

## **DIGNIDADE SOB A ÓTICA DOS SURDOS INSERIDOS NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES: promoção ou violação?**

**ROSANA JUÇARA DE SOUZA REIS**  
FACULDADE DE IMPERATRIZ (FACIMP)  
rosanareis22@gmail.com

**HAJNALKA AHALASZ GATI**  
FACULDADE BOA VIAGEM (FBV)  
hajgati11@gmail.com

**MICHEL MOTT MACHADO**  
UNIVERSIDADE DE MOGI DAS CRUZES (UMC)  
michelmottmachado@gmail.com

**LUCIA MARIA BARBOSA DE OLIVEIRA**  
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)  
lmbdo@terra.com.br

**VERA LUCIA DA SILVA CABRAL**  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO VALE DO IPOJUCA - UNIFAVIP/DEVRY  
veralscabral68@gmail.com

## **Introdução**

Dignidade é matéria recorrente que perpassa pela história da humanidade por séculos. Há estudos sobre a dignidade em diversos campos do conhecimento, como, filosofia (KANT, 2007), saúde (JACOBSON, 2009), jurídica (COCURUTTO, 2008) e educação (SASSAKI, 2009). Quanto à área das ciências sociais aplicadas, encontram-se estudos voltados à dignidade do trabalhador (HELOANI, 2004; ARAUJO, 2013; TEIXEIRA et al., 2014), todavia, não contemplam a Pessoa com Deficiência (PcD), especificamente o surdo

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

Nesse contexto surgiu o seguinte questionamento: Como a dignidade no âmbito organizacional é percebida pelos surdos inseridos no mercado de trabalho do Recife? Assim, o objetivo deste estudo foi compreender como a dignidade é percebida pelos surdos inseridos no mercado de trabalho, com base nas experiências vivenciadas no decorrer da sua interação com colegas, chefes e a organização, considerando que, durante essa relação, surgem elementos que podem promover ou violar a dignidade dos surdos

## **Fundamentação Teórica**

O referencial teórico pautou-se em estudar sobre com as pessoas surdas percebem dignidade no trabalho que exercem no âmbito organizacional, nas relações existentes com o colega, com o chefe e com a organização em si, como são as ações das políticas de recursos humanos no processo de inclusão do PcD e qual o significado de dignidade sob a ótica dos surdos. O estudo foi embasado no interacionismo, conforme Jacobson (2009) e nos estudos de dignidade no âmbito das organizações de Teixeira (2008)

## **Metodologia**

A pesquisa é de natureza qualitativa, de cunho descritivo, se deu por meio de entrevista por pauta, tendo como sujeitos 13 surdos, entre oralizados e não-oralizados, que tivessem experiência de trabalho em organizações, na Região Metropolitana do Recife

## **Análise dos Resultados**

Os dados indicaram que os surdos se sentem excluídos, apesar de estarem legalmente incluídos, bem como, não contemplados com as práticas de RH, não sendo alvo de oportunidades dentro das organizações. Além de se sentirem prejudicados na comunicação, veem como uma grande barreira a língua, embora tenham respaldo da legislação para quebra dessa barreira por meio de intérprete. Apesar da legislação favorecê-los em sua inclusão social, essa não ocorre na prática, tornando-se uma inclusão marginal

## **Conclusão**

A inclusão deve ser praticada nas organizações visando retirar os surdos da margem social, incluindo oportunidades e a continuidade deles no mercado de trabalho, o que garante sua dignidade. A comunicação é essencial para que haja interação entre os seres, por isso “comunicar”, “falar” e ser “ouvido”, reduz barreiras e aprimora as relações no ambiente da organização, por isso, a presença de um intérprete é a concretização do comprometimento da organização na valorização do surdo

## **Referências Bibliográficas**

JACOBSON, N. A taxonomy of dignity: a grounded theory study. Health Systems Research and Consulting Unit Centre for Addiction and Mental Health, Toronto, Canada. University of Toronto. BMC International Health and Human Rights, p.292-307, 2009.

TEIXEIRA, M.L.M. Dignidade organizacional: valores e relações com stakeholders. In: \_\_\_\_\_. (Org.) Valores humanos e gestão: novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008. cap.3, p. 81-94.

# **DIGNIDADE SOB A ÓTICA DOS SURDOS INSERIDOS NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES: promoção ou violação?**

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho foi compreender como a dignidade é percebida pelos surdos inseridos no mercado de trabalho, com base nas experiências vivenciadas no decorrer da sua interação com colegas, chefes e a organização, considerando que, durante essa relação, surgem elementos que podem proporcionar a promoção ou a violação da dignidade dos surdos. A pesquisa, de natureza qualitativa, de cunho descritivo, se deu por meio de entrevista por pauta, tendo como sujeitos 13 surdos, entre oralizados e não-oralizados, que tivessem experiência de trabalho em organizações, na Região Metropolitana do Recife. Os dados indicaram que os surdos se sentem excluídos, apesar de estarem legalmente incluídos, bem como, não contemplados com as práticas de RH, não sendo alvo de oportunidades dentro das organizações. Além de se sentirem prejudicados na comunicação, veem como uma grande barreira a língua, embora tenham respaldo da legislação para quebra dessa barreira por meio de intérprete. Apesar da legislação favorecê-los em sua inclusão social, essa não ocorre na prática, tornando-se uma inclusão marginal.

Palavras-chave: Dignidade. Surdos. Organização.

## **1 INTRODUÇÃO**

Dignidade é matéria recorrente que perpassa pela história da humanidade por séculos. Há estudos sobre a dignidade em diversos campos do conhecimento, como, filosofia (MIRANDOLA, 1989; KANT, 2007), saúde (JACOBSON, 2009), jurídica (COCURUTTO, 2008) e educação (SASSAKI, 2009). Quanto à área das ciências sociais aplicadas, encontram-se estudos voltados à dignidade do trabalhador (ARAÚJO, 2013; TEIXEIRA et al., 2014), todavia, não contemplam a Pessoa com Deficiência (PcD), especificamente o surdo.

Outros estudos versam sobre assuntos pertinentes a essas pessoas, todavia, voltados para a inserção da PcD no mercado de trabalho e apontam para a problematização da inclusão social (RAGAZZI, 2010; IRIGARAY; VERGARA, 2011). No entanto, não foram encontrados estudos que abordassem a dignidade do surdo nas organizações; nenhum tema que correlacione a sua dignidade e inclusão social no mercado de trabalho. Posto isso, abre-se uma lacuna pertinente para este artigo que tem como objetivo compreender o que seja dignidade sob a ótica dos surdos que estão inseridos no âmbito organizacional.

Com o crescente percentual de PcDs no Brasil, conforme estatística do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), verifica-se que o número de surdos quase dobrou entre os anos de 2000 a 2010. O Quadro 1 informa, de maneira clara, a abrangência desse crescimento e ratifica a pertinência deste estudo.

