instituição sem fins lucrativos, mantida pela Fundação São Paulo e ligada academicamente à PUC/SP e conforme consta no site da Instituição a DERDIC tem como missão:

Educar surdos, prestar atendimento e tratamento a pessoas com alterações de audição, voz e linguagem, formar profissionais e realizar pesquisas para que todos os envolvidos nas atividades institucionais possam assumir o papel de agentes transformadores no processo de participação na sociedade.

A DERDIC atua na escola infantil com crianças a partir de dois anos de idade, crianças com idade inferior são atendidas diretamente na Clínica, pois quanto mais cedo à criança tem o atendimento melhor será seu desenvolvimento. A partir dos dois anos de idade, as crianças são inseridas na Educação Infantil e posteriormente no

Ensino Fundamental. No Ensino Fundamental a criança aprende a Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa escrita, com o objetivo de beneficiar a comunicação entre surdos e ouvintes.

Para um melhor entendimento do trabalho realizado pela instituição e a fim de corroborar com os resultados da pesquisa, foi escolhido como foco da pesquisa o Projeto Aprendiz por sua relevância na inclusão do surdo no mercado de trabalho e pertinência dos resultados da pesquisa para a Instituição. O Projeto Aprendiz foi criado em 2011 para suprir uma necessidade de qualificar jovens surdos para o mercado de trabalho no intuito de corresponder às necessidades das empresas que alegam a baixa qualificação da pessoa com deficiência (pcd) como uma das dificuldades em contratar o que torna um empecilho para que jovens surdos desfrutem do direito do trabalho.

O Projeto Aprendiz tem como perfil o público com escolaridade mínima do fundamental incompleto, idade mínima de 16 anos e máxima de 40 anos, e tem como algumas habilidades exigidas: independência para locomoção; domínio de LIBRAS ou da Língua Portuguesa Oral e as competências: Cognitiva, Pessoal e Relacional e Produtiva. E, tem como objetivo:

[...] superar duas questões cruciais: uma da comunidade surda que com a lei de cotas tem acesso ao emprego, mas não tem preparo para usufruir das oportunidades, e outra das empresas que precisam cumprir a cota e não encontram profissionais qualificados. Projeto Aprendiz (Anexo B)

Conforme aprovado pelo Ministério do Trabalho, o Projeto Aprendiz da DERDIC tem como objetivos gerais:

1-Formar auxiliares de escritório aptos a executar diversas rotinas administrativas em empresas; 2- Proporcionar aos aprendizes a qualificação básica; 3. Criar condições para o desenvolvimento do protagonismo do jovem e adulto surdo, mediante formação humana e cidadão. 4. Respeitar as características específicas dos surdos, especialmente nas questões relacionadas ao uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como primeira língua e da Língua Portuguesa como segunda língua; 5. Permitir uma inclusão profissional dos surdos que valorize o potencial de cada um, desenvolvendo as competências que permitam que eles se tornem profissionais produtivos.

Já os objetivos específicos são:

Tratar documentos; Preencher documentos; Preparar relatórios, formulários e planilhas; Executar rotinas de apoio administrativo e na área de Recursos Humanos; Prestar serviços de apoio logístico; Usar os softwares adotados pela empresa; Usar os diversos tipos de transmissão de dados; Desenvolver as boas práticas de trabalho e prevenção de acidentes; Desenvolver a leitura, interpretação e produção de mensagens na forma escrita, com o uso das mídias eletrônicas; Desenvolver habilidades matemáticas; Desenvolver postura pró-ativa de inclusão com foco em qualidade e produtividade; Conhecer as questões relacionadas à saúde, ao uso de drogas, ao meio ambiente e ao empreendedorismo.

Diante dos objetivos expostos pode-se notar que o Projeto Aprendiz não tem como foco as atividades operacionais e repetitivas que por muito tempo eram essas atividades destinadas à pessoa com deficiência e que remontam da Revolução Industrial do início do século XIX conforme descrito na autobiografia Henry Ford na fabricação do Modelo T. “[...] verificamos que 670 tarefas podiam ser preenchidas por homens sem pernas, 2.637 por homens com uma perna só, duas por homens sem braços, 715 por homem com um braço só e 10 por homens cegos”.(TOFFLER, 1997, p. 62)

Assim, o Projeto Aprendiz tem como objetivo, capacitar o surdo para ocupar funções que utilizam diversos saberes que potencializam o protagonismo e o desenvolvimento humano e social valorizando as potencialidades de cada um.

O trabalho desenvolvido no Projeto Aprendiz é customizado no sentido de atender as necessidades e potencialidades de cada surdo que ingressa no Projeto, por isso não existe uma metodologia pronta, ela é confrontada a cada turma que ingressa no Projeto, porque cada surdo tem um histórico de vida próprio, um nível de escolaridade diferente uma vez que alguns dos atendidos no Projeto são oriundos de escolas especiais e outros do sistema regular de ensino, nem todos se comunicam por LIBRAS, pode-se dizer que possuem como característica comum apenas a surdez.

Existe um currículo estabelecido junto ao Ministério do Trabalho que é seguido pelos profissionais da DERDIC (Anexo B) e sempre que necessário são acrescentadas outras atividades que se façam necessárias para alcançar melhores resultados. Assim, o currículo compõe-se de uma carga horária dividida em disciplinas: teóricas básicas: 348 horas; teóricas específicas: 348 horas; atividades práticas: 1.144 horas, conforme quadro abaixo:

| Teóricas Básicas | Carga Horária |
|---|----------------------|
| Comunicação Oral e Escrita; leitura e compreensão de texto | 54 |
| Inclusão Digital | 54 |
| Raciocínio Lógico - Matemático, Interpretação e Análise de Dados Estatísticos | 54 |
| Organização, Planejamento e Controle do Processo de Trabalho | 8 |
| Educação Fiscal | 8 |
| Formas alternativas de geração de trabalho, renda com enfoque na juventude | 8 |
| Informações sobre o mercado e o mundo do trabalho, trabalho em equipe | 8 |
| Saúde e Segurança no trabalho | 10 |
| Curso Introdutório para a aprendizagem | 80 |
| Direitos Trabalhistas e Previdenciários | 8 |
| Educação para o consumo | 8 |
| Preservação do equilíbrio do meio ambiente | 8 |
| Uso indevido de álcool, tabaco e outras | 8 |
| Saúde: saúde sexual, direitos sexuais e reprodutivos, relações de gênero | 8 |
| Direito Humanos - Orientação Sexual, raça, etnia, idade, credo religioso, opinião pública | 8 |
| Diversidade cultural brasileira relacionada ao mundo do trabalho | 8 |
| Segurança Pública | 8 |
| Total Teóricas Básicas | 348 |
| Matérias Específicas | |
| Execução de rotinas de apoio administrativo | 89 |
| Técnica de tratamento de documentos | 86 |
| Técnica de preenchimento de documentos | 86 |
| Controle de almoxarifado e estoque | 87 |
| Total Matérias Específicas | 348 |
| Atividades práticas | 1.144 |
| Total Geral | 1.840 |

Quadro 1: Currículo do curso – Projeto Aprendiz/DERDIC

Fonte: Projeto Aprendiz – Anexo B

Desta forma, percebe-se que o currículo do curso contempla disciplinas que buscam uma qualificação técnica que corresponda às necessidades do mercado de trabalho e uma formação social do mundo do trabalho, instrumentando o jovem aprendiz para uma preparação para a vida em sociedade.

O trabalho desenvolvido pelos profissionais da DERDIC no Projeto Aprendiz é muito customizado também no sentido de entender as especificidades de cada empresa, observando o segmento de mercado em que a empresa atua, o porte da

empresa, a sua cultura, as áreas que os aprendizes serão inseridos, o escopo de atividades que esses jovens irão desempenhar na empresa.

O Projeto Aprendiz é um trabalho desenvolvido para o surdo que conforme dito pela Coordenadora do Projeto é sempre dada à devida atenção ao que o surdo quer fazer, as suas expectativas, suas necessidades e qual é a atividade que ele deseja desempenhar, muitas vezes as vagas disponíveis no Projeto não interessam, ou eles acham muito difícil atuar na área administrativa, acreditam que trabalhar na produção seja mais fácil e acabam não ingressando no Projeto.

O treinamento acontece praticamente em três ambientes: sala de aula, laboratório de informática e outra sala denominada (auditório). O laboratório de informática é um espaço pequeno, composto por bancadas com computadores instalados em rede, o número de computadores instalados não contemplam a quantidade de alunos quando as tarefas são individuais, a fim de atender a todos os alunos a professora complementa com o uso dos *notebooks* da instituição que são colocados numa bancada situada embaixo da lousa. Esse espaço é climatizado, possui os recursos de data show e um quadro branco.



Figura 4 – Laboratório de Informática – Projeto Aprendiz/DERDIC

Fonte:

https://www.google.com.br/search?q=projeto+aprendiz+derdic&espv=2&biw=1366&bih=667&site=webhp&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0CAcQ_AUoAmoVChMliZjWhvjzXgIVBoyQCh1Qlgcm#imgrc=9wzLUa14VQLFJM%3A

A sala de aula tem um mobiliário simples com carteiras de madeira e lousa. A sala maior (auditório) é utilizada para as dinâmicas de grupo, reuniões com os gestores das empresas junto com os aprendizes. De maneira geral as instalações são simples com poucos recursos tecnológicos.



Figura 5 – Sala (auditório) - Projeto Aprendiz/DERDIC

https://www.google.com.br/search?q=projeto+aprendiz+derdic&es_sm=93&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0CAgQ_AUoAmoVChMIw-XMufnzxglVhEGQCh1WMQUY&biw=1366&bih=623#imgrc=heUK3u6uDwBvIM%3A

A organização do curso é dividida por etapas, na primeira etapa o aluno recebe o treinamento por seis meses nas instalações da instituição, depois desse período o treinamento passa a ser desenvolvido 3 vezes por semana na empresa e 2 vezes na DERDIC e com o passar do tempo o treinamento nas instalações da DERDIC vai sendo reduzido gradativamente chegando a ser estabelecido um encontro mensal nas suas instalações.

A partir do momento que esses jovens são inseridos na empresa, ou seja, após os primeiros seis meses de treinamento, o acompanhamento de diversos profissionais da DERDIC como professoras, coordenadora e fonoaudióloga é constante por conta da necessidade de sanar quaisquer dificuldades seja na realização das tarefas ou no relacionamento com colegas e gestores de trabalho, uma vez que a prioridade é checar se realmente o surdo está se desenvolvendo e sendo incluído de fato na empresa.

Os jovens que têm interesse em participar do Projeto Aprendiz, precisam passar por um processo seletivo, um dos pré-requisitos é prestar uma prova técnica para avaliar conhecimentos básicos de leitura, escrita, as quatro operações matemáticas e raciocínio lógico. Aqueles que na avaliação não conseguem atingir resultados satisfatórios são encaminhados para outro projeto chamado pré-aprendiz.

O projeto pré-aprendiz conta com a colaboração de uma ONG – Organização Não Governamental para manter os custos do projeto garantindo assim que todos os alunos não aprovados no processo seletivo do Jovem Aprendiz tenham seis meses de estudos focados em leitura, escrita e matemática, para se preparem para uma nova tentativa de admissão no Projeto Aprendiz.

Essa é a primeira barreira material que o jovem tem que ultrapassar. A instituição promove a passagem de uma fronteira, que significa ser aprovado e ingressar no Projeto Aprendiz. Pode-se dizer que “a soleira marca uma fronteira, uma passagem, e sua ultrapassagem implica tacitamente para o convidado a aceitação das regras do outro”. (MONTANDON, 2003, p.133). Outros autores também desenvolvem essa noção de ultrapassagem de fronteiras para simbolizar os espaços do exterior e do interior, que sintetizam as situações de acolhimento e hospitalidade, como Raffestin e Grassi (2004) e em que se evidenciam dimensões físicas e geográficas, mas também não visíveis, mas igualmente difíceis de serem transpostas, a semiosfera, como entende Raffestin, ou a soleira da porta, como ressalta Grassi nos trabalhos mencionados.

Após ser admitido no Projeto Aprendiz a DERDIC convida os gestores de Recursos Humanos da empresa contratante para selecionar os jovens que tenham um perfil que mais se aproxime às necessidades da empresa e do escopo de atividades que o jovem irá desempenhar. É uma avaliação atitudinal, ou seja, uma dinâmica realizada pelos profissionais da DERDIC que entregam para a empresa um quadro com as informações de cada jovem, descrevendo a formação, idade, onde mora e se já tem experiência profissional.

Desta forma é um processo seletivo para a escolha dos jovens aprendizes realizado pela empresa junto com os profissionais do Projeto Aprendiz e aqueles que não são selecionados pela empresa são absorvidos por outra que faça parte do Projeto. Durante o período das observações *in loco* o Projeto Aprendiz contava com

cinco empresas participantes oriundas de diversos segmentos do mercado, que precisam cumprir a Lei de Cotas e buscam na DERDIC uma parceria para um treinamento mais assertivo.

É importante ressaltar que o jovem só ingressa no Projeto Aprendiz após a empresa ter firmado um Contrato de Prestação de Serviço para a capacitação de jovens surdos com a mantenedora da DERDIC que é a Fundação São Paulo. Portanto, o Contrato é firmado a priori sinalizando que a empresa precisa contratar um determinado número de jovens para cumprir a Lei de Cotas, após assinado o Contrato a DERDIC abre o processo seletivo para o Projeto Aprendiz.

Existe um vínculo da formação, treinamento e capacitação já nas perspectivas de uma empresa, ou seja, existe primeiramente uma demanda amarrada com o perfil e necessidades da empresa, que precisa contratar por conta da obrigatoriedade da Lei de Cotas, mas que muitas vezes não é uma tarefa que possa ser resolvida apenas com a vontade do empregador, que desconhece a deficiência e não tem *know-how* no treinamento e capacitação da pessoa com deficiência, nesse caso, o surdo e que talvez sem essa parceria da empresa com a instituição formadora dificilmente seria possível alcançar de fato a inclusão do aprendiz no mundo do trabalho.

No caso específico dos surdos ocorre uma busca de trabalhadores por parte das empresas. Infelizmente as ocupações oferecidas são nível inferior e baixa remuneração. Por outro lado, não é fácil para as empresas encontrar profissionais surdos qualificados.[...] Projeto Aprendiz

Para promover e facilitar essa inclusão, o Projeto Aprendiz oferece um Workshop de 40 horas para que os gestores e colaboradores da empresa contratante aprendam uma comunicação básica em LIBRAS. Essa é uma das medidas para que se possa estabelecer uma comunicação entre o surdo e o ouvinte no ambiente de trabalho.

O empregador firma com o aprendiz o Contrato Jovem Aprendiz que está previsto na Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, no Art. 428, que contempla o maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, atividades teóricas e práticas por tempo determinado, com registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e

frequência do aprendiz à escola, garantindo um recebimento de um salário mínimo hora não podendo ser estipulado por mais de dois anos.

A empresa só pode desligar o aprendiz após a DERDIC emitir um laudo de desligamento, pois só a entidade formadora pode desligar o aprendiz. A empresa sozinha não pode tomar essa decisão precisa haver um consenso e após esgotadas todas as possibilidades de permanência do aprendiz na empresa ocorre o seu desligamento. Esse posicionamento está previsto no Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005, que estabelece no seu artigo 28:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Alguns jovens são desligados do Projeto por diversos motivos, como falta de maturidade, comprometimento, incompatibilidade com a cultura da empresa entre outros. Quando isso acontece o empregador é obrigado a contratar outro aprendiz para ocupar a vaga. Conforme descrito no parágrafo único do Decreto e artigo acima mencionado.

Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Terminado o período de 24 meses, quando se encerra o período de capacitação é realizada pela DERDIC uma formatura envolvendo a empresa, os jovens e seus familiares. Com o término do Contrato de Trabalho como aprendiz fica á cargo da empresa decidir pela efetivação ou não desses jovens.



Figura 6 - Formatura 7ª Turma do curso de aprendizes
Fonte: <https://www.facebook.com/derdic.pucsp/photos/pb.255039731216404.-2207520000.1434333063./868775023176202/?type=3&theater>

2.2 O Emprego Apoiado

Diante deste contexto, há uma estreita relação com a metodologia do chamado Emprego Apoiado, exemplo de treinamento que de certa forma se aproxima do Projeto Aprendiz mantido pela DERDIC. O Emprego Apoiado tem como foco o treinamento de pessoas com deficiência, porém essa forma de treinamento inverte a lógica de que é preciso primeiro treinar para depois colocar o indivíduo no trabalho e leva em consideração o perfil, valoriza as competências, habilidades e desejos dos usuários. “Ao valorizar a descoberta dos pontos fortes [...] propõe uma mudança radical nas práticas ainda predominantes, principalmente com relação às pessoas com Deficiência Intelectual, de avaliar e focar em apenas suas limitações”. (BETTI, 2014, p.15) .

Tanto no Emprego Apoiado quanto no Projeto Aprendiz a ênfase está no treinamento realizado no local de trabalho, que segundo (Betti, 2011) pessoas com deficiência têm dificuldade em transportar de um lugar para outro o conhecimento adquirido. O “*job coach*” (treinador de trabalho) é o responsável pelo treinamento e

pelo processo de inclusão, visto atualmente no Brasil como um consultor em Emprego Apoiado, que atende tanto o deficiente quanto o empregador. (BETTI, 2011, 2014). Já no Projeto Aprendiz esse trabalho de consultoria e treinamento é realizado pelos profissionais da instituição, contando com coordenadora, professoras e fonoaudióloga. É importante observar que tanto a pessoa com deficiência quanto os profissionais pelo treinamento são contratados pelo empregador assim como ocorre no caso estudado onde são firmados dois contratos: a priori com a instituição formadora e depois com os aprendizes.

No início o Emprego Apoiado tinha três modalidades:

Individual – trabalho exercido individualmente em empresas ou como autônomo, empresário ou sócio de cooperativa. Enclave – pequeno grupo de até oito pessoas com deficiência trabalhando juntos em uma empresa sob supervisão da empresa e com ajuda de um treinador de trabalho. Equipe móvel- grupos de trabalho móveis composto por pessoas com deficiência e que prestam serviços à comunidade apoiados por instrutores. Tanto as pessoas com deficiência quanto os instrutores são contratados pela instituição. (BETTI, 2011, p.24)

As modalidades em grupo, tanto a de enclave quanto a de equipe móvel eram destinadas às pessoas que necessitavam de mais apoio, passaram com o tempo ser consideradas segregadoras, uma vez que prioriza a formação de um grupo formado apenas por deficientes, minimizando ou excluindo o contato com as demais pessoas que não são portadoras de deficiência. (BETTI, 2011)

O Emprego Apoiado baseia -se na inclusão, que conforme BETTI, 2011, p.23: “[...] valoriza as diferenças procurando dar os apoios necessários para a pessoa ter acesso, entre outras coisas, ao trabalho”. Entende-se que inclusão social “é um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade”. (SASSAKI, 1997, p.41).

O Emprego Apoiado foi uma iniciativa que surgiu na década de 80 nos E.U.A. depois da ocorrência de diversos movimentos sociais como a luta das minorias por seus direitos, os movimentos feministas e devido à Guerra do Vietnã muitos soldados voltaram para a sua pátria mutilados e com alguma deficiência, fatores que contribuíram para a criação de leis e mudanças na sociedade a fim de integrar esses indivíduos. A atuação do Emprego Apoiado no Brasil ainda é incipiente em função da

valorização dos modelos de oficinas protegidas, responsáveis pelo treinamento do deficiente para sua possível colocação no mercado de trabalho. (BETTI, 2011)

As oficinas abrigadas ou protegidas são locais que proporcionam a educação profissionalizante dentro de instituições especiais e que visam o atendimento da pessoa portadora de deficiência. (SILVA, A. 2000).

Conforme citado no Capítulo 1 a APAE/SP vem acumulando experiência desde a década de 60 na educação profissional dos deficientes mentais, deixando a partir de 2013 de ser uma oficina protegida para adotar a metodologia do Emprego Apoiado, que para ela um dos principais conceitos do Emprego Apoiado está na “Presunção de Empregabilidade” e na lógica do “incluir-capacitar” conforme consta no seu site:

Um dos principais conceitos do Emprego Apoiado é a chamada “Presunção de Empregabilidade”, que parte do pressuposto de que todas as pessoas podem trabalhar. Com isto, abandona-se a ideia de que algumas estão prontas e outras não. O Emprego Apoiado também inverte a lógica do “capacitar-incluir” para “incluir-capacitar”, ou seja, a formação da pessoa se dá durante sua inclusão, independente de suas limitações de ordem funcional. <http://www.apaesp.org.br/OQueFazemos/ParaEmpresas/Paginas/Emprego%20Apoiado.aspx>

De certa forma o Projeto Aprendiz pode ser considerado nesta perspectiva de buscar a inclusão durante o processo laboral. O Projeto Aprendiz prioriza o treinamento realizado na empresa junto com os colegas e gestores, fazendo com que a inclusão ocorra concomitantemente com a capacitação oferecida. E, mesmo quando esses jovens passam os primeiros seis meses na instituição é promovido alguns encontros e reuniões de sensibilização para que tanto os gestores quanto o aprendiz possam se conhecer melhor potencializando as relações e o contato do surdo com o ouvinte.

Segundo Betti (2011), o Emprego Apoiado é um emprego competitivo para pessoas em situação de incapacidade mais significativa. O termo incapacidade é uma tradução feita pela CIF (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da OMS – Organização Mundial da Saúde da palavra “*disability*”, porém, no Brasil incapacidade é um termo pejorativo uma vez que equipara o deficiente intelectual a criança incapaz. O Emprego Apoiado se destina a todas as deficiências e têm por foco as potencialidades, habilidades, capacidades, interesses e respeito às escolhas de cada indivíduo, buscando atender:

a) aquelas pessoas a quem o emprego competitivo tradicionalmente não reservou lugar; (b) para as quais o emprego competitivo foi interrompido ou ficou intermitente devido a uma incapacidade mais significativa; (c) para aquelas, que devido à natureza e seriedade de sua incapacidade, necessitam de serviços intensivos de emprego apoiado. (BETTI, 2011, p. 33).

O Emprego Apoiado tem como valores a inclusão, as potencialidades do indivíduo, o direito de fazer escolhas, a incapacidade vista como um resultado do ambiente, a condição de vida e a comunidade como proporcionadora dos relacionamentos e experiências. BETTI (2011).

A metodologia do Emprego Apoiado é dividida em três fases: a) descoberta do perfil vocacional, diante de entrevistas com o deficiente, familiares e pessoas próximas; b) pesquisa junto à empresa para descobrir se há uma compatibilidade do perfil do deficiente com as tarefas e o nível de exigência, levando-se em conta a cultura da empresa, as adequações e apoios necessários e até mesmo a criação de uma vaga customizada para o deficiente; c) acompanhamento pós-colocação: visa o acompanhamento do treinamento e checar se o processo de inclusão está ocorrendo de fato de maneira satisfatória.

Todas as etapas elencadas acima de maneira geral são observadas também no Projeto Aprendiz, uma vez que o perfil vocacional é verificado no processo seletivo e na avaliação atitudinal junto com a empresa contratante; por meio de reuniões com os gestores das empresas é possível compreender as características da empresa e das funções a serem desempenhadas pelo aprendiz e cruzar com as habilidades e competências do candidato; o aprendiz é acompanhado na empresa durante todo o Projeto Aprendiz para assegurar o seu desenvolvimento e potencializar a inclusão e contribuir para a sua efetivação após o término do Projeto.

O Projeto Aprendiz objetiva primeiramente firmar uma parceria com a empresa que precisa contratar para então iniciar a qualificação do aprendiz não é um treinamento isolado sem perspectiva de efetivação e também nesse aspecto é uma metodologia que se aproxima da lógica do Emprego Apoiado de primeiro contratar e depois treinar.

Trazer a discussão do Emprego Apoiado se fez necessária uma vez que assim como o caso estudado é uma metodologia que busca incluir o deficiente no mercado de trabalho, observando que cada deficiente tem suas potencialidades. É uma

metodologia que assim como o Projeto Aprendiz faz um acompanhamento na empresa durante o treinamento e procura primeiramente contratar para depois treinar.

Capítulo 3 - Acolhimento na DERDIC e a inclusão do jovem aprendiz na empresa

O presente Capítulo tem por objetivo apresentar os resultados, partindo da metodologia de pesquisa, trata a questão da hospitalidade, lugar de hospitalidade, acolhimento e a sociabilidade desses jovens surdos dentro e fora dos espaços da escola.

3.1 Metodologia de pesquisa

Por se tratar de uma pesquisa de caráter qualitativo, utilizou-se da metodologia do estudo de caso centrado na DERDIC, tendo como foco o Projeto Aprendiz que se presta à inclusão social de jovens surdos no mercado de trabalho.

A pesquisa está pautada nas seguintes etapas: a) levantamento dos documentos impressos e eletrônicos da DERDIC e do Projeto Aprendiz; b) observação sistemática *in loco* do ambiente, recursos (físicos e humanos) e ações envolvidas no projeto; c) entrevista semi-estruturada com a Coordenadora do Projeto Aprendiz (Apêndice C) a fim de compreender melhor os objetivos do Projeto Aprendiz, a relação das empresas com o projeto, as dificuldades do treinamento, o processo de inclusão e toda a complexidade do acolhimento do aprendiz na empresa; d) entrevista semi-estruturada com um deficiente auditivo oralizado (Apêndice B) para melhor entender as questões relacionadas à surdez nos contextos da educação, sociedade e trabalho. e) entrevista semi-estruturada com professores atuantes no Projeto Aprendiz (Apêndice C) e f) entrevista semiestruturada com a gestora de Recursos Humanos de uma das empresas parceiras, para melhor compreender o processo de inclusão e o acolhimento desses jovens surdos na empresa. (Apêndice D).

Traçou-se o perfil dos entrevistados pela relevância de cada profissional nas funções desempenhadas no Projeto Aprendiz, buscando melhor compreender a relação aluno x professor do grupo observado *in loco* pela pesquisadora, bem como, entender o acolhimento prestado tanto pela instituição formadora como também numa empresa que contratou 25 jovens do Projeto Aprendiz. Os nomes dos entrevistados foram preservados, como segue:

Perfil dos entrevistados:

Entrevistado A: Coordenadora do Programa Aprendiz desde o seu iniciou em 2011, trabalha na PUC de São Paulo desde 1986, sempre trabalhou com surdos. Formação acadêmica: EDAC – Educação para deficientes da áudio comunicação. Principais atribuições: responsável pelo contato com as empresas, toda a parte de documentação, agendar reunião com gestores, encaminhar perfil dos alunos, ser o ponto focal com o Recursos Humanos das empresas, entre outras.

Professora B: professora da equipe de empregabilidade do Projeto Aprendiz, formada em pedagogia, com especialização em Educação para deficientes da áudio comunicação - EDAC, fez psicopedagogia, trabalha na DERDIC há 3 anos, mas faz trabalho voluntário há mais de 10 anos com os surdos.

