



UFC

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

NAYLA COSTA CESSO TAVARES

CODA: UMA ANÁLISE FÍLMICA ACERCA DOS DESAFIOS VIVIDOS PELOS
SURDOS ANTE A SOCIEDADE OUVINTE

FORTALEZA

2023

NAYLA COSTA CESSO TAVARES

CODA: UMA ANÁLISE FÍLMICA ACERCA DOS DESAFIOS VIVIDOS PELOS
SURDOS ANTE A SOCIEDADE OUVINTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade – FEAAC da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à conclusão da disciplina Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará.

Orientadora: Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães.

FORTALEZA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

T231c Tavares, Nayla Costa Cesso.

Coda : uma análise fílmica acerca dos desafios vividos pelos surdos ante a sociedade ouvinte / Nayla Costa Cesso Tavares. – 2023.
58 f. : il. color.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2023.
Orientação: Profa. Ma. Elidihara Trigueiro Guimarães.

1. Surdo. 2. Trabalho. 3. Análise fílmica. I. Título.

CDD 658

NAYLA COSTA CESSO TAVARES

CODA: UMA ANÁLISE FÍLMICA ACERCA DOS DESAFIOS VIVIDOS
PELOS SURDOS ANTE A SOCIEDADE OUVINTE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração, Atuárias e Contabilidade – FEAAC da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à conclusão da disciplina Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará.

Aprovada em: __/__/____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Elidihara Trigueiro Guimarães (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Esther Rodrigues Ellery
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Luciano dos Santos Pereira Cavalcante
Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

Aos meus pais e a minha irmã.

AGRADECIMENTOS

À Deus por me conceder sabedoria e saúde para desenvolver este trabalho da melhor forma possível.

A Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães, pela excelente orientação e por ser essa pessoa carinhosa, conselheira e extremamente preocupada com seus orientandos. Obrigada por todas as palavras de incentivo.

Aos meus familiares que mesmo de longe sempre me incentivaram durante todos esses anos de formação. Em especial a minha mãe, Vanuzia e meu pai, José que incansavelmente me apoiaram e me proporcionaram as melhores oportunidades para meu crescimento pessoal e acadêmico.

A minha irmã por ser minha maior inspiração de perseverança e foco em busca de nossos sonhos. Te amo.

“A informação das pessoas, a conscientização da sociedade e o esforço das instituições sociais são decisivos para se reduzir os preconceitos e assegurar uma melhor integração dos portadores de deficiência na vida social e de trabalho.” (PASTORE, 2000)

RESUMO

Somente reconhecer que os surdos fazem parte da sociedade não é o suficiente para incluí-los nas organizações. É preciso que as construções e as percepções a respeito dos surdos reflitam a realidade. Desse modo, o presente trabalho teve como objetivo geral destacar a situação dos surdos no ambiente de trabalho diante das situações apresentadas no filme “CODA”. O trabalho foi realizado através da metodologia da análise fílmica, consoante a abordagem descritiva, qualitativa e documental. A justificativa deste trabalho está fundamentada na reflexão estimulada pelo filme acerca da luta vivida pelos personagens surdos, as quais refletem a realidade vivida pelos surdos de fora da ficção. A conclusão obtida é que, em muitas situações, os surdos são excluídos, discriminados, relegados a cargos operacionais e remunerados de forma desigual devido à visão estereotipada que temos a respeito deles.

Palavras-chave: surdo; trabalho; análise fílmica.

RESUMEN

No basta reconocer que las personas sordas forman parte de la sociedad para incluirlas en las organizaciones. Es necesario que las construcciones y percepciones sobre los sordos reflejen la realidad. Así, el presente trabajo tuvo como objetivo general evidenciar la situación de los sordos en el ambiente de trabajo ante las situaciones expuestas en la película "CODA". El trabajo se realizó por medio de la metodología de análisis filmico, según el enfoque descriptivo, cualitativo y documental. La justificativa del trabajo se apoya en la reflexión suscitada por la película sobre las luchas vividas por los personajes sordos, que reflejan la realidad vivida por los sordos fuera de la ficción. La conclusión es que en muchas situaciones los sordos son excluidos, discriminados, relegados a puestos operativos y retribuidos de forma injusta debido a la concepción estereotipada que se tiene de ellos.

Keywords: sordos; trabajo; análisis filmico

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Personagem Ruby Rossi	40
Figura 2 - Personagem Frank Rossi	40
Figura 3 - Personagem Jackie Rossi	40
Figura 4 - Personagem Leo Rossi	41
Figura 5 - Personagem Bernardo Villalobos	41
Figura 6 - Personagem Gerdy	42
Figura 7 - Personagem Miles	42

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Categorias de análise	45
Quadro 2 - Variáveis de análise da diversidade	46
Quadro 3 - Variáveis de análise da cultura organizacional	48
Quadro 4 - Variáveis de análise da situação do surdo no âmbito organizacional.....	50

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 GESTÃO DA DIVERSIDADE.....	16
2.1 Conceito.....	16
2.2 Abordagens.....	17
2.3 Tipo de diversidade.....	17
a) Étnica.....	17
b) Gênero.....	18
c) Religiosa.....	19
d) Sexual.....	19
e) Racial.....	20
f) Etária.....	20
g) Cultural.....	20
2.4 Tipos de PCD'S - pessoas com deficiência.....	21
a) Deficiência Física	21
b) Deficiência visual	22
c) Deficiência intelectual.....	22
d) Deficiência auditiva	23
e) Deficiência múltipla.....	24
2.5 PCD's e a Sociedade moderna.....	24
3 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	27
3.1 Conceito.....	27
3.2 Elementos da cultura organizacional	28
4 PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SUA INSERÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL.....	30

4.1 Contextualização.....	30
4.2 Percepção e relacionamento	30
a) Estereótipo.....	31
b) Estigmas.....	31
4.3 Cargos de responsabilidade	32
4.4 Participação Nos Processos Seletivos	32
4.5 Oportunidades de desenvolvimento	33
4.6 Restrições nas políticas de pessoal.....	34
4.7 Gestão de pessoas e visão organizacional	34
5 METODOLOGIA.....	36
5.1 Caracterização da pesquisa.....	36
5.2 Método da pesquisa: Utilizações científicas da análise fílmica.....	37
6 ANÁLISE DO FILME CODA CORRELACIONANDO COM A TEORIA	39
6.1 Sinopse	39
6.2 Personagens principais e secundários	39
6.3 Enredo	42
6.4 Lócus do objeto de estudo	44
6.5 Análise de dados	44
<i>I - Análise do panorama do filme correlacionado a diversidade.....</i>	<i>45</i>
<i>II - Análise panorâmica da cultura organizacional</i>	<i>47</i>
<i>III - Análise panorâmica da situação dos surdos no âmbito organizacional</i>	<i>49</i>
6.6 Considerações	51
7 CONCLUSÃO.....	54
8 REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Em 2019, segundo o IBGE a porcentagem dos trabalhadores com algum tipo de deficiência inseridos no mercado de trabalho representava somente 25,4% do total desta população em idade de trabalhar ao passo que a população sem nenhuma deficiência tinha cerca de 60% de seus integrantes exercendo alguma profissão no mercado de trabalho, evidenciando assim a grande divergência situacional no âmbito laboral entre as pessoas com deficiência (PCDs) e os trabalhadores sem deficiência.

Hoje, muito se fala sobre a diversidade, seja no âmbito organizacional, social, psicológico ou sociológico, contudo muitas das vezes esse elemento não é vivido. Em todos os ambientes circulam a definição do que é a diversidade cultural, étnica, etária, racial, sexual e de gênero, porém a dinâmica acelerada do cotidiano e a falta de sensibilidade diante dessa variável impede que o diverso seja tratado de maneira igualitária.

Ao entrar na faculdade de administração, os futuros gestores são constantemente instigados a buscar conhecimentos teóricos sobre os aspectos presentes dentro das organizações nos livros didáticos, mas será que só isso é o bastante para gerenciarem a diversidade quando forem líderes?

É mostrado aos futuros administradores que as pessoas com deficiência (PCDs) existem e estão presente dentro das organizações, contudo esse conhecimento é eficaz para preparar esses profissionais para conviverem essas pessoas?

Em minha oportunidade de estudar Libras como matéria optativa, compreendi que somente o aspecto teórico do que é a diversidade, do impacto da gestão da diversidade dentro das organizações e do conhecimento que as PCDs estão presente dentro das organizações nem sempre são o bastante para preparar o administrador para atuar no gerenciamento da diversidade em suas futuras profissões.

A percepção de que os surdos tinham uma comunidade própria e que vários de seus integrantes são profissionais bem sucedidos em suas áreas de trabalho e estudo instigou a elaboração desse trabalho. Uma vez que a realidade da vida laboral dos surdos é uma incógnita para muitos profissionais, este trabalho vem para difundir o conhecimento a respeito do espaço dos surdos dentro do mercado de trabalho.

Assim, para a administração essa temática se faz importante uma vez que inúmeros são os relatos das pessoas com deficiência (PCDs) que não conseguem se inserir ou permanecer no mercado de trabalho devido às dificuldades impostas a eles. Observa-se que muitas vezes as empresas não ocupam as vagas garantidas pela LEI nº8213/1991, conhecida

por Lei de cotas, com esses profissionais, devido à resistência dos gerentes, a falta de estrutura que garanta o melhor desenvolvimento das atividades laborais, o desinteresse em contratar e socializar as PCDs e a falta de preparo de todos os profissionais.

Por não conhecer a realidade dessa parcela dos cidadãos a sociedade impõe barreiras a esses cidadãos. “Em muitos casos, a pessoa deixa de ser deficiente no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas” (PASTORE, 2000).

Contudo, a falta de informação sobre a deficiência aliada à crença de que as pessoas com deficiência não são capazes de realizar as mesmas atividades, com a mesma qualidade que qualquer outro funcionário, perpetuam a segregação e a limitação das PCDs aos trabalhos menos qualificados dentro da empresa. (TANAKA e MANZINI, 2005).

A pessoa surda, por exemplo, deixa de ser portadora de deficiência, quando ao ir em uma consulta médica, buscar um serviço nos órgãos públicos, participar de cerimônias, eventos e até uma entrevista de emprego, a comunicação seja feita por meio das libras, língua brasileira de sinais.

A fim de que uma visão mais realista sobre esses trabalhadores seja desenvolvida dentro das empresas, contribuindo assim para a oferta de melhores oportunidades laborais a esses trabalhadores, esse estudo se fez relevante aos gestores, recrutadores e chefes em suas ações frente à gestão da diversidade.

Para tanto, este trabalho teve como objetivo compreender a situação dos surdos no ambiente de trabalho dominado majoritariamente por ouvintes. Essa construção se deu através da análise da vivência laboral da família Rossi no filme CODA, a partir do qual se buscou responder a seguinte indagação: Como os surdos estão incluídos no ambiente de trabalho?

Nesse sentido, o objetivo geral deste trabalho é destacar a situação dos profissionais surdos dentro das organizações. Tendo como objetivos específicos:

- a) Analisar a dinâmica dos ouvintes durante a interação com os surdos e
- b) Explicitar as barreiras enfrentadas pelos surdos dentro do ambiente de trabalho.

O presente trabalho foi então dividido em uma parte teórica, seguido propriamente pela análise fílmica e finalizado com a conclusão.

2 GESTÃO DA DIVERSIDADE

Neste capítulo foram apresentados os conceitos de diversidade e gestão da diversidade, seguido das abordagens utilizadas pelas organizações e finalizado com os tipos de diversidades e PCDs identificados na sociedade.