Quadro 1- Estatística população pessoa com deficiência auditiva

CENSO 2000	CENSO 2010
169.799.170 habitantes 24.600,256 de deficientes ( = 14,5% )	190.732.694 habitantes 45.606,048 de deficientes ( = 23,9% )
<b>Categorias - deficiência auditiva:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapaz de ouvir – 166.365</li> <li>• Com alguma ou grande incapacidade de ouvir – 883.079</li> <li>• Dificuldade permanente de ouvir – 4.685.655</li> </ul> <b>Surdos – 5.735.099 mil</b>	<b>Categorias – deficiência auditiva:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Não consegue de modo algum – 347.481</li> <li>• Grande dificuldade – 1.799.885</li> <li>• Alguma dificuldade – 7.574.797</li> </ul> <b>Surdos – 9.722.163 mil</b>

Fonte: elaboração da autora baseado nos Censos de 2000 e 2010 – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE

Segundo o Quadro 1, o total de 9.722.163 mil de brasileiros são surdos, dos quais 2 milhões declararam ter deficiência auditiva severa. Diante desse cenário, o governo federal instituiu leis que delegam direitos a essas pessoas. Direitos básicos como: saúde, educação e trabalho passaram a fazer parte da vida das PcDs que, anterior à legislação, não eram vistos como indivíduos detentores de igualdade e dignidade como pessoa humana, conforme reza a Constituição Federal (CF Artigo 5º, 1988).

Essa “nova” condição de igualdade proporcionou aos surdos, através da Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei das Cotas, a possibilidade de inclusão no mercado de trabalho, destinando percentuais de vagas de emprego numa proporcionalidade com o tamanho da organização, ocasionando, dessa maneira, a contratação do surdo na organização.

Uma das preocupações mais relevante deste estudo é investigar se há contribuição das organizações em absorver os surdos como empregados, dando-lhes condições dignas de trabalho, bem como disponibilizando ferramentas que facilitem sua inclusão nos diversos segmentos da atividade produtiva. E, dessa maneira, mesmo que subliminarmente, perceber a dignidade ou a não dignidade atribuída aos surdos, no que concerne à relação com os ouvintes, sejam esses colegas de trabalho ou chefes, e até mesmo, a organização, gerando experiências que, certamente, produzem elementos promotores ou violadores da dignidade (JACOBSON, 2009) dessas pessoas.

Jacobson (2009) afirma que a dignidade é essência do ser humano, e que essa dignidade é qualidade universal de valor que o homem possui. A ideia de dignidade que ocorre nas interações tem como campo fértil o ambiente organizacional, e é por esse caminho que este estudo se direcionou. A interação será o mecanismo utilizado para a identificação do “conceito” do que seja dignidade sob a ótica dos surdos.

Diante do exposto, o estudo procurou responder a seguinte pergunta de pesquisa: Como a dignidade no âmbito organizacional é percebida pelos surdos inseridos no mercado de trabalho, na Região Metropolitana do Recife? E assim, pretendeu identificar lacuna em que reconheça a concepção de dignidade na percepção dos surdos nesse ambiente. Decerto que, só foi possível o levantamento de dados para alcançar o objetivo deste estudo em decorrência da obrigatoriedade das organizações em incluir os surdos e outras PcDs no mercado de trabalho (LEI 8.213/91; ABRH, 2015).

Quanto à estrutura, este artigo segue o seguinte caminho: 1. Referencial teórico – traz conceitos de dignidade, inclusão social e barreiras enfrentadas pelos surdos; 2. Metodologia – apresenta o *locus* da pesquisa, sujeitos, técnica de coleta e análise dos dados, os limites e limitações do estudo; 3. Interpretação e discussão dos resultados – indica o roteiro das análises e resultados; 4. Considerações finais – reflexão sobre os resultados e sugestões de novos estudos

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### Concepções de dignidade

Algumas concepções do que seria dignidade do ser humano são conhecidas e, essas classificam-se através de atributos, traços ou qualidades destinadas ao ser humano, como respeito, reputação ilibada, grandeza, honra, integridade, brio, dentre outras. Todas elas voltadas a conceituar a essência do ser humano (FIGUEIREDO, 2010).

Para os filósofos da Grécia Antiga, dignidade era sinal de status, de honra, agregada à nobreza e ao clero. Todos os outros que não se inseriam nesse perfil eram os tidos sem dignidade, uma vez que o sistema era escravagista e corroborava para a não dignidade dessas pessoas (LEAL, 2007). No entanto, Sócrates, um dos principais filósofos, reconhecia o valor do ser humano, foi o primeiro a provocar o homem a vislumbrar valor e integridade pessoal e do dever para consigo mesmo (MAGEE, 2013). Aristóteles legitimava o homem um ser superior a todas as criaturas, por sua racionalidade, por possuir linguagem (o dom da palavra) e, sobretudo, por ser um ser social (ARISTÓTELES, 1985).

Na religião, Aquino (2008) afirma que a dignidade é atribuída ao homem por ser a imagem e semelhança de Deus, bem por ser racional. À vista disso, compreende-se que a racionalidade é imprescindível ao pertencimento da dignidade. Aquino declara que o homem pode fazer suas escolhas, tendo livre arbítrio em tomar decisões, tornando-se, desse modo, superior a todas as criaturas.

Pico della Mirandola (1989), um dos filósofos do Renascimento, versava que o homem era a única criatura, entre todas elas, que tinha autonomia para se recriar, se reinventar, podendo vir a ser o que ainda não é. O que significa que o homem pode mudar sua história durante o curso de sua vida, e essa autonomia lhe dá elementos que fomentam a promoção da sua dignidade.

Kant, filósofo influente do Iluminismo, afirma que o ser humano possui autonomia resultante da racionalidade, sendo ela o princípio de sua dignidade (KANT, 2004). E que a dignidade é intrínseca ao homem, e essa tem um valor absoluto e nada pode substituir (KANT, 2007). Kant avança nessa condição de que o valor existente na dignidade do ser humano não tem preço, é inquantificável.

Além desses conceitos de dignidade, postula-se que o tema foi ventilado no âmbito das organizações, embora de maneira ainda tímida. O termo “Dignidade Organizacional” foi empregado pela primeira vez por Margolis (ARAÚJO, 2013), dando os primeiros passos ao estudo sobre o tema, o qual representaria a ponta do iceberg do que seria dignidade nas organizações. Outros estudos derivaram a partir de Margolis, e se desdobraram em outras facetas de conceitos de dignidade.

No caso de Margolis, ele diligenciou o objetivo de seu estudo sobre dignidade no trabalho, observando as práticas da organização na preservação da autonomia do empregado, valorizando e capacitando-o, de modo que fomentava, nesse indivíduo, um constante processo de vir a ser, uma transformação dinâmica e permanente, desenhando assim, um modelo de dignidade organizacional, modelo este de compromisso em promover a dignidade e respeito aos seus empregados (TEIXEIRA, 2008; ARAÚJO, 2013; TEIXEIRA et al., 2014).

Outros trabalhos publicados no Brasil, foram desenvolvidos no sentido de buscar construir um conceito de dignidade organizacional, mediante construção de um agir digno (TEIXEIRA, 2008; TEIXEIRA et al., 2014), através de uma construção na relação entre todo o contingente de uma organização. Essa relação é mediada pela ação comunicativa, tendo como lastro a confiança e reciprocidade, o que afasta da relação empregado-organização a ideia de usar o outro como objeto de alcance de objetivos e interesses próprios.

Teixeira (2008) adota essa perspectiva comunicativa. Propõe um conceito de dignidade organizacional que inclui atores sociais e extrapola os limites da própria organização, através

da relação entre a organização, empregados, gestores e clientes externos. Anseia-se, nessa relação, diagnosticar a presença da dignidade entre todos que interagem dentro da organização.