Professora C: professora da equipe de empregabilidade do Projeto Aprendiz, fez faculdade de pedagogia com habilitação em Educação para deficientes da áudio

comunicação- EDAC, no período da manhã trabalha em um Colégio da Zona Norte, como interprete, fez o Magistério e no último ano do Magistério começou trabalhando com múltiplos deficientes, aí entrou na área da surdez, trabalha há 22 anos com surdos. Trabalha na DERDIC há 2 anos.

Entrevistado D: Sexo feminino, trabalha no RH de uma empresa multinacional alemã, no segmento farmacêutico, como analista de desenvolvimento humano, contratou 25 jovens aprendizes do Projeto Aprendiz da DERDIC em 2014, é formada em psicologia, faz MBA em Gestão de Pessoas, trabalha com surdos desde quando essa parceria com a DERDIC foi firmada em 2014.

Entrevistado E: deficiente auditivo oralizado, 51 anos, ficou surdo aos 30 anos, ex-jogador de futebol do Corinthians, fundador da ONG Instituto Jogadas da Vida, criou o Projeto Educação Integral do Surdo através do esporte e atividade física, foi nomeado embaixador da pessoa com deficiência no Brasil e atualmente é palestrante de motivação em universidades e empresas privadas.

Observação *in loco*

Após uma reunião com o diretor da escola foi possível colher as primeiras informações do Projeto Aprendiz e definir dia e horário para as observações em sala de aula. Foi solicitado pela DERDIC que a pesquisa fosse autorizada pelo Comitê de Ética da Universidade Anhembi Morumbi, sendo realizado o cadastro na Plataforma Brasil e anexado o Termo Livre e Esclarecido – TLE, o qual foi aprovado pelo Comitê de Ética desta instituição. (Apêndice B).

A coordenadora do Projeto Aprendiz se tornou uma facilitadora para que as observações em sala fossem realizadas fazendo a apresentação da pesquisadora aos professores e demais profissionais. Ao longo do semestre diversos convites foram feitos à pesquisadora para participar de eventos importantes dentro e fora da Instituição que envolvia o Projeto Aprendiz.

Desta forma, a aproximação com os profissionais se deu de maneira tranquila, e os alunos foram se acostumando com a presença da pesquisadora de forma gradativa. No primeiro dia de observação, foi explicado pela pesquisadora o motivo de sua presença na sala de aula e a proposta da pesquisa, mensagem interpretada

pela professora para os alunos na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), uma vez que a pesquisadora não domina a LIBRAS.

Com o tempo os alunos foram se aproximando da pesquisadora e se mostrando curiosos com questionamentos sobre a formação acadêmica, profissional e até mesmo pessoal, e se mostraram sempre muito à vontade e quando a encontravam pelos corredores da escola ou em eventos, alguns já a reconheciam e cumprimentavam com gestos e sorrisos.

Um desses eventos aconteceu em 16 de outubro de 2014, evento intitulado: Encontro com especialistas. O surdo e o trabalho: Desafios, Oportunidades e Formação, evento realizado nas dependências da PUC-SP, cujo público alvo eram jovens e adultos surdos; empresas e demais interessados na empregabilidade do surdo. Esse evento contava com duas mesas redondas, a 1ª Mesa Redonda com o tema: “Desafios e Oportunidades para Inserção de Deficientes no emprego” contando com a participação do Dr. José Carlos do Carmo (Dr. Kal) que se apresentou como coordenador dos auditores fiscais do Ministério do Trabalho que falou sobre o cumprimento da Lei de Cotas, os desafios na fiscalização em fazer cumprir essa lei, mostrando um panorama do número de contratação de pessoas com deficiência (pcd) no país, informando que existem mais de 20.000 vagas a serem preenchidas por pcd em todo país.

Duas empresas que já participam do Projeto Aprendiz mantido pela DERDIC estiveram presentes no mesmo evento e deram seus depoimentos a cerca do tema: Desafios e Superações no Cumprimento da Lei de Cotas relatando suas experiências na contratação desses jovens surdos do Projeto Aprendiz, depoimentos que corroboram e incentivam outras empresas a contratarem essas pessoas uma vez que foi observado a presença de gestores de outra empresa que está na fase inicial do projeto que a partir desses depoimentos tem a oportunidade de compreender o universo do surdo e se familiarizar com as peculiaridades do processo de inclusão.

Dois jovens surdos também deram seus depoimentos, um deles é aluno do Projeto pré-aprendiz e tem 15 anos contou suas dificuldades em conseguir emprego porque as empresas dão preferência para o surdo oralizado e por isso procurou a DERDIC para ajudá-lo a conseguir emprego. Disse que a DERDIC é uma experiência

muito boa, porque ele aprende muitas coisas e que as empresas parceiras do projeto conhecem a cultura surda.

Já o depoimento do outro jovem surdo ele declarou que o surdo em relação ao ouvinte não tem direito a promoção e melhoria de salário. O que para o gestor de uma das empresas que participaram da mesa redonda o surdo precisa querer e buscar essa promoção e que na sua empresa há casos de surdos que mudaram de área, um deles saiu do suporte de tecnologia e atualmente está na contabilidade e espera que todos os profissionais surdos ou não procurem se capacitar.

Perfil do grupo observado

Visto que, o foco do trabalho é o Projeto Aprendiz, para a observação *in loco* foi selecionada uma turma contendo 24 jovens que ingressaram no projeto em Agosto/2014, com idades de 16 a 30 anos, oriundos de diversas escolas da capital, uma vez que o Projeto não se destina somente aos alunos ou ex-alunos da DERDIC, mas sim “a todos os jovens e adultos surdos [...] que necessitam de qualificação técnica e reforço pedagógico para a inclusão profissional nas empresas que necessitam cumprir a cota de deficientes.” Projeto Aprendiz (anexo A)

O grupo observado é bastante heterogêneo, uma vez que possuem idades e níveis de escolaridade que abrangem desde o ensino fundamental ao ensino superior completo, são alunos que vieram de diferentes escolas. Diante desse contexto, alguns não aprenderam LIBRAS e fazem uso de uma comunicação caseira entendida como uma forma de comunicação não oficial, onde o aluno dispõe de uma maneira particular de comunicação, fazendo gestos e utilizando a linguagem corporal como meio de comunicação, porém, outros alunos são oralizados e precisam da leitura labial para estabelecer a comunicação.

As professoras utilizam a LIBRAS o tempo todo, uma vez que esta é tida como primeira língua, aliás, é solicitado para os alunos até mesmo por meio de cartazes colados nas salas de aula que a comunicação deva ser somente por LIBRAS, porém, não é uma obrigatoriedade, pois, fica evidente que diante dessa pluralidade de formas de comunicação as professoras e demais profissionais lançam mão de todas as possibilidades para atingirem a comunicação com todos, fazendo com que até mesmo a pesquisadora não se sentisse excluída na comunicação.

Diante disto, em alguns momentos as professoras precisam desenhar no quadro ou fazer uma dramatização com os alunos para que estes entendam o significado das palavras, do contexto e das tarefas a serem realizadas uma vez que o treinamento visa à execução na prática das tarefas que serão desempenhadas na empresa, sendo extremamente importante que eles entendam o que está sendo solicitado.

Esse é um dos momentos em que os alunos apresentam maior dificuldade de interpretação do que é solicitado, fazendo com que a professora repasse as tarefas para os aprendizes diversas vezes na tentativa de possibilitar a compreensão para que todos executem satisfatoriamente às tarefas. Outra dificuldade apresentada pelos alunos é um reflexo de uma educação de baixa qualidade onde o aluno não consegue dominar conceitos básicos e como já visto anteriormente essa escolarização de baixa qualidade deixa lacunas na aprendizagem não apenas do aluno deficiente.

Algumas atividades observadas são realizadas em dupla para que eles desenvolvam o espírito de colaboração e trabalho em equipe, na maioria das vezes as equipes são formadas pelas professoras na intenção de identificar quem demonstra um perfil de liderança ou de colaboração.

A fim de compreender o perfil do público atendido pelo Projeto, foi desenvolvido um questionário semiestruturado (Apêndice E), visando identificar o que representa o espaço da escola para eles, sobretudo o significado do espaço de relações que a escola representa para o acolhimento e desenvolvimento da sociabilidade. Primeiramente foi aplicado em dezembro de 2014 um pré-teste desse questionário semiestruturado a três jovens do Projeto Aprendiz da DERDIC. Para que esse pré-teste fosse aplicado foi selecionado pela Coordenadora do Projeto três jovens oralizados a fim de facilitar a comunicação da pesquisadora com eles, foi ainda, colhido à assinatura desses jovens no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) uma exigência do Comitê de Ética. (Apêndice A)

Depois de aplicados esses questionários foi possível constatar a complexidade e as dificuldades que esses jovens têm em compreender a língua portuguesa e articular a resposta, uma vez que a Língua Portuguesa é considerada uma segunda Língua, tornando inviável prosseguir com os questionários.

Num outro momento da observação *in loco* a DERDIC promoveu uma simulação do ambiente de trabalho a fim de conscientizar os gestores de uma das empresas parceiras sobre as dificuldades enfrentadas pelo aprendiz no tocante da interpretação de ordens escritas. Os gestores participaram junto com os aprendizes dessa simulação dando ordens de trabalho aos aprendizes, essa ação foi realizada com o objetivo de sensibilizar quanto às especificidades da comunicação com o surdo, como também, com o objetivo de estreitar a relação de ambas as partes e facilitar a inclusão do surdo na empresa.

3.2 Resultados

O acolhimento do surdo no Projeto Aprendiz

Diante da necessidade das empresas em preencher cotas e por conta da dificuldade de encontrar deficientes qualificados, pesquisa realizada em 2014 pela I. Social – Soluções em Inclusão Social, que contou com a participação de 2.949 profissionais de Recursos Humanos, onde 46% dos entrevistados declaram a baixa qualificação como uma das principais dificuldades na seleção da pessoa com deficiência (pcd).



Figura 7 – Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

Fonte: http://www.isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho.pdf

E, ainda segundo a mesma pesquisa, os profissionais de Recursos Humanos apontaram as fontes mais utilizadas para buscar candidatos com deficiência: 58% estão às indicações, vindo logo atrás as ONG's e entidades do terceiro setor com 55% e com 50% a procura em sites de emprego online. O que demonstra que é significativa a atuação do terceiro setor na indicação da pcd.

É importante ressaltar que a inexperiência em prestar um treinamento adequado diante das especificidades da surdez, faz com que as empresas busquem uma parceira com a DERDIC para realizar o treinamento e acompanhar o desenvolvimento desses aprendizes na empresa.

Segundo a coordenadora do Projeto Aprendiz ela sempre ouviu das empresas que a Lei de Cotas obriga contratar a pcd, mas que a empresa não contrata porque os surdos não estão qualificados, por isso a iniciativa de criar o Projeto Aprendiz para oferecer para esse surdo uma qualificação, porque eles vêm de uma educação empobrecida e muitos são oriundos de escolas inclusivas que não estão preparadas para recebê-los. Mas ressalta que o objetivo do Projeto não é apenas que o surdo consiga um emprego, mas que ele permaneça nele.

A efetivação desses jovens é trabalhada desde o começo pela DERDIC, para que eles entendam que o objetivo maior do Projeto não é apenas a sua formação no Projeto Aprendiz, mas que ao término do Projeto sejam efetivados pela empresa e que estejam aptos para novos desafios no mercado de trabalho.

O nosso foco na verdade é a efetivação deles pra continuarem no mercado de trabalho, não é só assim formou tchau e tudo bem, a gente quer que ele cresça na empresa, é mostrar o seu potencial e o que ele pode fazer para estar progredindo também [...] mostra que você é capaz e vai pra frente. (Professora C)

Já no quesito de como os profissionais do Projeto Aprendiz se preparam para receber os aprendizes a coordenadora do Projeto explica que existe um básico de atividades previstas no escopo do Projeto, porém, a cada turma que ingressa existe uma necessidade de discutir com a equipe de trabalho as potencialidades e dificuldades que cada surdo apresenta e diante desses resultados trabalharem o desenvolvimento de habilidades e competências necessárias para alcançar os

objetivos do Projeto. Além disso, é trabalhado outras questões relacionadas ao repertório social, atitude, postura, conhecimento de mundo e projeto de vida.

São lacunas que o Projeto Aprendiz busca preencher, pois esses jovens não necessitam apenas de qualificação técnica, mas por conta de uma baixa autoestima, agravada por uma ausência de repertório social, faz com que a socialização e até mesmo as conversas do cotidiano desses indivíduos fique comprometida, conforme conta a coordenadora do projeto:

Eu quero falar com a pessoa, mas assim sobre o que eu posso falar com ele? Por exemplo, já falei da novela segunda, terça e quarta, eu vou falar na quinta e sexta sobre o que? Na segunda eu falo do fim de semana, é uma falta de vivência enorme [...] a gente tem que trabalhar, é atitude e postura, é conhecimento de mundo é as suas competências, o que eles podem fazer e como melhorar suas relações no dia a dia, ensinar ter um projeto de vida, ensinar que eles podem sonhar, são muitas coisas[...] (Entrevistada A)

Segundo a professora B, a autoestima baixa está atrelada ao complexo de inferioridade em relação ao ouvinte e esse é um dos pontos trabalhados no Projeto, fazendo com que ele se sinta fortalecido e que tenha conhecimento para acreditar que ele é tão capaz quanto o ouvinte.

Por outro lado, para a professora C a falta de contato com o ouvinte que não seja do círculo familiar acentua essa insegurança, muitas vezes eles são os únicos surdos de uma família de ouvintes e quando vão para a empresa vem aquele medo.

Os resultados apontam que a DERDIC se prepara a cada turma de jovens que são admitidos no Projeto Aprendiz no intuito de receber da melhor forma possível e por isso a sua metodologia não é fechada. Uma vez que é levado em consideração as especificidades de cada surdo, assim como no grupo observado a única característica comum apresentada é a surdez, questões como escolaridade, experiências profissionais, idade, repertório social e até mesmo a forma de comunicação são questões que diferem de um surdo para o outro. Isso demonstra um cuidado dos profissionais em prestar não apenas um serviço de qualidade, mas um acolhimento que muitas vezes se torna customizado.

A qualidade do acolhimento depende tanto do ser humano quanto, também, da qualidade da organização dos serviços, do cuidado com que foram programados os detalhes, das condições nas quais trabalham os responsáveis pelo acolhimento, etc. [...] Qualquer que seja o modelo de organização adotado, é preciso saber que a

qualidade do acolhimento depende do bom funcionamento dos serviços e que não se pode exigir dos responsáveis pelo acolhimento serem sorridentes e amáveis se nada for feito para facilitar as suas tarefas, e se não forem colocados à sua disposição as ferramentas necessárias para o bom acolhimento. (BIAGIO 2006, p.147).

O acolhimento é uma condição da hospitalidade e está inserido na prestação de serviços, pois diante da necessidade do homem que é um ser social, numa prestação de serviço existe um fato relacional da pessoa com o cliente. (BIAGIO,2006).

O acolhimento é uma mediação que compreende um conjunto de atitudes, de gestos, e de coisas que fazem passar uma pessoa ou uma ideia do exterior para o interior de um lugar ou de uma comunidade e que transforma o estranho em uma pessoa ou uma ideia, conhecida e aceita. É na realidade um fato social. (BIAGIO, 2006, p. 140).

Ou ainda,

Um ato voluntário que introduz um recém-chegado ou um estranho em uma comunidade ou um território, que o transforma em membro desta comunidade ou em habitante legítimo deste território e que, a este título, o autoriza a beneficiar-se de todas ou parte das prerrogativas que se relacionam com o seu novo status, definitivo ou provisório. (BIAGIO, 2006, p. 180).

As observações apontam que diversas atividades são promovidas pelos profissionais do Projeto Aprendiz no sentido de preparar esses jovens para o ingresso na empresa, que sem dúvida é um momento tão importante no processo de inclusão. Um desses momentos observados durante a observação *in loco* foi uma apresentação em *Power Point* realizada por um grupo específico de 10 jovens que foram contratados por uma empresa do setor de *software*. Essa apresentação continha informações de toda a história da empresa, valores, missão, o segmento de mercado, as áreas de atuação e as principais atividades desenvolvidas, entre outras informações pertinentes a empresa que os contrataram.

Segundo a professora foram três dias de pesquisas na internet para que a apresentação ficasse pronta, porque muitos dos termos técnicos eles não conheciam o significado, como por exemplo, a palavra “varejo”. A apresentação foi apresentada para três gestoras da empresa contratante e interpretada por uma das professoras do projeto. E, conforme solicitado por uma dessas gestoras ela filmou a apresentação para mostrar aos demais colaboradores da empresa.

É claro que esse tipo de atividade traz para os jovens aprendizes certo desconforto e nervosismo, mas pode-se observar que eles estavam felizes e comprometidos em apresentar o melhor, estavam vestidos de maneira mais elegante, apresentando uma postura mais séria, antes da chegada das gestoras eles treinaram diversas vezes, sem dúvida foi um momento importante de aproximação com as pessoas que farão parte do cotidiano deles.

Após o término da apresentação os gestores agradeceram, disseram que estavam muito felizes com a pesquisa que eles realizaram sobre a empresa, distribuíram os crachás aos aprendizes, *login* e *e-mail*. Nesse encontro os aprendizes tiraram diversas dúvidas quanto o *e-mail* institucional e o uso da intranet, a festa de final de ano, programa de bolsa de estudos, roupas adequadas para o trabalho na empresa, entre outras. Foi explicado também que é a primeira vez que a empresa contrata surdos para fazer parte do quadro de funcionários.

Ações como essa demonstram que os profissionais que atuam no Projeto Aprendiz sabem da importância que o contato com ouvinte tem para o surdo, no sentido de ampliar as relações e experimentar contatos secundários distantes do ambiente familiar ou escolar é um contato promovido por meio do trabalho que exigirá do surdo uma postura e um tratamento diferenciado. Já que a capacidade de conviver em sociedade e ser incluído no ambiente de trabalho está atrelada aos rituais de hospitalidade, uma vez que são ambientes que se esperam ações de boa educação e hospitalidade, pois “à medida em que o indivíduo se afasta de casa e se expõe a contatos secundários, a intimidade diminui de intensidade e a polidez passa a se impor como norma.” (CAMARGO, 2015. p.48)

O trabalho desempenhado pela DERDIC acontece numa mão dupla: a DERDIC se prepara para fornecer uma qualificação ao surdo e este se prepara para ocupar um posto de trabalho na empresa, praticamente um rito de passagem conforme:

Nesse sentido, nesse jogo de exclusão-integração, a acolhida como parte dos ritos da hospitalidade é uma variedade dos ritos de passagem, com a ajuda dos quais um indivíduo abandona o antigo *status* para adquirir um novo. Nesse caso é o *status* de estrangeiro que é perdido e o de membro da comunidade que é adquirido. (MONTANDON, 2011, p.1171).

Conforme relato abaixo da professora, a DERDIC é reconhecida pelo surdo como um lugar onde ele busca refúgio, acolhimento e orientação para as questões do

seu cotidiano, ele pede auxílio e também indica o Projeto Aprendiz para o amigo, é um lugar de referência, de pertencimento e de posse, ou seja, um lugar de hospitalidade, visto a “Hospitalidade como um modo privilegiado de encontro interpessoal marcado pela atitude de acolhimento em relação ao outro”, (BAPTISTA, 2002, p.157), essa é uma perspectiva que implica numa dimensão ética, segundo Baptista, que se apoia em Lévinas.

Eu acredito, primeiro que é um lugar de referência, desde que eu cheguei aqui eu percebo que surdos de outras épocas, que já passaram por aqui eles vêm aqui em busca de algumas coisas, quando ele precisa de uma conversa, de uma orientação ou de trabalho eles vêm buscar aqui na DERDIC. [...] e eles vão avisando um pro outro. (Professora B)

Para (Baptista, 2002, 2008) os lugares podem ser lugares de hospitalidade, aqueles que convidam a entrada do outro, lugares de pertencimento e de posse, de identificação identitária, lugares que oferecem alimento, refúgio ou ajuda ao próximo numa relação com o lugar e com o outro.

Por serem lugares de relação, os lugares de hospitalidade são, por definição, lugares precários e vulneráveis. Mas é justamente como tal que são preciosos em termos de perfectibilidade antropológica. Diferentes, mas não indiferentes, os seres humanos tocam-se e influenciam-se reciprocamente... (BAPTISTA, 2008, p.12)

Hospitalidade diz respeito a todas as práticas de acolhimento e civilidade e está presente na forma de gerir os espaços que ocupamos e como partilhamos esse espaço para que o mesmo possa ter valor e sentido, espaços onde se trabalha, dorme e onde se compartilham alegrias e tristezas. BAPTISTA (2002; 2008)

A DERDIC é um espaço compartilhado por jovens que muitas vezes já se conhecem ou porque frequentaram a mesma escola e um indica para o outro, ou porque moram próximos, mas diante das observações *in loco* percebe-se que existem amizades que se formam ali no contato diário e na colaboração da execução de tarefas.

Uma vez que não existe dádiva sem uma expectativa de retribuição, e aquilo que se devolve nunca é igual ao bem que inicialmente foi recebido e que a ação não pode ser recompensada no mesmo instante em que é recebida MAUSS (1923-24), quando indagados sobre o que é percebido pelos profissionais da DERDIC como

formas de retribuição pelo o trabalho oferecido no Projeto as respostas apontam para o vínculo que se estabelece e permanece mesmo depois do término do trabalho com a instituição formadora, o desenvolvimento da capacidade do aprendiz, o reconhecimento da empresa pelo trabalho desempenhado pelo aprendiz, entre outros:

O gostoso é esse relacionamento, esse contato e você ver que eles estão progredindo cada vez mais, eles acabam voltando pra dizer: Olha, eu estou em tal lugar. Olha, eu consegui tal coisa. Isso é que é o gostoso, não acaba o vínculo. Vira e meche e eles aparecem por aqui: Olha, eu continuo na empresa, aconteceu isso e aquilo. É muito gostoso. (Professora C)

[...] você olha que ele iniciou o curso com muita dificuldade e chega na empresa e a empresa fala: “é o melhor funcionário que tenho”, é muito orgulho porque a gente acreditou nele, a gente não fez por ele, a gente acreditou e ele cresceu e conseguiu corresponder e ver ele feliz: “meu chefe gosta de mim, eu consigo fazer meu trabalho direito. [...] Eles serem contratados exatamente pela qualidade do trabalho, então é uma satisfação muito grande de contribuir para o crescimento dele. (Professora B)

Já para a coordenadora:

Eu acho que eles não precisam retribuir especificamente para nós, mas eu acho que o fato deles se manterem na empresa, mostrarem que eles estão se desenvolvendo, e que eles estão sendo reconhecidos, estão tendo espaço, estão crescendo é o maior reconhecimento que a gente pode ter [...] a gente fica super feliz de ver que deu certo. (Entrevistada A)

Quando esses jovens retornam à DERDIC para contar as novidades, dividir suas conquistas sinaliza que o espaço da instituição se configurou como um lugar de hospitalidade que para (Baptista, 2002, 2003) as pessoas devem investir na qualidade de relacionamento, nas instituições sociais denominadas como espaços intermédios que estão situadas entre o público e o privado, as creches, escolas e hospitais que são instituições importantes na formação dos valores sociais, pois é dando, trocando e retribuindo que se alimentam as relações. É necessário transformar a escola, o clube desportivo, o local de trabalho ou de lazer, em laboratórios de laços sociais, potencializando a relação social, a paz e solidariedade.

[...] é urgente transformar os espaços urbanos em lugares de hospitalidade. Não uma hospitalidade convencional ou artificial, reduzida a um ritual de comércio e falsa cortesia, mas uma

hospitalidade ancorada no carinho e na sensibilidade que só podem ser dados por outra pessoa. [...] o mundo deve ser transformado num lugar mais humano, num lugar de hospitalidade. (BAPTISTA, 2002, p.162, 163)

É importante ressaltar que existem alguns pontos observados no Projeto Aprendiz que poderiam ser melhorados, pois em alguns momentos a professora está sozinha para um grupo composto por 25 aprendizes que possuem inúmeras dúvidas na execução das tarefas, recursos tecnológicos e mais espaço físico no laboratório, conforme apontado pelos profissionais do Projeto:

Coordenadora do Projeto:

[...] precisaríamos sim de mais horas para essa equipe, mais horas de reunião para gente ter essa equipe mais trabalhada. [...] faltam muitos recursos físicos, incontáveis, às vezes a gente está lá na sala, tem o projetor que quebra, o computador que não dá, [...] se a gente tivesse mais espaço, se a gente conseguisse fazer reuniões por videoconferência, se a gente conseguisse fazer algumas coisas assim, acho que seria bem bacana [...] (Entrevistada A)

Conforme a professora do projeto:

[...] O nosso grupo tem 20 e poucos alunos aí você vai para o laboratório de informática e você perde umas 3 ou 4 máquinas, você acaba mudando o seu planejamento [...] você pega o note também não dá para ligar porque você precisa de internet. É mais recursos materiais mesmo. Professora C

A inclusão do jovem aprendiz na empresa

Uma das empresas parceiras do Projeto é uma Multinacional alemã do segmento farmacêutico que contratou 25 jovens aprendizes do Projeto Aprendiz da DERDIC no ano de 2014 e mediante entrevista concedida pela gestora de RH ela relata que a experiência trouxe um grande desafio porque a empresa não tinha uma cultura de inclusão e que a questão da língua no primeiro momento assusta, mas que a questão do acolhimento envolve outros pontos como ser empático e se colocar no lugar do outro e querer entender o que o outro está falando.

Esses jovens foram contratados para diversas áreas dentro da empresa, observando o potencial de cada um, alguns foram inseridos em áreas mais operacionais e outros para atividades administrativas, levantamento realizado junto com os profissionais do Projeto Aprendiz.

Para a gestora de RH a contratação desses jovens aprendizes tem como foco o escopo de atividades, na responsabilidade e no desenvolvimento humano e não um foco nas atividades operacionais e na conotação da caridade humana.

[...] a gente foi descobrindo que tinha a capacidade de inserir um profissional, mas não no sentido de caridade. Eu preciso que a pessoa entre aqui, ela tenha atividade, ela entre aqui e ela tem um escopo de responsabilidade, não é alguém que vai ficar na xerox, que vai ficar digitalizando documentos. Não que eles não façam isso, mas esse não é o foco. O nosso objetivo é desenvolver melhor essas pessoas para que elas não ficassem a mercê de uma vaga no operacional pra que a gente pudesse utiliza-las em outras áreas também. Esse é o nosso grande objetivo hoje, é pra isso que a gente tá trabalhando. (Entrevistada D)

Outro ponto observado na contratação da pessoa com deficiência está na relutância na contratação e no despreparado para entrevistar e gerenciar pessoas com deficiência, observado também na pesquisa realizada em 2014 pela I.Social: 56% dos gestores tem resistência em contratar a pessoa com deficiência e 93% afirmam que precisam se informar mais para entrevistar e gerenciar pessoas com deficiência.

Por isso a necessidade dos profissionais da DERDIC em preparar os gestores para lidar com o surdo. Os gestores recebem orientação para cobrar as responsabilidades que esses aprendizes têm no desenvolvimento das atividades como qualquer outro funcionário que conforme relatado pela professora C é exigir deles da mesma forma que é exigido de qualquer funcionário ouvinte ou aprendiz ouvinte, porque eles são capazes e o gestor precisa cobrar. Porque um dos objetivos do Projeto Aprendiz segundo a professora B é formar profissionais produtivos, aptos a atuarem nas funções administrativas.

