

O Novo Desafio da Gestão Industrial: Proporcionar Empregabilidade aos Portadores de Deficiência Auditiva Leve nos Setores Industriais

Roger Maliski de Souza (UTFPR) ro.maliski@hotmail.com
Suelyn Fernanda da Silva (UTFPR) suelynfernanda@gmail.com
Ana Carolina Braga (UTFPR) aninhacarolbraga@hotmail.com
Antonio Carlos de Francisco (UTFPR) acfrancisco@utfpr.edu.br
João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Resumo:

Este estudo foi desenvolvido no setor industrial, por ser considerado um dos maiores responsáveis por parte das contratações de mão de obra, e onde a exigência escolar ainda é baixa, mas, no entanto demonstra uma parcela representativa na população ativa. O trabalho teve como foco, uma indústria alimentícia cujo objetivo foi analisar a possível contratação de pessoas portadoras de deficiência auditiva leve, os quais não dispõem dos benefícios do Governo por não serem considerados portadores de deficiência auditiva e que por outro lado são discriminados no mercado de trabalho por serem vistos como um “risco” para as empresas. Foi analisado todo o processo de recrutamento e seleção da empresa no ano de 2010, comprovando que o assunto desenvolvido neste trabalho é realmente inovador e que precisam ser reavaliadas juntamente as autoridades governamentais para que, possibilite a integração desta massa de trabalhadores prejudicada, e conseqüentemente estimular outros profissionais a buscarem deficiências que podem estar na mesma situação. Observou-se que existem lacunas, dúvidas e incertezas que devem ser revistas com cautela para que outras pessoas não sejam prejudicadas.

Palavras chave: Portadores de Deficiência Auditiva Leve, Ruídos, Mercado de Trabalho.

The New Challenge of Industrial Management: Provide Employment for People with Hearing Loss Take the Industrial Sectors

Abstract

This study was developed in the industrial sector, being considered one of the most responsible by the hiring of labor, and where the school requirement is still low, but nevertheless shows a representative portion of the working population. The work focused on a food industry whose objective was to analyze the possible hiring of people with mild hearing loss, which do not have the benefits of government because they are not considered impaired hearing and that on the other hand are broken market work by being seen as a "risk" for companies. We analyzed the entire process of recruitment and selection company in 2010, proving that it developed in this work is truly innovative and that need to be reassessed along to government authorities that enable the integration of this mass of workers affected, and consequently stimulate professionals to seek other deficiencies that may be in the same situation. It was noted that there are gaps, doubts and uncertainties that should be reviewed with care so that others are not harmed.

Key-words: Patients with Mild Hearing Loss, Noise, Labour Market.

1. Introdução

Nos dias atuais, para conquistar uma vaga de emprego está cada vez mais difícil para qualquer pessoa, seja na procura do seu primeiro emprego ou mesmo para quem já faz parte do mercado de trabalho. A cada dia que passa as vagas onde se requer mão de obra esta cada vez

menor, pois, muitas destas vagas se encontram em um momento de completa transformação devido à era tecnológica que hoje tem sido primordial para empresas que buscam agilidade e competitividade frente a seus concorrentes.

Outro grande motivo é a intervenção econômica, onde leva as empresas a contratação ou redução dos colaboradores e dos seus postos de trabalho, onde as vagas que ainda necessitam da utilização da mão de obra, a exigência por uma qualificação aumenta cada vez mais. Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – (IBGE) referente a pessoas Portadoras de Deficiência, indica que 14,5% da população nascem com uma deficiência, isso equivale a um universo de 24,5 milhões de pessoas.

De acordo com Martins (2003) apud Araujo e Schmidt (2006, p.2), os Portadores de Necessidades Especiais (PNE`s) representam uma minoria na sociedade, o que favoreceu a sua marginalização e exclusão ao longo dos tempos, inclusive do acesso à educação, o que ocasionou, de forma mais ampla, a privação dessas pessoas de uma série de bens culturais e intelectuais, prejudicando-as no seu processo de inserção social e trabalhista.

Segundo Machado (2006) apud Oliveira (2007, p.219) a Constituição de 1988 prevê a reserva de vagas e a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência. Assim a lei nº8. 213 de 1991 ou Lei de Cotas entra para que os considerados portadores de deficiência legais pelas exigências do governo não sejam discriminados no mercado de trabalho.