2.1 Conceito

Apesar de estar presente na sociedade à muito tempo, a diversidade como fenômeno tem tido o seu conceito alterado ao longo do tempo, podendo ser analisado a partir de diferentes óticas. (RENNER e GOMES, 2020)

A diversidade de forma geral “refere-se à multiplicidade de ideias, linguagens, religiões, costumes, comportamentos, valores, classes sociais, nacionalidades, culturas, crenças, raças-etnias, gêneros e sexualidades que constituem os sujeitos.”, (QUADRADO; ÁVILA, 2017) as quais se expressam de acordo com a posição que o sujeito ocupa dentro de um determinado contexto social. (QUADRADO; ÁVILA, 2017)

Fleury (2000) descreve que a diversidade é a miscigenação de pessoas com identidades distintas que interagem no mesmo sistema social.

Para Thomas (1992) a diversidade inclui todos, não é algo que seja definido apenas pela raça ou pelo gênero, ela engloba aspectos como a idade, a formação educacional, a personalidade, ao estilo de vida, a preferência sexual, a origem geográfica, ou cargo ocupado no ambiente de trabalho.

Carvalho-Freitas *et.al* (2017) diante da abordagem demográfica define a diversidade como as diferenças entre as pessoas, a partir das quais as pessoas que possuem características semelhantes entre si e diferentes das observadas em outro grupo são segregadas em categorias sociais.

Alves e Galeão-Silva (2004), a partir da ótica da administração, definem a diversidade como uma variedade de atributos de indivíduos e grupos. Para a área da administração a diversidade é um instrumento de interesse quando as diferentes caracterizações sociais, resultado da percepção das diferenças, se relacionam com o comportamento individual, grupal ou organizacional. (CARVALHO-FREITAS *et.al*, 2017)

A gestão da diversidade são as práticas que surgem a partir da necessidade de gerir essas diferenças em um determinado ambiente. (CARVALHO-FREITAS *et.al*, 2017). Essas práticas iniciaram no final da década de 80, nos Estados Unidos, em virtude de um

contexto econômico onde se buscava diminuir os gastos sociais.

2.2 Abordagens

Diante das pluralidades de definições sobre o que é a diversidade, a forma como esse fenômeno é entendido e aplicado no dia a dia das organizações também possuem diferentes abordagens. Segundo Thomas e Ely, a partir de uma visão estratégica, há três tipos de abordagem acontecendo dentro das empresas quando este tema é aplicado, Discriminação e Justiça, Acesso e Legitimidade ao Mercado e Aprendizagem e Efetividade.

Visto pelo paradigma da discriminação e Justiça a diversidade é aplicada em favor da igualdade de oportunidade, tratamento justo, e de ações de recrutamento de acordo com as leis dentro da empresa. Uma vez que o preconceito segregou certos grupos para fora do mercado de trabalho formal e a justiça criada através das leis surgiram para assegurar as oportunidades iguais de emprego, as empresas que utilizam esse paradigma focam em assimilar a diversidade, promover o tratamento justo e igualitário e evitar problemas que as diferenças podem causar na dinâmica, presente no ambiente organizacional. (THOMAS, ELY, 1996)

Pela ótica do acesso e legitimidade ao mercado, a diversidade é entendida como uma ferramenta de acesso aos consumidores. Ao perceber as diferenças presentes na sua força de trabalho, a organização as utiliza para atingir os diferentes segmentos do mercado. (SORANZ, 2019) Esse paradigma é baseado na aceitação e celebração das diferenças. Mas ao emergirem de uma necessidade imediata de acesso e legitimidade as diferenças não são incorporadas à cultura e às práticas de negócios da organização. (THOMAS, ELY, 1996)

Pela abordagem da Aprendizagem e efetividade a diversidade é utilizada como um caminho para o crescimento empresarial. Nesse paradigma a igualdade de oportunidade aliada ao reconhecimento do valor das diferenças permite que a empresa assimile e internalize as diversidades a fim de crescer por causa dessas diferenças. (THOMAS, ELY, 1996).

2.3 Tipo de diversidade

a) Étnica

Assim como a definição de deficiência, o conceito de etnia também é uma construção social. “A etnia se refere a um elemento da identidade que caracteriza uma

coletividade humana” (TULLO; FERNANDES; LIMA, 2022)

“Um grupo étnico é uma comunidade humana definida por afinidades linguísticas, culturais e semelhanças genéticas. Essas comunidades geralmente reclamam para si uma estrutura social, política e um território.” (SANTOS, *et al.* 2010). “Os indivíduos que compõem uma etnia compartilham o mesmo passado, a mesma tradição histórica e cultural e, desta forma, ninguém pode “aderir” a uma etnia, tal como se pode aderir a uma religião.” (SANTOS; VIANA, 2007)

A diversidade étnica pode ser observada nas sociedades indígenas, (SANTOS; VIANA, 2007), nos grupos afrodescendentes, asiáticos, latinos, brancos e muitos outros que coexistem e interagem dentro de uma região ou país.

b) Gênero

Nesse tipo de diversidade os membros de uma unidade social são segregados em dois grupos de acordo com a sua identidade de gênero, feminino ou masculino.

Na área da biologia um indivíduo é denominado macho ou fêmea de acordo com o tamanho das suas células reprodutivas (pequenas: espermatozoides, logo, macho; grandes: óvulos, logo, fêmea), porém, biologicamente essa característica não define o comportamento masculino ou feminino das pessoas. O que define alguém como masculino ou feminino é a cultura. (JESUS, 2012)

As diferenças biológicas são apenas o ponto de partida para a construção social do que significa ser homem ou mulher. O sexo é atribuído como gênero pela biologia é uma construção social e histórica. O conceito de gênero aponta para a dimensão das relações sociais entre mulheres e homens. (BRAGA, 2007).

Assim, o entendimento construído pela sociedade por meio de práticas de significação do que é a masculinidade e a feminilidade resulta em práticas como a separação de meninos e meninas em filas e durante atividades físicas e em imposições de determinadas maneiras para sentar e portar-se em sala de aula, que são distintas para os alunos e as alunas. (QUADRADO; ÁVILA, 2017)

No contexto laboral a masculinidade foi relacionada ao "homo economicus", aquele que age com razoabilidade, e a feminilidade, relacionada ao sentimentalismo, frequentemente irracional. Nessa lógica, foram atribuídas aos homens as tarefas que geram mais benefícios econômicos, e às mulheres, as tarefas que mesmo que não gerem bons benefícios econômicos têm conexão com o lado afetivo, atencioso, altruísta

"feminino". (SOUZA, GUEDES, 2016)

A promoção da diversidade de gênero envolve o reconhecimento e o respeito às diferentes identidades de gênero, como as pessoas que se identificam como não binárias, ou seja, não se encaixam nas categorias de masculino ou feminino, e podem se identificar como gênero fluido, agênero, bigênero, entre outras identidades.

c) Religiosa

A religião está intrinsecamente ligada ao entendimento da superioridade divina. “A palavra religião vem do latim re-ligare, significando voltar a ligar, [...] religar os seres humanos a Deus” (SILVEIRA, 2010) e no campo da ciência se refere “um sistema comum de crenças e práticas relativas a seres sobre-humanos dentro de universos históricos e culturais específicos.” (SILVA, 2004)

Apesar de suas diferenças, quase todas as religiões possuem um sistema de princípios, crenças, valores morais e de conduta, rituais, locais destinados aos atos de celebração e marcadores identitários – burcas, crucifixos, quipá, velas, livros sagrados. (SILVEIRA, 2010)

É a partir da religião, que muitas pessoas definem seus modos de entender, de ser e estar no mundo, que as posicionam em determinados grupos. Essa diversidade religiosa pode ser observada entre os ateus e os cristão, os seguidores de diferentes religiões, os religiosos como os mulçumanos e os judeus que possuem pontos em comum, e os fiéis de uma mesma religião que possuem expressões diferentes (SILVA, 2004)

d) Sexual

A diversidade sexual está ligada às identidades sexuais, as quais se referem às diferentes formas de vivenciar os afetos, prazeres e desejos de forma sexual. No geral, essas identidades são nomeadas como homossexualidade, bissexualidade e heterossexualidade. (QUADRADO; ÁVILA, 2017)

Bem como o comportamento masculino e feminino a sexualidade humana também é culturalmente determinada. Na cultura ocidental é comum classificar os indivíduos que mantêm relações sexuais e/ou afetivas com outras pessoa do mesmo sexo como homossexuais, e aqueles com atração por indivíduos do sexo oposto como heterossexuais (GROSSI, 1998)

e) Racial

Embora a categorização de indivíduos em raça e etnia seja amplamente utilizada, [...] seus significados são frequentemente confundidos ou mesmo desconhecidos no meio acadêmico”. (SANTOS, *et. al.*, 2009) Dentro das ciências sociais a definição de raça sofreu modificações desde o entendimento da raça como as diferenças físicas e biológicas até como classificador social para incluir os grupos que sofrem com tratamento desigual e falta de oportunidade no Brasil moderno. (GUIMARÃES, 1999)

“Podemos definir raça como uma população que possui em comum um conjunto de características físicas (fenotípicas) hereditárias que se transformam através da relação com o meio ambiente e da miscigenação.” (SANTOS; VIANA, 2007)

“O conceito de raça não se refere a nenhuma diferença física importante entre os seres humanos, sendo que a produção ideológica de diferenças imaginárias entre as raças é que adquirem importância explicativa de diversos fenômenos, incluindo o racismo” (SANTOS; VIANA, 2007).

f) Etária

“A diversidade de gerações está presente em todas as organizações, [...] pois onde quer que se vá, os jovens, os adultos e os idosos, estarão presentes. ” (BARROS, 2021) A diversidade etária refere-se à presença de pessoas de diferentes faixas etárias em um determinado grupo, organização ou sociedade.

Essa diversidade deve reconhecer que as pessoas têm experiências de vida diferentes, pontos de vista únicos e necessidades específicas em cada estágio de suas vidas.

g) Cultural

Ao falar de diversidade cultural é preciso definir um eixo temático, (RENNE e GOMES, 2020), uma vez que o “tema diversidade cultural pode ser estudado sob diferentes perspectivas: no nível da sociedade, no nível organizacional e no nível do grupo ou indivíduo” (FLEURY, 2000)

Cox Jr. (1993) explica a diversidade cultural como “a representação, em um sistema social, de pessoas com afiliações a grupos claramente diferentes em termos de significado cultural” os quais são separados em grupos majoritários e minoritários.

2.4 Tipos de PCD’S - pessoas com deficiência

Historicamente, o Brasil foi marcado por uma visão preconceituosa e excludente no que diz respeito às pessoas com deficiência, uma vez que eram obrigados a viver à margem da sociedade, sem seus direitos sociais reconhecidos. (MAIA, 2020)

Durante o século 20 as pessoas com deficiência eram denominadas como “inválidos”, “incapazes” e “incapacitados” ao serem vistos como alguém com pouco ou nenhum valor social e profissional. Já nos anos de 1960 a 1980 a sociedade passou a focar na deficiência ao interagirem com essas pessoas. Nessa época os termos usados para se referirem às PDCs foram “defeituosos”, “deficientes” e “excepcionais”. Foi apenas em 1981 que essa parcela da população passou a ser vista como pessoa e percebendo-os gradativamente como iguais a todos os outros membros da sociedade. (SASSAKI, 2003)

Diante das inúmeras denominações recebidas, os próprios PCDs definiram como querem ser chamados, “Pessoas com deficiência”, uma vez que a “condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta a sua deficiência”. (SASSAKI, 2003)

De acordo com a definição trazida pela Cartilha de Inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho do Instituto Paradigma de 2014 baseada no decreto Decreto Federal no 5.296/04, as pessoas com deficiência (PCD), podem apresentar a deficiência física, deficiência visual, deficiência mental, deficiência auditiva ou deficiência múltipla, a qual se refere a associação duas ou mais deficiências.

Essas deficiências podem ser congênicas, quando a pessoa já nasce assim, ou adquirida quando no decorrer da vida devido algum acontecimento a pessoa passa a integrar o grupo das PCDs.

a) Deficiência Física

Quando falamos sobre a deficiência física, inúmeras são as definições encontradas. Mas de forma geral todas as definições convergem para a definição de que a deficiência física é vista como um distúrbio da estrutura anatômica que afeta o movimento e/ou a locomoção do indivíduo (MATTOS, 1992).