A formação no Projeto Aprendiz tem um enfoque na atitude, no potencial de cada um, trabalhando as competências e habilidades necessárias para que ele possa resolver problemas e sair da linha de produção o que para o surdo é um salto muito grande e é claro que muitas vezes o conhecimento que ele possui não dá conta e essa é uma das dificuldades enfrentadas pelos profissionais que atuam no Projeto.

Sabe-se que um dos entraves no processo de inclusão da pcd é a baixa qualidade das vagas oferecidas, conforme revelado na pesquisa da I.Social: que 51% dos pcds declaram que a qualidade das vagas oferecidas são regulares e poderiam ser mais adequadas ao perfil profissional e 18% declaram ruins, ou seja, totalmente

inadequadas ao perfil profissional, o processo de seleção não prioriza às competências do candidato, mas tem como foco a deficiência, invertendo o processo de seleção.

Embora, a grande maioria das empresas só contrate (pcd) pela obrigatoriedade do cumprimento da Lei de Cotas, conforme pesquisa da I.Social: 81% dos gestores de Recursos Humanos contratam (pcd) para cumprir cotas; 4% porque acreditam no potencial delas e 3% porque valorizam a diversidade.

Os resultados obtidos pela pesquisa evidenciam que sem a obrigatoriedade seria muito mais difícil o acesso dessas pessoas ao trabalho. O que para o Entrevistado E as empresas na verdade não querem contratar, na verdade a grande maioria dos empresários não tem nenhum sentido social, o empresário é capitalista e muitas vezes só contrata quando há uma fiscalização e multa e ao contratar a pcd a coloca num lugar separado onde não há interação com ninguém e essa pessoa não vai se sentir integrada e muito menos feliz.

Ainda que a contratação da (pcd) esteja atrelada a exigência da Lei de Cotas, os resultados apontam que existe a questão da imagem da empresa no mercado, pois o descumprimento da contratação corrobora para uma imagem negativa da empresa. Motivo esse que fez com que a empresa contratasse 25 jovens do Projeto Aprendiz:

Tem a questão da cota, mas tem a imagem que a empresa estava passando para o mercado sendo reincidente, a gente já tinha sido autuado, e mesmo assim a gente não tinha conseguido atingir a cota [...] a falta do atendimento da cota trazia uma imagem ruim para a empresa[...] Entrevistada D

E por outro lado, é também observada uma mudança significativa na cultura das empresas no tocante do acolhimento desses indivíduos, conforme observado pela Coordenadora do Projeto Aprendiz que com o tempo passa a existir uma mudança dos dois lados, no sentido de aceitação dos gestores que se doam muito durante os primeiros meses, dando treinamento, feedback e por outro lado os surdos também correspondem muito bem o que corrobora no processo de inclusão.

Uma empresa inclusiva seria aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações ao ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão

só para citar alguns itens que devem ser observados. (VIANA, 2010, p. 148)

Após os primeiros seis meses no Projeto o jovem aprendiz é inserido na empresa para que assim a inclusão ocorra de fato. Esse é um dos momentos que gera muita expectativa, insegurança e vulnerabilidade do primeiro dia de trabalho que desperta inúmeros receios. Por isso, existe uma preocupação evidente do Projeto Aprendiz em preparar esses jovens para o momento de inclusão na empresa o momento inaugural:

A hospitalidade implica a acolhida como momento inaugural do encontro; mas, se a hospitalidade pressupõe sempre a acolhida, uma resulta de uma lei superior da humanidade, um direito natural, um princípio ético inalienável e sagrado, a outra se traduz em modalidades práticas particulares segundo as formas jurídicas e políticas próprias a cada Estado. [...] (MONTANDON, 2011, p.1173).

Trata-se de uma relação de alteridade, que supõe diferentes formas de acolhimento e inclusão do outro, do diferente, como os deficientes, os grupos minoritários, aqueles que estão em condição de vulnerabilidade social, onde a diferença muitas vezes resulta na exclusão social devido à precariedade nas relações sociais, do receio de conviver com o diferente.

Os estereótipos, que são conceitos ou opiniões categoriais, e os preconceitos, que são conceitos ou opiniões negativas com relação ao outro (indivíduos, grupos ou categorias sociais), se fundamentam em “teorias ingênuas” sobre o mundo, frequentemente falsas. [...] em alguns casos a discriminação pode chegar a exclusão e à negação de direitos elementares, levando a uma desumanização do outro, que justificaria expressões de desprezo e de medo, acompanhadas de atos de violência material e simbólica contra ele. (JAMUR, 2008, p. 26).

Por conta disso, a necessidade de promover um curso ainda que básico de LIBRAS de 40 horas para aqueles que irão receber esses jovens na empresa e promover um trabalho de sensibilização no Projeto Aprendiz que na verdade são encontros e reuniões entre os surdos e os gestores e tem por objetivo dissipar a formação dos mitos, facilitar e estreitar a relação do gestor com o surdo já no primeiro dia de trabalho na empresa, porque segundo a professora B, os gestores da empresa têm muitas dúvidas de como lidar com o surdo, uma delas envolve a comunicação:

Agora eu não sei se eu posso escrever pra ele. Como é que eu faço? Se eu desenho eu ofendo? Como é que eu posso fazer? Essa primeira conversa com eles e com os surdos derrubam os mitos quando a gente

consegue fazer esse primeiro encontro antes deles iniciar efetivamente na empresa. (Professora B)

O que para a professora C é um sentimento normal porque muitas vezes o ouvinte nunca viu um surdo e ficam mais travados que o próprio aprendiz, mas que com o tempo eles percebem que é possível se comunicar e conviver normalmente.

Sem dúvida a comunicação é um dos fatores que mais assustam os colaboradores das empresas, o receio de não conseguir se comunicar com o surdo que é o mesmo se colocar a mesma situação que a de um anfitrião que recebe um estrangeiro que se comunica por uma língua própria que nesse caso é LIBRAS provoca sentimentos de insegurança e desestabiliza o ambiente organizacional. Essa foi a experiência relatada pela gestora de R.H., porque o gestor dizia: Como eu vou falar com essa pessoa?.

Como já dito anteriormente faz parte do escopo de atividades do Projeto Aprendiz prestar um Workshop de LIBRAS contendo 40 horas, mas além disso é mostrar para esses gestores que a comunicação irá acontecer de qualquer forma dominando ou não a língua do outro.

Foi um professor daqui da DERDIC até a empresa que é surdo e deu um show para gente e mostrou que a comunicação falada ela é o que menos importa se você pensar que o professor era surdo e que ele conseguiu ensinar muito de comunicação para todo mundo, a gente percebeu que o fato deles serem surdos não ia impedir da gente ter um bom relacionamento ou da gente se entender dentro do ambiente de trabalho. Foi excelente porque depois do curso os gestores ficaram mais tranquilos. [...] E foi justamente aí que a gente começou a mudar o cenário. (Entrevistada D)

Se por um lado existe um receio em como lidar com o outro, os resultados apontam que existe uma dedicação por parte dos colaboradores em relação ao surdo que é percebida pela gestora de R.H. principalmente no que reflete na comunicação entre o surdo e os ouvintes da empresa:

[...] a gente tinha uma apostila que tinha os sinais o que cada sinal queria dizer, material fornecido pela DERDIC e os outros colaboradores que não fizeram o curso ficaram sabendo que tinha uma apostila. Então eles começaram a procurar o RH porque queriam ter acesso para ser mais fácil a comunicação. Então é normal hoje você ver nas áreas as pessoas com o aplicativo de LIBRAS que ela fala e o bonequinho mostra como faz e ela faz pro aprendiz, é comum ver isso hoje nas áreas coisa que se fosse há um ano e meio atrás eu não poderia imaginar que todo mundo estaria tão envolvido e foi surpreendente. (Entrevistada D)

Esse engajamento dos colaboradores movidos num primeiro momento pela curiosidade que todo estrangeiro desperta quando chega com a sua cultura e sua língua própria, desperta também o desejo de querer se comunicar com ele, de decifrar o seu código, a sua Língua, seja por meio de uma apostila ou pelo uso de um aplicativo, o desejo de estabelecer uma comunicação contribui positivamente no acolhimento e na condição de bem estar do surdo na empresa.

Eles se esforçam na comunicação da troca dos dois, estranham por ser um diferente e não saber como se colocar, eu acho que na sua maioria a gente vê eles apostando, apostando que eles são capazes, tentam conversar com eles de algum jeito, alguns fazem um monte de mímica e a gente chega lá eles tem um dialeto que é deles, mas é uma forma de comunicação, o surdo vai trocando com eles e ele vai aprendendo os sinais. Eu vejo também os ouvintes tipo “vamos lá vamos tentar”. Na sua maioria eles investem, eu não vejo alguma rejeição por ser surdo. (Professora B)

Essas ações contribuem para que o surdo se sinta valorizado quando ele percebe que o gestor está próximo dele, que é capaz de se comunicar com ele, que se preparou para recebê-lo:

Mas como a empresa já é preparada pela gente, porque eles são obrigados a fazer o curso de Sinais porque faz parte do pacote para justamente saber acolher e receber esses alunos, eles ficam felizes de ver isso, porque eles não veem em outros lugares, eles não esperam isso. Nossa! Meu chefe sabe a Língua de Sinais! O básico, mas sabem, um oi, uma boa tarde. E aí vem uma motivação muito grande, eles querem trabalhar, eles se sentem valorizados com isso também. Eu sou o surdo e o ouvinte tá lá em cima e depois eles percebem que não é isso. Eles são valorizados lá dentro e aqui pra gente também. (Professora C)

No tocante à questão do acolhimento ficam evidentes na fala da gestora e das professoras que a empresa foi preparada pela DERDIC para acolher esses jovens, os gestores foram preparados para o acolhimento desses jovens, uma vez que o acolhimento é o momento inaugural da hospitalidade, acolher é receber, proteger e aceitar o outro. (BIAGIO, 2006)

Desta forma, acredita-se que as ações da DERDIC extrapolam o seu espaço de Instituição qualificadora instrumentalizando e promovendo ações para que o surdo seja acolhido da melhor maneira possível também na empresa.

Quando eles vão é uma conquista muito grande, tem um lugar, sou reconhecido como funcionário, às pessoas vem e falam comigo, eles acham o máximo, a conquista de conseguir reconhecer e fazer o trabalho, principalmente no início que eles vão se apropriando de como é realmente lá e eles reconhecerem que eu sou capaz, eu dou conta, eu posso crescer, eles vem trazendo uns retornos super felizes...é muito legal quando eles dão feedback para o gestor: eu gostei que você fez algum sinal comigo, você me apresentou pra todo mundo, eu consegui fazer o trabalho. É bem bacana. (Professora B)

Por outro lado, o jovem aprendiz quando percebe que é bem recebido pelos gestores e colaboradores da empresa e que já conquistou o seu espaço é observado pelos profissionais do Projeto certa acomodação, porque ele começa a relaxar e demonstrar falta de atenção na entrega das atividades. É nesse momento que se faz necessário um trabalho de orientação para que ele entenda que é necessário continuar mostrando sua capacidade para conseguir ser efetivado na empresa.

Observa-se que o surdo precisa compreender que ele é o protagonista nesse processo de inclusão e que para ele se desenvolver é preciso sair da zona de conforto e mostrar um bom desempenho no trabalho como qualquer outro funcionário contratado pela empresa.

[...] se o surdo perceber que para ele ficar, para ele se manter, para ele fazer uma carreira, ele tem que sair também desse lugar que às vezes ele se acomoda, estou fazendo isso e então vou fazer para o resto da vida. Não é assim, não é para nenhum de nós. Isto também é uma coisa que a gente tem que trabalhar com eles, a gente tem que trabalhar metas, planos, metas pessoais, plano de desenvolvimento, são coisas que eles nunca ouviram falar, empreendedorismo. [...] Isso tudo são coisas que durante esse trabalho dos dois anos a gente tem que fazer com eles. (Entrevistada A)

Visto que esse protagonismo fica comprometido quando o deficiente adota uma postura que o coloca na posição de coitado, o que acaba atrapalhando o seu desempenho profissional.

[...]o deficiente precisa parar de se fazer de coitado quando é conveniente, precisa trabalhar com afinco, precisa criar uma responsabilidade profissional, eles acham que entram numa empresa e pode faltar o dia que quiser o dia que chove não vai, simplesmente porque ele é deficiente porque ele é um coitado, ele mesmo aproveita dessa coisa de coitado, isso tem que acabar, ele tem que se ver como uma pessoa comum, um funcionário comum, que tem seus direitos e suas obrigações.(Entrevistado E)

Quando indagada quanto ao número de jovens aprendizes contratados no início do Projeto e quantos ainda estão na empresa, a gestora de Recursos Humanos informou que dos 25 aprendizes contratados restaram 18 por diversos motivos: como a falta de maturidade e resiliência que ela acredita que sejam por conta da idade desses jovens e ainda aqueles que não se adéquam ao ambiente organizacional e na primeira dificuldade desistem do trabalho. E, acrescenta dizendo que efetivaria esses jovens após o término do contrato, ela conta que contrataria os 18 aprendizes, porém, por conta de um incêndio na empresa que destruiu toda a parte de estoque comprometendo todas as atividades na empresa infelizmente o cenário mudou:

Foi o que eu coloquei para os aprendizes que a gente tem 18 e o contrato deles termina em novembro e agora o meu cenário tá um pouco mais instável por conta do incêndio, mas se a gente tivesse conversado há três semanas, eu diria pra você que todos eles têm as vaga da efetivação garantida. (Entrevistada D)

Para a gestora o jovem aprendiz conquistou o seu espaço na empresa, ganhou sua autonomia, conhece o escopo de atividades, tem as suas obrigações e tarefas a serem desempenhadas, mas mesmo assim algumas situações ainda ocorrem, uma vez que a hospitalidade é uma relação imperfeita e inacabada, pautada na relação de alteridade, onde não se exclui o diferente, não o segrega porque ele é diferente e tem uma visão de mundo diferente. (GOTMAN, 2003)

Hoje o aprendiz ele já conseguiu conquistar o seu espaço, hoje ele tem o espaço dele, com o escopo de atividades. Se o gestor dele não vai, ele sabe exatamente o que fazer, então, ele não tem mais esse apoio, ele não tem mais essa dependência[...] Um ou outro tem mais dificuldade é normal. O português às vezes não é tão fácil, coisa simples que pra nós no nosso mundo é simples, já tivemos caso do aprendiz, por exemplo, perguntar o que era recepção. Como explicar o que é recepção? Porque pra nós é tão obvio. (Entrevistada D)

Na avaliação da gestora o trabalho desempenhado pelos profissionais da DERDIC no Projeto Aprendiz é um trabalho excelente e mais assertivo uma vez que a equipe domina o assunto e tem pessoas específicas para cada área fazendo com que o processo seja mais rápido e que ela gostaria que todas as 15 unidades da empresa no Brasil pudessem contar com o mesmo Projeto Aprendiz. Porque nessas unidades as cotas são preenchidas, porém não com tanto zelo, não tem um trabalho de acompanhamento e sensibilização que o Projeto Aprendiz possui.

Como um dos pontos a ser melhorado é apontado pela gestora a necessidade de adequar o Contrato em relação à quantidade e permanência desses jovens no Projeto Aprendiz:

Não sei nem se existe uma solução para esse meu problema, por exemplo, a gente começou com uma turma de 25 e no meio do caminho eu fui perdendo alguns, só que a minha cota continuou a mesma, minha cota não diminuiu, fica inviável eu colocar alguém da DERDIC ou algum outro profissional para suprir essa vaga, porque essa pessoa, perdeu todo o tempo do curso. [...] O valor do meu projeto ele não muda e quando a gente fala em custo para a empresa e que eu paguei na minha nota para 25 pessoas e eu pago hoje o mesmo valor para minha nota de 18, essas questões fazem a diferença. (Entrevistada D)

Os resultados apontam que esses jovens aprendizes conquistaram o seu espaço na empresa e que a partir desta conquista o surdo se sente mais fortalecido para experimentar novos ambientes, pois o receio de se comunicar com os ouvintes vai se dissipando, ele vai se acostumando a construir novos laços sociais, fato notado pela gestora de R.H. :

A gente faz um happy hour e eles vão. Hoje a gente faz uma festa de final de ano que é do outro lado da cidade e eles estão presentes, fantasiados. Está sendo super bacana. (Entrevistada D)

Coordenadora do Projeto Aprendiz:

De um modo geral a gente tenta trabalhar com eles como se relacionar melhor com as pessoas, como facilitar a comunicação com o ouvinte e eu acho que quando a gente instrumentaliza isso de alguma forma você está ajudando ele a trabalhar também nessas relações, que são fora do espaço do trabalho e fora do espaço da escola. (Entrevistada A)

De certa forma, o aprendiz vai se sentindo mais seguro, mais preparado para se socializar com os ouvintes em outros contextos que ultrapassam os muros da escola e da empresa, as relações são potencializadas e a sociabilidade aumenta como observado em alguns *Shopping Centers* já que o surdo como qualquer outro adolescente, jovem ou adulto, a partir de agrupamentos espontâneos escolheram alguns *Shoppings Centers* como espaço de lazer, agrupamentos de surdos podem ser observados nos *Shoppings Santa Cruz e Tatuapé* situados na cidade de São Paulo, e, conforme os resultados apresentados por Ferrari (2010), esses agrupamentos de surdos que utilizam uma língua própria, ou seja, a LIBRAS – Língua

Brasileira de Sinais, se reúnem em locais públicos, bem como, nos *Shopping Centers* para conversar, namorar, ir ao cinema, o que tem contribuído para a maior inclusão desses grupos, ainda que permaneçam mais fechados entre si, como uma comunidade.

Conforme Sasaki (1997) a partir da década de 60 iniciou-se um movimento a fim de inserir pessoas portadoras de deficiência na educação, trabalho, família e lazer. No final dos anos 80 e início dos anos 90, buscou-se a integração social do deficiente, com o objetivo de possibilitar que o mesmo estivesse apto a romper com todas as barreiras existentes na sociedade, exigindo muito pouco da sociedade. Essa condição conforme já visto difere do conceito de inclusão social definido por SASSAKI (1997) como um processo de mão dupla onde as pessoas com necessidades especiais se preparam para desempenhar suas atividades sociais e a sociedade se adapta para uma incluir esses indivíduos no seu cotidiano.

Tão importante quanto o trabalho as atividades de lazer tem um caráter de desenvolvimento pessoal, seja pela prática de um esporte, a leitura de um livro, assistir a um espetáculo ou a um filme, atividades de lazer cultural, que contribuem para o autodesenvolvimento do homem. O lazer também visto como uma atividade de desenvolvimento social, ajudando o homem a compreender sua posição na sociedade, no grupo, na comunidade, [...] “vão se alargando as fronteiras de seu mundo, intensificam-se as comunicações, nos contatos que mantém – o que, certamente lhe trará a natural ampliação de seu sentimento de responsabilidade social”. (REQUIXA, 1980, p.51)

Magnani (2009) observou os surdos em festas juninas promovidas por escolas e associações e também em praças de alimentação de alguns *Shopping Centers* e relata que no “pedaço” eles exercem sua língua e cultura própria e se apropriam desses espaços, não se configurando a exclusão devido a uma deficiência.

A comunidade surda não é única e universal, é plural, mas ao mesmo tempo, se constitui no encontro com o seu semelhante. Essa identificação não é construída no vazio, mas em locais determinados, em ‘locais de transição’, e são nesses lugares que os surdos se encontram com outros surdos, trocam representações e organizam novos ambientes discursivos. (FERRARI, 2010, p.22)

Agrupamentos espontâneos de deficientes auditivos também foram observados no Shopping Boa Vista, no Recife, conforme BEZERRA (2005)

Quem vai numa sexta-feira à noite ao Boa Vista pode encontrar desde grupos de deficientes auditivos comunicando-se euforicamente a adolescentes trajando preto e consumindo drogas na parte externa, após o término do expediente. A articulação social da diferença parece não ser tão complexa nesse ambiente, onde o hibridismo cultural emerge na perspectiva das minorias, que são maioria nesse caso. (XXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, Uerj, 2005).

Muitas vezes, o modelo de sociedade coloca os deficientes em desvantagens para desempenharem seus papéis sociais uma vez que cria ambientes restritivos, rejeição a minorias, desinformação quanto às deficiências e atitudes discriminatórias, o que Sasaki (1997) chama de “Modelo Social da Deficiência”.

Existe uma sinalização clara na efetivação e elaboração de Projetos de Lei que assegurem cada vez mais o direito ao lazer dos deficientes, conforme o Projeto de Lei⁴ nº 170/2013 da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo/SP, que pretende obrigar sessões especiais de cinema para deficientes visuais e auditivos nas salas cinematográficas do Estado.

Conforme observado por Ferrari (2010) nos agrupamentos espontâneos no *Shopping Santa Cruz* na cidade de São Paulo, pode-se notar que jovens surdos que utilizam a LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), foram contratados por estabelecimentos da praça de alimentação para melhor atender os clientes deficientes auditivos que elegeram aquele shopping como espaço de lazer.

⁴ **Artigo 1º** - Fica assegurada a exibição de sessão especial restrita e adaptada aos deficientes auditivos e visuais para cada filme em exibição nas salas de exibição cinematográfica ou videofonográfica de filmes de curta, média ou longa metragem do Estado, a fim de atender ao disposto no artigo 23, inciso V, da Constituição Federal.

Parágrafo único – Para o cumprimento do disposto neste artigo, a entidade deverá promover a exibição semanal de uma sessão especial adaptada para os deficientes auditivos e para os deficientes visuais.

Artigo 3º - Para fins de cumprimento do disposto no “caput” do artigo 1º desta lei, a respectiva entidade deverá:

I - disponibilizar fones de ouvido, sem fio, para deficientes visuais; e

II – adotar o sistema de legendas *closed caption*, em cada filme, para os deficientes auditivos.

Os resultados apontam nos questionários aplicados há três jovens atendidos pelo Projeto Aprendiz com idade de 17; 19 e 20 anos que eles vão aos *Shoppings Centers* para passear, fazer compras e se divertir com amigos surdos e ouvintes.

Desta forma, as ações do Projeto Aprendiz colaboram e instrumentalizam esses jovens para que eles se sintam mais seguros em exercer o seu direito a cidadania e a convivência proporcionada pela inclusão no trabalho, acaba por estender sua ação para fora dos limites do espaço da escola e da empresa potencializando a sociabilidade em outros espaços.

Diante das entrevistas pode-se observar que existe uma relação de interesses de ambas as partes, pois se de um lado a empresa precisa contratar pela obrigatoriedade da Lei de Cotas, do outro lado o Projeto Aprendiz busca não apenas capacitar o jovem surdo, mas prepará-lo para um protagonismo na sociedade como um todo. A ideia não é colocá-lo em funções de baixa qualidade, mas mostrar que ele pode entregar e contribuir com os resultados da empresa assim como qualquer funcionário.

Para a gestora de Recursos Humanos a exigência do cumprimento da Lei de Cotas foi um dos fatores determinantes para que houvesse o interesse na contratação desses jovens, por outro lado, a empresa estava preocupada também em melhorar sua imagem no mercado, que segundo ela, negligenciar o cumprimento da cota afeta negativamente na imagem da empresa e que a contratação desses jovens atendidos pelo Projeto Aprendiz não foi pautada na caridade, mas no sentido de desenvolver profissionais capacitados para atividades relevantes no contexto empresarial.

A comunicação ainda é um dos fatores que mais assustam os colaboradores, e um dos pontos principais destacados pela gestora da empresa contratante, foi todo o cuidado dos profissionais do Projeto Aprendiz em fornecer um *Workshop* de LIBRAS para os gestores da empresa, promovendo assim um ambiente mais acolhedor para o surdo, uma vez que a empresa tem a oportunidade de conhecer a cultura surda.

Segundo os profissionais do Projeto Aprendiz, a falta de repertório social, uma educação empobrecida e uma autoestima baixa são os principais fatores que dificultam o treinamento desses jovens e comprometem muitas vezes o seu ingresso no mercado de trabalho. Por isso, a necessidade de um treinamento amplo e técnicas que desenvolvam diversos aspectos nesses jovens atendidos pelo Projeto.

No tocante de pontos a serem melhorados, os profissionais do Projeto Aprendiz citam a precariedade das instalações e equipamentos, a falta de espaço físico, a necessidade de investimentos em tecnologias e o quadro enxuto de funcionários como pontos a serem melhorados no Projeto Aprendiz.

E, conforme relatado pela gestora da empresa ela gostaria que o Projeto Aprendiz se estendesse para todas as filiais da empresa o que demonstra um reconhecimento e satisfação com o trabalho exercido pelos profissionais do Projeto Aprendiz, mas que ela vê como um ponto a ser melhorado à adequação no contrato em relação à quantidade e permanência desses jovens, uma vez que por motivos diversos alguns deles não permanecem no emprego e mesmo assim a empresa é obrigada a manter o mesmo valor estabelecido no início do Contrato firmado com a Fundação São Paulo.

Instrumentalizar esses jovens surdos para que eles possam estender sua participação na sociedade em ambientes fora do contexto escolar é um dos objetivos do Projeto Aprendiz e conforme observado pela gestora eles conquistaram o espaço deles na empresa e estenderam sua participação para fora do ambiente profissional participando de festas e eventos.

Para os profissionais do Projeto Aprendiz como forma de reconhecimento e agradecimento pelo trabalho exercido no Projeto, são citados: o relacionamento que permanece mesmo após o término do Projeto Aprendiz porque esses jovens veem na Instituição um lugar de apoio, refúgio e ajuda para as questões do cotidiano e as conquistas que eles conseguem no percurso de suas vidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Terceiro Setor é um espaço de participação e engloba múltiplas formas de atuação, através das quais os cidadãos doam seu tempo, seu trabalho e suas habilidades para suprir certas necessidades sociais.

O presente trabalho procurou mostrar a relevância das Instituições do Terceiro Setor no provimento da educação especial, qualificação e capacitação da pessoa com deficiência (pcd) e em especial o surdo atendido pelo Projeto Aprendiz promovido pela DERDIC objeto de estudo do presente trabalho.

A criação de espaços para esse tipo de atividade e atendimento, tem como objetivo a inclusão do surdo no mercado de trabalho e vem preencher lacunas deixadas pelo Estado e de certa forma, pelo mercado que se destina a outro publico.

O Projeto Aprendiz atende jovens que vem de uma escolaridade e um repertório social empobrecido, muitas vezes por frequentar escolas que não estão preparadas para recebê-los. Além disso, somente a Legislação não consegue atender de maneira satisfatória as especificidades de cada deficiência. A ausência de contato com ouvintes fora do ambiente familiar compromete o desenvolvimento social desses indivíduos. Por isso, a necessidade de incluir essas pessoas no ambiente de trabalho que de certa forma amplia as relações dentro e fora do ambiente escolar como no caso dos agrupamentos espontâneos de surdos nos *Shopping Centers*.