Já para as pessoas com deficiência, mas não consideradas pelo governo deficientes, ou seja, que não tem direito a cobertura da Lei de Cotas, a dificuldade é maior ainda, pois não há nada que os represente. Nota-se que referente à Lei de Cotas as pessoas portadoras de deficiência unilateral total ou parcial com perda inferior a 40 dB não se enquadram como portadores de deficiência auditiva tendo uma grande desvantagem na hora de concorrer a uma vaga de emprego frente seus concorrentes, pois as empresas trazem uma cultura errônea, que exclui estas pessoas com receio de futuras indenizações trabalhistas.

O trabalho como fator dignificante do ser humano é pregado como direito fundamental da cidadania desde 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela ONU, estabelecendo no seu art. 23: Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (ONU, 1948).

Assim, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é considerado um marco na história do reconhecimento dos direitos de todas as pessoas com ou sem deficiência (ARANHA, 2003 apud BAHIA, SCHOMMER e SANTOS, 2008, p.1). Como um dos pontos mais importantes de um trabalho de pesquisa é trazer aos leitores a realidade propriamente dita, a forma de visualizar de cada escritor deve ser levada em consideração, sendo assim, existem várias formas de se identificar as pessoas portadoras de deficiência auditiva, (PNE`s) Portadores de Necessidades Especiais, (PPD`s) Pessoas Portadoras Deficiências, (PcD) Pessoa com Deficiência.

Este estudo tem como objetivo mostrar que hoje no competitivo mercado de trabalho, onde as empresas buscam estarem nas conformidades exigidas pelo Governo e pelos seus clientes, as questões relacionadas à sociedade e ao meio ambiente estão em alta, que além da classe de pessoas consideradas “saudáveis” e aptas para o trabalho e a classe dos portadores de deficiência auditiva protegidos pela Lei de Cotas, existe dentre elas outra classe de mão de obra, as quais frente ao mercado de trabalho são discriminadas por serem vistas como um “risco”, e frente a isso a gestão industrial deve estar preparada para este novo perfil.

2. As novas organizações

Com a globalização, as empresas romperam as fronteiras de seus países de origem para ganhar o mundo e obterem mais consumidores de seus produtos ou serviços, os motivos que levaram as organizações em busca deste novo mercado foram o fato de quererem se tornar maiores e mais competitivas em suas áreas de atuação, obtendo redução de custos com mão de obra, tecnologia e outros.

A inovação tecnológica foi uma das ferramentas fundamentais para que essas empresas buscassem novos horizontes com a tranquilidade de que todas as informações geradas estariam seguras em qualquer lugar do mundo, e isto foi possível, pois a comunicação se tornou uma questão de milésimos de segundos em aparelhos portáteis como celulares ou notebooks.

Desta forma, as empresas passaram a lidar com uma variedade de fatores como ideologias, religiões, hábitos entre outros, esses fatores têm trazido reflexos no ambiente interno das organizações e diante destas transformações a gestão de Recursos Humanos tem passado por grandes transformações para adaptar as necessidades das empresas, visando incrementar a sua capacidade competitiva e enfrentar a concorrência.

Assim, estas questões segundo Fleury e Jacomette (2000) apud Goulart e Coimbra (2008, p.1) “devem ser aprendidas pelas organizações, para que estas possam minimizar suas desvantagens e maximizar suas vantagens”. Conforme Lucena (1995, p.27) o ambiente externo, o ambiente empresarial e as pessoas compõem uma sinergia, uma rede de relações, interações e interdependência tão fortes que a abordagem de uma dessas variáveis terá, necessariamente, que considerar as demais, no mesmo nível de importância. Um dos traços mais evidentes do mundo do trabalho é a crescente preocupação com os direitos das minorias. Mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência são grupos que mais atuam em busca dos seus legítimos direitos. “Um dos maiores problemas detectados no início do século XXI é o desemprego e a conseqüente exclusão social” (DILL, 2001 apud BARBOZA e BERALDO, 2003, p. 27).

Torna-se cada vez mais evidente para as empresas a importância de tratar a diversidade dessa minoria com competência em sua agenda de responsabilidade social, considerada um tema decisivo para o desempenho organizacional, diante disto, a área de Recursos Humanos desempenha o papel estratégico dentro da organização buscando alternativas de gestão de pessoas.

O acesso de (PNE's) ao mercado de trabalho é um dos aspectos do processo de inclusão, importante por proporcionar a estas pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades. “Quanto maior o acesso a este tipo de tecnologia, menores são as limitações físicas, de informação e de comunicação das (PPDs)” (MAZZONI, 2001 apud CARVALHO-FREITAS, SUZANO e ALMEIDA, 2008, p.5).