A deficiência física é formada por uma variedade de condições não sensoriais que afetam o indivíduo em termos de mobilidade, de coordenação motora geral ou da fala, podem ser em decorrência de lesões neurológicas, neuromusculares e ortopédicas, ou, ainda, de malformações congênicas ou adquiridas. (BRASIL, 2003)

Assim, de acordo com o decreto Federal de 2004 são considerados PCD com deficiência física as pessoas que possui “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano” o qual acarreta o comprometimento da função física, podendo ser expressa através da paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, tri paresia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida.

b) Deficiência visual

A deficiência visual é “a redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção óptica.” (BRASIL, 2003) Esse tipo de deficiência pode se manifestar através da cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica, ou através da baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores (BRASIL, 2004)

Em 2019, segundo a Pesquisa nacional de saúde, cerca de 6,900 milhões de pessoas com dois anos ou mais tinham deficiência visual, dos quais cerca de 9% representavam a população idosa.

c) Deficiência intelectual

A deficiência intelectual é caracterizada pela limitação das habilidades mentais em geral, que resulta no funcionamento intelectual significativamente abaixo da média (FRANÇA; MARTINS, 2019). Oriundo do período de desenvolvimento, a deficiência intelectual é assim denominada quando manifestada antes dos dezoito anos. (BRASIL, 2004)

As limitações associadas a essa deficiência são em sua maioria de duas ou mais habilidades adaptativa ou da capacidade do indivíduo em responder adequadamente às demandas da sociedade no âmbito da comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, habilidades acadêmicas, desempenho na família, saúde e segurança, lazer e

trabalho. (BRASIL, 2004)

Dentre os principais fatores que podem causar a deficiência intelectual estão as alterações cromossômica e genética e os distúrbios estruturais e funcionais, como a Síndrome de Down uma anomalia genética, a Síndrome de Angelman, um distúrbio neurológico que além de outras complicações também causa a deficiência intelectual e a Síndrome Pader-Willi decorrente da alteração do cromossomo 15 paterno no momento da concepção. (FRANÇA; MARTINS, 2019)

d) Deficiência auditiva

A deficiência auditiva é a perda da habilidade de ouvir ou assimilar sons. (ARRUDA, 2021) Em lei as pessoas com deficiência auditiva são aquela que tem perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por meio de audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz. (BRASIL, 2004)

De acordo com a visão médica, a deficiência auditiva é a diminuição da acuidade auditiva referente a um desvio ou mudança das estruturas ou função auditiva do paciente, situando-o fora do limite da normalidade. Dentre os inúmeros motivos que causam essa deficiência estão o histórico familiar, as infecções congênitas como sífilis e herpes, as anomalias craniofaciais, meningite bacteriana e síndromes.

Segundo o Ministério da Saúde (2017) de acordo com os diferentes graus de perda da audição há quatro categorias em que as pessoas que apresentam redução de audição podem se enquadrar, pessoas com surdez leve, surdez moderada, surdez severa e surdez profunda.

Alguns deficientes auditivos preferem ser conhecidos como surdos, enquanto outros preferem ser denominados deficientes auditivos. Porém, segundo Campos (2014), o surdo não são aqueles que possuem impossibilidade de ouvir, mas sim “são aquelas que apreende o mundo por meio de contatos visuais, que é capazes de incorporar a língua de sinais e a língua escrita de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento cognitivo, cultural e social.” (CAMPOS, 2014)

O termo surdez é usado para definir a impossibilidade ou dificuldade de ouvir. Assim, a pessoa surda é “aquela que apreende o mundo por meio de contatos visuais, que é capaz de se apropriar da língua de sinais e da língua escrita e de outras, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento cognitivo, cultural e social”. (CAMPOS, 2014)

Tem pessoas que preferem ser reconhecidas como deficientes auditivos, assim como tem pessoas que preferem ser chamados de surdos. Isso porque a definição de

deficiência auditiva muitas vezes considera que a pessoa com alguma limitação ou impedimento auditivo são incapazes de realizar algumas atividades, enquanto a definição de surdez considera o sujeito surdo como aquele que tem apenas uma diferença linguística. (ARAGOM; SANTOS, 2015)

Durante este trabalho será utilizado o termo surdo ao se referir às pessoas que possuem barreiras para escutar os sons e conversar ao seu redor. Consideramos, assim, que essas pessoas possuem as mesmas habilidades que qualquer ouvinte para se desenvolver pessoalmente, profissionalmente e academicamente quando incluídos nos ambientes que frequentam.

e) Deficiência múltipla

Conforme Pereira, Oliveira e Costa (2021) não há consenso sobre a definição de deficiência múltipla no âmbito científico, seja na área da saúde ou na área da educação. Isso porque, esse termo é utilizado para designar pessoas que têm mais de uma deficiência. (BRASIL, 2000)

Para alguns a deficiência múltipla é a associação de duas ou mais deficiências primárias - visual, auditiva, física ou intelectual - no mesmo indivíduo que geram atraso no desenvolvimento geral e na capacidade adaptativa da pessoa. (BRASIL, 2003)

Para outros é a ocorrência de uma única deficiência, a qual gera consequências em outras áreas e deficiências secundárias. Como, por exemplo, um bebê com deficiência no funcionamento da tireoide. (CARVALHO, 2000)

Alguns dos fatores geradores dessa deficiência são alterações cromossômicas, uso de medicamentos durante a gravidez contraindicados à gestantes, complicações no momento do parto, como a falta de oxigênio ao bebê no momento do nascimento, doenças como meningite e sarampo, acidentes e traumatismos cranianos, tumores e intoxicação química. (BRASIL, 2000)

2.5 PCD's e a Sociedade moderna

“Como ocorre com todos os seres humanos, a vida dos portadores de deficiência é cercada de alegrias, realizações, incertezas e dificuldades.” (PASTORE, 2000) Porém, em diversos segmentos da sociedade, em destaque no ambiente de trabalho, essas pessoas são as

mais vulneráveis a tratamentos diferenciados e discriminatórios por conta das características perceptíveis e imperceptíveis que apresentam.

Por muito tempo a imagem pré-concebida de que as pessoas com deficiência eram dependentes, incômodas, incapazes de trabalhar, de cuidar de uma casa, de realizar as tarefas domésticas e de ter relacionamentos amorosos perpetuou o tratamento discriminatório. (PASTORE, 2000)

Os estudos mostram que, através dos séculos, as atitudes preconceituosas se mantiveram relativamente estáveis (COVEY, 1998) e essas percepções distorcidas acabaram estigmatizando muitos indivíduos para a vida e para o trabalho até hoje. (PASTORE, 2000).

Para as PCDs o trabalho vai além de ser um meio econômico ele representa também um caminho para se inserirem no mundo, para se adaptarem à sociedade, uma vez que tem a capacidade de fazer com que o indivíduo se sinta útil e realizado. (DUARTE, CORRÊA e BUENO, 2018) Dois dos fatores importantíssimos para qualquer ser social, logo que quem não consegue trabalhar é visto como inútil (PASTORE, 2000) e acabam inseridos no estereótipo de fardo da sociedade.

Mesmo sendo uma preocupação de longa data dentro do setor da educação especial, a inserção das PCDs no contexto do trabalho só começou a se expandir para o meio empresarial após a aprovação das leis que surgiram para garantir a essas pessoas o acesso ao mercado de trabalho.

Foi somente por meio de leis como a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990, a Lei 8.213 de 14 de março de 1991 e a Lei 13.146 de 2015 que as PCDs passaram a ter seus direitos assegurados, tanto no setor público, como no setor privado brasileiro.

No setor público, o regime jurídicos dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações federais instituídos pela lei 8.112 assegura às PCDs o direito de se inscreverem em concursos públicos, os quais terão até 20% das vagas reservadas a elas. (BRASIL, 1990)

No setor privado, as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas pela Lei 13.146 a contratar certa porcentagem de colaboradores portadores de deficiência e beneficiários reabilitados conforme o número de empregados efetivos. Para empresas de até 200 funcionários a porcentagem é de 2%, para aquelas possuem de 201 a 500 empregados a porcentagem é de 3%, para as que empregam de 201 a 1000 trabalhadores precisam ter 4% de suas vagas ocupadas por esses grupos. Já para aquelas organizações que possuem mais de 1.001 contratados, a porcentagem é de 5%. (BRASIL, 1991).

Tendo a empresa o caráter social em sua concepção, onde os colaboradores passam a maioria de seu dia convivendo, construindo relações de amizade com seus colegas, vivenciando diversas experiências humanas e tendo a oportunidade de aprender a conviver com pessoas com diferentes crenças, valores e princípios e assim aprender a administrar suas diferenças (HANASHIRO, TEIXEIRA, ZACCARELLI, 2008), tornou-se importante falar sobre a cultura organizacional vivida pelos colaboradores dentro das empresas.

3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nesse tópico foram abordados o conceito de cultura e os aspectos e os elementos da cultura organizacional vivida por todos os trabalhadores que estão em um ambiente laboral.

3.1 Conceito

Para Fleury (1987), “A cultura, concebida como um conjunto de valores e crenças compartilhados pelos membros de uma organização, deve ser consistente com outras variáveis organizacionais como estrutura, tecnologia e estilo de liderança”.

Trice e Beyer (1993) enumeram alguns aspectos fundamentais de uma cultura que são considerados consensuais entre outros estudiosos. O primeiro é sua natureza coletiva, uma vez que uma cultura representa o depósito de tudo àquilo em que os indivíduos de um grupo específico concordam em relação à sua visão de mundo. Devido à sua capacidade de ajudar a lidar com a ansiedade frente à incerteza, a cultura é carregada de emoção, caracterizando-se assim como a segunda característica. A terceira característica consiste na sua construção histórica: toda cultura é fruto de um processo no qual os indivíduos convivem e compartilham soluções para solucionar os problemas que o conjunto enfrenta. A quarta característica é a natureza simbólica da cultura, na qual a simbologia ocupa um papel fundamental na comunicação e manifestação cultural.

Motivado em grande parte pelo excelente desempenho das empresas japonesas e pela crença de que o principal fator de sucesso de uma organização era o envolvimento dos trabalhadores com os valores e a filosofia das organizações das quais faziam parte, o estudo sobre a cultura organizacional cresceu exponencialmente a partir de 1980. Contudo, o termo “cultura organizacional” apareceu pela primeira vez na literatura inglesa nos anos 60, como sinônimo de clima.

Para Trice e Beyer (1993) a cultura organizacional é um conjunto de ideologias, de forte carga emocional e resistente a mudanças, que auxilia os membros de uma organização a lidar com as incertezas e ambiguidades. Schein (1992) afirma que a cultura organizacional é um padrão de pressupostos básicos criados pelos integrantes da organização que são passados aos novos membros ao desenvolverem uma técnica para superar as dificuldades internas e externas. Ou seja, a cultura organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças, normas, tradições, comportamentos e práticas compartilhados pelos membros de uma organização. Ela representa a identidade coletiva e única de uma

organização, influenciando a forma como os membros se comportam, tomam decisões e interagem uns com os outros.

A cultura influencia o que é possível e o que ocorre dentro de uma empresa, mas não necessariamente o que é obrigatório fazer. A cultura não é normativa, mas motiva diversas normas, atua aprovando ou proibindo comportamentos. Ela molda o conjunto de respostas diante das demandas e dos acontecimentos ocorridos dentro da organização. (PICKINA, 2008)

3.2 Elementos da cultura organizacional

Uma cultura organizacional pode ser observada pelos artefatos, pelas estruturas e processos organizacionais visíveis que possuem, pelos valores, pelos objetivos e as filosofias que a organização defende, e também conforme os pressupostos básicos, que se referem a crenças, percepções e pensamentos, muitas vezes inconscientes que são perpetuadas dentro da empresa. (SCHEIN, 1992).