Jacobson (2009) desenvolveu outro conceito de dignidade na relação e interação do ser humano, embora sendo no campo da saúde, porém, foi tomado como analogia nas organizações neste estudo. A autora verificou que a dignidade tem duas formas que se distinguem, ao mesmo tempo em que se completam. São elas: a dignidade humana e a dignidade social. A dignidade humana é aquela que é pertencente, inerente ao indivíduo pelo fato natural de ser humano, e ser racional (AQUINO, 1942; KANT, 2004). Essa forma de dignidade é envolvida por valor intrínseco, seja individual ou coletivamente.

De acordo com Jacobson (2009), a dignidade social é classificada em duas categorias: a auto dignidade e a dignidade na relação. A primeira refere-se à dignidade em relação a si mesmo. Trata-se da qualidade do auto respeito e da autoestima, os quais são identificados através dos atributos como: confiança, integridade, honestidade, o que gera um comportamento digno. Essa auto dignidade está pautada em sentimentos positivos que o indivíduo tem de si mesmo, dos valores que tem de si e para si.

A segunda categoria refere-se à dignidade na relação. Essa abrange o coletivo e é gerada nas interações de um indivíduo com o outro e na sociedade. Ela é denominada dignidade na relação com o outro, o que demanda interação, socialização coletiva, comunicação e convívio, posto que, ela só ocorre quando os indivíduos vivenciam e compartilham o mesmo ambiente, trocando experiências e posicionamentos, e é nesse contexto que surgem tanto a promoção quanto a violação da dignidade (JACOBSON, 2009).

O Quadro 2 especifica elementos da promoção ou violação da dignidade da pessoa humana, na interação com seus pares. É possível deduzir que tais elementos que violam a dignidade geram a diminuição e degradação do ser humano, tornando-o vulnerável a humilhações, depreciação e ao rótulo de incapacitado, transformando-o em objetificação no trato e na relação, ou seja, transformando o outro em um objeto e/ou degrau para obter vantagens e conquistar objetivos.

Quadro 2 – Elementos da promoção e violação da Dignidade Humana

PROMOÇÃO DA DIGNIDADE		VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE	
Estima atenção, cortesia	<b>Respeito</b>	<b>Desrespeito</b>	Desagravo ou desrespeito generalizado
Identificação com o outro	<b>Empatia</b>	<b>Ignorar</b>	Falta de consideração, atenção ou cuidado.
Tomar a carga de uma situação	<b>Controle</b>	<b>Condescendência</b>	Ceder aos sentimentos ou desejos de alguém.
Aumentar capacidades e competências/ autonomia	<b>Empoderamento</b>	<b>Diminuído</b>	Fazer o indivíduo sentir-se menor ou diminuído
Encorajar os outros em situações difíceis.	<b>Presença</b>	<b>Indiferença</b>	Considerar o indivíduo invisível ou sem voz
Ser autossuficiente	<b>Independência</b>	<b>Dependência</b>	Forçar a depender dos outros para necessidades básicas.
Dignidade dos outros	<b>Resistência</b>	<b>Desprezo</b>	Tratar alguém de uma forma que ele não tem nenhum valor.
Reconhecer a humanidade dos outros, mostrar apreço	<b>Reconhecimento</b>	<b>Rótulo</b>	Marcar com conotação de deficiência moral ou inferioridade social
Demonstrar respeito comum	<b>Cortesia</b>	<b>Difamação</b>	Fazer um indivíduo parecer ameaçador ou perigoso
Minimizar diferenças assimetria	<b>Nivelamento</b>	<b>Objetificação</b>	Tratar alguém como uma coisa, não uma pessoa
"Apenas sobreviver" em circunstâncias difíceis ou "fazer o melhor possível"	<b>Perseverança</b>	<b>Discriminação</b>	Tratar mal com base no status alcançado
Elogiar, reconhecer valor do outro	<b>Elevar</b>	<b>Exploração</b>	Usar ou ver alguém apenas como um meio para alcançar um fim.
Fortalecer a si mesmo	<b>Encorajar</b>	<b>Agrupamento</b>	Ver alguém não como único, mas apenas como um membro de um coletivo.
Levantando-se a favor dos oprimidos.	<b>Defender</b>	<b>Repulsa</b>	Tratar o outro como se ele fosse nojento ou contaminado
Fortalecer a si mesmo, contra as violações de dignidade	<b>Preparação</b>	<b>Suspeita</b>	Desconfiança/tratamento a alguém como cometendo atos ruins.
Não julgamento de diferença.	<b>Aceitação</b>	<b>Exclusão</b>	Fazer alguém sentir-se indesejável
Honar e estimar os outros.	<b>Amor</b>	<b>Bullying – assédio moral</b>	Ameaçar ou intimidar um indivíduo

Fonte: Elaboração da autora baseado em Jacobson, 2009

É por essa perspectiva de interação dos surdos com os colegas e gestores que percorreu este trabalho, visto que os elementos promotores ou violadores da dignidade estão pautados na relação e convivência no mesmo ambiente, neste caso no ambiente organizacional.

### Dignidade na inclusão social

A inclusão social, regulamentada por lei federal (LEI nº 8.213/91), foi um divisor de águas na vida das PcDs. Ao serem inseridas nas organizações, sinalizou um elemento promotor da dignidade dessas pessoas (RAGAZZI, 2010), uma vez que, anteriormente, eram postas à margem da empregabilidade (BOHLANDER; SNELL, 2009), preteridos do auto sustento, sem acesso a direitos trabalhistas; além de influenciar na sua autoestima (LIMA, 2012), proporcionando uma expressiva desvalorização de seu ser.

Diversos estudos voltados para a inclusão de PcDs retratam suas dificuldades e barreiras que enfrentam ao se deparar com a inserção social, tais como: a problematização da inclusão

social, nas áreas da educação, lazer, cultura e mercado de trabalho identificados em trabalhos acadêmicos, como por exemplo: características dos ambientes de trabalho e empregadores abertos para contratação e acolhimento às pessoas com deficiência (GILBRIDE et al., 2003); acessibilidade no lazer, trabalho e educação (SASSAKI, 2009); surdez e preconceito (WITKOSKI, 2009); inclusão social – a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência (RAGAZZI, 2010); O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho (IRIGARAY; VERGARA, 2011), políticas públicas e práticas organizacionais na inserção dos surdos (IRIGARAY; VIANA, 2012); direito fundamental à inclusão social (LIMA, 2012); o sentido do trabalho para pessoas com deficiência (LIMA et al., 2013).

Diante dos trabalhos elencados sobre PcDs ou direcionados aos surdos, há evidente sensibilidade no trato de assuntos pertinentes a essas pessoas nas mais variadas esferas. O problema das PcDs não são dificuldades de se inserirem, porém, são as “deficiências” dos que, aparentemente, não as possuem, não oportunizando essa inserção de maneira propícia (BOHLANDER; SNELL, 2009). Deficiências estas que são percebidas através do comportamento dos, reconhecidamente, “normais”. Os ouvintes não sabem como aproximar-se dos surdos, não sabem como tratá-los ou se comportar diante deles. O contato com a PcD causa estranheza logo de início, porém esse comportamento vai depender da interação desenvolvida entre todos na relação (SILVA, 2006; RAGAZZI, 2010).