No Brasil, de acordo com Aranha (2003), apud Bahia, Schommer e Santos (2008, p.1) “a inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) no mundo do trabalho caracterizou-se, inicialmente, pela segregação total dessa parcela da população”. “Na década de 1970, época marcada por práticas de tutela das pessoas com deficiência, prevaleceu o paradigma chamado de assistencialista, em um período que ficou conhecido pelo ícone da exclusão social” (GIL, 2005 apud BAHIA, SCHOMMER e SANTOS, 2008, p1).

“Diversos serviços passaram a ser oferecidos às (PcD) porém, em ambientes fechados”, afirma Aranha (2003) apud Bahia, Schommer e Santos (2008, p.1). “Já os anos 1980 ficaram caracterizados pela vigência do paradigma da integração. Nesse período, a principal premissa

era a da necessidade quase que exclusiva da mudança das (PcD) para se adequarem à sociedade” (BAHIA, 2006 apud BAHIA, SCHOMMER e SANTOS, 2008, p.1) “A partir dos anos 1990, com o advento do paradigma da inclusão, as práticas de inserção profissional das (PcD) vêm sendo desenvolvidas com base no princípio de que é a sociedade que deve estar apta a atender às pessoas com deficiência” (ARANHA, 2003; WERNECK, 2003; SASSAKI, 2002 apud BAHIA, SCHOMMER, SANTOS, 2008, p1).

A inserção social de pessoas portadoras de necessidades especiais (PNE's) foi iniciada na educação a partir de 1999, com a Lei de Cotas, as pessoas com deficiência começam a se inserir em maior número no mercado de trabalho. Mas o grande problema é que os preconceitos estão fundados em crenças generalizadas sobre características pessoais (atributos) de grupos minoritários, as quais são consideradas como tipicamente negativas.

3. Portadores de deficiência auditiva

A palavra “deficiente” quer dizer falta, falha, carência, imperfeição, defeito, transportada essa definição a uma pessoa, por usar cadeira de rodas ou não ter condições de se comunicar como uma pessoa normal, a não condições de pensar, agir ou trabalhar. “Por deficiência entende-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, auditiva ou visual” (CARVALHO-FREITAS, NEPOMUCENO e MARQUES, 2008, p.1).

A partir de 1970, no Brasil acentuou-se a prática do assistencialismo, onde os (PcD), segundo Gil (2005) apud Bahia, Schommer e Santos, (2008, p.2-3) “Foi-lhes concedido o direito a vários serviços de reabilitação, educação e trabalho, sempre em ambientes protegidos, e feitos especialmente para elas”. A recomendação n.º.99 foi o primeiro instrumento da Organização Internacional do Trabalho – OIT a estabelecer um conceito a respeito da pessoa portadora de deficiência.

Conceito este repetido na Recomendação n.º.168, de 1983, e aprimorado na Convenção n.º.159, ratificada pelo Brasil em 1990. Segundo a Convenção n.º159, portador de deficiência é toda pessoa cujas perspectivas de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Por sua vez, no Decreto n.º3.298/99, portador de deficiência é “toda pessoa com perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de uma atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Pelo termo do Decreto 5.296 de 2004, art. 4 é considerada pessoa portadora de deficiência auditiva a que se enquadra com perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na seguinte forma:

- De 25 a 40 decibéis: surdez leve;
- De 41 a 55 decibéis: surdez moderada;
- De 56 a 70 decibéis: surdez acentuada;
- De 71 a 90 decibéis: surdez severa;
- Acima de 91 decibéis: perda profunda;
- Anacusia: perda total da audição;

Portadores de Deficiência Auditiva segundo o decreto n.º5. 296/04 do Ministério do Trabalho e Emprego é todo aquele com perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (41 dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1000HZ, 2000HZ e 3000HZ, conseqüentemente, a lei de Cotas garante a participação destas pessoas no mercado de

trabalho, de maneira que, em empresas com mais de 5000 funcionários a lei garante 5% do efetivo voltado para os portadores de deficiência.

Como se pode observar a partir desse panorama, existe no Brasil um conjunto de leis que asseguram o direito de acesso dos (PNE's) ao mercado de trabalho e uma construção histórica de práticas de profissionalização e inserção no trabalho, além de estudos que apontam caminhos possíveis para a melhoria do processo. A existência desses instrumentos legais e conhecimentos, porém, não garante que a inclusão esteja, de fato, ocorrendo.