Segundo Freitas (1991), a descrição dos componentes que formam a cultura organizacional, é uma das formas mais simples de identificação de uma cultura, ou seja, valores; crenças e pressupostos; ritos, rituais e cerimônias; histórias e mitos; tabus; heróis; normas; processo de comunicação.

Os artefatos de uma cultura organizacional “são as vestimentas utilizadas, [...] espaço e ambiente proporcionado para o desenvolvimento das atividades.” (MOTTA, 2002) e os valores “são as crenças existentes na organização” (MOTTA, 2002), aos quais estão inter-relacionados com os preconceitos e ideologias propagadas pelos membros da organização.

Todos esses elementos geram um sentimento de pertencimento aos membros de uma organização, contudo por ser uma forma de criar padrões a cultura pode fazer com que os membros que compartilham da mesma cultura sejam resistentes em aceitar pessoas com ponto de vistas ou culturas diferentes, (MOTTA, 2002) dificultando a internalização das diversidades. Conforme se observa no momento da contratação das PCDs, onde as empresas optam por contratar pessoas com deficiência física considerada leve, uma vez que esses trabalhadores não necessitam de grandes adaptações na estrutura física da organização e na cultura organizacional já estabelecida pelos colaboradores.

Buscando um maior apoio aos portadores de deficiência e almejando o desejo de Pastore (2000) de que a sociedade entenda a grande potencialidade criativa e produtiva dos deficientes quando não há as barreiras impostas aos deficientes dentro do ambiente

organizacional.

Em um ambiente onde a cultura colaborativa se faz presente esse desejo pode ser alcançado. Uma vez que segundo Luiz (2022), a cultura colaborativa traz a perspectiva do trabalho em equipe, com a adição de ser um trabalho cooperativo ou, ainda, coletivo. Esta perspectiva possibilita uma ação conjunta, mas que, também, precisa ser operacionalizada e executada conforme o sistema estabelecido. O trabalho colaborativo propicia desenvolvimento e aprendizagem entre os colegas, atendendo a um determinado fim, um objetivo comum, em que todos compreendem suas funções e a importância da realização do que foi estabelecido.

A fim de identificar a dinâmica dos ouvintes em relação aos surdos perpetuada pela cultura organizacional, o próximo capítulo focou nas variáveis referentes à interação das pessoas surdas dentro do contexto social do trabalho.

4 PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SUA INSERÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Nessa seção foram abordados as situações e eventos vividos pelos trabalhadores surdos durante sua inserção e permanência no mercado de trabalho formal.

4.1 Contextualização

Desde o seu início, a estrutura das sociedades sempre excluiu as pessoas com deficiência, segregando-as e privando-as de sua autonomia. Esses indivíduos, desprovidos de consideração, assistência e direitos, sempre foram vítimas de preconceito e das ações impiedosas. (MACIEL, 2000)

Redig & Glat (2017) ressaltam que, apesar do estímulo da legislação brasileira e do aumento da conscientização da sociedade sobre o fato de que indivíduos com necessidades especiais têm direito e capacidade para trabalhar, muitos obstáculos devem ser superados para assegurar a integração profissional das pessoas com deficiência. Para Pastore uma das barreiras a ser superada é a imagem que o ambiente social cria a respeito dos tipos de deficiência, uma vez que é a partir dessa concepção que as PCDs são tratados.

Cada deficiência resulta em um tipo de conduta e provoca diversas formas de reações, discriminações e preocupações. A deficiência auditiva, muitas das vezes, não é percebida inicialmente pelas pessoas, mas tende a causar estresse ao ser exposta à realidade. (MACIEL, 2000)

No ambiente de trabalho a ideia de que os surdos não estão qualificados para contribuir com a comunidade, (PASTORES, 2000) sendo assim vista como lentas ou menos produtivas auxilia o processo de exclusão. A falta de informação a respeito das reais limitações, habilidades, competências, formação profissional e cultural da comunidade surda é um dos fatores responsáveis pela marginalização desses trabalhadores.

4.2 Percepção e relacionamento

Muitos são os casos em que os chefes subestimam as potencialidades dos trabalhadores surdos e delegam atividades simples e menos complexas a esses colaboradores. Bem como os casos em que os colegas de trabalho são sempre cordiais a distância por não conseguirem se expressar e sentirem-se retraídos diante da necessidade de usar a língua de

sinais para se comunicar com os surdos.

As interações entre seres humanos muitas vezes são influenciadas pela primeira impressão. Nesse contexto, é comum que os atributos físicos (ou imperfeições) chamem mais atenção do que as próprias pessoas que os possuem. Em outras palavras, as características físicas vêm antes da identidade individual. A partir daí, pode-se formar uma percepção desumana e estereotipada das pessoas. (PASTORE, 2000)

a) Estereótipo

Os estereótipos são características, imagens, crenças (nível cognitivo) que as pessoas possuem a respeito de outras pelo fato de pertencerem a determinado grupo (FISKE, *et. al.*, 2002)

Os estereótipos influenciam o comportamento e a conduta durante as interações sociais. (LIMA; PEREIRA, 2004). Ao serem vistos como infelizes, incapazes e oprimidos, o comportamento dos ouvintes deixa margem para as interações que se limitam a um clichê "olá, como está?" ou a um distante "você está bem, certo?", seguidas por uma situação em que o interlocutor se afasta, faz com que o indivíduo com deficiência se sinta desprezado. Ninguém aprecia ou merece ser visto como um estranho, especialmente quando têm muito a contribuir. (PASTORE, 2000)

b) Estigmas

Existem três tipos distintos de estigma. Em primeiro lugar, há as anomalias do corpo, ou seja, as diversas deformidades físicas. Em segundo lugar, existem as culpas individuais, percebidas como falta de vontade, paixões não naturais, crenças falsas e inflexíveis e desonestidade, que são inferidas a partir de relatos de distúrbios mentais, encarceramento, vícios, alcoolismo, homossexualidade, desemprego, tentativas de suicídio e comportamento políticos radicais compartilhados entre os indivíduos. Por fim, existem os estigmas tribais de raça, nação e religião, que podem ser transmitidos por meio de linhagem e contaminar igualmente todos os membros de uma família, como ocorreu na Inglaterra em relação às classes sociais que eram passados de pais para filhos. (GOFFMAN, 1981)

O estigma contra a deficiência é grave, tornando indivíduos cegos, surdos e com deficiências mentais ou físicas em seres incapazes, vulneráveis, sem direitos, frequentemente relegado ao segundo plano na hierarquia social. (MACIEL, 2000)

O estigma vivido pelos surdos é observado quando a presença da surdez supera a característica humana e os indivíduos passam a ser caracterizados com uma série de imperfeições que não lhe pertencem. (PASTORE, 2000)

4.3 Cargos de responsabilidade

Apesar das leis criadas para garantir os direitos dos surdos ao mercado de trabalho, os trabalhadores deste grupo são segregados a assumir subcargos dentro das organizações. Dias, *et al.* (2019) mostraram através das entrevista realizada com 30 surdos que trabalhavam em nas cidades de Horizontina/RS e em Santa Rosa/RS que cerca de 87% dos entrevistados estavam ocupando cargos operacionais.

A maioria das oportunidades disponíveis para as pessoas com deficiência é de natureza operacional e dificilmente envolvem funções de gestão, pois alguns líderes não veem necessidade de incluir esses profissionais em posições estratégicas devido à percepção de que são menos eficientes, habilidosos e por demandarem de um maior esforço por parte da empresa no seu processo de adaptação. (MAIA, 2020)

Lamentavelmente ainda podemos observar situações de descrédito em relação à real capacidade das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. (TANAKA e MANZINI, 2005). Mas, quando se dá acesso a uma comunicação normal os surdos conseguem assumir qualquer cargo que desejarem.

4.4 Participação Nos Processos Seletivos

O processo seletivo é formado por duas etapas, a preliminar chamada de recrutamento e a outra chamada de seleção. O recrutamento é uma forma de divulgar vagas, objetivando atrair pessoas com as qualificações às quais as organizações necessitam (BANOV, 2012). O recrutamento é a junção das práticas e processos utilizados para atrair candidatos para as vagas existentes ou futuras da empresa (LACOMBE; HEILBORN 2008)

A qualidade dos empregados que atuam na organização depende da qualidade dos candidatos recrutados. Por isso a busca pelos candidatos deve ser feita em função das características desejadas para a pessoa que irá ocupar a vaga (LACOMBE; HEILBORN 2008)

Câmara, Guerra e Rodrigues (2003), relatam que o recrutamento é um processo que se passa entre a decisão de preencher uma vaga e um grupo de candidatos que preenchem o perfil necessário para a função e para ingressar na empresa.

Contudo, a discriminação e a falsa crença na inaptidão das pessoas com deficiência ainda estão presente na cultura brasileira, o que ainda limita a mentalidade do mercado de trabalho quando se trata da contratação de um indivíduo pertencente a esse grupo. Na verdade, a sociedade ainda não enxerga o indivíduo com deficiência como um ser humano normal, (ANTUNES, 2020) sendo raros os padrões que estão dispostos a incluir essa parcela da população. O indivíduo que possui alguma deficiência é o último a ser escolhido para o emprego e o primeiro a ser dispensado, além de receber um salário médio inferior ao dos demais trabalhadores da mesma área. (MACIEL, 2000)

Aqueles que buscam cumprir as normas legais, as corporações estabelecem procedimentos internos para recrutar os colaboradores que preenchem as posições garantidas em lei. Contudo, esses procedimentos são complicados para os surdos, uma vez que há certos requisitos estipulados pelas empresas que muitos dos candidatos não possuem. (TANAKA e MANZINI, 2005)

O processo de recrutamento e seleção das PCDs deve ser igual ao processo dos outros candidatos, pois seria uma atitude discriminatória realizar testes diferenciados aos portadores de deficiência. (GIMENES; BENVENHO, 2011)

4.5 Oportunidades de desenvolvimento

Os surdos são indivíduos, com o mesmo direito à realização pessoal que qualquer outra pessoa. Cada um segue seu próprio ritmo, de sua própria maneira e com seus próprios meios. Somente eles podem superar suas dificuldades e encontrar sua identidade. Por isso, é fundamental que eles tenham a oportunidade de vivenciar suas próprias experiências. Existe apenas um mundo e não há motivo para privá-los de percebê-lo. Agir de forma a restringir essas pessoas é, no mínimo, aprisioná-los. (QUADROS, 2008)

Quando o surdo é contratado, em muitos casos não há o processo efetivo de inclusão, mas sim uma mera inserção. Esse cenário não é benéfico para o indivíduo, que não consegue se desenvolver pessoal e profissionalmente, tampouco para a empresa e seus colaboradores, que perdem a oportunidade de aproveitar a contribuição do surdo para o crescimento da organização e fortalecimento das equipes de trabalho. (ZALASIK; BUDDE, 2021) Vários empregadores se concentram nas restrições e não exploram as habilidades dos indivíduos com deficiência. (PASTORE, 2000)

4.6 Restrições nas políticas de pessoal

Os obstáculos que os deficientes auditivos encontram no âmbito social e na inserção no mercado de trabalho é algo que se perpetua a muitos anos no Brasil. Assim como outras deficiências, a surdez é vista pela sociedade como uma característica que impossibilita a pessoa de ser produtiva e de sua capacidade de desenvolvimento

“Indivíduos com iguais características (escolaridade, gênero, raça, idade, UF e tamanho da cidade), exceto o fato de possuírem alguma deficiência, ganham 12,65% a menos que aqueles que não possuem deficiência” (NERI, 2003) e pagar menos aos surdos não tem incentivo aos participantes da organização em aprender a língua de sinais.

4.7 Gestão de pessoas e visão organizacional

O Recurso Humano passou por uma série de alterações ao longo do tempo até se apresentar como é hoje denominado Gestão de Pessoas. Esta área surgiu a partir da necessidade de controlar os registros dos funcionários, com foco nas horas trabalhadas, atrasos, faltas para efeito de pagamentos e descontos. (ÁVILA; STECCA, 2015).