Esse tipo de comportamento é derivado do preconceito e da discriminação por não querer saber se conduzir diante de um declaradamente deficiente, e essa “deficiência” ouvintista, muitas vezes, vem a partir dos familiares, se estendendo até a sociedade (RAGAZZI, 2010). O preconceito é uma atitude, cuja conotação tende a ser de sentimentos negativos, que se transformam em atitudes hostis que prejudicam ao outro, ignorando ou tratando com desprezo, reduzindo-lhes a autoestima (ARONSON; WILSON; AKERT, 2014).

Talvez, seja esse um dos motivos que 67% dos gestores, no Brasil, têm resistência em entrevistar e/ou contratar pessoa com deficiência (ABRH, 2015).

Todo esse sentimento de desvalorização, que perpassa no indivíduo, é sentido em maior escala pelas PcDs, possivelmente, por se sentirem excluídas, apesar de incluídas. A impressão é como se o fato de terem limitação as tornam incapazes por assumir e exercer alguma função dentro da empresa (IRIGARAY; VERGARA, 2011). À vista disso, e das dificuldades de serem contratadas, resta-lhes se submeterem a assumir o espaço social determinado pela lei, o qual, segundo Irigaray e Vergara (2011), é estático e limitado por um teto de vidro, ou seja, pela presença de empecilhos invisíveis que impedem o crescimento dessas pessoas.

### **Surdos e sua comunicação – olhos que ouvem e mãos que quebram silêncio**

Dentre as barreiras encontradas pelos surdos, possivelmente, a maior e mais relevante seja a comunicação. Uma das características do ser humano é a linguagem, e essa promove a comunicação entre os seres de sua espécie (ARISTÓTELES, 1985); ela torna real o pensar através da fala, corporificando o pensamento. É através da fala que o homem se comunica e mantém sua interação ativa com seus pares e com o meio em que vive (LEAL, 2007). Partindo desse pressuposto, significaria dizer que a comunicação “apenas” é possível de transcorrer através da fala verbalizada.

Embora, possa parecer óbvia a assertiva, não é de toda verdade. Os surdos concretizam a comunicação sem utilizar palavras verbalizadas, não utilizam a fala (voz), todavia sua comunicação ocorre através de uma linguagem peculiar e estruturada. Eles se comunicam através da Língua Brasileira de Sinais - Libras, em que são utilizados recursos visuais e gestuais (SEGALA; KOJIMA, 2012). A Libras é considerada a língua materna dos surdos (LEI 10.436, 2002), o que converte a língua portuguesa o segundo idioma. As mãos tomam o lugar das



palavras verbalizadas e tornam concreto o abstrato, isto é, dão “corpo” ao pensamento, o que permite discutir qualquer matéria seja qual for a área de conhecimento. Os olhos ouvem o que as mãos falam, são elas que quebram silêncio.

A língua de sinais, além de utilizar as mãos, braços e olhos, faz uso de expressões faciais, as quais são mecanismos de sua entonação na comunicação, pois os sinais não comunicariam de forma tão profunda, caso os surdos não lançassem mão desse recurso na sua interação. As expressões faciais e/ou corporais são responsáveis por expressar emoção; transmitir atitudes e comunicar traços de personalidade (ARONSON; WILSON; AKERT, 2014). Os autores declaram que “sem a menor dúvida, a joia da coroa da comunicação não-verbal é o canal das expressões faciais” (ARONSON; WILSON; AKERT, 2014, p.63).

Na visão dos oralistas, o surdo que se comunica com as mãos é aquele que fica classificado em um subgrupo à margem da capacidade do oralizado, esse se aproxima do ouvinte, como ‘sinal’ de superioridade (WITKOSKY, 2011). No entanto, isso não implica, não determina, nem dá direito ao ouvinte de se colocar como um ser superior em relação ao surdo. Ao contrário, dá-se a ideia da personificação do preconceito nesse tipo de comportamento, o qual o torna um agente violador da dignidade do surdo.

Para atender a demanda dos surdos, concretizando sua comunicação com os ouvintes, o governo federal homologou a Lei nº 12.319/10, que regulamenta o exercício de intérpretes de Libras. As instituições públicas e/ou privadas passaram a ter a obrigatoriedade em manter intérprete para atendimento ao cidadão surdo e garantir o seu direito à comunicação (DECRETO Nº 5626, 2005). Todo empenho dos órgãos governamentais e empresas privadas sinaliza o agir digno na relação com os surdos, quebrando a barreira mais espessa existente - a linguagem.

O processo de inclusão numa cultura estrangeira normalmente se dá por meio da língua. O estrangeiro será melhor incluído e facilmente adaptado pois, através da comunicação, ele tem acesso aos costumes, valores e cultura, uma vez que, dominar o idioma é imprescindível para a inclusão social (KELMAN, 2010). Analogamente, os surdos que dominam o português se adaptam mais facilmente e o seu processo de inclusão torna-se menos doloroso.

### **3 METODOLOGIA**

Atendendo o objetivo da pesquisa - Compreender como a dignidade no âmbito organizacional é percebida pelos surdos inseridos no mercado de trabalho, na Região Metropolitana do Recife, a abordagem qualitativa é reconhecida como a mais apropriada para esta pesquisa por ela focar a relação entre sujeito e objeto (GODOI; BALSINI, 2010), além de interpretativa, utiliza a subjetividade como instrumento de compreensão, é construtivista, de um constante vir a ser. O objetivo da pesquisa qualitativa é explorar não só as opiniões ou experiências, mas o que elas representam para cada um dos respondentes (BAUER; GASKELL, 2002). O *locus* da pesquisa foi o fenômeno - Dignidade vivenciada pelos sujeitos inseridos na organização.

Foram entrevistados 13 surdos (9 homens/4 mulheres - denominados S1 a S13), entre oralizados (9) e não oralizados (4), inseridos numa organização ou com experiência de trabalho e que se comunicassem na língua de sinais. A média de idade era 32 anos, e o tempo de experiência de trabalho em média 7 anos; a escolaridade dos sujeitos corresponde: 7 - ensino médio; 4 - ensino superior completo e 2 - ensino superior em curso. Nenhum deles ocupava cargo de gestor. A coleta dos dados se deu por meio de entrevista por pauta, a qual permite a elaboração prévia de um roteiro de questões que possibilitam a interação com o respondente.

De acordo com Bauer e Gaskell (2002), esse tipo de entrevista não deve se pautar em perguntas e respostas, mas que seja constituída por um tópico guia, que conduza o pesquisador a fazer um “convite” ao respondente a falar longamente, tendo tempo suficiente para refletir o

que irá responder, e assim o pesquisador poderá extrair informações pertinentes que atendam a pesquisa.

A pauta foi previamente elaborada, seguindo a proposta de estudo de Jacobson (2009), tomando por base os elementos de promoção e violação da dignidade, na perspectiva das duas facetas: a auto dignidade, que ocorre quando o indivíduo percebe que tem atributos indicadores de sua dignidade, e a dignidade social, que eclode na interação entre os pares, e é nessa interação que se verifica a promoção e violação da dignidade vivenciada na coletividade.