O cumprimento da Lei de Cotas que garante a participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho é fiscalizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego através das Delegacias do Trabalho, sendo constatado o descumprimento da legislação resulta em multas para a empresa e para o Ministério Público do Trabalho, o qual deve firmar termos de compromisso com as empresas, e caso não haja acordo, iniciam-se processos judiciais.

Admite-se que “a exclusão de pessoas com deficiências ocorria e ainda ocorre devido a crenças de que a deficiência é um empecilho para o trabalho, mostrando desconhecimento e descrédito nas potencialidades da pessoa” (ARAÚJO e SCHMIDT, 2006 apud CARVALHO-FREITAS, NEPOMUCENO e MARQUES, 2008, p.1-2).

Diversas estratégias são utilizadas pelas empresas com o intuito de justificar o não cumprimento da norma legal, uma das práticas mais difundidas consiste na elevação das exigências de qualificação e experiência profissional para o preenchimento das vagas ofertadas, algumas empresas procuram justificar o descumprimento da lei de Cotas sob o argumento de que suas atividades são caracterizadas por elevado grau de risco e periculosidade, o que tornaria não recomendável o uso da força de trabalho de pessoas com deficiência.

Cabe mencionar um tipo de iniciativa que atende aos propósitos das empresas em evitar a contratação de pessoas com deficiência, trata-se da redução do quadro de funcionários, através do recurso da terceirização de algumas de suas atividades.

Segundo Marques (1999) apud Carvalho-Freitas, Suzano e Almeida, (2008, p.4) as minimizações das barreiras sociais propiciam às (PPDs) maior integração física, bem como a dissolução do preconceito e da discriminação no contexto social. As empresas devem utilizar estratégias de recrutamento diversas e orientadas para contratar o profissional que melhor se enquadre ao perfil desejado. Levar adiante essa estratégia passa por adaptar a oferta de trabalho as necessidades específicas do candidato, o que implica ter uma abordagem flexível, trabalhando todas as vertentes necessárias para recrutar um candidato portador de deficiência auditiva.

4. Portadores de deficiência auditiva leve

Pessoas portadoras de deficiência auditiva desfavorecidas da Lei são as que obtêm a perda bilateral ou unilateral inferior a quarenta e um (41 dB) ou unilateral total, desta forma não considerados como portadores de deficiência auditiva e não obtendo o benefício da lei de Cotas, sendo assim consideradas saudáveis. Por se trata de uma perda leve, a convivência em relação a outras pessoas na sociedade é normal, se comparada a um portador de deficiência auditiva moderada ou acentuada.

De acordo com dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2007) apud Nascimento, Damasceno e Assis, (2008, p.2) cerca de dez por cento (10%) das pessoas do mundo possui algum tipo de deficiência. Isto representa cerca de seiscentos e cinquenta milhões (650.000.000) de pessoas, das quais quatrocentos e cinquenta milhões (450.000.000) estão em idade produtiva, destas, pouco menos da metade nasce com a deficiência.

“Enquanto a maioria adquire depois de seus 16 anos, e principalmente durante sua vida laboral. A imensa maioria desses 80 % vive nos países em desenvolvimento” (CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2007 apud NASCIMENTO, DAMASCENO e ASSIS 2008, p.2 – 3). Em contrapartida, estas pessoas estão passando por dificuldades em relação à empregabilidade, na maioria das empresas da área industrial, onde se concentra a maior massa de mão de obra e onde o nível de escolarização exigido é o básico.

Escolas bem estruturadas e professores bem remunerados são fundamentais, pois é a partir destas mudanças que o próprio aluno se sente motivado a frequentar e seguir em frente os estudos até a sua conclusão, no entanto, muitos jovens abandonam os estudos para ajudarem na renda familiar, o qual acaba levando essas pessoas a ocuparem cargos braçais ou trabalhos autônomos.

As vagas que necessitam da mão de obra nas indústrias onde há o risco do contato com o ruído, considerado um dos maiores causadores da perda auditiva, a empresa para se proteger de possíveis indenizações trabalhistas e garantir as melhores condições dos funcionários, os fazem passar por exames onde os portadores de deficiência auditiva leve são detectados e automaticamente dispensados da seleção não obtendo a vaga.