Com o início do século XX os primeiros departamentos de RH tinham como trabalho controlar as administrações e demissões realizadas pelos supervisores e gerir os pagamentos e administrar os planos de benefícios. (DESSLER, 2005)

Com o surgimento da legislação dos sindicatos no ano de 1930, Dessler (2005) afirma que a área da gestão de pessoas passou a se responsabilizar pela proteção de suas empresas frente às leis trabalhistas e os sindicatos recém-criados. Porém, diante da necessidade de acompanhamento das questões legais e sindicais, esse departamento passou a oferecer serviços de especialização para seus funcionários, como os de treinamento, seleção, recrutamento, cargos e salários e segurança no trabalho.

Atualmente, a área de pessoal se destaca dentre as demais por assumir a função de planejamento. Ao considerar os objetivos de longo prazo, as variáveis do mercado e as necessidades da empresa, o processo de gestão de pessoas adquire uma visão estratégica o qual define os métodos a serem usados dentro de cada subsistema (ÁVILA; STECCA, 2015).

Assim, ocupando uma posição estratégica dentro das organizações, a área de Recursos Humanos possui uma função crucial de capacitar e sensibilizar os líderes, supervisores e demais funcionários para lidar com essa nova perspectiva de diversidade. Isso implica em evitar que a contratação dos surdos seja apenas uma formalidade para cumprir a

Lei de Cotas, o que pode levar à exclusão ou tratamento desigual do profissional. (SANTOS; SILVA, 2015)

O especialista em Gestão de Pessoas deve tornar mais humano e conscientizar todos os funcionários da organização sobre a inclusão das pessoas com deficiência auditiva, para serem reconhecidos como seres humanos, com restrições e aptidões únicas, assim como qualquer outra pessoa. (SANTOS; SILVA, 2015)

A fim de analisar na prática as informações bibliográficas até aqui levantadas, a próxima seção apresentou a metodologia e os procedimentos metodológicos utilizados na elaboração deste trabalho.

5 METODOLOGIA

Nesta seção foram abordados os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, bem como as suas características inerentes à metodologia escolhida que contribuíram para o alcance dos objetivos propostos desta pesquisa.

5.1 Caracterização da pesquisa

As pesquisas científicas podem ser classificadas com base em seus objetivos gerais ou em relação aos procedimentos técnicos utilizados. (GIL, 2007).

As pesquisas quanto aos objetivos gerais são separadas em exploratória quando se propõe a ampliar o conhecimento a respeito de um determinado tema, em descritiva quando pretende descrever um fenômeno, detalha as características de uma população ou fazer uma correlação entre variáveis. (GIL, 2007)

Conforme o delineamento utilizado na pesquisa para realizar a coleta de dados, a pesquisa pode ser classificada em experimental, que “consiste em determinar um objeto de estudo, selecionar as variáveis que seriam capazes de influenciá-lo, definir as formas de controle e de observações dos efeitos que a variável produz no objeto.” (GIL, 2007, p, 45) em *ex-post facto* desenvolvido através da análise de um fato ocorrido naturalmente e a sua correlação com as variáveis diversas em amostras que não apresentaram a ocorrência desse fenômeno, levantamento realizada diretamente com as pessoas em busca de dados sociais, econômicos e demográficos analisadas por meio da matemática e da estatística, estudo de caso sendo um estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, bibliográfica, documental. (GIL, 2007)

Tanto a pesquisa bibliográfica quando a documental se fundamentam em conhecimentos já elaboradas. Porém, ao passo em que as pesquisas bibliográficas se utilizam de fontes bibliográficas como os livros e publicações periódicas, a pesquisa documental se utiliza de documento que não possuem tratamento analítico ou que ainda podem ser reelaborados, como os documentos guardados nos acervos, os relatórios de empresas, as tabelas estatísticas, cartas pessoais, gravações, memorandos entre outros. (GIL, 2007)

No que se refere à metodologia, os estudos podem ainda ser categorizados como qualitativos ou quantitativos. De acordo com Minayo e Sanches (1993), a pesquisa quantitativa aborda diferentes níveis de realidade e busca revelar dados, indicadores e tendências que possam ser observados. Já a pesquisa qualitativa, por sua vez, enfoca valores,

crenças, representações, costumes, atitudes e pontos de vista.

A fim de alcançar os objetivos propostos neste trabalho é caracterizado como descritivo, qualitativo, de cunho bibliográfico e documental realizado por meio de análise comparativa do filme CODA.

5.2 Método da pesquisa: Utilizações científicas da análise fílmica

“A análise de filmes está presente em vários discursos sobre os filmes, sejam eles de carácter mais publicitário, um mero comentário, um discurso monográfico ou mesmo um estudo acadêmico. ”(PENAFRIA, 2009) É uma metodologia que se inicia a partir de um pedido, e não tem um fim em si. (VANOYE e GOLIOT-LÉTÉ, 1994)

“Analisar um filme é sinônimo de decompor um filme” (PENAFRIA, 2009) O objetivo dessa análise é explicar e esclarecer o desenvolvimento do filme escolhido a fim de propor uma interpretação. Desmontar um filme significa ampliar seu registro perceptivo e com isso interpretá-lo melhor.

Durante o processo de análise o filme pode ser submetido a uma análise textual, a partir do qual o filme é considerado um texto, ou a análise de conteúdo onde o filme é visto como um relato e a decomposição do filme é feita através da abordagem do filme sobre o assunto principal, ou pode ser analisado de forma poética a ser realizada a partir da concepção do filme como uma criação de efeitos ou ainda é possível ser submetido a análise da imagem e do som a qual entende o filme como um meio de expressão. (PENAFRIA, 2009)

Em todos esses casos é preciso que o analista siga alguns passos. Primeiro de tudo é desejável que o analista conheça as características técnicas do filme, a fim de ter uma base para também realizar uma análise técnica do filme. Após decidido o filme, o objeto de estudo, começa a análise fílmica. Ela é dividida em seis fases: (FRANÇA, 2002)

- a) O analista deve assistir ao longa-metragem sem qualquer preocupação, como um dia qualquer no cinema. Deve ser uma atividade prazerosa.
- b) Na segunda fase, o analista deve resgatar as emoções, os sentimentos e as cenas que o marcaram durante o filme, refletindo ativamente sobre esses aspectos.
- c) Na próxima etapa o analista precisa voltar a assistir ao filme. Porém, dessa vez o seu foco deve se ater aos detalhes com a intenção de coletar o maior número de dados possíveis.
- d) A seguir, o analista deve elaborar hipóteses a respeito do filme, da sua análise

e do mundo real, a fim de identificar os aspectos da ficção, observados anteriormente, na realidade em que vive.

- e) Na quinta fase o analista precisa assistir mais uma vez ao filme e validar, refutar e corrigir as hipóteses levantadas na etapa anterior.
- f) E para finalizar, o analista deve escrever a sua análise fílmica, propriamente dita, segundo as anotações, e hipóteses desenvolvidas durante as etapas anteriores.

Assim, conhecendo as características de ampliar o registro perceptivo vivido pelos personagens durante a narrativa e a ampla possibilidade de interpretação de acordo com as vivências do analista, optou-se por utilizar este método na elaboração deste trabalho. Uma vez que do filme tem seu foco em inúmeras variáveis encontradas na realidade da comunidade surda a análise fílmica tornou-se a ferramenta ideal para sensibilizar, informar e instigar a todos a derrubar as barreiras encontradas pelos surdos em seu desenvolvimento na sociedade. A seguir seguem os dados coletados e decompostos observados durante o processo de análise, seguida da interpretação realizada.

6 ANÁLISE DO FILME CODA CORRELACIONANDO COM A TEORIA

A presente seção foi destinada a explanação do objeto de estudo, o Filme “CODA”, perpassando pelas características cinematográficas e finalizando com a correlação das categorias de análises entre a teoria e a prática desenvolvida através da análise fílmica.

6.1 Sinopse

"Coda" é um filme dramático de 2021, dirigido por Sian Heder e com duração de 111 minutos. O título é uma sigla que significa "Children of Deaf Adults" (Filhos de Adultos Surdos, em tradução livre). A produção é uma refilmagem americana do filme francês A Família Bélier de 2014, adaptada consoante a realidade americana. No Brasil a obra chegou com a título de “CODA - No ritmo do coração” fazendo referência a música e as angústias vividas pela personagem principal.

O filme conta a história da família Rossi, que vive em uma cidade pesqueira de Massachusetts. Entre o relacionamento complexo da protagonista Ruby Rossi com seus pais e seu irmão surdos. A narrativa mostra ainda, de forma impactante, a dinâmica e os desafios únicos de uma família surda dentro da sociedade composta por maioria ouvinte.

“Coda” aborda temas de identidade, família, amor e ambição, ao passo que oferece uma representação autêntica da comunidade surda. O filme destaca as lutas dos surdos pela integração e permanência no mercado de trabalho frente a todos os episódios de exclusão que sofrem.

6.2 Personagens principais e secundários

O filme CODA conta com 5 personagens principais, Ruby Rossi, Franki e Jackie Rossi, Leo Rossi e Bernardo Vilalobos, e dois personagens secundários, a Gerdy e o Miles.

A protagonista do filme é Ruby Rossi, interpretada por Emilia Jones, uma adolescente de 17 anos, a única pessoa ouvinte em sua família. A adolescente atua como intérprete para seus pais surdos desde pequena, auxiliando nas negociações com clientes e no contato com o mundo exterior. Ela tem um talento musical e luta para equilibrar suas ambições na música com suas responsabilidades no negócio da família.

Figura 1: Personagem Ruby Rossi



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Frank Rossi, interpretado por Troy Kotsur é pai de Ruby e chefe da família. Pescador dedicado, um pai amoroso e surdo, apesar das dificuldades, se impõe no ambiente de trabalho a fim de buscar a remuneração do seu trabalho que lhe é devida.

Figura 2: Personagem Frank Rossi



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Jackie Rossi, a mãe de Ruby, também é surda. Ela é uma figura carinhosa, protetora e trabalhadora que também se preocupa profundamente com sua família.

Figura 3: Personagem Jackie Rossi



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Leo Rossi, interpretado por Daniel Durant, é o irmão mais velho de Ruby. Ele tem uma personalidade extrovertida e engraçada, e também enfrenta seus próprios desafios assim como aspirações, no mundo ouvinte.

Figura 4: Personagem Leo Rossi



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Bernardo Villalobos é o professor de música de Ruby na escola. Interpretado por Eugenio Derbez, o personagem reconhece o talento da protagonista e a encoraja a superar as dificuldades que envolvem seus familiares e ir para a faculdade.

Figura 5: Personagem Bernardo Villalobos



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Gerdy interpretada por Amy Forsyth é a melhor amiga de Ruby, que desde pequena passa os momentos livres na casa de Ruby. Mesmo sabendo da surdez dos pais e do irmão da melhor amiga, Gerdy nunca se interessou em aprender a língua de sinais, até que um dia sua atração romântica por Leo faz com que a personagem desperte a necessidade de aprender a forma de comunicação dos surdos.

Figura 6: Personagem Gerdy



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

Ferdia Walsh-Peelo atuando no papel de Miles é o namorado de Ruby, que após ser escolhido para realizar um dueto com a protagonista passa a ser o maior apoio de Ruby no universo da música. Mesmo conhecendo, tendo admiração e curiosidade a respeito da interação de Ruby com seus pais por meio da língua de sinais e seu papel da protagonista como intérprete de sua família frente a comunidade ouvinte, Miles nunca buscou conhecer a língua de sinais.