Devido os sujeitos deste trabalho serem surdos, foi necessária a presença de intérprete, uma vez que a autora não tem domínio da Libras. A interação dos intérpretes foi fundamental nessa comunicação, apesar de alguns surdos serem oralizados e fazerem leitura labial, o que possibilitaria a coleta dos dados.

Uma forma de coleta que não foi prevista inicialmente, utilizado nos contatos com os surdos e intérpretes, foi o *WhatsApp*. Esse meio de comunicação proporcionou diversas ações, como: conversa com os surdos; agendamento de entrevista com intérpretes e surdos; surgimento de novos sujeitos; coletar informações sobre costumes e cultura surda e aprendizagem de sinais. Foi gravado vídeo dos respondentes durante a coleta, sendo mais uma fonte que contribuiu para análise dos dados.

Todas as entrevistas foram gravadas em áudio (tradução dos intérpretes) e transcritas na sua íntegra (SILVA, 2010), lidas e submetidas à análise de conteúdo. Esse tipo de análise tem como requisito a mensagem, e essa pode ser apresentada de várias formas, isto é, pode ser escrita, verbalizada, gestual, corporal ou textual. Todavia, isso não significa que, descritos os dados coletados, seriam considerados analisados, uma vez que a análise de conteúdo propõe que as informações desvendadas nos dados coletados tenham relevância teórica (FRANCO, 2008), como também das inferências postas pelo pesquisador, derivadas de sua sensibilidade, da intencionalidade e conhecimento teórico competente. Para Bardin (2011, p.45) “o pesquisador é um arqueólogo, trabalha com vestígios” e, que após transcrição e descrição do texto derivado desses vestígios, se utiliza do mecanismo da inferência aliado à sua capacidade de dedução para garimpar conhecimentos sobre o emissor da mensagem ou sobre o objeto de estudo pesquisado.

Seguindo o roteiro proposto por Silva (2010), o Quadro 3 descreve o delineamento dos passos utilizados para análise dos dados deste estudo.

Quadro 3 – Delineamento de análise dos dados

<b>ETAPAS DA ANÁLISE INTERPRETATIVA</b>	
<b>1ª Etapa</b>	Os áudios foram transcritos e foi feita leitura extensiva e releitura aprofundada de cada protocolo da transcrição
<b>2ª Etapa</b>	Criados códigos que foram utilizados para direcionar a análise. Sendo os sujeitos surdos, o código ficou em S1, S2, S3....S8. O “S” identifica o surdo e o número seguinte foi dado de acordo com a sequência da entrevista
<b>3ª Etapa</b>	Codificação dos temas utilizados para direcionar a análise, os quais foram usados na entrevista, como: Se sente valorizado; ambiente bom de trabalhar; gosta de trabalhar com ouvinte; se sente explorado; qual dificuldade na relação com colegas e chefe, entre outros.
<b>4ª Etapa</b>	Agrupamento de respostas com conteúdo similares em quadros, e feitos uma redução do discurso de cada sujeito
<b>5ª Etapa</b>	Feito recortes para atender e analisar as categorias de cada objetivo específico
<b>6ª Etapa</b>	Tratamento dos resultados obtidos e interpretação: a elaboração da análise em texto, momento de tomar os resultados brutos e tratá-los a fim de torná-los significativos e válidos

Fonte: Elaboração da autora baseado em Silva, 2010

#### 4 INTERPRETAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir das análises, surgem, a exemplo de Jacobson (2009), alguns elementos promotores e/ou violadores da dignidade à luz do olhar dos surdos durante sua interação com colegas e chefe no ambiente organizacional.

Em princípio, percebe-se que os relacionamentos são necessários e imprescindíveis para o desenvolvimento e crescimento da empresa. Entretanto, é necessária que essa relação seja pautada em um agir digno, o que demanda uma construção constante e diária.

Teixeira (2008) veste essa construção de um agir digno, colocando em questão qual seria a missão, ou papel, de cada um dentro da organização. Da mesma forma, Araújo (2013) trata a questão dessa construção através do comportamento de cada indivíduo na sua relação social, posto que todo indivíduo representa um tijolo nessa construção, resultando numa convivência de comportamentos assertivos através de atitudes que geram no outro a autoconfiança.

A partir dos relatos dos sujeitos, observa-se essas atitudes identificadas na sua fala, ocorrendo, ou não, essa construção do agir digno no cotidiano dos surdos, considerado por Jacobson (2009) como “promoção” e/ou “violação” da dignidade, através dos atributos identificáveis da dignidade e, as circunstâncias que ocorrem. Atributos esses que só surgem por causa da, e na, interação, tanto por parte dos surdos como dos ouvintes, dentro do âmbito organizacional e social.

A promoção da dignidade é sentida e percebida em situação de solidariedade, no ajudar ao outro, na cumplicidade, no trato e no trabalho em equipe, por exemplo, “[...] muita gente me ajudava, e **eu me sentia importante [...]**” – S3; “Eu gosto dos ouvintes [...] **a gente se relaciona bem** eles me ensinavam e eu aprendi [...]” (S8).

Os surdos deixam transparecer o quanto é importante a ajuda do outro. S8 declara que aprendeu as atividades do trabalho porque tinha boa relação com os colegas ouvintes, o que indica que a boa interação gera ambiente produtivo, e resulta em ensino-aprendizagem eficiente, consequência de um tratamento digno que promove a dignidade inerente do ser humano (KANT, 2007).

Os surdos, que tiveram experiências favoráveis em sua inclusão dentro do ambiente organizacional, mencionaram que os colegas foram peças primordiais nesse processo inclusivo. Alguns deles deixaram claro que o respeito pelo surdo gera segurança e bem-estar, a exemplo de S3 que se sente importante com a ajuda de todos, provocando-lhe um sentimento de pertencer. O pertencimento é provado pelos respondentes à medida que se sentem recebidos pelos ouvintes e pela aceitabilidade de sua condição de surdo. O extrato de todo esse composto da boa interação resulta na autoestima (LIMA, 2012) do surdo inserido.

Não só a relação com os colegas de trabalho é relevante para os surdos, sobretudo, a relação com o chefe é fundamental para que eles se sintam reconhecidos como parte do todo. Quando S6 diz: “nessa empresa agora eu tenho muita ajuda”, essa declaração direciona para a mais especial das ajudas, a do chefe. O apoio do chefe é tão fundamental no processo de sentir-se inserido, quanto para seu crescimento dentro da organização e valorização.

A valorização e igualdade vivenciadas por alguns surdos, são frutos de uma organização inclusiva, que não apenas está cumprindo o papel social na inserção dos surdos no mercado de trabalho e proporcionando sustento, mas, sobretudo resgata seu valor cívico e cidadania, considerando suas diferenças, principalmente na comunicação e cultura.

Essa inserção trouxe-lhes expectativas de crescimento como pessoa, valorização de ser igual ao ouvinte, sentimento de autonomia e autoestima elevada. Todavia, há sentimentos negativos e preconceito instalados no ambiente organizacional. O desprezo por ser deficiente e a desvalorização por ser “diferente” causam o segregamento imposto, resultando nos grupos minoritários ou exogrupo (ARONSON; WILSON; AKERT, 2014).