Pessoas com surdez parcial devido à exposição a ruído não vivem necessariamente num mundo silencioso, muitos sons permanecem audíveis, mas são percebidos de forma distorcida e com pouca clareza dependendo do nível de perda auditiva. “Quanto maior a perda auditiva, maior o sentimento de estar fora do resto do mundo, devido à depressão emocional que se segue a perda auditiva, mesmo que o problema tenha surgido de forma súbita ou gradual” (KWITKO, 2001, p.16).

Incluir estas pessoas na lei de Cotas como deficientes legais pelo Ministério do Trabalho, não seria a forma ideal para ajudá-las, pois desta forma haveria uma busca constante das empresas pela mão de obra destas pessoas com perdas auditivas leves para completar as vagas exigidas pelo Governo. Pois não necessitam realizar alterações nos seus ambientes de trabalho e não se precisaria de mecanismo algum para possíveis comunicações, como cursos de libras.

Desta forma a lei de Cotas de nada serviria para as pessoas portadoras de deficiência auditivas mais graves, e a discriminação de certa forma se inverteria. O art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho aponta que os exames médicos visam a “apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deve exercer”. Muitas empresas não admitem porque teme submeter indivíduos com perda auditiva ao trabalho em ambiente ruidoso, e com isso assumir um risco cuja caracterização seja o agravamento da lesão, sendo este de total responsabilidade do empregador.

Desta forma, não se admite porque há o risco de agravamento da perda, e assim gera-se a dúvida, por que se admitem empregados com audição normal se os riscos de perda continuam se iguais. A decisão baseada no audiograma admissional do indivíduo esquece o detalhe fundamental de que também é um risco para a empresa, submeter indivíduos com audição normal a trabalho com ruídos. Se os trabalhadores com perdas auditivas podem agravar a lesão pré-existente, e aqueles com audição normal poderão adquirir uma lesão inexistente, deixando claro que a responsabilidade da empresa é a mesma seja diante de uma pessoa com lesão ou não.

Como a responsabilidade da empresa é pela “quantidade” de perda auditiva ocorrida após a admissão, o que irá fazer a diferença não será o status auditivo inicial do indivíduo, e sim a existência ou não de um Programa de Conservação Auditiva eficiente, demonstrando que a discriminação pode estar caracterizada na falta de confiança da empresa nos seus próprios processos de saúde e segurança do trabalho.

Por isso, quando a empresa somente admite indivíduos com audição normal a ambientes ruidosos, está assumindo uma maior probabilidade de problemas futuros, já que “quantidades” idênticas de instalação e agravamento ocorrem em períodos distintos e, portanto, ao contrario de se proteger com a discriminação, a empresa está assumindo maiores riscos.

“Afastar os trabalhadores com perda auditiva do ruído é uma das três afirmativas mais comuns constantes dos laudos médicos sobre perdas auditivas supostamente induzidas pelo ruído ocupacional” (KWITKO, 2004, p.43). As outras duas são: obrigar o uso do (EPI)s Equipamento de Proteção Individual e a outra de realizar testes audiométricos periódicos, como conseqüência de ocorrer o remanejamento, mas na maioria dos casos o colaborador perde seu emprego, porque a empresa não dispendo de vagas em ambientes silenciosos para abrigar estas pessoas lesadas em sua audição por fim às demitem.

Poucas empresas admitem indivíduos com perdas auditivas, esquecendo-se que a progressão da doença depende da manutenção do ambiente hostil que a originou, ou seja, esse ruído em níveis elevados e deficiente proteção (coletiva ou individual) podem levar o empregado com audição normal a ter problemas. Assim, o empregado demitido não encontra emprego e não tem outra saída a não ser procurar na justiça a reparação pela doença auditiva. Não que todas as ações trabalhistas sejam por este motivo, mas quando se fecham as portas das fábricas, abrem-se as portas dos tribunais.

5. Níveis de ruídos

“O som é uma vibração que se propaga pelo ar em forma de ondas e que é percebida pelo ouvido humano. É uma sensação agradável, em nível suportável e que não irrita, pode ser mais ou menos perigoso dependendo da sua frequência e intensidade” (KWITKO, 2004, p.12).

A intensidade é medida em decibel (dB), é a força ou pressão que o som exerce nos ouvidos, conhecido como altura ou volume. “O Ruído pode ser contínuo (sem parar), intermitente (ocorre de vez em quando) ou de impacto (Ocorre de repente)” (KWITKO, 2004, p.15).