Figura 7: Personagem Miles



Fonte: Adaptado pela autora (2023)

6.3 Enredo

O filme começa mostrando a rotina de trabalho da família Rossi. Na primeira cena Ruby, Leo e Frank estão em alto mar pescando. Com o intuito de alegrar o dia, Ruby coloca a música para tocar no rádio enquanto canta ao separar os peixes, brincar com Léo com um sapato que foi pescado, atender o rádio do barco e limpar o convés. Ao retornar da pesca, por ser ouvinte, é encarregada de negociar e vender os pescados ao chefe das docas. Finalizadas

as obrigações no negócio da família a protagonista continua o seu dia indo à escola. Lá a adolescente confraterniza com os amigos, faz escolhas para o seu futuro acadêmico e se apaixona pela primeira vez, como qualquer outra jovem de sua idade.

Frankie e Jackie levam uma vida normal ao lado dos dois filhos em uma pequena casa adaptada para um maior conforto, como, por exemplo, o despertador que faz com que as luzes piscarem ao invés de emitir um sinal sonoro que não seriam percebidos pelos personagens surdos.

O casal se conheceu em um concurso de beleza, onde Jackie era a única pessoa surda. Após se apaixonarem, começaram a namorar e logo se casaram. Durante o filme, os personagens lidam com problemas financeiros quando os pagamentos das suas mercadorias vendidas nas docas diminuem drasticamente.

Além da diminuição da remuneração oferecida pelos pescadores, a família Rossi lida com as novas regulamentações federais sobre a atividade pesqueira. Diante das novas regras, todos os pescadores precisam levar um fiscal a bordo do seu barco, para que eles, os profissionais, certifiquem-se que os pescadores estão cumprindo as regras. Porém, essa situação exige que os próprios pescadores paguem \$800 dólares aos governos, diminuindo ainda mais a margem de lucro desses trabalhadores.

Insatisfeitos com toda a situação, Léo e Ruby começam a incentivar o pai a mudar a maneira como vendem suas mercadorias. Os irmãos propõem que a venda dos peixes seja feita diretamente ao consumidor final ao invés de venderem para uma organização intermediária.

Um dia ao serem convocados pelo conselho de pescadores a fim de ficarem cientes das novas diretrizes do governo e dos reajustes dos preços oferecidos por sua mercadoria, Frankie chega ao seu limite e embarca na ideia dos seus filhos. Durante a reunião, Frankie propõe aos seus colegas pescadores que formem uma sociedade e comecem a vender os seus próprios peixes para os clientes finais ao invés de venderem para a empresa intermediária e perderem cerca de 60% do salário ao comercializarem através das empresas intermediárias.

Com a decisão tomada, Frankie convence a sua esposa a embarcar nessa nova jornada e assim a Fresh Catch nasce para solucionar o problema da diminuição dos lucros dos pescadores da comunidade de Massachusetts.

Dentro da cooperativa cada integrante da família Rossi possui um cargo, Ruby é a responsável pela comunicação da empresa com os clientes e parceiros, Frankie e Leo são responsáveis pelas pescas juntamente com os outros pescadores parceiros da cooperativa e

Jackie trabalha na contabilidade e no processamento das mercadorias juntamente com as esposas dos outros pescadores.

Mesmo estando preocupados com o sucesso das empresas, todos os integrantes da família trabalham duro para que a empresa cresça e dê lucro. Contudo, apesar de todas as responsabilidades que assume dentro da empresa da família durante todo o filme é confrontada com a possibilidade de ir para a faculdade com bolsa integral de estudo. Por ser uma cantora talentosa, a escolha de ir para a faculdade impacta diretamente na dinâmica da família e na nova empresa.

Ao final, após passar por inúmeras dificuldades, mas sempre com o apoio de sua família e frente ao sucesso da cooperativa, a protagonista se permite ir para a universidade acreditando nas habilidades e capacidades dos seus pais em gerenciar a empresa, assim como gerenciam as suas vidas antes dela se tornar a tradutora e protetora deles diante das injustiças vividas por eles dentro da comunidade ouvinte.

6.4 Lócus do objeto de estudo

No primeiro momento o filme se atém a trás a situação complicada que os pescadores da comunidade pesqueira vivenciam com as empresas terceirizadas que compram as suas mercadorias diretamente de seus barcos e revendem a um preço muito maior do que oferecem aos pescadores.

No segundo momento a foco passa a ser a cooperativa Fisher Catch, construída a partir das dificuldades financeiras e a insatisfação com a remuneração oferecida aos pescadores.

6.5 Análise de dados

Nesse tópico, os dados coletados durante a análise do filme foram analisados à luz de três categorias: a *Gestão da diversidade*, a *Cultura organizacional* e a *Situação dos surdos no ambiente de trabalho*. Sendo cada uma com suas variáveis de análise, como demonstrado na tabela 1.

QUADRO 1: CATEGORIAS DE ANÁLISE

Categorias	Variáveis
Diversidade	Diversidade Étnica
	Diversidade Etária
	Surdos
Cultura Organizacional	Cultura
	Cultura organizacional- pressuposto básico
	Cultura organizacional - colaborativa
Situação dos surdos no âmbito organizacional	Percepção
	Estigma e descrédito
	Estereótipo
	Desigualdade salarial

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Tais categorias e suas variáveis de análises foram construídas a partir do levantamento do referencial teórico, de acordo com autores referenciados anteriormente.

I - Análise do panorama do filme correlacionado a diversidade

Decompondo a obra cinematográfica e analisando a luz da gestão da diversidade, CODA demonstra cenas onde a teoria abordada se faz presente no dia a dia laboral e familiar dos personagens.

A diferença de idade ocorre em diversas cenas do filme, podendo ser observada a partir de diversas perspectivas, seja dentro da instituição escolar ou da profissional dos personagens. No min 16:20, fica explícito a ocorrência desse fenômeno no âmbito do trabalho da família Rossi. Nesse momento específico no qual os pescadores estão reunidos com o chefe das docas, a presença dos jovens juntamente com os adultos e idosos marcam a existência da diversidade etária dentro do grupo de pescadores.

A diversidade étnica como descrita por Santos e Viana (2007) é nítida no min 49:39 quando todos os pescadores se reúnem em assembleia, para discutir a respeito das vendas de suas mercadorias e da nova regra governamental. Nessa cena, é possível visualizar todas as pessoas que fazem parte da organização e assim identificar pessoas de diferentes

etnias como os afrodescendentes, latinos e asiáticos.

Uma das cenas em que a definição de Campos (2014) sobre a pessoa surda se faz presente é no min 10:00 e no min37:40 quando a família Rossi está jantando e conversando utilizando a língua de sinais ao interagir por meio visual com o aplicativo Tinder utilizado pelo filho Leo, gerando assim o “pleno desenvolvimento cognitivo, cultural e social” (CAMPOS, 2014).

A comunicação estabelecida através da mensagem de texto entre Gerdy e Leo após Leo e os colegas chegarem para relaxar ao final do expediente, marca exatamente a outra das características descrita por Campos (2014) a respeito das pessoas surdas. A pessoa surda é “capaz de se apropriar da língua de sinais e da língua escrita” (CAMPOS, 2014)

Diante disso, foi sintetizado por meio do seguinte resumo em forma de quadro, as cenas destacadas.

QUADRO 2: VARIÁVEIS DE ANÁLISE DA DIVERSIDADE

Variáveis	Cena do filme (descrição)	Teoria
Diversidade étnica	Min 49:39 (Em uma grande sala todos os pescadores estão sentados e voltados para o palco onde o chefe e os dois representantes governamentais estão sentados e discursando a respeito da nova regra implementada no setor pesqueiro.)	A diversidade étnica pode ser observada nas sociedades indígenas, (SANTOS; VIANA, 2007) nos grupos afrodescendentes, asiáticos, latinos, brancos e muitos outros que coexistem e interagem dentro de uma região ou país.
Diversidade etária	Min 16:20 (Ar livre, alguns trabalhadores, jovens adultos e idosos estão no pier em um semicírculo ao redor contestando e perguntando a respeito da nova metodologia de fiscalização apresentada pelo chefe naquele momento)	“A diversidade de gerações está presente em todas as organizações, [...] pois onde quer que se vá, os jovens, os adultos e os idosos, estarão presentes.” (BARROS, 2021)

Surdos	<p>Min 10:00 e no Min 37:50</p> <p>(Em ambas as cenas os quatro integrantes da família Rossi estão na varanda da casa em que moram reunidos em volta da mesa, sinalizando, suas alegrias, angústias e opiniões sobre as situações vividas no dia.)</p>	<p>A pessoa surda é “aquela que apreende o mundo por meio de contatos visuais, que é capaz de se apropriar da língua de sinais e da língua escrita e de outras, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento cognitivo, cultural e social”. (CAMPOS, 2014)</p>
--------	---	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

II - Análise panorâmica da cultura organizacional

Diante da categoria cultura organizacional, o filme é extremamente rico, demonstrando tanto a cultura dos pescadores, como também a cultura organizacional formada dentro da cooperativa criada pelos protagonistas.

Diante do filme, é possível ver a cultura dos pescadores. Todos os dias, eles acordam cedo e vão para alto mar pescar, a fim de adquirir os melhores peixes para vender ao melhor valor. Todos concordam que o esforço necessário para realizar a atividade pesqueira não está sendo valorizado e está sendo explorado diante do baixo valor pago pelos seus pescados.

A partir do min 53:03, vemos a real rotina dos pescadores da pequena cidade costeira de Massachusetts, da rotina que se inicia às 03:00h da manhã, perpassando pelas técnicas de pesca utilizadas por cada um dos pescadores e pela forte ligação que os pescadores mantêm com a natureza. Podemos observar no filme que os pescadores têm o ritual de sair cedo para ir pescar, se preocupam em manter o barco sempre limpo e possuem o processo de comunicação estabelecida de forma oralizada, por meio dos rádios transmissores presentes em cada barco.

A cultura organizacional presente no filme pode ser observada em dois momentos. O primeiro é identificado quando Frankie está diante da assembleia de pescadores. Durante essa cena, no min 49:10, o grupo de pescadores compartilha o mesmo pressuposto básico: todos buscam negociar com as empresas intermediárias o melhor preço de venda para os seus peixes.

No segundo momento observa-se a cultura organizacional vivida dentro da cooperativa criada pelos protagonistas. Ao comparar as cenas dos min 54:40, 57:33 e da 1:41:28 é possível identificar a maneira como as atividades dentro da Fresh Catch

contribuíram para o desenvolvimento e aprendizagem de novas habilidades entre os funcionários da cooperativa.

Nos minutos 54:40 e 57:33, vimos as esposas dos outros funcionários conversando de forma oral entre si, deixando em ambos os momentos a protagonista Jackie de fora da conversa. Porém, a partir do contato constante no ambiente laboral com a família Rossi, vimos no momento 1:41:28 como essas mesmas mulheres já conseguiram desenvolver a habilidade de se comunicarem com Jackie por meio dos sinais, por estarem inseridas em um ambiente diverso e colaborativo.

Por fim, foi possível compilar e expor as variáveis de análises dessa categoria, conforme observado no quadro abaixo:

QUADRO 3: VARIÁVEIS DE ANÁLISE DA CULTURA ORGANIZACIONAL

Variáveis	Cenas do filme (descrição)	Teoria
Cultura	Min 53:03 (Com o toque do despertador Ruby acorda, se veste e sai para mais um dia de trabalho no barco da sua família.)	Uma cultura representa o depósito de tudo aquilo em que os indivíduos de um grupo específico concordam em relação à sua visão de mundo.
Cultura organizacional - pressuposto básico	Min 49:10 (Na grande sala onde todos os pescadores estão reunidos ouvindo o chefe discursando a respeito da nova regra implementada no setor pesqueiro, indiferente às angústias dos pescadores sobre a remuneração que irão obter com a venda de suas mercadorias.)	Schein (1992) afirma que a cultura organizacional é um padrão de pressupostos básicos criados pelos integrantes da organização que são passados aos novos membros ao desenvolverem uma técnica para superar as dificuldades internas e externas.
Cultura organizacional - colaborativa	Min 101:28 (Juntas de baixo de uma tenda as esposas dos pescadores da cooperativa e Jackie vendem os peixes FISHER CATCH. Todas	O trabalho colaborativo propicia desenvolvimento e aprendizagem entre os colegas, por isso atende a um determinado fim, um objetivo comum, em que todos compreendem suas funções e a importância da

	estão alegres e conseguem incluir Jackie na conversa, uma vez que conseguiram desenvolver a habilidade de se comunicarem através da língua de sinais.).	realização do que foi estabelecido. (LUIZ, 2022)
--	---	--

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

III - Análise panorâmica da situação dos surdos no âmbito organizacional

Durante o min 51:52, quando Jackie conversa com o marido e os filhos a respeito de abrir a cooperativa para venderem seus próprios peixes, podemos observar através do discurso da protagonista como os surdos são tratados. Uma vez que as interrupções humanas são muitas das vezes influenciadas pelas percepções humanas, em muitos dos casos os surdos não são inseridos por meio da língua de sinais nas conversas com os ouvintes, como cita a protagonista.