O processo de inclusão demanda horas afincos de treinamento, estudos, reuniões e dinâmicas. É um trabalho praticamente customizado, por isso não se pode falar que existe uma única metodologia de ensino, pois a cada turma que ingressa no Projeto Aprendiz a construção de novos saberes é necessária para o alcance dos objetivos do Projeto e das empresas parceiras. É um trabalho repleto de erros e acertos, de idas e vindas e de um acompanhamento focado na inclusão e na permanência desses jovens na empresa.

Para que a inclusão ocorra de fato, a empresa precisa estar disposta e ir de encontro aos mesmos objetivos, demanda esforços dos dois lados é necessário entender que o outro é diferente e possui suas potencialidades, muitas vezes se faz necessário sair do lugar de conforto e da acomodação e se adaptar para que o acolhimento aconteça de fato. Por esse motivo precisa existir uma parceria muito forte

com a empresa para que realmente a inclusão aconteça de fato, às vezes é necessário buscar outra área que acomode melhor o aprendiz, assim como, investigar se realmente a empresa e os colegas de trabalho estão colaborando para o desenvolvimento do aprendiz, ou ainda, checar se a postura do aprendiz está condizente com o esperado pela área, aspectos que demandam uma observação constante da entidade formadora.

A inclusão ainda é um processo difícil, porém, necessário, principalmente com o advento da obrigatoriedade da Lei de Cotas, que ampliou a oportunidade desses indivíduos a desfrutarem do direito social do trabalho. Inclusão demanda ações de acolhimento e adaptação na empresa que recebe o deficiente. É um olhar atento para as questões da alteridade que possibilitam o reencontro e potencializam as relações sociais.

O Projeto Aprendiz aqui estudado está pautado na perspectiva do emprego apoiado, no sentido de primeiro contratar para depois treinar e por privilegiar o processo de inclusão durante o treinamento na empresa, não é um treinamento isolado sem uma perspectiva de contratação.

Ainda que esse tipo de capacitação seja vista pela metodologia do Emprego Apoiado como oficina protegida, ou seja, lugar que privilegia o contato e treinamento somente com indivíduos que possuem a mesma deficiência, ao acompanhar esse grupo de 24 jovens surdos foi possível constatar que diversas ações são promovidas para que o aprendiz possa estreitar suas relações com os gestores, nos primeiros seis meses do Projeto que é o período que o treinamento acontece nas dependências da DERDIC.

Os jovens atendidos pelo Projeto Aprendiz se sentem mais seguros para exercer seu direito ao trabalho, o acolhimento por parte dos colegas de trabalho se torna facilitado uma vez que a empresa também é preparada para acolher o aprendiz no ambiente organizacional e o surdo é inserido gradativamente no contexto da empresa, fazendo com que aumente significativamente as possibilidades de acerto e permanência no emprego.

O espaço da instituição é um lugar de hospitalidade e acolhimento onde eles se reconhecem e se sociabilizam uma vez que esses aprendizes interagem com o espaço e se sentem pertencendo a um grupo que possuem uma característica

comum, portanto é um lugar de identificação identitária, que potencializa as relações desses jovens que tem como objetivo a colocação profissional. É um lugar de referência onde esses jovens buscam acolhimento, refúgio e conforto e retornam sempre que necessário ou simplesmente para contar as novidades.

A frequência ao Projeto é uma maneira de instrumentalizar esses jovens para se relacionar melhor com as pessoas e facilitar a comunicação com o ouvinte. Ajudando ele a trabalhar também nas relações que são fora do espaço do trabalho e fora do espaço da escola, mostrando para esses indivíduos que é possível tomar diversos espaços e assim como observado por Ferrari (2010) como tantos outros jovens independentes fazem uso do *Shoppings Centers* como espaço de lazer.

No mundo de hoje, em função da sua complexidade se tornou necessário discutir e descobrir como construir novos centros de ação nos quais o setor civil possa contribuir num desdobramento de parcerias para atender as necessidades sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRASCE – **Associação Brasileira de Shopping Centers**. Disponível em <<http://www.portaldoshopping.com.br/numeros-do-setor/grandes-numeros>> Acesso em 02/06/2014

APAE-SP – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais. Disponível em <www.apaesp.org.br> Acesso em 03 de março de 2014.

ARANTES, Valéria Amorim. **Inclusão Social: pontos e contrapontos**. São Paulo: Editora Summus, 2006.

BAPTISTA, I. **Lugares de Hospitalidade**. In: DIAS, Celia Maria de Moraes (Org). Hospitalidade, Reflexões e Perspectivas. São Paulo: Manole, 2002.

BAPTISTA, I. **Dar rosto ao futuro. A educação como compromisso ético**. Porto: Profedições, 2005.

BAPTISTA, I. **Hospitalidade e eleição intersubjectiva: sobre o espírito que guarda os lugares**. Revista Hospitalidade. São Paulo, ano V, n. 2, p. 5-14, jul.- dez.2008.

_____. **De uma cidade educativa a uma cidade educadora: o lugar da escola**. Jornal A Página. Ano 12, nº 128. nov.2003.

BASTOS, S.; BUENO, M. S.; SALLES, M. R. R. **Turismo e Imigração: por uma política de hospitalidade no Brasil entre 1937 e 1951**. Revista Rosa dos Ventos. Abr-jun, 2014.

BASTOS, Senia. Ativação do patrimônio nas práticas de hospitalidade. In: COSTA, E. B. da; BRUSADIN, L. B.; PIRES, M. C. (Orgs.). **Valor patrimonial e turismo: limiar entre história, território e poder**. São Paulo: Outras Expressões, 2012, v. 1, p. 213-219.

BENVENISTE, Émile. Hospitalidade. In: _____. **O vocabulário das instituições indo-européias. economia, parentesco, sociedade**. Campinas: Ed. da Unicamp, v.1, 1995, p. 87-101.

BETTI, Alexandre Prado. **Emprego Apoiado**. São Paulo: Edição do Autor, 2011.

_____. **Perspectivas do Emprego Apoiado**. Revista Deficiência Intelectual. Ano 4, número 6, janeiro/junho 2014. p.12-18

BIAGIO, M. Avena. **Turismo, educação e acolhimento: um novo olhar**. São Paulo: Roca, 2006.

BIANCHETTI, Lucídio. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I. M. (Orgs). **Um olhar sobre a diferença**. Campinas: Papyrus, 2012.

BIENENSTEIN, G. **Shopping Center: O Fenômeno e sua Essência Capitalista**. Geographia, Vol. 3, nº6. 2001.

BRITO, Paulo Afonso. Dádiva e Democracia Participativa. In: MARTINS, P. H.; CAMPOS, R. B. C. (Orgs). **Polifonia do Dom**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2006.

BUENO, José Geraldo Silveira. Educação Especial Brasileira. São Paulo: Editora Educ.1993.

CAMARGO, L. O. L. **Educação para o Lazer**. São Paulo: Moderna. 1998.

CAMARGO, L. O. L. **O que é Lazer**. São Paulo: Brasiliense. 2003.

CAMARGO, L. O. L. **Hospitalidade**. São Paulo: Aleph. 2004

_____ **Os interstícios da hospitalidade**. Revista Hospitalidade. São Paulo, v. XII, n. especial, p. 42-69, mai. 2015.

CARLIN, F. **Acessibilidade Espacial em Shopping Centers: um estudo de caso**. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade de Santa Catarina. Florianópolis. 2004

CARTILHA DO CENSO 2010. **Pessoas com Deficiência**. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha/censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf> > Acesso em 06/08/2014.

CENSO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE 1999. Disponível em <<http://portal.inep.gov.br/educacao-profissional>> Acesso em 21/01/2015

COELHO, Simone de Castro Tavares. **Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.

CONSTITUIÇÃO DE 1988. Disponível em <<http://www.portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/constituicao.pdf>> Acesso em 30/08/2014

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Disponível em <<http://www.portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>> Acesso em 30/08/2014

DECRETO nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm> Acesso em 22/04/2014

DECRETO nº 5.598, 1º de dezembro de 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 14/09/2014.

DECRETO nº 7566, de 23 de setembro de 1909. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf>. Acesso em 26 de janeiro de 2015.

DENKER, Ada de Freitas Maneti e BUENO, Marielys Siqueira (Orgs). **Hospitalidade: cenários e oportunidades**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

DERDIC – Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, Disponível em: <<http://www.pucsp.br/derdic>>. Acesso em 23 de outubro de 2013

DERRIDA, Jacques. **Cosmopolitas de todos os países mais um esforço!** Coimbra: Minerva Coimbra, 2001.

DUMAZEDIER, J. **Lazer e cultura popular.** São Paulo: Perspectiva. 1974

Falta de Legendas restringe acesso de surdos ao cinema. Disponível em <<http://www.guiainclusivo.com.br/2012/07/falta-de-legendas-restringe-acesso-de-surdos-ao-cinema/>> Acesso em 06/06/2014

FERRARI, C. C. **Os Agrupamentos Espontâneos de Jovens e Adultos Surdos: um estudo de suas trajetórias e composição.** Dissertação (Mestrado em Educação). Pontífca Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2010

FILHO, Clovis Roberto dos Santos. Período Colonial – Império Transição Monarquia – República. In. FILHO, S. S.; LIMA, S. E, de. **Os (des) caminhos da educação profissional e tecnológica no Estado de São Paulo.** São Paulo: Sintesp, 2008.

FISCHER, R. M. **O desafio da colaboração: práticas de responsabilidade social entre empresas do terceiro setor.** São Paulo: Editora Gente, 2002.

FRÚGOLI JÚNIOR, H.; PINTAUDI, Silvana Maria (Orgs). **Shopping Centers: espaço, cultura e modernidade nas cidades brasileiras.** São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 1992.

GODBOUT, Jacques T. **O Espírito da Dádiva.** Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1999.

GOMES, F. A. (2012). **Acessibilidade a Shopping Centers no Contexto Técnico e de Percepção dos Pedestres: casos em Belém do Pará – Brasil.** Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente Urbano). Universidade da Amazônia. Belém. 2012

GOTMAN, Anne. **La question de l'hospitalité aujourd'hui.** Communications 65. Paris, Seuil, 1997.p.5-18

GRASSI, Marie-Claire. **Hospitalité. Passer lê seuil.** In: MONTANDON, Alain. Livre de l'hospitalité. Paris: Bayard, 2004.

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DOS SURDOS. Disponível em: <http://portalines.ines.gov.br/ines_portal_novo/?page_id=1078>. Acesso em 09 de março de 2014.

IOSCHPE, Evelyn, **3º Setor: Desenvolvimento Social Sustentado.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

H AidAR, Maria de Lourdes Mariotto. **O Ensino Secundário no Brasil Império.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2008.

I.SOCIAL – Soluções em Inclusão Social. Profissionais de Recursos Humanos: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2014. Disponível em <http://www.isocial.com.br/download/prof_rh-expectativas_percepcoes_mercado_trabalho.pdf> Acesso em 13 de junho de 2015.

JAMUR, Marilena. “**Hospitalidade, alteridade e exclusão Social**”. In: BUENO, M. A. hospitalidade no jogo das relações sociais. São Paulo: Editora Vieira, 2008.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. 2ªed. São Paulo: Hucitec, 2000.

LASHLEY, Conrad & MORRISON, Alison. **Em Busca da Hospitalidade: perspectivas para um mundo globalizado**. Barueri, SP: Manole, 2004.

LEI nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Disponível em <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/07/lei-que-regula-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-completa-21-anos>> Acesso em 14/08/2014

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em 20/07/2014

LEI Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso em 15/05/2014

LEI nº 11.274, de 6 de fevereiro de 2006. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11274.htm>. Acesso em 06/08/2014.

LIMA, Silvia Helena de. **A criação do CEETEPS e as reformas neoliberais das últimas décadas**. In: Os (des) caminhos da educação profissional e tecnológica no Estado de São Paulo. Salvador dos Santos e Clovis Roberto dos Santos Filho. São Paulo: Sintesp, 2008.

MAFESOLI, M. **O tempo das tribos**. Rio: Forense Universitária, 1987.

MAGNANI, J. G. C. **Etnografia como Prática e Experiência**. Universidade de São Paulo. Horizontes Antropológicos. Porto Alegre, ano 15, n.32. p. 129-156, Jul/Dez.2009.

MAGNANI, J. G. e SOUZA, B. M. (Orgs.). **Jovens na Metrópole. Etnografias de circuitos de lazer, encontro e sociabilidade**. São Paulo: Editora Terceiro Nome, 2007.

MANTOAN, Maria Teresa Égler; PRIETO, Rosângela Gavioli; ARANTES, Valéria Amorim (Org.) **Inclusão escolar: pontos e contrapontos**. 5ª Ed. São Paulo: Summus, 2006

MANUAL DE TURISMO E ACESSIBILIDADE. Disponível em http://www.turismo.gov.br/turismo/o_ministerio/publicacoes/cadernos_publicacoes/18_Manual_Acessibilidade.html Acesso em 23/05/2014

MARTINS, Paulo Henrique & NUNES, Brasilmar Ferreira. **A Nova Ordem Social: Perspectivas da solidariedade Contemporânea**. Brasília: Paralelo 15, 2004.

_____ A Sociologia de Marcel Mauss: dádiva, simbolismo e associação. In: **Polifonia do Dom**. MARTINS, Paulo Henrique e CAMPOS, Roberta Bivar C. Campos (Orgs). Recife: Editora Universitária da UFPE, 2006.

MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva. Forma e razão da troca nas sociedades arcaicas. In: MAUSS, M. Sociologia e Antropologia, V. II. São Paulo: EDUSP, 1974

MAUSS, M.; Strauss, Claude L.; Ensaio Sobre a Dádiva. Lisboa: Edições 70, 2001.

MARTINS, Paulo Henrique e CAMPOS, Roberta Bivar C. (Orgs). **Polifonia do Dom**. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2006.

MARTINS, Paulo Henrique (Org). **A Dádiva entre os Modernos: discussão sobre os fundamentos e as regras do social**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. Fundamentos de Educação Especial. São Paulo. Livraria Pioneira Editora, 1982.

MEC Disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf Acesso em 10/01/2015

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Secretaria de Atenção à Saúde. Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em <http://www.bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_de_ficiencia.pdf>. Acesso em 06 de agosto de 2014.

MINISTÉRIO DO TURISMO. Disponível em <<http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/.../o.../Cartilha-1Verde.pdf>> Acesso em 12 de maio de 2014.

MONTANDON, Christiane Binet. **Uma Construção do Vínculo Social**. In: O Livro da Hospitalidade: acolhida do estrangeiro na história e nas culturas. São Paulo, SP: Editora Senac, 2011. NORMA NBR 9050/2004. Disponível em <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_g_enerico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf> . Acesso em 01/06/2014>

ONUBR – **A ONU e as pessoas com deficiência**. Disponível em <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-as-pessoas-com-deficiencia/>> Acesso em 23/05/2014

Os Shoppings estão descobrindo um público que consome e merece ser respeitado. Disponível em <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=8710>> Acesso em 25/05/2014

PADILHA, V. **Da Flânerie ao Projeto Demiúrgico do Shopping Center**. R. B. Estudos Urbanos e Regionais. V.8, n.1/Maio.2006

POLÍTICA NACIONAL DE SAÚDE DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saude. Série E. Legislação em Saúde. 1.ª edição. Brasília/DF. 2008

PROGRAMA DE AÇÃO MUNDIAL PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU, 1982). Disponível em <http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/programas_acoes/Arquivos/turismo_acessivel_texto_sobre.pdf> Acesso em 02/06/2014

População na Deficiência no Brasil. Disponível em <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>> Acesso em 02/06/2014

POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL FATOS E PERCEPÇÕES. Disponível em <http://www.febraban.org.br/arquivo/cartilha/Livro_Popula%EAo_Deficiencia_Brasil.pdf> Acesso em 10/09/2014

Projeto de Lei nº 170, de 2013. Disponível em <<http://www.al.sp.gov.br/alesp/busca/?q=legenda+nos+filmes+>>> Acesso em 02/06/2014

Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência das Nações Unidas (ONU, 1982). Disponível <http://www.turismo.gov.br/export/sites/default/turismo/programas_acoes/Arquivos/turismo_acessivel_texto_sobre.pdf> Acesso em 02/06/2014

PRAHALAD, C.K. & HAMEL, Gary. **Competindo pelo Futuro: estratégias inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

PRAHALAD, C.K.. **A Riqueza na Base da Pirâmide: Como erradicar a pobreza com o lucro.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

RATTNER, Henrique. **Uma ponte para uma sociedade sustentável.** São Paulo: Editora Senac. 2012.

REDONDO, Maria Cristina da Fonseca & CARVALHO, Josefina Martins. **Deficiência Auditiva.** Cadernos da TV Escola. Brasília: MEC. Secretaria da Educação a Distância, 2000.

Repasses Públicos ao Terceiro Setor. Tribunal de Contas do Estado de São Paulo. Disponível em:<<http://www4.tce.sp.gov.br/sites/default/files/repasse-publicos-ao-terceiro-setor-dez-2012.pdf>> Acesso em 25/10/2014.

REQUIXA, Renato. **O lazer no Brasil.** São Paulo: Editora Brasiliense. 1977.

REQUIXA, Renato. **Sugestão de diretrizes para uma política nacional de lazer.** São Paulo:SESC, 1980.

RIBEIRO, Vânia Mondego. **A implantação do Ensino Secundário Público Maranhense: Liceu Maranhense.** Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Maranhão. São Luis, 2006.

ROSS, Ricardo Paulo. Educação e Trabalho: a conquista da diversidade ante as políticas neoliberais, In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I.M.(Orgs). **Um olhar sobre a diferença**, Campinas, SP: Papyrus, 2012.

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

SENAI. **Giz e Graxa: meio século de educação para o trabalho/Projeto Memória SENAI-SP**. São Paulo: SENAI, 1992.

SENNET, R. **O declínio do homem público: as tiranias da intimidade**. São Paulo: Cia das Letras, 1988.

SILVA, Adriane G. da. **A Educação profissional de pessoas com deficiência mental: a história da relação educação especial/trabalho na APAE-SP**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2000.

SILVA, Kalina Vanderlei; SILVA, Maciel Henrique. **Dicionário de Conceitos Históricos**. 3º ed. São Paulo: Contexto, 2010.

SILVA, Lucílio Luis. **Educação e trabalho para o progresso da nação: o Liceu de Artes e Ofícios de Ouro Preto (1886-1946)**. Dissertação (Mestrado em Educação Tecnológica) – Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – CEFET/MG, Belo Horizonte, 2009.

SILVA, Ronaldo Menezes da. **O portador de necessidades especiais à luz da lei**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.

SOUZA, Julio Cesar. **Jogadas da Vida: uma história de amor e superação**. São Paulo: Phorte, 2009

SPOSATI, A. (Coord.). **Mapa da exclusão/inclusão social da cidade de São Paulo**. São Paulo: EDUC, 1996.

SUPERDOTAÇÃO Disponível em <http://www.bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/3202/educacao_alunos_aparecida.pdf?sequence=3> Acesso em 20 de outubro de 2014.

SUZUKI, Márcia. Quebrando o Silêncio: um debate sobre o infanticídio nas comunidades indígenas do Brasil. Disponível em <http://www.redemaosdadas.org/wp-content/uploads/2013/11/Quebrando_o_Silencio_cartilha.pdf> Acesso em 20 de maio de 2015.

TOMASINI, Maria Elisabete Archer. Expatriação Social e a Segregação Institucional da diferença: Reflexões. In: BIANCHETTI, L.; FREIRE, I.M.(Orgs). **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. Campinas, SP: Papyrus, 2012.

VALENTINI, Carla Beatris e BISOL, Claudia Alquati. Hospitalidade e Hostilidade: Os (des)encontros com a pessoa com deficiência. In: SANTOS, M. M. C.; BAPTISTA, I. (Orgs). **Laços Sociais: por uma epistemologia da hospitalidade**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2014.

VEBLEN, T. **A teoria da classe ociosa. Um estudo econômico das instituições.** São Paulo: Ática. Coleção Os Pensadores, 1974.

VELOSO, Gastão Ribeiro Pereira. **A relação socioeducativa como prática de relação de dívida.** Cadernos de Pedagogia Social. Universidade Católica Editora Porto. 2012

VIANA, Alvanei dos Santos. **A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas.** Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade do Grande Rio. Rio de Janeiro. 2010.

WEREBE, Maria José Garcia. **Grandezas e Misérias do Ensino no Brasil.** 4ª Edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro. 1970. Disponível em: <<http://www.pucsp.br/derdic.>> Acesso em 23 de out. 2013

XXVIII - CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, UERJ, 2005 - 5 a 9 de setembro de 2005. **Entre lojas e teorias pós-modernas: um passeio pelo Shopping Boa Vista.** Disponível em <<http://www.portcom.intercom.org.br/pdfs/2122415737694859635684007653806080371.pdf>> Acesso em 15/06/2014

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** 3ª Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

Roteiro de Entrevista

Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: educação e trabalho para jovens surdos

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

Entrevistada: Coordenadora do Projeto Aprendiz

Identificação do Respondente:

Nome /Cargo/ Formação/Tempo de atuação no Projeto Aprendiz e na DERDIC

Eu estou como Coordenadora do Programa Aprendiz desde que ele iniciou teve início em 2011, trabalho na PUC de São Paulo desde 1986, então eu já estou aqui há mais de 30 anos, sempre trabalhei com os surdos, minha formação é EDAC eu vim pra cá assim que me formei, convidada pela coordenadora na época era minha professora Maria Eulália, e aí eu fiquei tive experiência sempre com jovens e adolescentes, aí eu sai do ensino fundamental e fui pro EJA pra ser orientadora educacional do EJA, minha formação também é na pedagogia com especialização e orientação educacional e aí eu sai do EJA pra ser coordenadora do Programa Aprendiz.

Formação acadêmica: EDAC – Educação para deficientes da áudio comunicação, hoje não existe mais existe só como especialização, na época a formação era já de 4 anos EDAC, já fazia vestibular para pedagogia para deficientes auditivos. Eu sempre quis isso, eu sempre quis trabalhar com surdos, na verdade, inicialmente eu pensava em ser fono, aí depois é que eu fui para a pedagogia, mas eu já era professora na época, eu fiz magistério, aí eu prestei concurso pra prefeitura eu fui dar aula bastante tempo aí eu me transferei pro Hellen Keller assim que eu conseguir terminar minha formação, fiquei no Hellen Keller, no Hellen Keller que é escola de surdos, durante 5 anos e mais aqui na DERDIC, meio período em cada uma, aí a DERDIC me convidou para trabalhar 40 horas, o dia todo e aí eu larguei a prefeitura me exonerei e fiquei só aqui.

Atribuições do Coordenador:

As minhas atribuições são: primeiro ser o contato, sou eu que sou responsável pelo contato com as empresas, toda a parte de documentação enviar e receber documentação, agendar reunião com gestores, agendar reunião com empresa, encaminhar perfil dos alunos, fazer discussão com o RH, toda essa parte de contato com a empresa sempre sou eu e mais alguém da equipe eu nunca vou sozinha, sempre levo alguém, e com os professores, de estar acompanhando o trabalho em sala de aula, estar dando a tônica, discutindo projeto, o dia a dia, a filosofia do trabalho, se está de acordo com o aquilo que a gente espera ou não, acompanhando a formação deles, dando oportunidade, levando-os pra as nossas reuniões, para que eles tenham uma fala igual, para que eles participem, tenham a mesma filosofia e falem a mesma linguagem que a gente espera que se fale, pra dar a tônica mesmo e a linha do treinamento tanto com os professores quanto com a empresa.

Dados Gerais do Projeto Aprendiz /Objetivos e descrição do projeto:

O objetivo em primeiro lugar é atender o surdo, é dar uma oportunidade pra esses surdos de ingressarem no mercado pro qual eles não estão preparados, uma coisa que a gente sempre escuta da empresa durante muitos anos a gente ouviu, é assim: a Lei de cotas obriga a gente a contratar, a gente não pode contratar porque esses surdos não estão qualificados, então a gente veio entrou com esse projeto e a gente ficou sabendo de uma iniciativa do ministério, a gente entrou como uma entidade qualificadora, pra gente justamente tá podendo oferecer pra esse surdo uma qualificação pra ele alcançar novos horizontes pra ter novas oportunidades, que sem esse projeto ele não teria, porque eles vêm de uma escolaridade empobrecida, eles vêm de escolas inclusivas que não estão preparadas para recebê-los a gente tem que dar o básico e mais um pouco, para que eles consigam realmente não só ingressar no trabalho, mas permanecer nele.

Processo seletivo X Critérios de aprovação:

A gente tem uma prova técnica, que a gente faz que é o básico, que sem essa prova um mínimo ele não entra, então é uma prova que envolve leitura escrita, matemática as quatro operações, um pouco de raciocínio e dependendo do curso que vai ser dado um pouco de raciocínio lógico também, se é um curso que a empresa vai estar

absorvendo para área de TI por exemplo você tem um perfil necessário, você tem que ter por exemplo um raciocínio lógico diferenciado, a gente faz uma prova mais ou menos nessa linha, tem um básico que é essa que a gente avalia esse mínimo e aí dependendo do que a empresa quer do contrato que vai fechar conosco e aí a gente entra com alguns critérios a mais, em seguida a gente faz o que a gente chama de avaliação atitudinal, nessa avaliação atitudinal a gente convida o RH da empresa que vem para selecionar junto com a gente, então a gente prepara uma dinâmica e chama o RH e dentre esse todos a gente vai avaliando a nossa equipe com os nossos profissionais, e mais a empresa avalia também, no final das dinâmicas, a gente senta, e olha quem que vai escolher porque que perfil que tem a gente antes entrega para a empresa um quadro com a localização, quem já tem experiência profissional e quem não tem, a idade, a formação e tudo isso, e aí no início da dinâmica o RH já está de posse de todo esse material e já vai avaliando, eles tem um crachazinho com o nome deles, eles olham lá fulano, nome é tal, mora em tal região, tem experiência ou não tem, e aí eles vão escolhendo as pessoas que eles acham que tem mais o perfil para trabalhar na empresa.

Então ainda não existe um contrato com o jovem aprendiz?

Na verdade o contrato do aprendiz não é firmado com nós ainda é da empresa conosco, a empresa é que firma esse contrato conosco, a partir do momento em que ela escolhe na avaliação atitudinal, formou o grupo dela, aí ela já inicia o processo de contratação, antes de iniciar o curso eles vão pra empresa, fazem exame médico, fazem a palestra de integração, levam toda a documentação, foram admitidos, aí começa aqui o trabalho conosco.

Quais as ações com os alunos que foram reprovados.

Os reprovados hoje, sempre foi uma preocupação grande da gente. O que acontece é que as nossas horas elas estão diretamente vinculadas aos cursos que estão fechados, mas, a nossa preocupação era justamente essa: O que fazer com os que não são aprovados? A gente conseguiu uma parceria com uma instituição, com uma ONG, que está patrocinando um curso que a gente chama de pré-aprendizes, aqueles que não passaram na prova a gente vai fazer um trabalho de escolaridade básica pra

eles de leitura escrita e de matemática, para que eles possam ser aprovados nesta primeira prova.