A presença de preconceito com os surdos é fato dentro da organização, travestido na indiferença, desprezo e desvalorização são alguns dos pilares para sedimentar o comportamento negativo. A maior dificuldade na inserção dos surdos, são as pessoas consideradas normais, que causam barreiras em não facilitar a inclusão em menor escala de sofrimento para os surdos.

Silva (2006) relaciona o preconceito a um mecanismo de defesa por algo que representa uma ameaça, uma vez que a “diferença” entre surdo e ouvinte é tomada como uma negação social iminente, supondo que a relação ou aproximação com o surdo pode tornar-se uma ameaça de rejeição da sociedade.

Com efeito, segundo Irigaray e Vergara (2011), no caso dos surdos, não significa que o estigma diminuiu pelo fato de estarem incluídos na organização, nem mesmo que a aceitação e o respeito aumentaram na relação com eles, porém, o que existe é tolerância por parte dos colegas e gestores, em decorrência da imposição legal (LEI 213/91).

As experiências vivenciadas pela maioria dos surdos foram discriminatórias e dolorosas. A ideia é como se os ouvintes os vissem como uma anomalia, que precisam ser tratados e reabilitados (IRIGARAY; VIANA, 2012). S8 afirma: “O ouvinte dentro da empresa **despreza o surdo [...] o ouvinte precisa entender que é igual ao surdo, e o surdo não é inferior**”. A surdez os diferencia dos ouvintes, porém, não os autoriza a tratá-los discordante à sua natureza humana. Não bastasse a sua limitação, ainda sofrem com essa prática desumana e violadora de sua dignidade.

Ratificando a ideia de que o surdo é vítima de discriminação dentro do âmbito organizacional, foi evidenciado que ele é preterido de ser alvo das práticas do RH. A forma como são contratados é uma das discriminações evidente. Ela se dá por indicação, desconsiderando a qualificação e competência de muitos surdos. Essa forma de contratação é praticada por grande parcela das organizações.

De acordo com S2: “[...] ela (empresa) chama surdo pra trabalhar em qualquer coisa [...]. Como **eu era surdo**, eu entrei na empresa. Eu acho que **a empresa só contrata o surdo por causa da lei**. Eles não respeitam as pessoas”. Além disso, o surdo não é considerado alvo de promoções, cursos, treinamentos, entre outras práticas do RH. A considerar o que declara S1: “**ela (empresa) não dá oportunidade ao deficiente [...]**”. S7 declara: “[...] pra mim, **a empresa não dá valor [...] a gente permanece nos mesmos cargos por muito tempo**”.

Certamente, a forma como ocorre a contratação dos surdos não promove sua dignidade, ao contrário, os nivela em um patamar único – preencher o percentual das cotas, desconsiderando seu conhecimento e qualificação. As práticas, quando gerenciadas com transparência pelo RH, geram oportunidades de crescimento, promovem engajamento e comprometimento de todos no desenvolvimento da organização; e adequá-las às PcDs é o canal de como inseri-las em cargos e/ou funções ajustadas às suas necessidades (CARVALHO-FREITAS, 2009; BOHLANDER; SNELL, 2009).

Na questão do trabalho e na equidade de oportunidades dadas tanto às pessoas não deficientes quanto às PcD, nota-se que há uma distância ainda difícil de ser extirpada. Mesmo que os surdos tenham oportunidades de treinamento, qualificação, cursos, entre outras ações do RH, eles não galgam a mesma remuneração, não ascendem a cargos superiores, não são avaliados como os ouvintes, o que viola a dignidade do surdo. Embora tenham condições de desempenhar funções mais exigentes e competitivas, geralmente ocupam cargos subalternos e com baixa remuneração (CISZEWSKI, 2005).

As oportunidades de trabalho independem da condição física do indivíduo (BOHLANDER; SNELL, 2009). É como se o fato de ter uma deficiência impossibilitasse a promoção na organização (IRIGARAY; VERGARA, 2011). As práticas de RH, para Margolis (TEIXEIRA, 2008; ARAÚJO, 2013; TEIXEIRA et al., 2014), direcionam para promoção da autonomia do funcionário, valorizando seu processo de desenvolvimento como ser humano e fomentam sua dignidade.

Os surdos, em geral, são habilidosos, comprometidos com o trabalho e cautelosos na execução de tarefas, têm concentração diligente e são mais submissos e aplicados que os ouvintes às regras da organização. Todavia, sentem-se explorados, sempre direcionados a ocupar cargos simples, como serviços gerais, na limpeza da empresa, em almoxarifados e/ou em áreas em que não há ascendência, sem possibilidade de crescimento dentro da organização. São reféns do teto de vidro (IRIGARAY; VERGARA, 2011) que os impede de ascender na empresa.

É visível a objetificação desses sujeitos, pois se sentem como degraus para crescimento da organização, dos gestores e colegas. Daí, concluem que sua contratação, por parte das empresas, é apenas mecanismo de cumprimento legal, visto que, ou cumprem a lei ou serão penalizadas (ABRH, 2015).

### **Comunicação – barreira na dignidade da pessoa surda**

O principal canal facilitador do engajamento do surdo é a comunicação. Percebe-se, através dos respondentes, um conglomerado de sentimentos manifestados ao referirem-se à comunicação e suas dificuldades enfrentadas. Sentimentos inferidos como apreensão, nervosismo, inquietação, ansiedade, são alguns elencados por eles, segundo os dados. Por exemplo, S1 informa que, mesmo sendo oralizado, a comunicação continua sendo o grande empecilho de seu convívio no ambiente de trabalho. Alguns dos colegas ouvintes se esforçam para se comunicar com ele, mas as dificuldades se mantêm.

S3 diz ser muito difícil a comunicação, e que se esforça para aprender mais rápido tudo o que lhe ensinam. Esse esforço, tanto dos ouvintes quanto dos surdos em interagir, gera, muitas vezes, desconforto e apreensão, e com a iminência da dúvida: se a comunicação ocorreu enquanto se “falavam”, uma vez que nenhum deles domina a língua do outro.

Para Kelman (2010), o esforço em dominar a outra língua é fundamental para que haja interação entre culturas e essa relação seja de mútuo respeito e cumplicidade. O referido “esforço” contribui para a construção da relação entre surdos e ouvintes, a qual promove através dessa sinergia, um agir digno (TEIXEIRA, 2008; ARAÚJO, 2013). É nessa reciprocidade que esse grupo minoritário enxerga a promoção de sua dignidade; quando os surdos percebem que ouvintes desejam se comunicar com eles.

Em contrapartida, há tratamento inverso à questão da linguagem do surdo. A exemplo de S7 - “me chamavam de burro, porque, era igual àquela história do macaquinho de que não ouve [...]”. Foi hostilizado comparando-o ao animal por causa da utilização da língua de sinais, por usar os gestos e não a voz. Os colegas o agrediram emocionalmente por sua deficiência auditiva/oral. Indignado, expressando desconforto e ira, por ser equiparado a um animal irracional, desabafa: “por que me chamam assim? Eu sou igual a vocês, eu trabalho, eu sou inteligente, sou capaz! ”.

Pelo fato de ser surdo e não ser oralizado, usam tal comparação, fazendo-o se sentir desprovido de racionalidade e humanidade, baseados na ideia de que os surdos que se comunicam com as mãos estão aquém da capacidade dos oralizados, sendo esses um ‘quase’ ouvintes, como sinal de superioridade (WITKOSKY, 2011).