Nota-se o estereótipo no min 36:26 no momento em que Léo está no bar com os colegas pescadores e acaba tendo um pouco de cerveja derramada em suas costas. Em um nível cognitivo, como afirmado por Fiske, Cuddy, Glick, & Xu (2002) o cliente que derramou a cerveja, ao compreender que Leo era surdo, zomba de sua forma de comunicação e não lhe dá a devida atenção e nem se desculpa pelo ocorrido, por caracterizar Leo como irrelevante.

A variável desigualdade de salário vivida pelos deficientes como verificado por Neri (2003) fez parte do enredo do filme na cena em que Leo, sem a tradução da irmã, negocia os peixes com o comerciante, min 26:00. O comprador ao saber que estava negociando com um trabalhador surdo buscou aproveitar o momento para oferecer uma menor remuneração, pelas mercadorias de Leo, em relação aos outros pescadores.

O estigma e o descrédito diante da real capacidade dos surdos em executarem as suas atividades no dia a dia do trabalho é visto na cena em que a fiscal, ao perceber que Frank e Leo eram surdos, rapidamente, chama a guarda-costeira para interromper a pescaria dos dois personagens, tempo 1:08:00. Assim, a surdez dos dois personagens, a capacidade deles não era um fator de questionamento.

Para resumir, o que foi mencionado nessa dimensão, foram organizados no quadro abaixo as variáveis apresentadas:

QUADRO 4: VARIÁVEIS DE ANÁLISE DA SITUAÇÃO DOS SURDOS NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL

Variáveis	Cena do filme (descrição)	Teoria
Percepção	<p>Min 51:52 (Reunidos na sala de casa, onde Frankie está sentado no sofá ao lado de Ruby, Léo está em pé ao lado e Jackie está em pé em frente a eles no meio da sala a família conversa a respeito das dificuldades de abrirem uma cooperativa e como as pessoas ouvintes interagem com eles no dia a dia.)</p>	<p>As interações entre seres humanos muitas vezes são influenciadas pela primeira impressão.</p>
Estigma e Descrédito	<p>Min 1:08:00 Em alto mar em um dia ensolarado Frankie e Léo estão a bordo do seu barco sendo fiscalizados por uma inspetora do governo que ao embarcar para acompanhar o processo de pesca dos protagonistas não sabia que ambos eram surdos. Ao perceber que a fiscal possui uma dúvida Frankie precisa informar que é surdo, impactando a fiscal e compelindo ela a chamar a guarda costeira para interromper a pesca do pai e do filho.</p>	<p>O estigma vivido pelos surdos é observado quando a presença da surdez supera a característica humana e os indivíduos passam a ser caracterizados com uma série de imperfeições que não lhe pertencem. (PASTORE, 2000)</p> <p>Lamentavelmente ainda podemos observar situações de descrédito em relação a real capacidade das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. (TANAKA e MANZINI, 2005).</p>
Estereótipo	<p>Min 36:26 (Sentado em uma mesa redonda junto com os colegas pescadores, Léo leva um banho de cerveja de um dos outros frequentadores que passou atrás dele. Levantando e indo chamar a atenção do outro freguês Léo é estereotipado.).</p>	<p>Os estereótipos são características, imagens, crenças (nível cognitivo) que as pessoas possuem a respeito de outras pelo fato de pertencerem a determinado grupo (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002).</p>

Desigualdade salarial	Min 26:00 (Dentro do galpão onde as vendas dos pescados são realizadas, Léo negocia sozinho com um dos compradores.).	“Indivíduos com iguais características (escolaridade, gênero, raça, idade, UF e tamanho da cidade), exceto o fato de possuírem alguma deficiência, ganham 12,65% a menos que aqueles que não possuem deficiência” (NERI, 2003).
-----------------------	---	---

Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

6.6 Considerações

A análise fílmica conseguiu identificar vários conceitos organizacionais relacionados às experiências vividas pelos protagonistas surdos no decorrer do filme. Além disso, também possibilitou corroborar as situações de desigualdade no tratamento e na percepção dos surdos nas situações laborais, como exposto no referencial teórico.

Ao realizar uma análise macro do dia a dia dos personagens do filme, fica claro que os surdos são capazes de realizar todas as atividades que os ouvintes executam. Eles conseguem conduzir um barco, dirigir, cozinhar, ir às compras, participar de uma entrevista televisiva, interagir com seus colegas de profissão e também abrir o seu próprio negócio quando as barreiras impostas a eles são retiradas.

Quando a acessibilidade é parte integrante da vida em sociedade dos surdos estes conseguem se desenvolver. Por um intérprete durante a assembleia, os protagonistas conseguiram expressar suas opiniões e desejos. Observa-se que os personagens secundários que tiveram a iniciativa de aprenderem a língua de sinais se tornam agentes de sensibilização das causas da comunidade surda dentro dos seus círculos sociais.

Focando no aspecto do trabalho apresentado no filme, percebe-se que a limitação dos surdos a cargos operacionais que acontece simplesmente pela crença de não possuírem o perfil estratégico é completamente infundada. Diante das dificuldades financeiras, Léo e Frankie mostram que, independentemente de serem surdos ou ouvintes, eles possuem a capacidade de estruturar uma cooperativa de sucesso no setor de pescados.

O pensamento estratégico necessário ao gestor de uma organização, as decisões a respeito de quais cargos podem ser assumidos, por quais pessoas, a estruturação da competência inerente a cada função e a compreensão de quais colaboradores devem integrar uma empresa são elementos apresentados durante toda a longa-metragem.

No momento em que as remunerações pelos peixes começam a diminuir, Léo apresenta a sua visão a respeito de como a família pode ter uma maior remuneração por suas mercadorias. O filme mostra o jovem apresentando a sua visão estratégica a respeito da criação, do planejamento e da definição das metas da futura cooperativa da família. A partir de seu anseio em aumentar o lucro de suas vendas, Léo propõe um modelo de negócio onde eles mesmos juntamente com a comunidade de pescadores realizam todas as atividades inerentes ao comércio de peixes. Na proposta de negócio da família Rossi desenvolvida por Léo, às atribuições de pescar, processar, embalar e comercializar as mercadorias diretamente com o consumidor final é as características norteadoras da organização.

Ao se reunirem para conversar a respeito do início da cooperativa, vê-se a capacidade dos surdos de estabelecerem uma estrutura organizacional de forma estratégica. A percepção de que Jacky por ter afinidade com os números poderia assumir o cargo de contadora da cooperativa, que Ruby seria a responsável pelo relacionamento com o público e a porta voz da empresa e que Léo e Frankie por terem extremo conhecimento na pescaria deveriam assumir a liderança da operação demonstra que os personagens surdos são tecnicamente capazes quanto qualquer ouvinte.

O aspecto da liderança presente em todos os gestores está indubitavelmente presente nos momentos em que cada personagem exerce seus respectivos cargos dentro da cooperativa. Ruby sendo a responsável pelas negociações com os clientes conseguiu estabelecer suas próprias ações com foco no crescimento da empresa. Já Frankie e Léo ao assumir o cargo de líder dos pescadores começaram a inspirar e influenciar os outros trabalhadores a buscarem outras formas de comercializarem suas mercadorias a fim de conseguirem melhores remunerações características marcantes do perfil de líderes.

Trazendo o foco também para os outros tipos de limitações que não são evidenciadas nesse filme, mas que valem ser discutidas a fim de desmistificar a visão a respeito da deficiência no mercado de trabalho e que os trabalhadores PCDs são doentes, verificamos que eles sofrem com as mesmas dificuldades que os surdos, porém em níveis diferentes.

Os cadeirantes até pouco tempo atrás eram vistos como inválidos, por não conseguirem andar, os deficientes visuais eram compreendidos como incapazes de cuidar de uma casa, os deficientes mentais eram taxados como incômodos, assim como os surdos eram percebidos como pessoas que viviam isoladas e por não conseguirem se comunicar de forma oralizada.

A nossa incapacidade de ver o outro como indivíduo nos impossibilita tratá-los de forma igualitária e nos induz a perpetuar os estereótipos presentes na concepção da sociedade.

Por não ter contato frequente com esse grupo de pessoas, a maioria dos gestores não possui a competência necessária para lidar e extrair as habilidades que esses subordinados trazem para dentro da empresa, perdendo assim a oportunidade de internalizar a diversidade dentro do ambiente organizacional. Assim como Thomas e Ely propõem em sua abordagem de aprendizagem e efetividade a qual defende a implementação da diversidade pela ótica da igualdade de oportunidade aliada ao reconhecimento do valor das diferenças a fim da empresa crescer por conta das diferenças.

7 CONCLUSÃO

A partir das experiências retratadas no longa-metragem, as quais foram inspiradas em diversas situações reais vividas pela comunidade surda, o desenvolvimento do presente trabalho possibilitou responder ao questionamento: *Como os surdos estão incluídos no ambiente de trabalho?*, e também analisar a dinâmica dos ouvintes durante a interação com os surdos. Além de explicitar as barreiras enfrentadas pelos surdos dentro do ambiente de trabalho como proposto inicialmente.

Ao aplicar a técnica de Análise Fílmica durante a observação da narrativa, verificou-se que a situação retratada dos surdos dentro das organizações está longe de ser igualitária. Os assuntos discutidos pelos autores citados na pesquisa bibliográfica foram encontrados no filme, tais como as situações de descrédito e a segregação.

Diante do observado, conclui-se que apesar de todas as barreiras já enfrentadas para serem reconhecidos como trabalhadores qualificados dentro do ambiente corporativo, os surdos ainda passam por situações desiguais. Sobre isso a luta pela igualdade salarial entre os ouvintes e os surdos, assim como o constante esforço para alcançar importantes e estratégicos cargos nos diversos ambientes laborais, mesmo ambos sendo garantidos por leis, são persistentes na rotina dos surdos.

Mediante o exposto, os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados. Recomenda-se que o tema seja discutido amplamente dentro das empresas e assim como os futuros gestores em formação nas universidades sejam expostos a essa realidade, a fim de se sensibilizarem e proporem mudanças para a atual situação da comunidade surda nos ambientes de trabalho. O tema dessa pesquisa não se esgota aqui, podendo e devendo ser discutido mais a fundo tanto dentro dos ambientes laborais, quanto de todos os setores da sociedade.