Número médio de alunos inscritos e aprovados por semestre ou ano:

Por semestre uma média de 200, 250 inscritos, porque é assim, fora isso tem o perfil, por exemplo, digamos que a gente abre curso para área administrativa, aí tem surdo aqui que até passa na prova, mas ele quer ir pra uma área de culinária, ele quer ir pra uma área de hotelaria, então tem tudo isso e aí se a gente não tem a empresa, a gente não insere eles nesses cursos, a gente fala: Olha o curso que a gente tem é esse, te interessa? Muitas vezes a gente vai pesquisar, eles acham que eles não entram porque não são capazes, eles acham que fazer um trabalho administrativo é muito difícil, ai difícil administrativo”. Por que é difícil? Precisa computador, precisa escrever. Mas a gente vai dar esse treinamento, então a gente também vai fazendo esse trabalho, porque alguns chegam com uma autoestima muito baixa, outros querem fazer produção, querem ir pra fábrica, então a gente vai mostrando isso. Olha o pré-aprendiz é pra isso, para vocês se desenvolverem, pra vocês melhorarem, então a gente vai fazendo isso, mas as vezes eles não querem, então digamos que desses 200, 200 e pouco ficam uma média de aprovados 120, 130.

Em algum momento é ouvido deles também o que eles querem?

Isso. Com certeza, a gente sempre ouve o que querem. Agora, de acordo com esta maioria para gente formar turma a gente conseguiu hoje abrir dois cursos duas áreas uma que é do auxiliar administrativo, auxiliar de escritório e outra que a gente tá abrindo agora que o Jarbas acabou de inscrever, que é o de que vai trabalhar com operador de computador, que vai trabalhar com help desk, fazer toda essa parte de conserto de computador a distância.

Currículo do curso e atividades intra e extra-classe:

O Currículo que a gente segue é um currículo que é pré estabelecido pelo Ministério do Trabalho, aquele que eu te entreguei, aquilo lá não é a gente que inventa, quando o Jarbas inscreve, aquilo lá é o mínimo que tem que ter, toda a parte das rotinas, toda a parte de conhecimento do mundo do trabalho, a parte de socialização do individuo

da responsabilidade social para a inclusão dele como cidadão, de cidadania, tudo aquilo são coisas que tem que ser dadas, é um modelo, é um modelo, mas assim, dependendo do grupo, a maioria deles o nosso foco não é por ai, a gente dá um básico disso, só pra dizer que não teve, o nosso foco mesmo é no trabalho com as relações no trabalho, e nesse básico que eles tem que ter, então a empresa quando eles fecham o contrato, a gente vai na empresa, a empresa vai explicar para eles falar sobre a cultura, vai passar pra gente todas as áreas que eles vão trabalhar, e o que eles vão fazer, e o nosso foco é quase um trabalho customizado, vai ser em cima das necessidades das áreas que eles vão estar precisando, a gente pede para a empresa mandar alguns documentos que eles trabalham para que a gente possa trabalhar com esses documentos o mais próximo e concreto deles, então a gente faz isso e toda a parte da comunicação do relacionamento interpessoal, das atitudes que são esperadas de iniciativa, de colaboração de trabalho em equipe, é onde a gente faz com as dinâmicas, então ai a gente vai trabalhando com foco bastante grande nessa parte, tanto quando eles chegam esses seis meses, como depois quando eles vão para empresa, como e que eles estão eles estão, estão conseguindo se relacionar com as pessoas, eles estão entendendo, se não estão entendendo como se comunicar, como facilitar essa relação com esse gestor, como falar com a área e não deixar ele isolado, então tudo isso são dicas que a gente vai fazendo durante o nosso acompanhamento na empresa, a gente tenta adaptá-lo e adaptar a empresa, na verdade, tem que ser esse trabalho de duas mãos, por que se não, não vai haver inclusão. Inclusão é diferente de inserção, de integração, integração o surdo vai ter que se adaptar a uma coisa que existe, se amoldar, digamos assim, inclusão não, existe todo um novo jeito de fazer, da empresa para receber, porque percebe que é o diferente, que tem uma forma diferente de ver o mundo, tem uma outra língua, então, exige uma adaptação da empresa também, porque se isso não acontecer não vai haver essa inclusão, os dois precisam ser preparados.

E você como se prepara para cada turma que ingressa no Projeto?

Na verdade é assim, a gente tem um básico daquilo que a gente acredita fazer, a gente tem toda a parte das rotinas, a gente acredita que são as dinâmicas para perceber as competências deles, durante o trabalho a gente tem reuniões duas vezes

por semana com a equipe toda que é das cinco e meia às sete e meia, então a gente tem de quatro a cinco horas de reunião semanal com a equipe toda, e nessas reuniões é que a gente vai discutindo a turma, então aonde a gente percebe que eles tem mais dificuldade, o que que falta, é um grupo que é unido ou não é unido, é um grupo que é muito dependente, que falta iniciativa, aí a gente vai discutindo quais são as competências que a gente tem que entrar mais forte para desenvolver, e a forma que a gente vai ter que trabalhar, então é um grupo que já tem conhecimento de rotina, tem menos conhecimento, esse grupo em alguns momentos, nós vamos ter que dividir esse grupo, se a gente tiver RH pra dividir essa turma a gente vai dividir, a LINX está praticamente separada das outras duas, é um grupo só. Teoricamente não poderia fazer isso, mas como ainda não fechamos novos cursos, a gente tá fazendo isso porque a LINX já iniciou na empresa, as outras turmas ainda não, eles tem uma demanda diferente, então a gente desmembrou, mas a LINX não paga pra isso, o nosso foco sempre é o Aprendiz, sempre em cima da necessidade que ele tem, então quando eles chegam pra gente, olha estamos com problemas de alimentação, ele tá dando a ordem mas a gente não está entendendo, tá acontecendo isso, então a gente vai trabalhar já a inclusão dele na empresa os outros estão em outro momento, então agora não dá pra ficar junto tempo todo mais.

A empresa procura a DERDIC ou a DERDIC procura as empresas?

Então, na verdade assim, quem faz esse trabalho hoje é o desenvolvimento institucional, sempre foi, e a gente teve uma série de intercorrências, porque era uma pessoa depois foi outra pessoa, enfim a gente sempre teve um histórico de que sim era sempre a empresa que procurava a DERDIC. Hoje a gente tá com pessoas novas e nós acreditamos e conversamos isso em reunião a gente acha que tem que ser uma coisa mais proativa da DERDIC, que nós temos que ir atrás disso, tanto é que já foi feito algumas reuniões na BRASSCOM Sindicato das empresas de TI que tem um contato grande com a gente, nos fizemos reunião também com o Dr. Kal que é do Ministério do Trabalho, ele é fiscal, para indicar umas empresas para nós, então hoje a gente já tá tentando fazer de uma forma diferente, sempre foi o contrário, então agora tá dando uma injeção de ânimo, tem que ir atrás é tá mudando um pouco.

Facilidades (lei de cotas?) e dificuldades na contratação de alunos e respectivas justificativas ou razões:

Eu acho que sim, eu acho que facilitou bastante eu acho que é uma oportunidade, embora assim muitas empresas ainda contratam pela cota, mas por outro lado, sem a obrigatoriedade, não existiria esse olhar das empresas, isso a gente percebe, que com o tempo da ida nossa, o trabalho que a gente faz com a empresa isso vai mudando, mas inicialmente sim a empresa acaba contratando por causa da Lei de Cotas, são poucas e raras as empresas, que tem uma visão mais humanista, de responsabilidade social, e tudo mais. O Dr. Kal fala muito assim não tem que pensar como responsabilidade social é cota é lei e ponto, as empresas tem que contratar. Para nós não adianta só contratar, o nosso objetivo é que depois desses dois anos, porque o nosso projeto ele prevê a contratação desses meninos como aprendizes, vai cumprir as duas cotas vai cumprir a cota de aprendiz e a cota de pcd, depois desses dois anos a empresa não é obrigada a contratá-los, ela pode falar: olha preparei pro mercado, agora não vou contratar. Mas a gente faz de tudo pra que a empresa contrate, a nossa perspectiva é pra que no final disso a empresa contrate esses meninos, a gente dá toda acessoria para esses gestores, a gente dá todos os treinamentos, se eles pedirem pra gente vem aqui uma semana durante quatro horas a gente vai dar um jeito. A gente vai ficar lá 20 horas na semana, ensinando pra um, mas a gente vai fazer, porque o nosso foco é o surdo, é o desenvolvimento dele, é ele se manter, é ele conseguir ter um bom desenvolvimento, é ele ser reconhecido pelo trabalho que ele faz.

O que eles alegam como dificuldade na contratação desses surdos?

A maior dificuldade é a comunicação e a formação, na verdade é assim, a gente tem empresa, nos já tivemos uma empresa parceira, por exemplo, que não tinha nenhum funcionário que não tivesse o curso superior, e esses meninos quando chegam aqui principalmente aos 16, 17 anos eles estão no primeiro ano do ensino médio, segundo ano do ensino médio, e aí eles não ficam, agora por outro lado, essa mesma empresa que só tinha pessoas com nível universitário, acabou contratando dois, não contratou o grupo todo mas ficou com duas. Então é muito bacana a gente ver isso, que no final depois de todo o esforço, não foi uma iniciativa do RH da empresa, foi iniciativa do

gestor, eu quero ficar com ele, é esse olhar que a gente quer mudar, é mostrar que eles têm essa capacidade. Agora eu acho que entra é a questão da comunicação que é a mais difícil e a questão da formação, se o surdo perceber que pra ele ficar, pra ele se manter, pra ele fazer uma carreira, ele tem que sair também desse lugar que às vezes ele se acomoda, estou fazendo isso então vou fazer pro resto da vida, não é assim, não é pra nenhum de nós. Isto também é uma coisa que a gente tem que trabalhar com eles, a gente tem que trabalhar metas, planos, metas pessoais, plano de desenvolvimento, são coisas que eles nunca ouviram falar, empreendedorismo. O que é que é isso? Porque que você tem que fazer isso? Ah, mais eu to um ano nessa empresa e nunca me deram aumento. E não vão dar mesmo, eu também não tenho, não é assim. O que você está fazendo pra mostrar que você tem condições? Isso tudo são coisas que durante esse trabalho dos dois anos a gente tem que fazer com eles, então muitos acabam tendo como modelo o gestor a então eu quero fazer a faculdade da mesma coisa que o meu gestor, isso é legal, e a gente tem que mostrar pra eles que eles podem, que eles tem condições e ir orientando, são dois anos que a gente vai ficando cada vez mais longe, porque no segundo ano eles vem só uma vez por mês aqui, mas a gente fala que é o desmame, a gente vai dando mais autonomia pra eles, mas a gente também vai mostrando: olha já começou a segunda fase, os gestores vão mudar o olhar, o que eles vão querer de você? O que eles vão cobrar mais? Como que você está fazendo isso? O que você precisa melhorar, a gente sempre vai trabalhando sempre nessa linha do desenvolvimento deles.

Empresas colaboradoras atuais:

Hoje a gente tem empresas parceiras que a gente chama de Tênis Station, ainda está na terceira fase do projeto já, nós temos a Panpharma, que está na segunda fase, e na primeira fase nós temos a Camargo Correa, a LINX, e a TAVEX, hoje nós temos cinco.

As empresas fazem algumas exigências para contratar? Quais? Existe uma preferência pelo surdo oralizado?

Já teve, algumas tem, dessas não, nenhuma teve. É uma coisa que a gente mostra, também é o nosso trabalho da gente mostrar que nem sempre o oralizado é o melhor.

Muitas vezes eles falam, mas eles tem mais dificuldade de aprendizagem ou dificuldade de compreensão do que aqueles que são surdos e que não tem audição, tem baixíssimo resíduo auditivo por exemplo, a gente mostra isso também. Mas sim sempre teve uma preocupação, a empresa tem muito medo de receber surdo, eu lembro de uma, a LINX que a menina do RH eu marquei com ela. Olha eles vão estar indo e eu não consegui interpretar: _ Gisela pelo amor de Deus como é que eu vou conversar com esses meninos? Eu falei: eles escrevem.

_ Ai você tá brincando. Gisela pelo amor de Deus. Ela ficou desesperada, então deixa eu te falar: o Paulo é oralizado, o Erick também fala um pouco, então dá pra você usar, eu fui dando algumas dicas, e no final eles falaram não é que deu. Eles tem, o ouvinte tem mais medo que o próprio surdo, a gente sabe que não é fácil, por isso que tem que ser um trabalho dos dois lados.

Como você avalia o retorno das empresas? Positivo, negativo, por quê?

De um modo geral eu acho muito positivo, a gente percebe uma mudança grande dos dois lados, uma mudança grande no sentido de aceitação desses gestores. Esses se doam muito durante os primeiros meses que os meninos estão lá, dando treinamento, sentando junto, dando feedback, são muitas horas de doação pra esses meninos que a empresa dá, e, eles por outro lado, a maioria deles correspondem muito bem. Durante esse período a gente pode desligar aprendizes, a gente senta junto, a gente dá um feedback junto, a gente faz um acompanhamento, senta com o gestor, orienta o aprendiz várias vezes, mas se a gente percebe que não vai dá, que ele não vai se adaptar, que ele não tem o perfil, que ele não tem a postura que se espera dele, aí a gente desliga no processo, a empresa só pode desligar o aprendiz se nós emitirmos um laudo, isso tá dentro da legislação do Projeto do Ministério do Trabalho só a entidade formadora é que pode desligar o aprendiz a empresa sozinha não pode mandar ele embora, e isso vai para o nosso jurídico,então quando a gente fala:

_ Olha estamos mandando um aprendiz embora e vamos colocar outra pessoa no lugar, a primeira coisa que ela pede pra gente é o laudo de desligamento desse aprendiz, senão eu não posso colocar outro no lugar. A gente tem uma parceira com a empresa muito forte, tudo a gente resolve junto, tudo nós decidimos junto, nunca tem uma atitude arbitrária nem de um lado e nem do outro, tudo é resolvido.

Olha não está se adaptando nessa área, vamos pensar o quê que a gente pode fazer? Qual é o problema? É o gestor? Mas ele não está tendo tempo de treinar, mas ele está fora tempo demais. Então, vai dar pra fazer? Não, não vai dar pra fazer. O que a gente faz? Tem outra área? Olha dá pra vocês mapearem tal área? Vamos lá ver o que tem de atividade para ele, vamos ver se casa com o perfil. É tudo junto assim se não tem o apoio do RH a gente não consegue andar, porque o gestor responde diretamente pro RH, então todas as atitudes que a gente toma é sempre junto em parceria, uma parceira forte mesmo.

A DERDIC acompanha a trajetória desses jovens após o término do Contrato com a empresa?

Infelizmente não. Infelizmente não. A gente fica sabendo porque eles vem aqui, a gente encontra eventualmente, tal mas a gente não tem horas pra fazer isso, a gente gostaria muito inclusive de continuar o trabalho de treinamento e desenvolvimento dentro da empresa, a gente sonha em fazer isso, a gente precisa por uma questão da Fundação São Paulo mesmo de um retorno financeiro a gente não pode usar as nossas horas se isso não tiver um retorno financeiro para a Universidade.

Comportamento dos alunos

1. Quais as dificuldades apresentadas pelos alunos no início, meio e fim do Projeto?

Então, as dificuldades elas estão bastante relacionadas, assim o que acontece é que o surdo, vou falar de um modo bem geral, quando a família recebe a notícia de que tem um filho surdo, o impacto é muito forte, então a família ela acaba adotando duas posturas: ou ela vai superproteger demais, trêz né?, ou ela vai falar: Bom, não tem jeito e eu não vou poder fazer nada por ele e ela vai largar. São poucas as mais esclarecidas que investem no filho, que acompanham, que mostram o potencial que ele tem, então o que a gente percebe quando eles chegam aqui: primeiro um desconhecimento enorme de tudo, um buraco muito grande, na questão social, nas relações, no auto conhecimento, o que ele é capaz, o que ele pode desenvolver, como fazer, do que ele pode falar com as pessoas, as vezes eles falam eu quero falar com

a pessoa, mas assim sobre o que eu posso falar com ele? Por exemplo, já falei da novela segunda, terça e quarta, eu vou falar na quinta e sexta sobre o que? Na segunda eu falo do fim de semana, então é assim, é uma falta de vivência enorme, enorme, então é tudo que a gente tem que trabalhar, é atitude e postura, é conhecimento de mundo, é as suas competências, o que eles podem fazer, é como melhorar suas relações no dia a dia, ensinar ter um projeto de vida, ensinar que eles podem sonhar, são muitas coisas, são muitas coisas, é assim é pouco na verdade, então o que a gente pode é instrumentalizar esses meninos, pra que daí eles consigam fazer sozinhos e é isso que a gente tenta fazer.

2. Como é o comportamento desses jovens quando são inseridos na empresa?

Olha depende bastante, a gente já teve aprendizes que vão e que vão testar tudo o que a gente fala, se pode mudar de horário, que a gente fala olha o horário é da 1 e meia até as cinco e meia, não adianta falar pro gestor: Olha eu quero trabalhar de manhã, olha posso sair mais cedo? porque eu tenho uma festa, eu tenho trabalho de escola. Eles vão testar tudo que a gente fala, aí eles no horário ocioso eles vão ficar no celular, tudo o que a gente fala que não pode que a gente orienta. Então quando a gente faz orientação na empresa pros gestores a gente fala deixa as regras claras, mostra qual é a cultura da empresa, não abre precedente só porque é surdo, não superproteja, porque a gente tá preparando eles se não for pra aqui para uma outra oportunidade de trabalho, então tente delegar responsabilidade e cobrar essas responsabilidades, tente mostrar que o que ele faz que o resultado do que ele faz é importante pra você. Porque alguns falam assim: Ah, mas ele é que é o gestor, então se eu errar tudo bem, eu sou o aprendiz. Mas se ele está te dando aquilo é porque ele confia, e ele só vai te dar coisas novas, e novas oportunidades e novas atividades para você desenvolver mais, se você supriu essa, se você sabe fazer, se ele pode confiar, então é um trabalho de formiguinha, que a gente vai construindo, por isso, que a gente fica tão próximo, porque os gestores vão trazendo essas questões pra gente, a gente já teve grupos que a questão foi muito. Era uma panela, ela veio todos de uma escola só, eles eram muito unidos na escola, então para quebrar isso foi uma loucura, mas a gente conseguiu, deu certo. Outros não, outros são mais maduros, mas eu

acho que o que pega mais é eles justamente se adaptarem a esse ambiente corporativo da cultura da empresa, como se relacionar, porque a gente trabalha tudo isso, mas é hipotético, não é o real, quando eles chegam lá, aí é que você vai ver o que ficou e o que não ficou e muita coisa a gente tem que retomar.

3. Como são recebidos pelos colaboradores da empresa contratante?

Então a gente faz um trabalho grande de preparação né pra eles, mas o que acontece o que é muito comum acontecer, por exemplo é uma área, o gestor fala assim: tem uma área de 5 pessoas, ele fala: Olha você vai ficar responsável pelo surdo e aí esse coitado nunca mais vai conseguir trabalhar, não, nunca mais não, mas assim interfere demais e o coitado não dá conta do trabalho dele e mais de toda a atenção que ele tem que dar inicialmente pro aprendiz porque é muita atenção, que ele tem que dar. E aí a gente fala: olha tenta incluir a área, é muito pesado para esse gestor, muitas vezes não foi uma escolha dele, a gente fala assim: olha às vezes não foi escolha dele, olha como é pesado, ele tem as atividades que ele tem que dar conta, então é importante que a área interia demande atividades. Primeiro porque é um crescimento pra ele, segundo que ele vai desafogar a área no que diz respeito as atividades muito rotineiras, vocês não precisam mais fazer isso, passa pra ele, o objetivo é esse, vai ele aprender coisas novas. Tudo isso a gente vai trabalhando assim, mas as pessoas tem muito medo, como que eu vou me comunicar ? O coitado foi o único que fez curso de LIBRAS então sobrou pra ele e então vamos fazer um novo curso.

4. Todos os alunos se comunicam por LIBRAS? É uma exigência da escola?

Não. Tem alunos que não se comunicam por LIBRAS, o João Gabriel você deve ter visto, o Everson.

5. Você acredita que o espaço da DERDIC é um lugar que potencializa as relações entre eles e pessoas não deficientes? Como isso acontece?

A eu tenho certeza que sim. De um modo geral a gente tenta trabalhar com eles como se relacionar melhor com as pessoas, como facilitar a comunicação com o ouvinte, de um modo geral e eu acho que quando a gente instrumentaliza isso de alguma forma

você está ajudando ele a trabalhar também nessas relações, que são fora do espaço do trabalho e fora do espaço da escola.

6. De que maneira esses jovens inseridos no Projeto Aprendiz retribuem o seu trabalho?

Eu acho que eles não precisam retribuir especificamente para nós, mas eu acho que o fato deles se manterem na empresa, mostrarem que eles estão se desenvolvendo, e que eles estão sendo reconhecidos, estão tendo espaço, estão crescendo é o maior reconhecimento que a gente pode ter. Eu acho que é isso a gente fica super feliz de ver que deu certo.

7. O que poderia ser melhorado no Projeto Aprendiz? Recursos físicos, humanos, tecnológicos?

Olha eu acho que é assim a gente sempre diz o meu foco é a minha equipe. O mais difícil é a gente formar pessoas com esse olhar. A nossa preocupação é sempre levar a equipe junto pra as reuniões com os gestores. Às vezes não é fácil, o embate às vezes é difícil tem gestor que fala que não vai dar certo no meio do processo, e a gente tem que provar porque que vai dar, se agente acredita a gente tem que mostrar isso, então você tem que ter argumentos, você tem que ao mesmo tempo, você tem que acolher o gestor, porque o papel dele também não é fácil. Então eu acho que isso é uma coisa que a gente tenta investir muito é na equipe, precisaríamos sim de mais horas pra essa equipe, mais horas de reunião pra gente ter essa equipe mais trabalhada. Fora isso sim, faltam muitos recursos físicos, incontáveis, as vezes a gente está lá na sala, tem o projetor que quebra, o computador que não dá, enfim. A gente tem sim toda essa questão que a gente também precisa. Deixa eu ver o que mais, talvez tecnológico, se a gente tivesse mais espaço, se a gente conseguisse fazer reuniões por videoconferência, se a gente conseguisse fazer algumas coisas assim, acho que seria bem bacana, mas eu acho que o principal é a equipe mesmo, é o crescimento da equipe, horas de estudo, a gente não tira isso do nada, a gente leu muito pra estar onde a gente está, a gente teve que estudar muito sobre, toda essa parte de treinamento, recursos humanos na empresa como funciona, de atitudes necessárias, como trabalhar essas atitudes no dia a dia, então foi muita leitura, foi

muito estudo da gente, porque a gente não tem essa parte específica no nosso currículo de gestão. Então a gente teve que ir muito atrás disso desde a parte das nossas fichas de observação, a gente estudou muito pra montar, a gente aprendeu o que era observar, a gente aprendeu o que desenvolver para observar essas competências, nós também tivemos que nos treinar muito, nos preparar muito, isso falta ainda esse estudo. Eu e a Beth que estamos aqui mais tempo nos é que nos responsabilizamos muito por isso, para as meninas falta muito, ainda falta muito isso. Então às vezes elas falam tem que dar no sei o que, olha vai procurar vai buscar, os livros estão aqui, vai estudar, não dá pra dar tudo pronto, nem que seja assim me traz um esboço, me traz uma ideia do que você pensa pra desenvolver isso e aí a gente vai discutir em cima. Então também a equipe com as meninas a gente tem fazer um pouco esse papel senão elas vão pedir pronto e não é bem por aí, também é um trabalho de construção .



ROTEIRO DE ENTREVISTA

Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: educação e trabalho para jovens surdos.

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

Entrevista 09/08/2014 - 10:00 horas

Entrevistado: Deficiente auditivo, 51 anos, ex-jogador de futebol do Corinthians, deficiente auditivo, ficou surdo aos 30 anos, fundador da ONG Instituto Jogadas da Vida com a intenção de gerar mais projetos não só para os surdos, mas para toda a

deficiência, projeto na área musical, na área cultural e na área esportiva, criou o Projeto Educação Integral do Surdo através do esporte e atividade física, foi nomeado embaixador da pessoa com deficiência no Brasil e atualmente é palestrante de motivação em universidades e empresas privadas.

1) Você acredita que deveria haver mais incentivos públicos no sentido de melhorar a condição do deficiente auditivo? Quais pontos você considera essenciais?

Acredito que o governo poderia fazer muito de uma forma muito lenta tem feito, é um processo como eu disse natural da evolução da moral humana tem certas coisas que vão acontecendo que são inevitáveis pra melhor obviamente, mas poderia ser muito mais rápido se tivesse uma conscientização melhor.

2) Dez anos buscando um diagnóstico, como foi passar todo esse tempo peregrinando em clínicas?

Passar dez anos buscando diagnóstico foi uma coisa muito difícil, porque você lida na época, eu não estava totalmente surdo eu usava aparelho e me preocupava se aquilo ia piorar, se ia parar, se eu pelo menos com o aparelho conseguiria ouvir, é uma insegurança muito grande, é um processo muito difícil e você lidar com isso é muito complicado, eu procurei e tive um apoio da espiritualidade muito grande e eu na realidade sempre fui muito espiritualizado apesar de eu nunca ter frequentado muito nenhuma religião, e religião nenhuma supri a minha necessidade e conhecimento espiritual as coisas que eu ouvia não me satisfaziam até que eu conheci o espiritismo e que foi dizer e fui entender um pouco do porque de que eu precisava na realidade passar por tudo aquilo então isso foi muito importante pra eu perceber o meu lugar no mundo e realmente o que eu estava fazendo aqui.

3) Você acredita que muitos deficientes auditivos ficam sem diagnóstico?

O corpo humano é muito complexo e às vezes a pessoa é surda por vários motivos, mas hoje em dia a tecnologia que nós temos é muito grande e eu acredito que seja na surdez ou qualquer outro tipo de doença é muito difícil uma pessoa ficar sem diagnóstico, eu acho que eu como eu disse inclusive o implante coclear vai ter um papel futuramente fundamental né pra que realmente no surdo a gente consiga

amenizar essa coisa da pessoa passar praticamente uma vida sendo surda, mas hoje com a tecnologia na área da saúde, eu acho que nós conseguimos atingir a um diagnóstico em mais de 95%.

4) Quando ficou totalmente surdo, muitas pessoas sentiram pena de você?