Essa ‘quase’ igualdade leva a associação da inteligência humana à audição e oralidade do homem. Embora, tentem nivelar o surdo a um animal que não tem racionalidade e não fala, não implica em um indicativo que o ‘pensar’ só é racional se for verbalizado e/ou oralizado. A atitude dos colegas viola a concepção de dignidade pertencente a S7 que, mesmo com deficiência auditiva, continua sendo a imagem de seu criador e detentor de dignidade (AQUINO, 2008).

A visão de dignidade do surdo está baseada na sua valorização, no respeito que merece e em ser igual ao ouvinte, porém ele não percebe a força que esses elementos poderiam lhe dar.

Frequentemente, quando é extirpada sua dignidade e valor, ele passa a experimentar a não dignidade presente no seu dia a dia, durante o convívio com colegas e gestores.

Outra situação de desrespeito é a resistência por parte do contingente da organização em ver o surdo como pessoa normal, ao tratá-lo com indiferença, muitas vezes evitando o contato com ele, possibilitando a ideia de se igualar a ele, caso mantenha uma relação muito próxima. É como se houvesse o risco iminente em ser excluído como o surdo o é, significando negação social do ouvinte (SILVA, 2006).

Foi percebido que o preconceito, por iniciativa dos colegas, expõe o surdo ao isolamento, levando-o a formar guetos dentro do ambiente de trabalho, na existência de mais surdos inseridos. Desta maneira, cria-se grupos minoritários, o exogrupo. É dentro desse contexto que eles se sentem incluídos e confortáveis, se é que há possibilidade de existir conforto quando se está em isolamento.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao atender o objetivo deste trabalho, observa-se que a percepção de dignidade do surdo está baseada na sua valorização, no respeito que merece e, em ser igual ao ouvinte, porém ele não percebe a presença desses elementos na organização. Desta forma, passa a experimentar a não dignidade presente no seu dia a dia, durante o convívio com colegas e gestores.

Dos 13 respondentes, apenas 4, ou seja, 30% dos sujeitos, se posicionaram positivamente durante sua interação com a organização, gestores e colegas. Afirmaram sentirem-se dignos, respeitados e valorizados. Sinalizaram equidade no tratamento, asseverando que a organização se preocupa em incluí-los em todas as atividades, cursos, palestras e reuniões.

Esse é um dos poucos, se não raro, comportamento de inclusão justa e séria de uma organização digna e comprometida com seu papel social, não só no cumprimento da Lei das Cotas, mas promovendo honra e valor aos surdos, referendando a eles o que lhes é inerente, e que não é quantificável nem negociável – a dignidade. Todavia, essa categoria de organização não é corrente, mas um referencial em diversidade.

Apesar de toda qualificação que os surdos possuam, o tratamento continua desigual em relação ao ouvinte que, tendo o mesmo nível de qualificação, tem oportunidades que não são dadas aos surdos, tratando-os com desigualdade, e não a ‘desiguais’ como reza a CF (1988).

A razão entendida pela organização, quanto pelos gestores, é de que os surdos são incapazes de exercerem tarefas que exijam habilidades cognitivas, como se a sua inteligência e competência estivessem diretamente relacionadas à sua audição, neste caso, à falta dela. Isso demonstra um comportamento preconceituoso, ao considerar o surdo um ser incapaz porque não ouve. Falta, por parte da organização, a sensibilidade em perceber que o grande embate é apenas com a comunicação.

Posto isso, os surdos não têm motivação suficiente para permanecer nas organizações, devido a um comportamento que os obriga a ficarem estagnados durante anos na mesma função, no mesmo cargo e, conseqüentemente, com a mesma remuneração. Resta-lhes, talvez, a rotatividade de vínculo empregatício, na esperança de encontrar uma organização digna, justa e inclusivista.

O fato é que a organização pretende tão somente agilizar o processo em atender o percentual das cotas estabelecido por lei, e isso demanda urgência, para evitar possível fiscalização e penalização. Ao mesmo tempo, contratar surdos através de seleção justa e transparente, incorre em tempo e investimento, o que nesse caso seria totalmente desnecessário, uma vez que não se busca surdo qualificado e competitivo, mas apenas o surdo. Assim se consolida a desigualdade de tratamento desde o início de sua inserção em relação à seleção de um ouvinte

Olhando por esse prisma, as organizações têm cumprido a “inclusão” apenas por força da lei, uma vez que é exigido um percentual mínimo de PcDs no ambiente organizacional. Percebe-se que a inclusão social determinada, ainda que aparentemente, seja inclusiva, no entanto, na prática, a realidade possui outra faceta.

Essa outra faceta sugere uma inclusão deficiente e maneta, que não promove a dignidade dos surdos, pois trata-se de uma inclusão ao mesmo tempo excludente e marginal; inclusão limítrofe, que não promove ferramentas adequadas de trabalho e não oportuniza sua inserção eficazmente. A inclusão que se pratica nas organizações, apenas determina a permanência dos surdos na periferia, à margem, excluindo a possibilidade de oportunidades de continuidade no mercado de trabalho, a qual marginaliza e viola a dignidade dos surdos.

A comunicação é essencial para que a interação ocorra entre os seres, e este é o mais recorrente desabafo dos sujeitos da pesquisa. Em consequência de não poderem se comunicar, “falar” e serem “ouvidos”, amplia-se barreiras que dificultam sua subsistência no ambiente da organização, além de ser uma exigência legal, e por vezes não acatada, a presença de um intérprete é a concretização do comprometimento da organização na valorização do surdo.

A inclusão deve ser praticada nas organizações visando retirar os surdos da margem social, incluindo oportunidades e a continuidade deles no mercado de trabalho, o que garante sua dignidade. A comunicação é essencial para que haja interação entre os seres, por isso “comunicar”, “falar” e ser “ouvido”, reduz barreiras e aprimora as relações no ambiente da organização, posto isso, a presença de um intérprete é a concretização do comprometimento da organização na valorização do surdo

Deseja-se que este trabalho tenha contribuído para uma melhor compreensão sobre a percepção de dignidade que tem o surdo em sua inclusão social. A principal limitação se refere ao fato de ter trabalhado apenas o ponto de vista do surdo. Outros estudos poderão ampliar o olhar sobre o fenômeno estudado, porém com o olhar inverso, utilizando a lupa da organização, por exemplo: Qual a compreensão de dignidade, na visão da organização, na inclusão social.

## REFERÊNCIAS

AQUINO, T. de. **O ente e a essência**. Tradução de Mário Santiago de Carvalho. Corvilham, Portugal: Luso Sophia, 2008. Tradução de: De ente et essentia.

\_\_\_\_\_. **A Suma Teológica em forma de catecismo**. Traduzida por um sacerdote secular. São Paulo: Taubaté, 1942. Tradução de: Summae Theologiae.

ARAÚJO, B. F. von B. de. A Construção dos Significados de Dignidade no âmbito da relação entre Empresas e Comunidade. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., EnANPAD, 2013, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 7- 11 set. 2013. p. 1-16.