O ruído é considerado um som indesejável, prejudicial à saúde humana que causa sensação desagradável e irritante, o grau de risco depende de outros fatores como tempo de exposição. Além disso, constitui um real e presente perigo à saúde das pessoas, dia e noite, no trabalho, nos lares e nas diversões o ruído pode produzir um sério problema físico e psicológico e ninguém está imune ao problema. “O incômodo sentido diante do ruído é o principal sinal de que alguma coisa poderá ocorrer e que poderá lesar a saúde do ser humano” (KWITKO, 2004, p.22).

Dos diversos problemas de saúde causados pelo ruído, a perda auditiva é a mais claramente observada e mensurada pelos profissionais da área da saúde. Que o ruído excessivo causa perda auditiva é fato virtualmente reconhecido por todos atualmente no trabalho, pois a pessoa fica exposta a repletos níveis de ruídos.

Muitas pessoas levam uma vida normal e em muitos casos a perda auditiva acaba não sendo descoberta, no entanto, outros descobrem esta deficiência, e isto ocorre quando se esta passando por exames para seleção de uma vaga de emprego, onde na maioria das empresas são realizados diversos exames, e um destes verifica a condição auditiva do trabalhador, este exame chamado audiometria é realizado por um o fonoaudiólogo.

Os efeitos do ruído na saúde são freqüentemente mal interpretados ou desconhecidos, mas é preciso saber que existem evidências de que este perigo é mesmo real. A idéia de que a perda auditiva é somente o resultado de ruído ocupacional é perigosamente equivocada, níveis de

ruídos em muitos lugares e mesmo em veículos de transporte estão bem acima dos níveis considerados causadores de perda auditiva. A Perda Auditiva Induzida pelo Ruído (PAIR) não é reversível sob nenhum tratamento médico ou cirúrgico, para se diferenciar as perdas auditivas ocorridas no ambiente de trabalho denomina-se (PAIRO) Perda Auditiva Induzida por Ruído Ocupacional.

A legislação brasileira (Portaria 3.214/78, NR – 15, Anexo nº1) estabelece que os sons potencialmente perigosos estejam acima de 85 dB. Nos dias atuais entre os trabalhadores brasileiros a Perda Auditiva Induzida por Ruído Ocupacional é muito freqüente e que em função disso, muitas empresas não admitem trabalhadores que as apresentam. Conforme Airtton Kwitko (1993) apud Piza (1997, p.80), “esse comportamento é fruto de postura administrativa e menos de aconselhamento médico”.

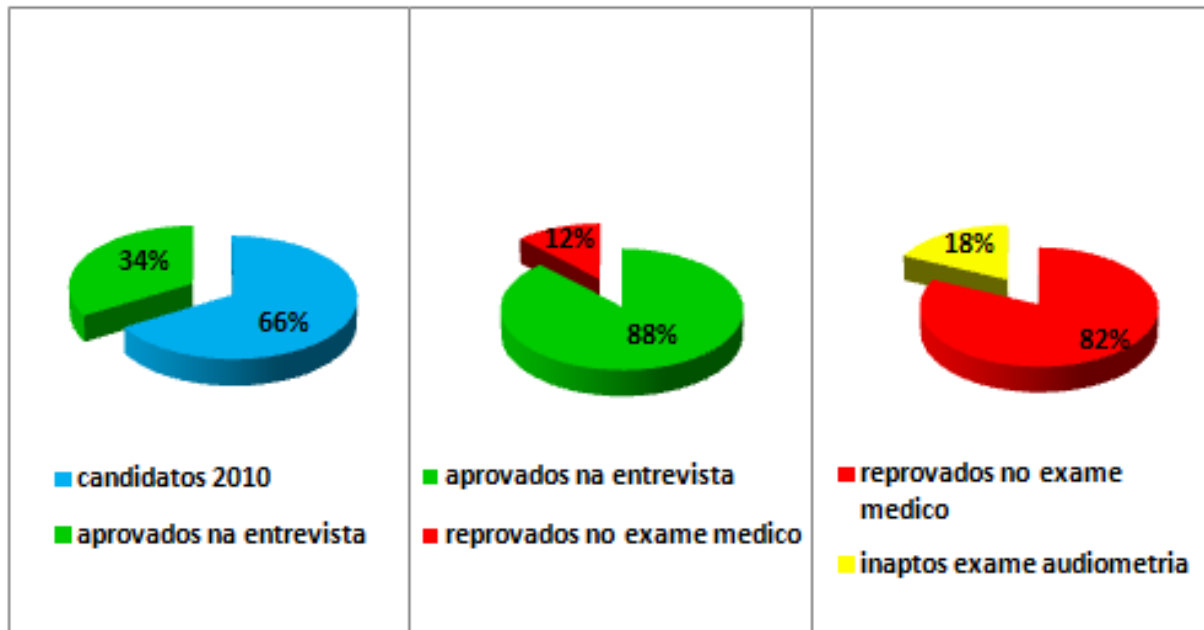
Como descobrir se a perda auditiva do colaborador deve-se a uma propensão física ou pela não utilização de uma proteção auditiva adequada, conforme Nudelmann, Costa, Seligman e Ibanez, (1997, p.7) “Sabe-se que eliminado o motivo do ruído ou pelo menos minimizado para níveis não prejudiciais a saúde, através de medidas de proteção, a perda auditiva se estabilizará”. A responsabilidade da empresa está na “quantidade” de perda ocorrida após a admissão do trabalhador e esses motivos são determinantes para que a empresa obtenha um Programa de Conservação Auditiva (PCA) eficiente, pois quem tem perda não agravará e quem possui audição normal não apresentará qualquer alteração, caso contrário de nada adiantará admitir um trabalhador com audição normal, se as instalações não são adequadas para proteção.