As pessoas sentem pena de mim até hoje, porque elas sentem pena de todas as pessoas que elas vêm com deficiência, exatamente por falta de capacitação exatamente por falta de conhecimento, exatamente até de saber o quanto elas deveriam sentir pena de si mesmo, se elas de fato conseguissem se enxergar no espelho aquilo que elas são, eu não falo isso de forma nenhuma revoltado com a sociedade até porque eu não me sinto eu não sou um deficiente eu me sinto uma pessoa comum uma pessoa que teve uma vida normal mais da metade da minha vida até hoje então me eu falo como eu me vi até pouco tempo melhorei um pouco, a gente nunca se melhora de tudo, ninguém é perfeito e eu não quero passar pra ninguém de forma nenhuma arrogância de achar que eu sou melhor do que os outros, eu posso, até porque eu tive uma oportunidade de ficar surdo e aprender muito com eles posso estar num estágio um pouquinho melhor mas também não me sinto melhor que ninguém. Eu acho que o meu papel é passar isso para as pessoas as pessoas, mas enfim, as pessoas me olham com pena até saber quem eu sou, pra você ver como é uma a coisa, como a inclusão ou não é uma coisa estritamente cultural, quando eu sou surdo e elas não sabem quem eu sou me olham como um coitado quando é uma mulher bonita que me acha bonito e aí acaba aquele interesse porque obviamente, porque ela não vai namorar um surdo, quando é uma pessoa que tá no mercado já não reclama mais porque vê em você uma pessoa com um corpo atlético e completamente são porque você fala que é surdo ela deixa você passar na frente do caixa sem reclamar e olha pra você como se você fosse uma pessoa incapacitada de fazer qualquer coisa, então isso acontece com frequência, por falta de conhecimento e quando conhecem, passam a conhecer o Julio Cesar elas te olham com admiração me olham como se fosse um mito me olha como se eu fosse um iluminado e ai vem pedir autografo vem pedir isso vem pedir aquilo e querem ficar comigo eu não mudei nada continuei sendo a mesma pessoa. Então o que mudou foi

exatamente a forma de enxergar das pessoas ou seja o conhecimento e a cultura e até o preconceito mesmo.

5) A Hospitalidade está pautada na perspectiva da dádiva, no sentido do dar-receber-retribuir, você sentiu uma necessidade de retribuir de alguma forma o que a vida havia lhe dado?

Sem dúvida a hospitalidade tá faltando na forma de retribuir é exatamente o que eu disse pra você que eu acredito que Deus queira passar para o mundo através não só de mim, mas de muitas outras pessoas que fazem o trabalho que eu faço, que quando você não dá você não vai receber nada das capacidades que você tem que quando você tem amor por aquilo que você faz você procura distribuir que você tem, que fazer as coisas com amor e com ética você pode e você tem direito de ganhar dinheiro, você vai ganhar dinheiro mas você não pode trabalhar para ganhar dinheiro, dinheiro é uma consequência de um grande trabalho de um trabalho feito com amor, dinheiro todo mundo tem o direito de suprir suas necessidades, comer, se alimentar, de se vestir, de morar, de se educar e cuidar da sua vida esse é um processo natural. Você não pode escolher jamais uma profissão pelo quanto você vai ganhar, então é esse o grande problema, o que eu amo vou fazer o meu trabalho com amor e vou distribuir o resultado do meu trabalho tem que tornar o mundo melhor, é isso que Deus espera de você é pra isso que Deus te colocou aqui, é esse o teu papel, e isso ele disse uma coisa e as pessoas vão na igreja lê todo dia na Bíblia e nunca entenderam uma palavra: procure as coisas do meu pai e o resto lhe será dado por acréscimo, procure as coisas espirituais, as coisas morais procure ser uma pessoa importante na vida das pessoas e no mundo, porque o que comer e o que beber pode ficar tranquilo que o meu pai vai se encarregar de te dar todo dia tá lá escrito no Sermão do Monte, todo mundo lê todo dia e ninguém aprende nada.

Então, eu acho que a pessoa realmente foi o que eu fiz. Eu me senti apesar do problema da surdez um cara morando numa mansão, com uma mulher linda e maravilhosa que era minha esposa, uma pessoa meiga casei por amor, a gente se amava, nos separamos muito tempo depois por outros problemas eu tenho um relacionamento maravilhoso, tenho um filho maravilhoso, até hoje fui jogador de futebol tudo o que eu quis fazer na minha vida um cara com 30 anos completamente

realizado e me senti na obrigação de devolver um pouco para a vida do muito que ela tinha me dado, isso que me ajudou muito a traçar esses objetivos principalmente com a criança deficiente.

6) De repente de Jogador de sucesso, passou a ser supervisor de vendas e depois educador. Você acredita que se tivesse nascido surdo, teria as mesmas oportunidades?

Com certeza se eu tivesse nascido surdo não teria nem sido jogador de futebol, não teria oportunidade nenhuma pelo preconceito social, porque se uma criança surda não pode brincar na rua, jogar futebol com os amigos porque é surdo, ele não vai desenvolver habilidade e não vai conseguir ser jogador, portanto, ele não vai ser jogador, não é que não tem capacidade de desenvolver a habilidade, é exatamente o que eu sempre digo ele não vai ser jogador por causa do preconceito social, essa é a maior deficiência essa é a maior chaga da humanidade, o preconceito.

7) Há oportunidades no mercado de trabalho para o deficiente auditivo?

Agora vem a Lei de Cotas há alguns anos. As empresas na verdade não querem contratar, só contratam quando de fato há uma fiscalização e multa, para as empresas não é conveniente contratar, empresário a grande maioria não tem absolutamente nenhum sentido de social, o empresário é capitalista, então pra ele é obrigado pagar uma pessoa, muitas vezes no início coloca no início essa pessoa num local separada, onde basicamente ela não interage com ninguém, essa pessoa não se sente integrada, não se sente feliz, não foi estimulada a trabalhar, não tem uma cultura profissional, e o que acontece, recebe o salário mínimo do governo, a família ajuda e volta pra casa e não quer mais trabalhar, então a empresa sai atrás de outro para cumprir a lei cotas para não levar multa e isso acaba virando um círculo vicioso terrível, quando contrata, paga menor salário, pra serviços manuais. A pessoa surda pode fazer como qualquer outra pessoa, as empresas querem pagar a metade do valor que elas merecem, é uma exploração como acontece com a mulher por exemplo, ainda sempre recebendo um menor salário, então esse preconceito é terrível, agora que as empresas começam a se preocupar em fazer algum trabalho de inclusão, de todas as palestras que já fiz como palestrante, eu fiz uma palestra de inclusão uma

empresa a Marilan, fábrica de bolachas de Marília, uma fabrica grande que se preocupou em fazer um trabalho, na verdade o trabalho que tem que ser feito é muito mais com o não deficiente do que com a pessoa deficiente. As pessoas não querem trabalhar do lado do surdo, as pessoas, quando o surdo está chegando num grupo de ouvinte, as pessoas falam mais rápido e põe a mão na frente da boca para o surdo não escutar, quando os surdos se reúnem e tá chegando um ouvinte na empresa, eles falam libras mais rápido para outro não escutar, na realidade é uma coisa separatista, dois universos dentro da empresa, então isso baixa produtividade, isso causa um péssimo ambiente. As pessoas não querem interagir dessa forma, então essa palestra que eu faço para o ouvinte. Faço separadamente uma palestra para as pessoas não deficientes, uma palestra de sensibilização e depois capacitação, o que elas podem fazer para interagir melhor com o surdo, muitas vezes a empresas já aconselhou até um curso básico de LIBRAS, ou seja, as pessoas poderiam estar recebendo o funcionário surdo com um mínimo, bom dia, boa tarde, com um mínimo de conhecimento o que deixaria o surdo num ambiente um pouco mais confortável, um pouco mais inclusivo, deixaria o surdo um pouco mais feliz dentro do trabalho, até porque a pessoa surda em muitos trabalhos ela pode ser tão eficiente, ou até mais, como eu digo isso é muito pessoal, você tem uma pessoa comum que é péssimo funcionário simplesmente porque ela não liga pra nada, e você tem ótimo funcionários, o surdo com essa coisa de que ele não tem muita responsabilidade porque ele já é surdo e então todo mundo passa a mão por cima, obviamente que é um pouco pior, mas o surdo que tem o comprometimento, normalmente, normalmente, obviamente ele não fazendo uma função que ele precisaria escutar que seria um absurdo, mas normalmente ele é melhor que a pessoa comum, porque ele se sente na obrigação de se superar e de mostrar a capacidade dele. Conheço muitas empresas que falam isso pra mim, por exemplo, trabalhar com alguma coisa visual no computador, até porque o surdo enxerga muito mais e presta muito mais atenção do que qualquer o ouvinte, até por uma questão de necessidade, ele é obrigado a desenvolver determinadas habilidades, respeitar obviamente a limitação do surdo mas fora a limitação de não escutar ele pode fazer uma coisa como qualquer pessoa comum é uma questão de boa vontade de colocar as peças certas dentro da empresa no lugares certos mas isso não é só com o surdo, se você pega uma pessoa falante você pode colocar ela

como representante comercial, vendedor, se você pega uma pessoa que não fala ela vai ser um contador, então na realidade não é muito diferente disso, uma questão só um pouquinho mais de sensibilidade, boa vontade e querer incluir que infelizmente a gente não vê no empresariado e nem no funcionário comum que trabalha dentro das empresas

A oportunidade do mercado de trabalho por uma questão obrigatória agora a Lei de Cotas, mas cada um tem que fazer a sua parte, o deficiente precisa parar de se fazer de coitado quando é conveniente, precisa trabalhar com afinco precisa criar uma responsabilidade profissional, eles acham que entram numa empresa e pode faltar o dia que quiser o dia que chove não vai, simplesmente porque ele é deficiente porque ele é um coitado, ele mesmo aproveita dessa coisa de coitado, isso tem que acabar, ele tem que se ver como uma pessoa comum, um funcionário comum, que tem seus direitos e suas obrigações, o empregador não pode pagar a metade do salário, e nem fazer qualquer diferença na empresa tem que também trata-lo como uma pessoa comum e tem que haver de fato uma geral uma coisa comum uma coisa normal, como é que você quer incluir se você trata as pessoas de forma diferente, isso é um absurdo não é?

8) Até então você convivia apenas com os ouvintes como foi o seu primeiro contato com o surdo, quais foram as suas percepções?

O meu primeiro contato com o surdo foi com as crianças da minha classe. Ali entrou muito do meu dia a dia da minha personalidade de educador, da minha personalidade de científico, eu sou virginiano, eu vejo tudo, eu percebo tudo, eu sempre fui personalidade espiritualmente falando, sempre fui uma pessoa muito sensível, você vê eu fazendo música essa coisa é muita independente de eu ouvir ou não ouvir, isso não tem nada haver, tem pessoa que ouve e nunca compôs nada, sensibilidade mesmo de espiritualidade e eu procurei usar tudo isso. Naquele momento você é um ser só, que tem todas essas facetas às pessoas são assim, cada uma dentro da sua forma de ser. E eu levei o Dudu pra me ajudar, Dudu foi um grande jogador do Palmeiras uma experiência já tinha 70 anos, técnico depois disso, passou a vida no futebol, para você ter uma ideia do que é a sensibilidade no primeiro treino não sabia nem como separar, eu não sabia falar LIBRAS eu percebi que o menino tinha aparelho

aí eu perguntei se ele ouvia um pouco e ele disse que sim então eu vou passar as instruções pra você e você passa em LIBRAS para os outros. Aí o Dudu perguntou:

_ E aí Julio como é que nos vamos fazer se os moleques não escutam?E percebi aquilo ai que tá o que faz você perceber as coisas, o amor, a boa vontade, quando a pessoa não tem boa vontade e não tem o amor no que faz, não percebe nada porque não é interesse dela, então é isso que move o mundo o amor, o amor move o mundo, o amor cria as coisas novas, o amor leva as coisas adiante só isso e o comprometimento. Então separamos os times o Dudu começou o treino Dudu falou com aquele ar meio DUDU é um fora de série, pessoa maravilhosa, aquele ar meio eu sou mais experiente que você né? E com aquele ar ele disse pra mim:

_ Você pode deixar que eu vou apitar o jogo. Eu falei tá bom. E quando eu olho lá pra dentro do campo eu vejo o Dudu apitando com um apito convencional e eu já não ouvia nada e vejo ele assoprando aquilo na boca e a molecada não parava correndo e tal. Aí eu disse pra ele ao Dudu:

_Você vai apitar o treino dos meninos? E ele falou:

_ Pode deixar comigo! E eu falei:

_ O Dudu você não sabe que os moleques são surdos Dudu? E ai é que ele se tocou que os moleques não estavam ouvindo nada que ele tava apitando.

_ E aí Julio, como é que a gente vai fazer?

Eu peguei um colete no chão e comecei então a sinalizar, ou seja, o lado cientista de experimental, de querer fazer a diferença e os moleques também não olhavam, porque eles não estavam acostumados a olhar, a grande metodologia começou aí eu percebi que nem olhar que seria a única forma deles aprender eles estavam acostumados, direcionados a fazer. Eu parei o treino e disse que eles precisavam fazer aquilo e comecei a criar o interesse neles.

_Quem ver eu rodar o colete em primeiro lugar vai ganhar o passe de bola. Aí eles começaram a correr porque tinham o interesse e olhar pra mim. Três meses depois eles estavam olhando pra bola, pro adversário, pro gol, pro juiz, pra tudo, ou seja,

fazendo um enorme aproveitamento da visão periférica e começou a desenvolver esse aproveitamento, comecei a criar exercícios, lembrei da régua de 180° e comecei a criar exercícios para o desenvolvimento do melhor aproveitamento da visão periférica, com os exercícios que eu criei, que eu inventei brincadeiras de aquecimento que eu criei para fazer o garoto olhar em volta de si, para ter informação do mundo que eu criei. Aí as professoras da escola me chamaram e disseram que os moleques antes não aprendiam nada, porque não olhavam pra lousa, não olhavam pra ela e precisava falar libras, precisavam enxergar só ficavam brigando. E eu disse a elas que e eu ensinei para os meninos que a prioridade no futebol era a bola e o juiz e na sala de aula teria que ser a professora e a lousa, sentido de prioridade e eles costumaram a olhar mais a volta de si e começaram a olhar mais a lousa e começaram a aprender. Então você muda a vida de uma pessoa com uma bola de futebol e o uso de um colete, só tendo um pouco de boa vontade, obviamente capacidade e conhecimento né? Fui anotando tudo isso e depois foi feita a comprovação científica desse projeto.

9) Como você foi recebido na Comunidade Surda? Sentiu algum preconceito? E hoje?

Eu fui recebido com preconceito e ainda sou. Eu não sou recebido como surdo porque eu não sou surdo, eu não sou recebido na sociedade comum porque eu não sou comum, ou seja, eu não sou recebido em lugar nenhum, mas isso eu já deletei da minha vida, eu sou uma pessoa de personalidade muito forte, e alguns me veem com uma certa quando eu falo isso me veem essa minha auto estima com eu disse incomoda muita gente, porque as pessoas tem medo de tudo e acabam se incomodando e ai vem aquela palavra pra justificar a falta de auto estima a arrogância e pras pessoas muitas vezes eu sou arrogante eu confesso que as vezes eu perco a paciência e já não me importo mais com o sentido das palavras, eu falo aquilo que eu tenho que falar e as vezes falo até de uma forma meio arrogante não que eu seja , mas já não penso me dou ao luxo nesse momento da minha vida falar aquilo que eu penso.

10) Você acredita que a escola regular está preparada para prover educação ao surdo? E a escola especial?

Nem a escola regular, nem a escola inclusiva está preparada para receber a educação do surdo. Não se trata apenas aprender LIBRAS e colocar um intérprete, mas de você conseguir fazer, capacitar como eu disse todos os funcionários, pra que você possa de fato ter um ambiente inclusivo não só dos funcionários da escola, como dos professores, educador, mas principalmente de você fazer essa união, capacitar todos e fazer com que o aluno comum veja com normalidade a surdez e possa interagir com ela de uma forma normal. Como o surdo também que tem muito medo sempre essa ruptura social criou uma certa aversão do surdo pelo ouvinte é isso que nós temos que procurar amenizar para formar um ambiente inclusivo e isso não faz nem com LIBRAS e nem com Decreto.

11) Você acredita que a escola especial é segregadora?

É impossível numa sociedade que não respeita nem as vagas do deficiente, é impossível fazer uma educação inclusiva, primeira coisa os professores não estão capacitados, eles acham as pessoas acham que fazer o professor falar libras por melhor que ele fale Libras ou até colocar intérpretes dentro da sala vai resolver o problemas e não vai, o surdo, no caso do surdo, ele cresceu com uma cultura completamente diferente, não é só o idioma, é uma série de coisas, é cultural, inclusive essa síndrome do coitado faz dele um a pessoa com baixa auto estima terrível então psicologicamente o surdo a pessoa com deficiência, normalmente vai ter muito mais dificuldade em aprender, e a lidar com essa questão educacional, por uma questão de falta de segurança pessoal, com raríssimas exceções e, não adianta então você colocar 40 crianças numa sala de aula 2 surdos e um intérprete, que isso não vai resolver o problema, a professora sempre vai primar pela maioria, e não vai querer atrasar o aprendizado, se o intérprete passou e ele aprendeu, muito bem, o que vai acontecer vai criar uma frustração que e a criança surda não consegue acompanhar e simplesmente ela não vai mais pra escola, vamos retroagir, nos vamos voltar no tempo. Então eu defendo sim, nesse caso do surdo, o cadeirante é diferente, o cadeirante ele ouve, ele escreve, ele enxerga, o problema dele é o acesso. Você coloca um cadeirante, obviamente tem esse que lado um pouco da cultura, mas como você já vê principalmente na criança. A criança não é preconceituosa quem é preconceituoso é o adulto. Então

o que acontece uma criança ela acolhe muito mais facilmente um cadeirante um amputado então são algumas deficiências que você educacionalmente você não tem muito problema, você coloca uma criança cadeirante na sala de aula, se ela consegue escrever, ou enxergar ela vai ter um aprendizado normal, diferente do cego, diferente da síndrome de down, dependendo do grau, diferente da deficiência mental diferente do surdo, então no caso do surdo eu defendo o seguinte: o surdo precisa ainda aprender o LIBRAS como primeiro idioma, precisa ir para a escola do surdo, eu acredito que até a faixa da escola básica, ele vai ser preparado a aprender a LIBRAS dentro da escola bem, começar a aprender português, já começa se fazer uma leitura labial, muitas vezes até porque ele consegue terminar a escola básica alguns anos depois de uma pessoa comum, por exemplo uma criança comum termina com aproximadamente 13 ou 14 anos o surdo vai terminar com 16 anos, certo? Obviamente com mais dificuldade então com 16 anos ele basicamente hoje ele é um adulto, ele consegue inclusive fazer a leitura labial, aí sim pra você não segregar a vida toda, surdo vive com surdo, num mundo de surdo, escola de surdo, hospital de surdo, uma cidade de surdo. Isso é impossível então em algum momento ele vai ter que ser obrigado a interagir com a sociedade. Levar uma vida comum, o mais normal possível, tão após, o ensino básico ele vai estar preparado para uma suposta escola inclusiva, e o MEC, por exemplo, eu fui nomeado embaixador da pessoa com deficiência no Brasil, e o MEC nunca me convidou para fazer um curso de capacitação nas escolas, não no sentido metodológico do ensinamento na metodologia, mas no preparo dessa cultura, como uma pessoa deficiente entende o mundo comum, o que ela precisa para se sentir ser incluída. Então, não adianta colocar um interprete de LIBRAS ou enfiar a pessoa com deficiência na sala de pessoas comum, como se tivesse que obrigar ele a viver como uma pessoa comum e não respeitar suas limitações, e obviamente o que você vê é que a sociedade não está preparada e muito menos os professores, então isso é uma mentira, não vai haver uma escola inclusiva, a pessoa com deficiência vai aprender muito menos vai ser muito mais excluída.

12) Por que você buscou comprovação científica para sua metodologia?

Eu busquei comprovação científica para que ela fosse valorizada e para que ela tivesse credibilidade. Vieram sete professores de educação física de Cuba que haviam trabalhado muito na Rússia, país que obviamente está anos luz no conhecimento na área de esporte e em muitas outras áreas falando em questão de inclusão e deficiência, e a hora que esses caras chegaram aqui e viram as anotações que eu tinha feito, eles ficaram loucos e disseram que nunca tinham visto isso no mundo todo.

E queriam fazer a comprovação e começaram a preparar o exercício e não sabiam como preparar eu que tive que preparar todos os exercícios inclusive esse que eu falei da régua de 180 graus, jogando bola para os meninos pegarem sem olhar, olhando com a visão periférica, bola de tênis, depois bola de vôlei, bola de handebol, até bolas de basquete, bolas da maior para a menor fazendo comparações, fazendo pesquisas, em escola de surdos, surdos que treinavam comigo, surdos que não treinaram, ouvintes, crianças ouvintes exatamente para ir fazendo as anotações de como com o tempo você poderia melhorar no caso o aproveitamento da visão periférica e todas as outras coisas, fizemos testes para tudo, para poder fazer essa comprovação. Essa comprovação é importante. Porque eu ainda acredito. A secretaria de educação especial do estado de SP teve a responsabilidade de me convidar para dar alguns treinamentos para os professores de educação física do Estado de São Paulo e depois parou infelizmente, mas hoje eu acredito, ficaram também maravilhados com essa metodologia, as pessoas do ensino, mestres e doutores de educação física, pessoas que queriam dividir, difundir essa metodologia. Hoje eu acredito que mais de 500.000 crianças tem aulas de educação física no estado de SP graças a essa metodologia e a comprovação científica obviamente dá credibilidade e isso é muito importante porque eu acredito que até o corpo acadêmico deveria um pouco mais flexível, obviamente que isso tem que ter uma regra, porque se não qualquer um fala o que quer e aquilo passa a ter valor e obviamente precisamos tomar cuidado com isso, mas também não podemos ser inflexíveis, e nessa área da área científica comprovação é uma coisa muito, muito minuciosa, muito relativa, o que se comprova cientificamente se você sai da área de exatas, tudo é subjetivo, tudo é observação e observação de quem? As pessoas observam as mesmas coisas

completamente diferentes então tudo fica no campo na subjetividade e se não houver muito bom senso, muito bom senso, a gente realmente pode deixar de aprovar coisas horríveis ou pode deixar de aprovar coisas maravilhosas, então quem trabalha nessa área tem que ter muitíssima sensibilidade e muito equilíbrio emocional.

13) Fala um pouco sobre o Projeto Educação Integral do Surdo através do Esporte. Como está o Projeto hoje? Quantas escolas e quantas crianças são beneficiadas?

O projeto infelizmente logo após comprovado a prefeitura acabou com o projeto. Eu não queria mais ficar dando aula pessoalmente para essas crianças estava cansado já achava que deveria fazer um trabalho um pouco mais de multiplicador e ensinar professores a passar esse projeto eu ainda espero que no Brasil ainda venha o governo federal ou uma empresa como a Petrobras e coloque esse projeto para que eu possa ensinar pelo menos nas capitais do Brasil passar para as Secretarias de Educação principalmente para os professores que são contratados para dar aula nas escolas do Estado e municipais, enfim, o projeto em si acabou e eu criei o Instituto Jogadas da Vida com a intenção de gerar mais projetos não só para os surdos, mas para toda a deficiência, projeto na área musical, na área cultural, na área esportiva, mas, a gente tem muita dificuldade de captação num país como o Brasil onde o empresariado não tem responsabilidade social nenhuma, onde o Governo Federal, as pessoas que entram na política entram para resolver as suas vidas e não as vidas exatamente do país e das pessoas do país, fica muito difícil de você captar recursos, e você fazer esse projeto hoje eu não tenho basicamente nenhum projeto. Estamos aí agora fazendo uma parceria com o Cafu e o Cafu exatamente pelo nome ele tem mais facilidade e vai conseguir as obras e a gente vai entrar com a parte da qualificação até pro Cafu começar a fazer juntamente com a fundação CAFU e o Instituto Jogadas da Vida junto começarem a criar projeto para pessoas com deficiência. Eu acho que o meu papel de uma forma ou de outra, está sendo feito independente do Instituto ou não eu acredito que isso não é uma coisa minha é uma coisa de Deus, foi Deus

que me encaminhou para isso, eu acho que quando eu passar uma coisa importante para pessoas eu passar uma mensagem eu só sou uma pessoa um ser sendo usado pela espiritualidade para passar uma coisa que deve ser passada é isso que eu me sinto.

- 14) Tem uma frase no seu livro que você diz: “O que difere o surdo do ouvinte é a oportunidade, a inclusão, o respeito e a fraternidade”. Falta muito para que realmente a inclusão seja uma realidade em nossa sociedade?

Realmente falta muito, falta muito, isso como tudo é um processo fazendo uma analogia disso, a mulher, a mulher fica em casa e o homem sai pra rua, isso foi definido na pré historia, mulher fica na caverna e o homem vai enfrentar dinossauro, nós temos 10 milhões de anos, de cultura da mulher em casa e do homem na rua, em 30 anos agora a mulher sai pra rua não desenvolveu algumas habilidades naturalmente, nunca precisou. Por exemplo, a mulher vai dirigir e nunca sabe onde ela está, eu brinco que a mulher não vem com o GPS de fabrica é acessório, porque nunca precisou sair da caverna dela dentro de casa o homem nunca sabe onde está nada, a mulher conhece tudo, é o universo dela, isso é natural, isso é antropológico, pergunto para você se 10 milhões anos a mulher ficou dentro da caverna, quanto milhões de anos você acha que vai ser natural que ela conviva em estar fora da caverna? Você acha que é 30, 40, 50, porque que você acha que tá essa confusão a mulher não sabe o papel dela e obviamente o homem acaba perdendo também o papel dele, e isso é saudável, é um processo, vai existir muitos erros, hoje existe desigualdade, até no lado emotivo emocional, a mulher antigamente nascia tinha nascido para casar, ter filho e cuidar do marido, tinha que casar com 16, 17 anos, hoje a mulher não pode casar com menos dos 30 anos, tem que se formar, se realizar, o mundo que nós vivemos é completamente diferente, temos que reaprender a fazer isso, o homem ainda é machista, a mulher ainda é muito machista, a mulher quer ser independente, não quer ninguém dando palpite nas coisas dela, quer ter o espaço dela, mas ainda fala que escolhe o homem pela pegada do homem, ou seja, quer que o cara puxe pelos cabelos e arraste para a caverna, isso é muito ambíguo, isso ainda vai levar muito tempo para ser definido, e eu falo a mesma coisa pra você da inclusão, esse é um processo que vai levar muito tempo, desde que as pessoas comecem a ter boa

vontade, já é um início as leis vão saindo, vai obrigando, vão sempre cumpridas, e a própria evolução normal da moralidade do ser humano, vai fazer com que cada vez mais as pessoas que conhecem a se incomodar, em fazer diferenças, não só com os deficientes, mas com qualquer tipo de diferença, foi assim com o negro e vai ser assim é um processo natural da evolução da moral do ser humano.



Roteiro de Entrevista

Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: educação e trabalho para jovens surdos.

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

Entrevistada: Professora do Projeto Aprendiz

Identificação do Respondente: Professora B

Nome /Cargo/ Formação/Tempo de atuação no Projeto Aprendiz e na DERDIC

Experiência e atuação profissional na educação dos surdos:

Sou pedagoga, formada com especialização para educação para o surdo, especialização EDAC, fiz psicopedagogia, trabalho aqui na DERDIC há 3 anos, mas eu já faço um trabalho voluntário há mais de 10 anos com os surdos.

1) Como os alunos ingressantes são preparados no início do Projeto? Que habilidades ou competências são desenvolvidas nos alunos durante o Projeto?