ARISTÓTELES. **A Política**. Tradução de Mário de Gama Kury. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 1985. Disponível em:  
<[https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=71B7E7833E24C047!688&ithint=file%2c.pdf&app=WordPdf&authkey=!AJd\\_r\\_ERJQi8Z5A](https://onedrive.live.com/view.aspx?resid=71B7E7833E24C047!688&ithint=file%2c.pdf&app=WordPdf&authkey=!AJd_r_ERJQi8Z5A)>. Acesso em: 13 jul. 2015.

ARONSON, E.; WILSON, T.D.; AKERT, R. M. **Psicologia Social**. Tradução de Ruy Jungmann. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014. Tradução de: Social psychology.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS – ABRH. **Profissionais de recursos humanos**: expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. São Paulo, 2015.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011. Tradução de: L`analyse de contenu.

BAUER, M.W.; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2002. Tradução de: Qualitative Reaserching with text, image and sound: a practical handbook.

BOHLANDER, G., SNELL, S. SHERMAN, A. **Administração de recursos humanos**. Tradução de Maria Lúcia G. Leite Rosa e Solange Aparecida Visconti; revisão técnica Flávio Bressan. São Paulo: Cengage Learning, 2009. Tradução de: Human resourch management.

BRASIL. Lei nº 12.319, de 1 de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. **Artigo 1º e 2º**. Brasília, 2010. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2010/Lei/L12319.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12319.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. DECRETO Nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. **Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002**, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm)>. Acesso em 29 maio 2015.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras. Brasília, 20202. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm)>. Acesso em: 20 maio 2015.

\_\_\_\_\_. LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Seção VI, Dos Serviços. Subseção II, Da Habilitação e da Reabilitação Profissional. Artigo 93º**. Brasília, 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 27 jun. 2015.

\_\_\_\_\_. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba: Scielo, v.13, ed. Especial, art.8, p. 121-138, jun. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522009000500009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522009000500009&script=sci_arttext)>. Acesso em: 25 abr. 2015.

CISZEWSKI, A. C. V. de. O **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2005.

COCURUTTO, A. **Os princípios da dignidade da pessoa humana e da inclusão social**. São Paulo: Malheiros, 2008.



FIGUEIREDO, C.de. **Novo dicionário da língua portuguesa**. Portugal: Biblioteca Nacional de Portugal, 2 abr. 2010.

FRANCO, M. L. P.B. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Brasília: Liber Livro, 2008.

GILBRID, D.; STENSRUD, R.; VANDERGOOT, D.; GOLDEN, K. Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodation people with disabilities. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, v.46, n.3, p.130-138, 2003. Disponível em: <[http://www.worksupport.com/documents/proed\\_Identification.htm](http://www.worksupport.com/documents/proed_Identification.htm)>. Acesso em: 25 mar. 2015.

GODOI, C.K.; BALSANI, C.P.V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA de, A. B. (Org.). **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2.ed., São Paulo: Saraiva, 2010. cap. 3, p. 89-112.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo demográfico de 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/>>. Acesso em: 18 mar. 2015.

IRIGARAY, H.A.R.; VIANA, A. A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: políticas públicas, práticas. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36, EnANPAD, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...**Rio de Janeiro: ANPAD, 22-26 set. 2012. p. 1-3.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações no trabalho. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro: FGV, v.9, n.4, p.1085-1098, dez. 2011. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/5235/3969>>. Acesso em: 18 ago. 2015.

JACOBSON, N. A taxonomy of dignity: a grounded theory study. **Social Science & Medicine**, Canada, v. 64, p. 292-307, 24 feb. 2009. Disponível em: <[http://www.researchgate.net/publication/6760252\\_Dignity\\_and\\_health\\_a\\_review](http://www.researchgate.net/publication/6760252_Dignity_and_health_a_review)>. Acesso em: 24 abr. 2015.

KANT, I. **Crítica da razão prática**. Tradução de Afonso Bertagnoli. São Paulo: Brasil, 2004. 1788. Disponível em: <<http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/razaopratica.pdf>>. Acesso:19 jul. 2015.

\_\_\_\_\_. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: 70 Edições, 2007. Tradução de: Grundlegung zur Metaphysic der Sitten.

KELMAN, C.A. Multiculturalismo e surdez: uma questão de respeito às culturas minoritárias. In: FERNANDES, E. (org.). **Surdez e bilinguismo**. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2010. p. 87-103.

LEAL, M. M. Aplicação dos princípios da dignidade da pessoa humana e boa-fé nas relações de trabalho – as interfaces entre a tutela geral das relações de trabalho e os direitos subjetivos individuais dos trabalhadores. **Revista Jurídica**, Brasília, v. 8, n. 82, p.84-99, dez./jan., 2007.

Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/revista/Rev\\_82/Artigos/PDF/Larissa\\_rev82.pdf](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/revista/Rev_82/Artigos/PDF/Larissa_rev82.pdf)>.

Acesso em: 30 jun. 2015.

LIMA, J.N. **Direito Fundamental à inclusão social**: eficácia prestacional nas relações privadas. Curitiba: Juruá, 2012.

MAGEE, E. B. **História da Filosofia**. Tradução de Marcos Bagno. 6. ed. São Paulo: Loyola, 2013. Tradução de: The story of philosophy.

MIRANDOLA, G.P. della. **Discurso sobre a dignidade do homem**. Tradução de Maria de Lurdes Sirgado Ganho. Lisboa: Edições 70, 1989. Tradução de: Oratio de hominis dignitate.

RAGAZZI, I. A. G. **Inclusão social**: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência. São Paulo: LTr, 2010.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, ano XII, p. 10-16, mar. /abr. 2009. Disponível em: <<http://www.apabb.org.br/admin/files/Artigos/Inclusao%20%20Acessibilidade%20no%20lazer,%20trabalho%20e%20educacao.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2015.

SEGALA, S. R.; KOJIMA, C. K. A imagem do pensamento: Libras – língua brasileira de sinais. São Paulo: Escola Educacional, 2012.

SILVA, A. B. da. A fenomenologia como método de pesquisa em estudos organizacionais. In: GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA de, A. B. (Org.). **Pesquisa Qualitativa em estudos organizacionais**: paradigmas, estratégias e métodos. 2.ed., São Paulo: Saraiva, 2010. cap. 9, p. 267- 297.

SILVA, L. M. da. O estranhamento causado pela deficiência: preconceito e experiência. **Revista Brasileira de Educação**. Bahia, v.11, n. 33, p. 424-561, set./dez. 2006.

TEIXEIRA, M.L.M. Dignidade organizacional: valores e relações com *stakeholders*. In: \_\_\_\_\_. (Org.) **Valores humanos e gestão**: novas perspectivas. São Paulo: Senac, 2008. cap.3, p. 81-94.

TEIXEIRA, M.L.M.; DOMENICO, S.M.R.de; DIAS, S.M.R.C.; MENDES, L.H. de L. Práticas de Dignidade organizacional por trabalhadores na relação entre organizações e stakeholders. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, EnANPAD, 38, 2014, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 13 a 17 set. 2014, p. 1-15. Disponível em: <[www.anpad.org.br/admin/pdf/2014\\_EnANPAD\\_EOR1880.pdf](http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2014_EnANPAD_EOR1880.pdf)>. Acesso em: 4 jun. 2015.

WITKOSKI, S.A. **Educação de surdos e preconceito**: bilinguismo na vitrine e bimodalismo precário no estoque. 255 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.