6. Metodologia

A pesquisa traz a verdade através de vários ângulos, possibilitando melhor interpretação dos resultados de forma cada vez mais ampla. A pesquisa é uma atividade voltada á solução de problemas, através do emprego de processos científicos. (CERVO e BERVIAN, 1983, p.50). Esta pesquisa se classifica como aplicada, pois caracteriza pelo seu caráter pratico, ou seja, pela possibilidade de que seus resultados sejam utilizados imediatamente na solução dos problemas (MARCONI e LAKATOS 2002, p. 20). Exploratória, pois fez uso de amplo levantamento bibliográfico, necessário para o aprofundamento do assunto. Descritiva, pois a pesquisa pretendeu descrever a situação dos Portadores de Deficiência auditiva desfavorecidos do mercado de trabalho, conforme Gil (2002) é o momento de buscar informações (normalmente em bibliografia) para pesquisar um determinado assunto.

Em termos gerais a quantificação científica “é uma forma de atribuir números a propriedades, objetos, acontecimentos, materiais, de modo a proporcionar informações úteis” (FACHIN, 2003, p.79). Já a qualidade, “como se manifesta, pode simplesmente ser definida como uma extensão ao longo da escala em termos da qual o atributo da variável pode ser apreciado” (FACHIN, 2003, p. 81). A coleta de dados e uma fase essencial da pesquisa. Barros e Lehfeld (2000) destacam a importância desta etapa, pois é o momento em que se extraem dados da realidade para responder aos objetivos.

No intuito de apresentar a realidade da empresa no que diz respeito ao recrutamento de possíveis candidatos a vaga obteve-se o seguinte resultado. Pesquisa interna do ano de 2010 de janeiro a dezembro demonstrando todo o processo realizado pelo setor de recrutamento e a avaliação medica da empresa para a integração de novos funcionários.



Gráficos - Fases do processo de recrutamento e seleção de novos funcionários

Fonte: Dados obtidos no setor de recrutamento e seleção da empresa

O resultado obtido demonstra que no período de janeiro a dezembro do ano de 2010, apenas 34% foram aprovadas na entrevista com a psicóloga, para as vagas em aberto nos setores da empresa em geral, as quais passaram em seguida pela segunda etapa onde uma bateria de exames de saúde foi realizada, onde destes 12% acabaram sendo dispensados por algum problema de saúde.

Analisando as causas de dispensa de candidatos, 18% não puderam fazer parte do quadro de funcionários da empresa por haver alguma irregularidade no exame auditivo, os quais não foram levados à suma importância de estar verificando a causa precisa.

A coleta de dados foi de suma importância para o esclarecimento do tema, pois através dos dados foi possível obter a comprovação de uma possível mudança nas áreas de trabalho para colocação desta fatia de mão de obra desfavorecida do mercado de trabalho.

7. Conclusão

A Gestão Industrial deve estar preparada a obter mais informações desta classe de trabalhadores, que tem sido prejudicada no mercado de trabalho, por falta de apoio do próprio Governo e das maiores empregadoras de mão de obra, as indústrias.

Não foram encontrados registros de pesquisas elaboradas em torno deste assunto, demonstrando a falta de interesse em relação ao direito de emprego, que é fundamental para dignidade de qualquer pessoa. Analisando as informações obtidas na pesquisa realizada dentro da empresa, nota-se que a quantidade de candidatos rejeitados pelo recrutamento é significativa, o mesmo faz com que a empresa tenha que migrar cada vez mais longe em busca de mão de obra, o qual tem gerado cada vez mais custos para a mesma.