Eu acho que primeiro, quando eles chegam aqui é uma abertura de mundo de universo, de conhecer o mundo do trabalho, é que sair do mundinho da casa e da escola já cresce a visão de mundo, diante disso ele precisa acreditar que ele dá conta, ele precisa adquirir conhecimento, usar o que ele tem para poder avançar, que ele dá conta de ser um membro da sociedade igual para o ouvinte, e acreditar nele assim como a gente acredita, que ele é capaz, dentro das suas dificuldades, buscar assim dentro de cada um qual é o nível que está, onde que você cresce, qual é o seu potencial, e em questões técnicas práticas, saber fazer coisas básicas de contagem, saber mexer no computador, inserir ele nesse universo, que muitas vezes eles sabem o básico das redes sociais que usa muito, mas eles não sabem quando se aplica no trabalho, tentar trazer um pouco do que eles vivem no dia a dia e como é que entra trabalho e como isso pode ser útil para a profissão dele, crescimento.

2) Quais as dificuldades apresentadas pelos alunos no início, meio e fim do Projeto?

Eles vêm com uma autoestima baixa e com uma expectativa grande, eles têm uma coisa assim: o surdo vem de uma história que vem pesando de que ele é inferior, eles veem nessa busca de não somos tão inferior, mas eles não têm o conteúdo que prove isso, que fortaleça eles, então de repente eles se batem com a coisa que eu não sou capaz, eu não sei isso, o ouvinte vai ser sempre melhor, vai ser superior. É meio que mostrar que não. Que é uma questão de oportunidade, às vezes eles precisam trabalhar em cima dessas dificuldades da falta do que tiveram, pra conseguir alcançar aquilo, o que eles quiserem, principalmente quando eles veem para o curso aqui é sair da linha de produção e entrar na parte administrativa, do universo do trabalho já é um salto, ele tem uma expectativa de melhora, de auge de coisas melhores pra ele, visando uma vida melhor, benefícios, mas ele vem com um conteúdo às vezes muito básico que cabe dentro da produção, ele não tem o conteúdo, e aí tem que trabalhar para que ele conquiste isso, as vezes é pensar em solução de problemas, no como eu resolvo isso, as vezes as atitudes que aparecem é em cima disso, as competências dentro das habilidades é isso como é que eu encaro as dificuldades que se apresenta.

3) Quais as metodologias e estratégias de aprendizagem são aplicadas?

A gente tá buscando um formato que se aproxime mais próximo do universo do trabalho para eles saiam dessa coisa da escola, do mundinho dos meus amigos, de se colocar e como se relacionar com a responsabilidade dos trabalhos que eles teriam que fazer para o universo do trabalho, e a gente ainda tá achando esse time pra com eles de como eles encaram, eles enxergam que eles estão crescendo, que eles estão ganhando enquanto desafio pra eles avançarem pra futuro, então a metodologia é tentar deixar o mais próximo do trabalho, desde fazer planilhas de conteúdo, não é mais só continha, sair do básico, apesar de que a gente parte daí pra eles poderem chegar e achar o caminho pra poder avançar nessas conquistas. É isso é tentar sair dessa coisa da escola, sair de aula, que é você precisa aprender a fazer conta, então a conta você arma assim é tentar entender como é que ele pensa pra poder fazer e trazer já. Olha a empresa tem produtos, vamos simular uma empresa, então a gente tá numa empresa, você é dessa área, você precisa fazer isso, como é que você vai fazer o problema é pra ele tentar resolver e achar essa solução e na discussão tentar buscar isso. O trabalho é muito customizado. Aquela empresa o foco dela é em que, a gente já teve empresa que teve um sistema de estoque muito diferente. É tentar construir o mais próximo do que era de lá pra eles chegarem e reconhecer o conhecimento deles dentro da empresa.

4) Como é o comportamento desses jovens quando são inseridos na empresa?

Para eles é uma conquista muito grande, no final do primeiro semestre eles já começam a ficar ansiosos, tem todo o momento de estamos se desligando.”Ai meu Deus! como é que vai ser lá com os ouvintes como é que vai ser quando eu for falar com os chefes, eu vou estar sem vocês, não vai ter interprete”, mas também quando eles vão é uma conquista muito grande, tem um lugar, sou reconhecido como funcionário, as pessoas veem e falam comigo, eles acham o máximo, a conquista de conseguir reconhecer e fazer o trabalho, principalmente no início que eles vão se apropriando de como é realmente lá e eles reconhecerem dentro daquilo que eles fizeram pra lá dentro da empresa é valorizar, eu sou capaz, eu dou conta, eu posso crescer, eles vem trazendo uns retornos super felizes, acho que tem todos os impasses a insegurança principalmente da comunicação, os receios dos dois lados, eles ficam preocupados com os ouvintes “será que eles vão me entender os ouvintes

também será que eles vão me entender será que eu consigo com base do que eles tiveram passar da melhor forma corretamente o que eu quero pra eles, acolhi da melhor forma, é muito legal quando eles dão feedback para o gestor: eu gostei que você fez algum sinal comigo, você me apresentou pra todo mundo, eu consegui fazer o trabalho. É bem bacana.

5) Como são recebidos pelos colaboradores da empresa contratante?

Eu acho que eles têm um momento de susto, porque tem a equipe que faz o curso, mas não é todos da empresa, o curso de LIBRAS que é oferecido junto com o curso do Aprendiz, tem uma equipe que dá um básico de LIBRAS para esses gestores, nem todos fazem, alguns ficam desesperados tipo não aprendi o suficiente, aqueles que não fazem: e agora ele também tá próximo de mim como é que eu faço? E tem alguns que se saem muito bem. Eles se esforçam na comunicação da troca dos dois, estranham por ser um diferente e não saber como se colocar, muitos assim eu acho que na sua maioria a gente vê eles apostando, apostando que eles são capazes, tentam conversar com eles de algum jeito, alguns fazem um monte de mímica e a gente chega lá eles tem um dialeto que é deles, mas é uma forma de comunicação, o surdo vai trocando com eles e ele vai aprendendo os sinais. Eu vejo também os ouvintes tipo “vamos lá vamos tentar”. Na sua maioria eles investem, eu não vejo alguma rejeição por ser surdo, não aí eu acho que vêm outras questões, mas não pela surdez, porque eles são trabalhos a empresa acaba trazendo essa questão tem a questão da cota, mas que eles fizeram um trabalho diferente eles não só pegaram o surdo e enfiaram lá, então o curso de LIBRAS já faz esse trabalho, a equipe faz um trabalho com os gestores antes desse primeiro dia, porque os gestores ficam como é que eu vou lidar com o primeiro dia, o primeiro dia é o terror, então a gente faz um momento de sensibilização, que a gente chama de conversa, de encontro, pra cair esses mitos “agora eu não sei se eu posso escrever pra ele, como é que eu faço se eu desenho eu ofendo, como é que eu posso fazer. Essa primeira conversa com eles, e pro surdos também esse primeiro dia também quebra quando a gente consegue fazer esse primeiro encontro antes dele iniciar efetivamente na empresa.

6) Como é o processo de comunicação dos surdos com os funcionários da empresa?

Eles vão tentando descobrir. A gente percebe é uma melhora na produção escrita do surdo, porque muitas vezes a comunicação é por e-mail, por *chat* que tem na empresa, então não é sempre na LIBRAS, tem quem faça LIBRAS, é por escrita, alguns fazem alguns esquemas. Eles recebem algumas orientações da equipe de como colocar essas informação quando é solicitação de trabalho, e aí a gente percebe que eles vão tentando de alguma forma, quando não dá é muito complexo eles pedem um auxílio, que faz parte do processo de acompanhá-lo ou fazer algum treinamento específico de alguma ferramenta ou de algum trabalho específico, porque o gestor fala; “eu não dou conta, nem escrevendo, nem desenhando, nem na mimica junto com ele, nem mostrando, fazendo com ele, não dá”. Mas fora isso, o investimento é que ele gestor diretamente com o surdo faça essa comunicação e eles vão achando os meios que eles consigam fazer.

7) Você acredita que o espaço da DERDIC é um lugar que potencializa as relações entre eles e pessoas não deficientes?

Eu acredito, primeiro que é um lugar de referência, desde que eu cheguei aqui eu percebo que surdos de outras épocas, que já passaram por aqui eles vêm aqui em busca, preciso de alguma coisa, preciso de uma conversa, preciso de uma orientação, eles vem buscar aqui na DERDIC como Instituição vira como uma casa. Quando eles precisam de alguma coisa ele vem “tô precisando de trabalho, muitos chegam a boca, porque não tem tanto outdoor dizendo que aqui tem e eles vão avisando um pro outro: “Ah, eu fiquei sabendo porque o meu amigo falou pra eu vir, porque ele já participou, ele veio fazer a prova e eu também quero fazer”. Potencializa essa parceria, acho que eles trocam muito, então evolui esse desenvolvimento deles a troca tanto de cultura como da própria língua, eu acho que eles se desenvolvem nisso, eu acho que esse trabalho de trazer e fazer uma inclusão para o trabalho no ambiente de trabalho onde eles não tem simplesmente um interprete o tempo inteiro a disposição como um meio para a comunicação com o ouvinte, põe eles diante dessa situação de agora também não é só com a gente é também com o outro e o outro é diferente é o ouvinte, que muitas vezes: “Ah, só fica eles e então eles só conversam com eles”. Não eles também fazem esse movimento de se interagir com o ouvinte, é uma preocupação da equipe de quando tem vários surdos na empresa ou na numa mesma área, de que eles se

relacionem com os ouvintes também, que não fiquem só entre eles, que eles façam essa troca, que eles aprendam com os outros, de que vá fazer entrevista com eles, vai ver como eles aprenderam, como é que eles chegaram onde estão, busque referência, perceba o jeito dele, que faça essa referência pra você como um espelho, como crescimento, não de comparação de você estar melhor ou pior que eles, estamos no mesmo nível, assim como o ouvinte também está buscando conquistar coisas, o surdo também, então eles podem ter uma troca útil.

8) De que maneira esses jovens inseridos no Projeto Aprendiz retribuem o seu trabalho?

Primeiro a satisfação de ver o saber diante do anterior. Sabe quando você olha ele que não sabia algumas coisas, coisas muito pontuais, você investiu e agora ele aprendeu. Ele sabe, ele dá conta de fazer sozinho. É o crescimento deles quando eles entram como um indivíduo solto aqui e quando eles saem como grupo, a força que o grupo tem, de pessoas que você olha que ele iniciou o curso com muita dificuldade e chega na empresa e a empresa fala: “é o melhor funcionário que tenho”, poxa é muito orgulho de você fala assim: “Poxa a gente acreditou nele, a gente não fez por ele, a gente acreditou e ele cresceu e conseguiu corresponder e ver ele feliz: “meu chefe gosta de mim, eu consigo fazer meu trabalho direito. E ter esse *feedback* do gestor direto pra ele olha: “Você está muito bem”. Eles serem contratados exatamente pela qualidade que eles ficaram, então é uma satisfação muito grande você contribuir para o crescimento dele. Quem monta o espetáculo não precisa estar no palco, mas quem monta eu acho que faz muita diferença porque contribui muito pra quem apresenta.

9) O que poderia ser melhorado no Projeto? Recursos físicos, humanos ou tecnológicos?

Conseguir turmas grandes e ter computador pra todo mundo que não tenha nenhum problema, espaço físico pra que a gente possa fazer, a gente pensa porque todo o grupo tem diferenças em saberes e dificuldade em processos de cada um. A dificuldade que a gente discute muito é como atingir dentro do que eu quero todo mundo dentro das suas diferenças, então a gente discute, a gente divide grupos? A

gente tem recurso humano pra fazer isso? Pra poder dividir? As vezes a gente fica meio que sem braço porque tem milhões de demandas pra fazer, as vezes isso fica meio comprometido, a mais a gente precisa dar conta disso se a gente tem todo mundo pra poder fazer isso, ou tem espaço? Dá pra fazer? Posso construir um grupo que fica aqui e depois vai pra lá vem pra cá, esse aqui pode ser continuidade daquilo. A gente não conseguiu isso os 100%, eu acho que é uma coisa que a gente tem discutido a cada grupo, eu não peguei as duas primeiras turmas daqui, a gente já mudou muito o mesmo conteúdo que a gente deu no primeiro, a gente já deu completamente diferente, com os resultados deles a gente percebe aonde a gente pode fazer diferente. A metodologia não está fechada, olha é desse jeito que funciona, dependendo de como aquela pessoa naquele grupo funciona eu tenho que pensar, acho que a gente se descabela e agora como dar conta se nem sempre a gente tem todos os saberes, às vezes o tempo parece ser curto diante do tamanho do conhecimento deles, as vezes não é suficiente, a gente quer chegar no excel avançado, mas ele não sabe o princípio do excel, ele não sabe o princípio matemático do raciocínio, como é que eu dou conta porque ele demanda muito tempo, o primeiro semestre inteiro tem as questões de atitudes ainda se bate em questão de tempo e aproveitamento.



Roteiro de Entrevista

Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: educação e trabalho para jovens surdos.

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

Entrevistada: Professora do Projeto Aprendiz

Identificação do Respondente: Professora C

Nome /Cargo/ Formação/Tempo de atuação no Projeto Aprendiz e na DERDIC

Experiência e atuação profissional na educação dos surdos:

Eu sou professora da equipe de empregabilidade, eu fiz a faculdade de pedagogia com habilitação EDAC, de manhã eu trabalho no Colégio Marilac, como interprete, eu fiz pro libras, frequentei muito a Associação dos Surdos, eu fiz o Magistério e no ultimo ano do Magistério comecei trabalhando com múltiplos deficientes, ai é que eu entrei na área da surdes, e frequentando comunidade surda direta, respirando surdo como a gente fala, fiz curso na FENEIS e trabalho há 22 anos com surdos. Estou na DERDIC há 2 anos.

1) Quais as dificuldades apresentadas pelos alunos no início, meio e fim do Projeto?

Na verdade eles vêm com muita defasagem, a gente vai trabalhando as partes técnicas excel e Word. É falta de conhecimento de mundo mesmo, de vivência, e essa defasagem escolar, matemática o tempo é curto pra gente a parte de leitura e escrita e conhecimento de vocabulário que é zerado, porque eles não leem. Eu peguei no ano passado a primeira turma de pré-aprendiz, ficamos seis meses, eles deram um *up* muito grande, de contagem até a divisão e ai eles falaram: “eu aprendi, eu sei” o resultado foi muito gostoso, eu trabalho muito com escolaridade, não com o mercado de trabalho, eu pego mais a parte básica mesmo de escolaridade, que eles não têm. Todos que fizeram seis meses com a gente e prestaram a prova para o Aprendiz conseguiram passar. A princípio eles fizeram uma prova para o Aprendiz e zeraram, não sabiam nada. E aí foi formado esse pré-aprendiz. Depois de seis meses eles prestaram com os mesmos recursos e conseguiram passar, então esses estão esperando empresa para serem diretos encaminhados para o Aprendiz e aí começou uma nova turma de pré-aprendiz, só que eles não deixaram de vir, eles estão esperando a empresa, já sabem que passaram, mas eles querem continuar vindo porque eles sabem que continuam ganhando, por mais que não estejam recebendo pela empresa, eles estão vindo e não faltam, foram 08, 09 alunos eles estão super motivados porque eles sabem que falta muito, porque eles pegaram o básico do básico para passar naquela prova, eles até perguntaram: Pode continuar vindo, enquanto não tem empresa? Eles vão motivando os outros, inclusive o Matheus trouxe a galera inteira da escola dele, tipo: Ah, eu aprendi! Trouxe uma meia dúzia da escola dele.

2) Quais as metodologias e estratégias de aprendizagem são aplicadas?

A metodologia é muito de acordo com o seu grupo, principalmente o pré- aprendiz, é muito individualizado, porque cada surdo é um surdo, não tem como você falar: é assim! Cada um funciona de uma forma, você vai tentando trabalhar contemplando tudo isso, não tem uma metodologia pronta, a gente até tenta fazer um planejamento, mas sempre vão entrando muitos buracos, você vai percebendo muita coisa, o que tá faltando, vai enxertando muita coisa nesse planejamento. Não tem nada pronto, o trabalho é muito customizado cada um vai pra uma área, cada um funciona de uma forma, trabalha de uma forma. Têm surdos que já são super estimulados, vem da

família, então eles pegam muito rápido e tem outros que não tem nem Língua de Sinais, então você ainda tem que ter uma comunicação com ele, é muito diferente do outro, não tem como você falar: É assim.assim e assim. Fazer um pacotinho.

3) Como é o comportamento desses jovens quando são inseridos na empresa?

No início eles vem super empolgados, felizes, porque na verdade eles entram com aquele medo: vou conseguir me comunicar? Eu vou conseguir fazer? É uma falta de segurança muito grande, porque o primeiro contato com o ouvinte, porque o ciclo de ouvinte deles é família só, então eles são os únicos surdos e a família ouvinte, amizade com ouvinte, relação com o ouvinte não tem, então já parte daí o medo deles, quando vão pra empresa vem aquele medo. Mas como a empresa já é preparada pela gente, porque eles são obrigados a fazer o curso de Sinais porque faz parte do pacote para justamente saber acolher e receber esses alunos, eles ficam felizes de ver isso, porque eles não veem em outros lugares, eles não esperam isso. Nossa! Meu chefe sabe a Língua de Sinais! O básico, mas sabem, um oi, um boa tarde, e aí vem uma motivação muito grande, eles querem trabalhar, eles se sentem valorizados com isso também. Eu sou o surdo e o ouvinte tá lá em cima e depois eles percebem que não é isso. Eles são valorizados lá dentro e aqui pra gente também, aí depois eles se acomodam um pouco. Ah! já tá tudo bem, tá tudo certo, eu estou dando conta. Aí começa os perrengues na verdade. Aí eles relaxam pouco, aí você tem continuar no pé. Olha, você não pode. Você tá relaxando, antes tava melhor o trabalho. Não são todos, mas a maioria dá aquela relaxada. Agora eu já estou bem, estou dentro, tá fácil, tá tranquilo. Aí começa mais a orientação mesmo da Gisela, que é atitudinal, porque começa com falta de atenção porque eles acham que já dominam. Já sei e que tá tudo certo. Aí é que você tem que mostrar que você é competente mesmo, porque vem a contratação que são 2 anos. O nosso foco na verdade é a efetivação deles pra continuarem no mercado de trabalho, não é só assim formou tchau e tudo bem a gente quer que ele cresça na empresa, é mostrar o seu potencial quanto você pode fazer para estar progredindo também. A tá fui contratado e vou continuar aqui pra sempre, mostra que você é capaz e vai pra frente. Os acompanhamentos são pra ver isso. Quando a gente percebe que ele está fazendo sempre a mesma atividade a gente dá um toque pro gestor: Se Tentar fazer isso? Eu acho que ele consegue. Se você tentar

dificultar um pouco? Dá mais coisa pra ele fazer. Pra continuar motivado e desenvolver todo o potencial que eles tem, porque eles tem mesmo.

4) Como são recebidos pelos colaboradores da empresa contratante e como é o processo de comunicação dos surdos com os funcionários da empresa?

No inicio o sentimento é o mesmo, o ouvinte que nunca viu um surdo. Como é que eu vou fazer? Eu vou conseguir me comunicar ou não? Por isso que a gente faz uma sensibilização antes. Uma atividade junto com a gente, o primeiro contato é seu, eles fiam duros, acho que eles ficam mais travados que os próprios aprendizes, depois eles percebem que não é um bicho de sete cabeças que dá pra comunicar, dá pra conviver normalmente, dá pra você exigir deles assim como você exige de qualquer funcionário ouvinte, aprendiz ouvinte, porque eles são capazes. Aí começa a mudar completamente o quadro, eles vem reclamar: fulano não tá fazendo isso. Tá faltando. Pega no pé, você que é o gestor. Você tem que cobrar. É uma orientação que a gente faz dos dois lados. As empresas ficam muito satisfeitas com o trabalho da DERDIC até porque é um trabalho único, ninguém faz esse trabalho. A gente não desiste.

5) Você acredita que o espaço da DERDIC é um lugar que potencializa as relações entre eles e pessoas não deficientes?

Com certeza, eles ficam muito mais aptos e autoconfiantes também, até então eles são casa e escola, escola e casa, e aqui a gente fala: Não é escola! É curso! É trabalho! É uma vivência mesmo! É a realidade! Não é aquela redoma que vai passar a mão na sua cabeça e vai te proteger não. É pra fazer você acordar para a vida, pra você pensar no seu futuro daqui pra frente. Fora a independência que quando eles começam a trabalhar também começa a independência financeira é uma transição da adolescência para a vida adulta. Então você já viu! Eles se sentem muito mais motivados, mais seguros para enfrentar o mundo lá fora, você percebe isso e é muito gostoso a maturidade que eles vão adquirindo aqui.

6) De que maneira esses jovens inseridos no Projeto Aprendiz retribuem o seu trabalho?

É isso. Um abraço, um sorriso, esses retornos: eu estou feliz, estou conseguindo. Porque financeiramente falando, você não pode esperar, nem de manhã que eu trabalho na inclusão. A gente precisa do dinheiro porque o mundo é capitalista, mas se você depender só disso você larga mão e você vai procurar outra coisa, mas não adianta, o gostoso é esse relacionamento, esse contato e você ver que eles estão progredindo cada vez mais, eles acabam voltando pra dizer: Olha, eu estou em tal lugar. Olha, eu consegui tal coisa. Isso é que é o gostoso, não acaba o vínculo. Vira e meche e eles aparecem por aqui: Olha, eu continuo na empresa, aconteceu isso e aquilo. É muito gostoso.

7) O que poderia ser melhorado no Projeto? Recursos físicos, humanos ou tecnológicos?

Sim tudo isso. Humano é complicado a gente tá precisando mesmo, mas como também não está entrando empresa, é o que a Gi fala: é difícil você estar encontrando alguém com um perfil legal para estar trabalhando, aqui a equipe tá bem coesa, tá bem gostoso, mas, material físico precisa muito, por exemplo, o laboratório de informática, nosso grupo tem 20 e poucos alunos aí você vai pro laboratório de informática não tá funcionando, você perde umas 3, 4 máquinas, você acaba mudando o seu planejamento porque você pensou: Vamos fazer uma atividade individual pra ver como estão, já não dá. Aí você pega o note também não dá pra ligar porque você precisa de internet. É mais recursos materiais mesmo.



Roteiro de Entrevista

Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: educação e trabalho para jovens surdos.

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

Entrevistada: Gestora de Recursos Humanos de uma empresa parceira do Projeto Aprendiz.

Identificação do Respondente: Nome /Cargo/ Formação/Experiência Profissional

Trabalho no Recursos Humanos, sou formada em psicologia, faço MBA em Gestão de Pessoas, trabalho no RH há dois anos e sou analista de desenvolvimento humano, trabalho com os surdos desde que a gente conseguiu fazer essa parceria com a DERDIC.

Parceria com a DERDIC

A DERDIC foi uma grata surpresa, a gente acabou fazendo a contratação de uma pessoa que conhecia o trabalho de outra empresa, e aí no meio de um caos para a contratação tinha a na questão do atingimento da Cota, a empresa já tinha um histórico não muito positivo junto no Ministério do Trabalho por isso, porque a gente vem de uma gestão familiar então não era o foco infelizmente e quando nos tornamos

Multinacional que foi há pouco tempo atrás, aí se tornou uma preocupação e aí a gente buscou alguns parceiros foi e aí que encontramos a DERDIC.

A Contratação dos Jovens Aprendizizes

Então a gente iniciou o projeto vai fazer dois anos agora esse ano é o finalzinho praticamente do contrato desses meninos comigo. Fizemos a contratação de 25 aprendizes de uma única vez, a empresa não tinha nenhum histórico de contratação de surdo, então foi um super desafio, não só pela questão da língua que no primeiro momento é o que de fato assusta, a comunicação assusta bastante, não só isso, eu acho que a inserção ela tem vários outros pontos, tem a questão do acolhimento de você ser empático e se colocar no lugar do outro, tem mais do que você entender ou não o que o outro tá falando, você tem que querer entender o que a pessoa está falando, uma empresa que não tem esse histórico é muito difícil criar essa cultura de um dia para outro e foi mais ou menos o que aconteceu. A gente não tinha muita escolha então uma coisa foi levando à outra e quando a gente viu já estava todo mundo estava inserido e tava tudo certo basicamente foi isso eu acho que a gente teve sorte.

O acolhimento por parte da empresa

A gente teve essa preocupação antes deles entrarem na empresa, antes de começar esse trabalho até mesmo pelo escopo de trabalho da DERDIC então eles já vão na empresa antes da chegada. Junto com o RH a DERDIC fez todo o mapeamento das áreas junto com o gestor e viu e se era possível ter um aprendiz não foi como se diz goela abaixo. O gestor consentiu ele disse: “eu tenho um espaço aqui para um surdo” então a gente foi fazendo essa sensibilização descobrindo que tinha a capacidade de inserir um profissional mas não no sentido de caridade. Eu preciso que a pessoa entre aqui, ela tenha atividade, ela entre aqui e ela tem um escopo de responsabilidade, não é alguém que vai ficar na Xerox, que vai ficar digitalizando documentos. Não que eles não façam isso, mas esse não é o foco. Então, a gente tinha essa preocupação, por isso a gente sentou pra fazer esse levantamento com os gestores e anteriormente em paralelo a isso eu estava num processo de seleção junto com as meninas, então a gente fez o mapeamento eu sentei com elas pra fazer a seleção dos candidatos dos

jovens aprendizes que vieram até aqui. Escolhemos as 25 pessoas e aí com base no mapeamento, a gente foi desenhando quem ficaria em qual área, quem tinha mais capacidade para uma atividade mais operacional, quem tava mais habituado com informática e tinha capacidade de trabalhar no administrativo, por exemplo. Então, a gente foi fazendo esse levantamento junto com as meninas da DERDIC. E também um pouco tempo depois a gente já inseriu o curso de LIBRAS. Porque era a maior preocupação. O gestor dizia: “Ok. Eu posso receber, mas como eu vou falar com essa pessoa?” Essa era a maior preocupação. A gente conseguiu também dentro do projeto um *Workshop* de 40 horas para os gestores. Foi um professor daqui da DERDIC até a empresa que é surdo e deu um show pra gente e mostrou que a comunicação falada ela é o que menos importa se você pensar que o professor era surdo e que ele conseguiu ensinar muito de comunicação pra todo mundo, a gente percebeu que o fato deles serem surdos não ia impedir da gente ter um bom relacionamento ou da gente se entender dentro do ambiente de trabalho. Foi excelente porque depois do curso os gestores ficaram mais tranquilos. Quando eu disse pra eles tá chegando um professor e ele é surdo. A cara deles era de total espanto. “Como o RH me faz isso? Como o RH traz um professor para me ensinar LIBRAS que é surdo? Como que ele vai responder se eu tiver uma dúvida?” E foi justamente aí que a gente começou a mudar o cenário. Quando o Sandro que é professor foi até a empresa e ele é um cara que vem do teatro, ele tem uma questão do semblante, ele fala muito com gestos com o rosto, a comunicação de fato não era o mais importante naquele momento, e aí os gestores começaram a ficar mais animados a se engajar um pouco mais. O Sandro um excelente profissional encantou todo mundo, chegou no aniversário dele a gente fez festa. Então os gestores que iam acolher essas pessoas estavam todos engajados muito também pelo desempenho do Sandro em sala. Então a gente teve essa boa sorte de tê-lo também no projeto. Aí depois disso a gente foi para a inserção. Então não foi algo do dia pra noite. Um dia chegou o gestor e tinha uma jovem aprendiz lá. Na verdade a gente já vinha trabalhando esse gestor para que ele não ficasse tão apreensivo pra quando chegasse essa hora. Foi muito difícil mesmo com todo esse cuidado, então hoje a gente vê que a gente se cercou de todas as formas e mesmo assim foi difícil, ainda bem que a gente se cercou senão não teria conseguido amenizar.