8 REFERÊNCIAS

- ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas, v. 44, p. 20-29, 2004. Acesso em: 24 maio. 2023.
- ANTUNES, M. F. N.; ARCARI, I. PURIFICAÇÃO, M. M. **Reflexão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho**. Educação, Psicologia e Interfaces, v. 4, n. 4, p. 1-11, 2020. Doi:<https://doi.org/10.37444/issn-25945343.v4i3.325>
- ARAGON, C. A. SANTOS, I. B. **Deficiência auditiva/surdez: conceitos, legislações e escolarização**. Educação, Batatais, v. 5, n. 2, p. 119-140, 2015.
- ARRUDA, D. M. DE et al. **A Importância do atendimento do público surdo no setor comercial: a visão dos colaboradores**, Resista Campo do Saber, Cabedelo-PB, v.1 n.1, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/373>>. Acesso em: 18 de junho de 2023
- ÁVILA, L. V. STECCA, J. P.. **Gestão de pessoas**. Santa Maria, Universidade Federal de Santa Maria, 2015.
- BANOV, Márcia. **Recrutamento, seleção e competência**. 3 ed. Atlas, 2012.
- BARROS, W. S. **Diversidade nas organizações: Percepção dos alunos do curso de administração de empresas de um centro universitário de Fortaleza/Ce como futuros gestores**, EMPRAD - Encontro dos Programas de Pós-graduação Profissionais em Administração. São Paulo-SP, 2021, p 1-15
- BRASIL, **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990**, Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Distrito federal, Brasília, 11 dez. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 02 de abril de 2023
- BRASIL, Ministério Público do Trabalho. **O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores**. Vitória: Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCD Legal, 2014.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Distrito Federal, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 13 de junho de 2023.
- BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Programa de capacitação de recursos humanos do ensino fundamental: Deficiência múltipla**, Brasília, Ministério da educação, vol. 1, 2000. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/pdf/def_multipla_1. Acesso em: 02 maio de 2023
- BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade

reduzida, e dá outras providências.. Distrito Federal, Brasília, 2 dez. 2004. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 02 de abril de 2023.

BRAGA, Eliane Maio. **A questão do Gênero e da sexualidade na educação**. In: RODRIGUES, Eliane; ROSIN, Sheila Maria (orgs). *Infância e práticas educativas*. Maringá – Pr. EDUEM. 2007.

CÂMARA, P. B.; GUERRA, P. P.; RODRIGUES, J. V., **Humanator: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. Lisboa: Edição Dom Quixote. 2003.

CAMPOS, M. L. I. L. **Educação Inclusiva para Surdos e as Políticas Vigentes**. In: LACERDA, C. B. F.; SANTOS, L. F. (Orgs.). *Tenho um aluno surdo, e agora? Introdução à LIBRAS e educação de surdos*. São Carlos: EDUFSCar, p. 37-61, 2014

CARVALHO, E. N. S. **Programa de capacitação de recursos humanos do Ensino Fundamental: deficiência múltipla**. Brasília, DF: MEC/SEESP, 2000. v. 1. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/def_multipla_1.pdf. Acesso em: 08 de junho. 2023.

CARVALHO-FREITAS, et.al. **Diversidade Em Contextos De Trabalho: Pluralismo Teórico e questões conceituais**. Revista E & G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p.174-191, 2017.

COX Jr., T. **Cultural diversity in organizations: theory, research & practice**. San Francisco: Berrett Koehler, 1993.

DESSLER, G. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo, Pearson Prentice Hall, 2005

DIAS, F. E. et al. **Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de santa rosa e horizontina/rs**. Foco, [s. 1], v. 12, n. 3, p. 58-77, 2019. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/4fyf5fysvd2zcaxeymkg66bfq/access/wayback/http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/download/686/pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

DUARTE, F. M. O. CORREA, M. H.; BUENO, R. C. **O Desafio de Incluir Pessoas com Deficiência (PCDS) no Trabalho: Um Estudo para Mais Recursos Humanos**. Revista Científica Doctum: Multidisciplinar. DOCTUM. Caratinga. v. 1, n. 1, abr. 2018.

FISKE, S. T., CUDDY, A. J. C, GLICK, P., & XU, J. (2002). **A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition**. Journal of Personality and Social Psychology, 82(6), 878–902. Disponível em; <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras**. RAE-Revista de Administração de Empresas, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000 Tradução. Acesso em: 10 jun. 2023.

FRAGA, A. M.; COLOMBY, R. K.; GEMELLI, C. E.; PRESTES, V. A. **As diversidades da diversidade**: revisão sistemática da produção científica brasileira sobre diversidade na administração (2001-2019). Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, RJ, v. 20, n. 1, p. 1–19, 2022. DOI: 10.1590/1679-395120200155. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/85305>. Acesso em: 28 maio. 2023.

FRANÇA, A. R. **Das teorias do cinema à análise fílmica**. Salvador, BA; Universidade Federal da Bahia, Tese de Dissertação, 2002.

FRANÇA, G. S.; MARTINS, F. B. G. **Pessoas com deficiência**: definição, tipos, e trajetória histórica. Toledo, [s. l], v. 15, n. 15, 2019. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/7942>. Acesso em: 12 mar. 2023.

FREITAS, M. E. **Cultura organizacional**: grandes temas em debates. Revista de Administração de Empresas, v.31, n.2. p.73-82, 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIMENES, A. M.; BENVENHO, S. H. **A Inclusão do Deficiente no Mercado de Trabalho**. Múltiplo Saber, v. 1, p. 1-15, 2011.

GOFFAMAN, E. **Estigma** - Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada, 4 ed. Rio de Janeiro: LTC, 1981.

GUIMARÃES, A. S. **Raça e os estudos de relações raciais no Brasil**. Novos Estudos, CEBRAP n° 54, 1999, p. 147-156

GROSSI, M. P. **Identidade de gênero e sexualidade**. Antropologia em primeira mão, Florianópolis, UFSC/Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, n° 24, 1998.

HANASHIRO, D. M. M.; CARVALHO, S. G. **Diversidade Cultural**: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. Revista Eletrônica de Administração, v. 11, n. 5, p. 1-21, 2005.

IBGE. Pesquisa nacional de saúde 2019. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em: 20 junho de 2023.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. Brasília, 2° ed. Brasília, 2012.

LACOMBE F. J. M. HEILBORN, G. L.J. **Administração**: Princípios e tendência, 2 ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2008

LIMA, M.E.O.; PEREIRA, M. E. [org.] **Esteriótipo, preconceitos e discriminação: perspectiva teóricas e metodológicas**. Salvador. EDUFBA. 2004

LUIZ, M. C. (Org.). **Mentoria de diretores de escola: orientações práticas**. São Carlos: Pedro&JoãoEditores,2022

MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em Perspectiva, v. 14, n. 2, p. 51-56, 2000.

MAIA, Livia Machado et al. **Pessoas Com Deficiência No Mercado De Trabalho: Um estudo ante o olhar dos gestores..** In: 31º ENCONTRO NACIONAL DE CURSOS DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - São Paulo, 2020. Disponível em: <<https://www.doity.com.br/anais/31enangrad/trabalho/162679>>. Acesso em: 15 abril de 2023.

MEC/SEESP. **Estratégias para a educação de alunos com necessidades educacionais especiais/ coordenação geral**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2003

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. **Quantitative and Qualitative Methods: Opposition or Complementarity?** Cad. Saúde Públ., Rio de Janeiro, v.9 n.3, 1993, p. 239-262.

MOTTA, Fernando C. P. **Teoria geral da administração** 3ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

MATTOS, E. **Pessoa portadora de deficiência física e as atividades físicas, esportivas, recreativas e de lazer**. In: PEDRINELLI, V. J. Educação física e desporto para pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: SEDES/MEC-SESI, 92.

NERI, M. C. et al. **Retratos da deficiência no Brasil**. [recurso eletrônico]. [s. l.]: FGV, IBRE,CPS, 2003. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,uid&db=cat08036a&AN=sbfgv.000103575&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 20 jun. 2023.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PENAFRIA, M. **Análise de filmes – Conceitos e metodologia(s)**. VI Congresso Sopcom. Covilhã: BOCC, p.1, 2009.

PEREIRA, J. D. S.; OLIVEIRA, S. D. de; COSTA, M. da P. R. da. **Definições dos termos deficiência múltipla e deficiência múltipla sensorial: uma revisão sistemática em teses e dissertações brasileiras**. Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, Araraquara, v. 16, n. 1, p. 153–175, 2021. DOI: 10.21723/riaee.v16i1.12883. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/12883>. Acesso em: 18 jun. 2023

PICKINA, T. A. M. **Cultura organizacional: Contexto de mudança organizacional**. 2008. 68 p. Monografia (Pós-graduação em Gestão de Programas e Projetos Educacionais) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciências da Informação e Documentação. Universidade de Brasília, 2008.

QUADRADO, R. P.; ÁVILA, D. A. **Diversidade. Diversidade e Educação**, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 10–13, 2017. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/divedu/article/view/6212>. Acesso em: 28 maio. 2023.

REDIG, A.G.; GLAT, R. **Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual**. Ensaio: aval. políticas.

públicas educacionais. v.25, n. 95, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ensaio/a/dxqhr3x6F84nDtCdb4BwzKL/?lang=pt#>. Acesso em: 05 maio de 2023

RENNER, J. S.; GOMES, G. **Diversidade nas organizações**: da ação afirmativa para o processo de gestão. *Conhecimento & Diversidade*, v. 12, n. 27, p. 27-38, 2020. Acesso em: 24 maio. 2023.

SANTOS, C. P. dos; VIANA, N. (org.). **Capitalismo e questão racial**. Rio de Janeiro: Corifeu, p.128, 2007. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/31002378/Capitalismo-e-Questao-Racial-Nildo-Viana-e-Cleito-Pereira1.pdf#page=11>. Acesso em: 10 jun. 2023.

SANTOS, D. J. S. da, PALOMARES, N. B., NORMANDO, D., QUINTÃO, C. C. A. **Raça versus etnia**: diferenciar para melhor aplicar. *Dental Press J. Orthod.* v. 15, n. 3, 2010

SANTOS, N. C.; SILVA, I. C. DA. **A Importância da Inclusão do Deficiente Auditivo na Cultura da Organização**. *Diálogos Interdisciplinares*, v. 4, n. 1, p. 23-43, 2015.

SCHEIN, E. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Eliane Moura da. **Religião, Diversidade e Valores culturais: conceitos teóricos e a educação para a cidadania**. *Revista de Estudos da Religião*, São Paulo, ISSN 1677-1222, n.2, p. 1-14, 2004. Disponível em: <www.pucsp.br/rever/rv2_2004/p_silva.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023.

SILVEIRA, Rosa Maria Godoy. **Diversidade Religiosa**. 2010 Disponível em: <http://dhnet.org.br/dados/cursos/edh/redh/03/03_rosa2_diversidade_religiosa.pdf> Acesso em: 15 jun. 2023.

SORANZ, R. F. **Diversidade e inovação: As práticas de gestão da diversidade e a relação com a percepção de desempenho em inovação**. São Paulo, 2019.

SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**. *Estudos Avançados*, [S.L.], v. 30, n. 87, p. 123-139, 2016. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-40142016.30870008>. Acesso em 18/06/2022.

SASSAKI, R. K. **Como chamar as pessoas que têm deficiência**. In: SASSAKI, R.K. *Vida independente; História, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos*. São Paulo: RNR, 2003.

TANAKA, E. D. O. ; MANZINI, E. J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?**. *Rev. bras. educ. espec.* [online]. vol.11, n.02, pp.273-294, 2005

THOMAS. R R. **Beyond race and gender : unleashing the power of your total work force by managing diversity**. New York: Amacom, American Management Association, 1992.

THOMAS, D., & ELY, R. **Making differences matter**: a new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, v. 74. p. 79-90, 1996.

TRICE, H. M., & BEYER, J. M. **The cultures of work organizations**. New York: Prentice-Hall. 1993

TULLO V.; FERNANDES, M.; LIMA, T. **Diversidade étnica, conflitos regionais e direitos humanos**. [s.l.] Editora Unesp, 2022.

VANOYE, F.; GOLIOT-LÉTÉ, A. **Ensaio sobre a análise fílmica; tradução de Marina Appenzeller**, - Campinas, SP; Papirus, 1994, - (Coleção Ofício de Arte e Forma).

ZALASIK, L.; BUDDE, C.. **A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo**. Revista Educação, Pesquisa e Inclusão, Boa Vista, v. 2, p. 1-20, 2021.