A Gestão Industrial deve atentar-se na utilização do Equipamento de Proteção Individual adequado para o ambiente de trabalho de forma correta e consciente por parte do colaborador, contratação de pessoas Portadoras de Deficiência Auditiva Leve seria possível.

Enfatiza-se que neste estudo desenvolvido estão relacionados apenas os portadores de deficiência auditiva leve, isso passa a percepção de qual seria o montante de pessoas com outras deficiências e que estariam nesta mesma situação.

Referências

- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A.** *A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A Visão de Empresas e de Instituições Educacionais Especiais na Cidade de Curitiba*, Revista Brasileira de Educação Especial, 2006.
- BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C.; SANTOS, E. M.** *Papéis e Práticas Empresariais para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Reflexões a partir de uma experiência*, Rio de Janeiro, XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- BARBOZA, F. V.; BERALDO, V.** *Estratégias de Recursos Humanos para incluir a Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*, Revista Brasileira de Administração, Brasília, Dezembro 2003.
- BARROS, A. J. da S.; LEHFELD, N. A. de S.** *Fundamentos da Metodologia Científica: um guia para iniciação científica*. São Paulo, 2000.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; NEPOMUCENO, M. F.; MARQUES, A. L.** *Suposições Básicas sobre a Natureza do Comportamento Humano e sobre o Trabalho de Pessoas com Deficiência*, Rio de Janeiro, XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- CARVALHO-FREITAS, M. N.; SUZANO, J. C.; ALMEIDA, L. A. D.** *Atitudes dos Gestores no Setor de Serviços frente à Inserção de Pessoas com Deficiência como Clientes Potenciais*, Rio de Janeiro, XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.** *Metodologia Científica*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.
- FACHIN, O.** *Fundamentos de Metodologia*, São Paulo, Editora Saraiva, 2003.
- GIL, A. C.;** *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*, São Paulo, Editora, Atlas, 2002.
- GOULART, Í. B.; COIMBRA, C. E. P.** *Inserção de Pessoas com Deficiência numa Empresa de Reflorestamento: um Estudo de Caso*, Rio de Janeiro, XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** *Relatório da ONU*, Disponível em <[/home/presidencia/noticias/03122002relatorio_onu.shtm](#)> Acesso em 29/08/2012.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** *Síntese de Indicadores Sociais*, Disponível em <[/home/presidencia/noticias/13042004sintese2003html.shtm](#)> Acesso em 29/08/2012.
- KWITKO, A.** *Audiologia Forense, cat por perda auditiva, quantificação da pair, audiometria ocupacional, ppp e ética médica, ppp e audiometria e outros tópicos sobre audiologia ocupacional*, São Paulo, Editora LTr, Abril 2004.
- KWITKO, A.** *PAIR, PAIRO, RUIDO, EPI, EPC, PCA, CAT, pericias, reparação e outros tópicos sobre Audiologia Ocupacional*, São Paulo, Editora LTr, Novembro 2001.
- LUCENA, M. D. S.** *Planejamento de Recursos Humanos*, São Paulo, Editora Atlas, 1995.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M.** *Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragem e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. São Paulo: Atlas, 2002.
- NASCIMENTO, L. C.; DAMASCENO, G. J. B.; ASSIS, L. J.** *Mercado de Trabalho para as Pessoas com Deficiência em Betim/MG*, Rio de Janeiro, XXXII Encontro da ANPAD, 2008.
- NR - Normas Regulamentadoras: Segurança e Medicina do Trabalho**, São Paulo, Editora Atlas S.A., 2003.
- NUDELMANN, A. A.; COSTA, E. A.; SELIGMAN, J.; IBANEZ, R. N.** *PAIR – Perda Auditiva Induzida pelo Ruído*, Porto Alegre, Editora Bagagem, 1997.
- OLIVEIRA, M. R.** *Gestão Estratégica para o Desenvolvimento Sustentável*, Ponta Grossa, Editora UEPG, 2007.
- ONU - Organização das Nações Unidas, Declaração Universal dos Direitos Humanos de 10/12/48.** Disponível em <[www.unhchr.ch/udhr/lang/por.pdf](#)> Acesso em 03/09/2012.
- PIZA, F, T.** *Informações Básicas sobre Saúde e Segurança do Trabalho*, São Paulo, 1997.