O acolhimento por parte do colaboradores

Cada aprendiz ele é alocado em uma área específica, a gente tem um cuidado de não colocar vários numa mesma área, porque a gente sabe que eles não funcionam tanto, eles conversam bastante. Quando eu digo gestor não é necessariamente o gestor da área. Aqui na DERDIC a gente fala que o Gestor é um facilitador. O Gestor é um facilitador, um colaborador que foi um cara escolhido que teve essa incumbência de receber o aprendiz e ser como se fosse um tutor pra ele. É quem tava mais engajado, quem estava mais animado com o desafio, foram as pessoas escolhidas. Então a gente teve 25 jovens para 25 facilitadores. Cada um era responsável por uma pessoa. Esse facilitador teve um papel muito importante. Quando o jovem chegou na área ele sabia que ele tinha com quem contar, então o meu ponto de apoio dentro do RH é fulano e o que eu precisar é com essa pessoa que eu vou falar. Isso foi muito bom num primeiro momento, mas depois virou um caos, não um caos assim uma bagunça, mas nos causou alguns impasses, porque uma vez que a gente estabelece um tutor o restante da área acha que só aquela pessoa é responsável pelo aprendiz. Uma vez aconteceu desse facilitador ter passado mal e não foi, e quando o aprendiz chegou na área dispensaram ele, falaram assim: “Então, fulano não veio porque passou mal. Você não quer voltar amanhã?” Quando essas coisas começaram a acontecer foi um outro trabalho, mesmo com tudo isso, toda semana a gente encontrava com as meninas da DERDIC que iam até lá ou eu vinha até aqui pra gente falar o que aconteceu durante a semana. Quando esses casos apareciam a gente trazia o gestor e o facilitador para mostrar que aquela pessoa ela era um ponto de apoio, mas ela não era o único responsável e que o aprendiz era responsabilidade de todo mundo, até porque a gente trabalha numa empresa muito dinâmica, acontece por exemplo de um facilitador estar numa área hoje em compras e amanhã ele ser transferido para o comercial, ser promovido pro comercial, e aí essa pessoa ficaria totalmente perdida na área. A gente tem esse perfil mesmo, é tudo muito pra ontem é uma empresa comercial. Então as coisas mudam muito. A gente tinha que abrir os olhos do gestor e falar assim: “Então você tem o facilitador na sua área e você tem o aprendiz. Além desses profissionais, você tem mais 10 pessoas. A responsabilidade não é só de fulano é de todo mundo. Ele é responsabilidade da equipe”. Então a gente começou a implantar essa ideia para que isso não acontecesse. Não vou dizer pra você que

isso não acontece, porque ainda a gente tem esses resquícios, mas é muito menos do que a gente tinha no início. Hoje o aprendiz ele já conseguiu conquistar o seu espaço, hoje ele tem o espaço dele, com o escopo de atividades. Se o gestor dele não vai, ele sabe exatamente o que fazer, então ele não tem mais esse apoio, ele não tem mais essa dependência, ele tá mais autônomo da tarefa do trabalho, ele já sabe mais o que deve fazer. Um ou outro tem mais dificuldade é normal. O português às vezes não é tão fácil, coisa simples que pra nós no nosso mundo é simples, já tivemos caso do aprendiz por exemplo perguntar o que era recepção. Como explicar o que é recepção? Porque pra nós é tão obvio. É totalmente diferente, é pegar na mão vem cá que eu vou te mostrar o que é recepção, descer com ele lá, essa aqui é a recepção, essa é a recepcionista, porque ela está recebendo as pessoas é isso aí. Os gestores começaram a se engajar um pouco mais, hoje a gente tem um número, reduziu um pouco a gente não tem mais os 25 por “N” motivos. Alguns não se adequam ao mercado de trabalho, não se adequam ao ambiente organizacional, porque eles são superjovens e é tão melhor ficar em casa jogando vídeo game, então falta resiliência que é própria da idade. A gente percebe que na primeira dificuldade quer jogar a toalha, então alguns tinham de fato esse perfil, então essas pessoas não sobreviveram, mas eu acho que é um processo natural também e aí essas pessoas saíram. Hoje a gente tem 18 com a gente.

A comunicação com os colaboradores

A gente sempre dá dica: “tenta usar a LIBRAS que você aprendeu”. Porque assim mesmo sendo um facilitador por área, quando o aprendiz chegou ele junto com o facilitador acabou disseminando, porque as pessoas tem essa curiosidade. Como que eu falo uma palavra com um único gesto? Que é tão mais fácil, tão mais rápida a comunicação. Então as pessoas tinham essa curiosidade, todo mundo começou a se envolver vendo os outros envolvidos no curso. A gente tinha uma apostila que tinha os sinais. O que cada sinal queria dizer, material fornecido pela DERDIC. Os outros colaboradores que não fizeram o curso, ficaram sabendo que tinha uma apostila. Então eles começaram a procurar o RH porque queriam ter acesso para ser mais fácil a comunicação, então, é normal hoje você ver nas áreas, as pessoas com o aplicativo de LIBRAS. Que ela fala e o bonequinho mostra como faz e ela faz para o aprendiz.

É comum ver isso hoje nas áreas, coisa que se fosse há um ano e meio atrás eu não poderia imaginar que todo mundo estaria tão envolvido e foi surpreendente. Então hoje, eles estão envolvidos nas áreas e na hora do caos a gente vê a falta que eles fazem. Hoje a gente tem toda essa situação na empresa por eles não estarem comparecendo todos os dias, a gente não tem mais esse cuidado, com quem se preocupar, então os gestores estão me procurando muito pra falar: “E aí eles estão bem?. Quando que eles voltam?”. Eles fazem falta pro Gestor justamente porque eles estão super engajados, eles também ajudaram muito. O perfil deles ajudou muito. A gente faz um *happy hour* e eles vão. Hoje a gente faz uma festa de final de ano que é do outro lado da cidade e eles estão presentes, fantasiados, risos. Tá sendo super bacana e as áreas sentem a falta deles assim como eles estão sentindo a falta do trabalho agora que eles estão afastados.

Esse aprendiz surdo agrega para a empresa?

Com certeza não tenho a menor dúvida. Foi o que eu coloquei para os aprendizes: “a gente tem 18 e o contrato deles termina em novembro e agora o meu cenário tá um pouco mais instável por conta do incêndio, mas se a gente tivesse conversado há três semanas eu diria pra você que todos eles têm as vaga da efetivação garantida.

Você contrataria os 18?

Os 18. Contratira os 18. Tem um ou outro que não está fazendo por merecer, tem um ou outro que não está maduro o suficiente. Até pensando nisso o que eu propus para as meninas: eu pensei no seguinte: Bom, a gente tem um prazo até novembro eu não quero esperar outubro pra saber quem é que vai e quem não vai, vamos descobrir hoje, quem é que está com a vaga garantida de fato pro Gestor e quem é que tem que desenvolver um pouquinho mais. Essas pessoas que tem que desenvolver um ponto ou outro esse GAP a gente vai trabalhar até novembro e quando chegar em novembro eu vou ter 100% de aprovação. Esse foi o nosso plano e é pra isso que a gente tá trabalhando agora. Tem um ou outro que é mais limitado então eu preciso colocar aquela pessoa pra fazer somente aquela atividade porque ela ainda não tem tanto conhecimento em informática, porque ela tem um perfil muito simples para uma atividade mais complexa mais robusta eu tenho algumas limitações por conta disso,

principalmente na área de operações, porque o trabalho deles de fato é mais operacional. O nosso objetivo é desenvolver melhor essas pessoas para que elas não ficassem a mercê de uma vaga no operacional pra que a gente pudesse utiliza-las em outras áreas também. Esse é o nosso grande objetivo hoje, é pra isso que a gente tá trabalhando mesmo com o incêndio.

Na verdade, a gente já tá trabalhando isso com as professoras. Quando a gente percebe algum GAP alguma coisa específica a gente foca naquilo. Eu tenho algumas atividades na empresa que são coringa que toda área faz. Se eu tiver alguém que sabe eu posso rodar com essa pessoa na empresa inteira que ela vai se dar bem, por exemplo conhecimento em Excel. A gente tem pouco sistema apesar de ser uma empresa grande ainda hoje quem conhece muito de Excel tá melhor colocado, porque eu acabo utilizando essa pessoa em varias áreas. Preciso de um Excel, preciso de um Power Point e se o meu aprendiz sabe fazer isso ele é um aprendiz coringa. Por exemplo, hoje trabalha comigo um dos aprendizes que ele vem da área de T.I. O gestor dele tinha uma super preocupação com o autodesenvolvimento dele, só que ele viajava muito. Então, quando ele estava fora ele ia fazendo a gestão a distancia porque a gente tem uma ferramenta com um chat online pra conversar e ia delegando várias atividades pra ele fazer. Faz isso pra mim no Excel, faz uma apresentação no Power Point pra mim dizendo o que você entende da área de TI que é onde que você trabalha. Ia dando atividades que pra nós são simples, mas que ajuda no desenvolvimento desse profissional. Quando a gente teve uma mudança na área de TI que esse gestor migrou para Goiânia junto com parte da área, o José Felipe que foi aprendiz ficou sem lugar porque não tinha mais equipe pra ele. Ele sabia fazer Power Point, sabia fazer Excel e ele sabia mexer no SAP e toda área faz pagamento no SAP que era uma coisa que ele dominava. Nesse caso, foi muito fácil fazer a locação dele porque eu precisava muito de alguém que fizesse SAP, ele estava pronto, ele é um tipo de profissional que tinha todas as atividades coringas que todas as áreas precisam, ele teve uma temporada em compras ajudando em compras, terminou o trabalho em compras ele veio comigo pro RH. E é onde ele está até hoje.

A gente acaba verificando qual é o GAP e qual é a necessidade. A necessidade de hoje é Excel então vou colocá-los para fazer Excel, tem alguns que não tem nenhuma

habilidade com computador por conta da historia de vida, eles tem algumas historias bem difíceis, até por isso também o desenvolvimento deles, de alguns deles é um pouco mais lento, alguns tem mais dificuldade, aí a gente pensa: “não vou passar o Excel pra essa pessoa porque ela de fato não vai conseguir progredir e vai ser pior, vamos começar mais baixo, numa coisa mais simples”, a gente passa atividades de raciocínio lógico, vai mexer no arquivo que tem uma sequência lógica numérica que pra nós é rápido, é simples, mas que eles erram, e aí a gente volta e lá eu trabalho com eles e dessa forma e quando chega aqui eu passo pras meninas as dificuldades e elas fazem exatamente o que eu faço lá na empresa. Elas separam atividades onde eles vão utilizar o mesmo raciocínio. Pra não ter aquele distanciamento. Não existe um distanciamento muito pelo contrario, elas tentam de todas as formas reproduzir fidedignamente o que eles fazem na empresa e é por isso que dá certo, porque eles aprendem aqui. De repente, eu tenho uma planilha X que eu preciso que um deles preencha eu mando a planilha pra elas e elas trabalham a mesma planilha com eles aqui. Se eles vão lidar com um documento especifico, eu mando pra elas e elas trabalham com ele aqui. Pra nós essa ajuda da DERDIC é fundamental e com certeza se eu não tivesse o apoio da DERDIC o meu projeto não estaria sendo um sucesso.

Á DERDIC é um diferencial para o resultado?

Com certeza. Porque o parceiro ele domina o assunto, quando você fala que a empresa não tinha um histórico e aí você recebe uma equipe, onde essa equipe domina o assunto, tem pessoas específicas para cada área, por exemplo, a fonoaudióloga dizendo que essa pessoa tá respondendo assim porque ela está com essa dificuldade então é mais assertivo, não tem tentativa e erro, a pessoa tá dizendo porque ela tem propriedade, ela tem bagagem para isso, então, a gente vai no foco e aí acaba sendo mais rápido porque é mais assertivo mesmo.

O que poderia ser melhorado no Projeto.

Não sei nem se existe uma solução para esse meu problema, por exemplo, a gente começou com uma turma de 25 e no meio do caminho eu fui perdendo alguns, só que a minha cota continuou a mesma, minha cota não diminuiu, chegou num determinado momento do curso que não fazia mais sentido a gente colocar uma pessoa nova,

porque ela não iria responder, porque ela perdeu 6 meses do curso e de repente fazer a substituição por um profissional que saiu. Eu tenho um caso, que nos primeiros seis meses eles ficam full time na DERDIC, no segundo semestre é que eles ficam parte na DERDIC e parte na empresa. Nesse segundo semestre no primeiro mês desse segundo semestre eu perdi alguém, por exemplo, fica inviável eu colocar alguém da DERDIC ou algum outro profissional para suprir essa vaga, porque essa pessoa, ela perdeu todo o tempo do curso, só que a minha cota continuou. Então talvez para a empresa isso seja uma dor de cabeça a mais, o meu projeto hoje em São Paulo é a DERDIC, fica muito difícil pra eu conseguir tirar alguém, algum deficiente do mercado e inseri-lo nesse momento, porque eu já tenho outros 18 que estão no mesmo estágio, com o mesmo programa, com o mesmo acompanhamento. Legalmente, eu estou descoberta porque sua cota é 25 e você tem hoje 18. E aí eu não consigo repor dependendo do momento que a pessoa sai. A gente sabe que profissional é assim, mesmo que seja um aprendiz, ele é perecível como qualquer outro profissional. Um dia ele recebe uma proposta de 10, 20 reais a mais ele vai. Porque ele é jovem, eles tem pressa, eles são ansiosos, então eu perco profissional e dependendo do mês que ele escolheu pra sair eu vou ficar descoberta. Eu não sei se tem solução pro meu problema. Talvez de repente pegar algum outro profissional e fazer uma seleção, fazer uma outra seleção e um profissional que esteja mais evoluído do que esses quando entraram, que talvez ele não sinta tanto quando ele entre depois, mas que ele entre. O valor do meu projeto ele não muda e quando a gente fala em custo para a empresa e que eu paguei na minha nota para 25 pessoas e eu pago hoje o mesmo valor para minha nota de 18. Quando a gente fala de uma empresa, essas questões fazem a diferença. Faz muita diferença. “Como que você me traz um fornecedor que com 25 você pagava X e agora com 18 você paga igual?”. Então pra eu explicar para quem não está envolvido e não conhece o trabalho é muito difícil. Esse é o meu único impasse em relação ao projeto. A minha sorte é que a gente tem uma matriz que é bipartida, então o mesmo CNPJ que eu tenho em São Paulo é o CNPJ que eu uso em Goiânia é a mesma empresa. Então a minha cota Matriz ela é dividida entre esses dois Estados então quando o Ministério do Trabalho vai em Goiânia pra fazer a fiscalização, ele conta também com os meus aprendizes aqui de São Paulo, porque a gente é o corporativo. Então essa é a minha sorte. Então eu perdi alguns no meio

do caminho e eu repus em Goiânia, pra eu não ficar com a minha cota descoberta, mas e se eu não tivesse essa possibilidade?. Além disso, esse é um ponto que eu sempre comento com as meninas, eu acho o trabalho delas excelente com relação a forma que o trabalho é feito eu não tenho nenhuma queixa muito pelo contrário, mas eu acho que a gente tinha que expandir isso pra mais regiões. Eu tenho uma empresa que tem 3.600 colaboradores, 15 unidades no Brasil, eu tenho cotas em todas as unidades e elas não são atendidas, assim elas são atendidas, mas não com tanto zelo, não com o mesmo projeto, não com o mesmo cuidado, porque são profissionais que a gente pega no mercado e a gente faz a contratação, o acompanhamento dele não é igual o acompanhamento semanal que é feito pela DERDIC, a sensibilização, até porque quando a gente faz em outra unidade não é um aprendiz é um profissional e aí esse profissional ele sabe que a empresa tem que contratar, então as vezes, ele entra e ele acha que ele tem que ser o gerente da unidade, então ele descobre que ele não vai ser o gerente da unidade, ele começa a faltar, ele briga, ele quebra coisas, ele come, ele dorme dentro do depósito, então as vezes acontece coisas que não aconteceria se a gente tivesse um parceiro como a DERDIC em outros Estados que a DERDIC nos atendesse em outros estados, então a gente faria o mesmo trabalho aqui e lá e poderia ser expandido o trabalho.

Lei de Cotas ainda é um fator determinante?

Eu diria pra você, eu não sei dizer, eu estaria sendo injusta se eu dissesse que em toda empresa é assim. Eu digo pra você por conta do meu histórico, nós nos tornamos multinacional acho que tem três anos só, então assim, a pouco mais de três anos atrás nós éramos uma empresa familiar, então as decisões, elas ficavam a cargo do humor do dono naquela ocasião, então falar de cota era falar de custo, não era falar de sensibilização, ou de inserção ou de responsabilidade social não era isso era falar de custo e trabalho e problema o fato da empresa ter se tornado uma multinacional há pouco tempo, faz com que a nossa maior preocupação hoje é que o mercado tenha uma boa visão da empresa, quando a gente fala um grupo alemão saiu da Alemanha e veio investir no Brasil, essa empresa tem que ser bem vista pelo e Ministério do Trabalho, por outros profissionais, pelo mercado, então acho que não é só a cota, a imagem que a empresa tá passando quando ela não atinge, tem a questão da multa,

tem a questão de outras empresas do mesmo segmento estarem um pouquinho mais a frente nesse sentido, tudo isso são questões que quando a gente para pra pensar é talvez pra um cliente é melhor pra ele correr pra uma concorrente do que trabalhar com a empresa. Se tornou uma prioridade a partir do momento que a gente se tornou multinacional, então eu não sei se te dizer se nas outras empresas foi assim também, eu consigo te dizer em relação a contratação deles tem a questão da cota, mas tem a imagem que a empresa tava passando pro mercado sendo reincidente, a gente já tinha sido autuado, e mesmo assim a gente não tinha conseguido atingir a cota. Então tinha todas essas questões também, basicamente era a imagem, tinha a questão da cota, mas não era só a cota, era o que ela trazia pra empresa, a falta do atendimento da cota trazia uma imagem ruim para a empresa, imagem essa que quando a gente foi comprado quem comprou não queria, claro, se você tá comprando uma empresa você está investindo, você quer que ela cresça, que ela seja referência, e não que ela seja uma referência negativa, então mais por esse motivo.

Feedback da experiência com a contratação dos surdos

Pessoalmente falando foi um divisor de águas. Eu nunca tinha trabalhado com surdos e eu sou extremamente apaixonada pelo trabalho, pela DERDIC por todo o zelo, por todo o cuidado, eu faço parte de um RH, e hoje o meu foco são pessoas, então quando a gente traz uma pessoa e acompanha com ela o desempenho a evolução, eles entraram totalmente sem noção, eram muito sem noção, eu brinco, nunca tinha trabalhado, não tinham a menor noção de como se comportar dentro de um ambiente organizacional e semanalmente a gente sentava dava o feedback, fazia o trabalho com eles, as dificuldades a gente trabalhava aqui na DERDIC, eu sempre vim da empresa para a DERDIC pra acompanhar, se tem evento eu vou no evento, se precisar falar com os pais eu reúno os pais, eu converso com os pais, as vezes os pais também tem uma parcela de culpa quando não dá certo, os pais tem uma parcela de culpa muito grande. Então às vezes o meu aprendiz está tranquilo, ele está num momento emocional equilibrado e aí o pai vem e infelizmente com poucas palavras ele acaba destruindo todo o trabalho que a gente fez, deixa o aprendiz inseguro por conta do excesso de zelo dos pais, a superproteção, às vezes é mais fácil trazer o pai aqui, quando eu percebo que o pai está me atrapalhando eu chamo o pai aqui e eu

venho e converso, eu espero, pode ser depois do horário, não tem problema, pra você ter uma ideia, do porque que esses pais estão aqui. A gente teve todo o incidente do incêndio, eu sentei com os aprendizes na quarta feira passada, só o fato de eles terem ido até a empresa e a gente falou pra eles voltarem para casa, primeira coisa que eu quis fazer vamos ouvir que eles tem pra me falar de como foi a experiência? Como você ficou sabendo do incêndio? O que você achou? Como está sendo a experiência de ficar em casa? Isso a gente sempre organiza antes com as professoras, a gente sempre toma todas as decisões em parceria sempre a empresa e a DERDIC. E até eles trouxeram várias demandas: “Ah, eu vi e fiquei apavorado, porque eu estou com medo de ser desligado. O que você está sentindo agora? Ah pra mim tá sendo muito difícil ficar sem trabalhar, principalmente porque o meu pai todo dia de manhã ele fala: Hoje você não vai trabalhar de novo? E quando eu mostrei pro meu pai na reportagem no celular ele não acreditou e achou que era mentira. Só acreditou porque viu pegando fogo”. Não tinha essa necessidade ele tinha que ter dito assim: “Eu não vou, porque a empresa pegou fogo”. E o pai tinha que ter confiado. Ele já estava abalado emocionalmente, porque ele estava inseguro, ele não sabia se ia ser desligado, ele não sabia se iria ser transferido, tinha toda uma questão envolvida, e aí o pai na hora do acolhimento que tinha que ter sido acolhimento não acolheu, potencializou a angústia. Então nesse momento eu falei assim: Ok. Ouvi tudo o que eles tinham para falar, deixei eles bem tranquilos, expliquei e falei da nova proposta, deles ficarem na DERDIC e eu vir pra cá toda sexta, a gente ia continuar conversando, eu falei assim quer saber vamos marcar pra esses pais estarem aqui, aí eu falei pras meninas chama esses pais aí pra eles pararem de buzinar no ouvido dos meus aprendizes, porque eles estão ficando cada vez mais angustiados. Alguns falaram: “o meu pai disse que eu não vou ser transferido para Araraquara, não”. A gente uma filial em Araraquara e algumas pessoas foram pra lá para ajudar porque a gente tem que continuar atendendo os clientes. As pessoas foram pra lá, 50 pessoas de 600 pessoas foram 50. E aí os pais falando: “Não importa o que aconteça você não vai para Araraquara. Aí eles me trouxeram essa demanda. “O meu pai já falou, eu não posso”. Gente, quem falou isso pra vocês? Que vocês iriam para Araraquara? Que louca que eu seria, mandar um monte de aprendiz 18 pra Araraquara. Que loucura. Gente, quem falou isso pra vocês? Meu pai falou. Gente não tem que falar. Se o pai e mãe tá com

uma duvida tem alguma pergunta, não leva isso pro aprendiz, liga aqui na DERDIC, liga na empresa e a gente vai resolver, não envolve o aprendiz na sua angustia pessoal, porque você fica tranquilo e transfere..

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Adriana Siqueira Correa, mestranda do programa de Mestrado em Hospitalidade, área de concentração Hospitalidade: processos e práticas, da Universidade Anhembi Morumbi, gostaria de convidá-lo(a) a participar da pesquisa “Hospitalidade e acolhimento no terceiro setor: análise de uma Instituição provedora de educação básica e profissionalizante”, focalizando a DERDIC – Divisão de Educação e Reabilitação dos Distúrbios da Comunicação, especialmente os alunos do Projeto Aprendiz.

Você foi um dos alunos escolhidos por mim e, por isso, eu gostaria de pedir a sua autorização para que responda o questionário que posteriormente será analisado. Espero com os resultados desta pesquisa, analisar o provimento da educação profissionalizante e o quanto isso contribui ao processo de pertencimento e inclusão social dos alunos surdos no mercado de trabalho.

Eu me comprometo a utilizar o questionário somente para pesquisa e o seu nome não será divulgado.

Agradeço a sua participação.

Adriana Siqueira Correa
Pesquisadora Responsável

Declaro que li e que este termo de consentimento foi interpretado para mim na Língua Brasileira de Sinais. Declaro também que entendi o objetivo da pesquisa e concordo que a pesquisadora analise as respostas do questionário aplicado. Estou ciente de que a minha participação é voluntária e que, a qualquer momento, tenho o direito de pedir esclarecimentos sobre a pesquisa e de me retirar sem qualquer penalidade ou prejuízo.

Nome do sujeito da pesquisa: _____

Assinatura do sujeito da pesquisa: _____

São Paulo, ____ de _____ de _____.



Título do Projeto: HOSPITALIDADE E ACOLHIMENTO NO TERCEIRO SETOR: estudo em uma Instituição provedora de educação básica e profissionalizante para deficientes auditivos.

Pesquisador Responsável: Adriana Siqueira Correa

IDENTIFICAÇÃO

Nome: _____

Idade: _____ Sexo: () Masculino () Feminino

Local de moradia: (Bairro) _____

Moradia: () própria () alugada () mora com os pais/familiares

Estado civil: () solteiro () casado () divorciado () separado () viúvo

Nível/série de escolaridade alcançado: _____ () concluído () incompleto

Surdo Total () Surdo Parcial ()

Nasceu surdo () Ficou surdo () com _____ anos

FAMÍLIA

Ocupação do pai: _____

Nível/Série de escolaridade alcançado: _____

Ocupação da mãe: _____

Nível/Série de escolaridade alcançado: _____

TRAJETÓRIA ESCOLAR

ENSINO FUNDAMENTAL:

Nome da Escola: _____

Escola Especial () Classe Especial () () Classe regular

Oral() Oral/Sinais () () Sinais/Escrita () Outras _____

Se classe regular /oral

Interprete: Sim() Não ()

ENSINO MÉDIO:

Nome da Escola: _____

Escola Especial () Classe Especial () () Classe regular

Oral() Oral/Sinais () () Sinais/Escrita () Outras _____

Se classe regular /oral

Interprete: Sim() Não ()

ENSINO SUPERIOR:

Nome da Escola: _____

Oral() Oral/Sinais () () Sinais/Escrita () Outras _____

Interprete: Sim() Não ()

ENSINO PROFISSIONAL:

Nome da Escola: _____

Escola Especial () Classe Especial () () Classe regular

Oral() Oral/Sinais () () Sinais/Escrita () Outras _____

Se classe regular /oral

Interprete: Sim() Não ()

OCUPAÇÃO

Se já trabalhou / Local/empresa: _____

Funcionário () Autônomo() Família ()

Outros/Especificar _____

Função/cargo: _____

Como conseguiu o emprego: _____

ATIVIDADES DE LAZER

Viajar() Passeios() Cinema() Restaurantes()

Shopping Centers () () vai sozinho () familiares () com amigos

Vai ao Shopping Center com amigos: surdos() ouvintes()

O que mais gosta de fazer no Shopping Centers:_____

Quais as razões de ter procurado a DERDIC:

Como tomou conhecimento da escola:

Como avalia a contribuição da escola para sua formação profissional:

Como avalia a contribuição da escola para fazer amigos:
