

OS DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

THE CHALLENGES FOR THE INCLUSION OF THE DEAF IN THE LABOR MARKET

LOS RETOS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS SORDAS EN EL MERCADO LABORAL

Keite Guimarães Borges Fioravante¹

Reginaldo André de Lima²

Sônia Maria Gomes Araújo³

RESUMO: O presente artigo aborda a inclusão de pessoas com deficiência, sobretudo os surdos. Mostra as conquistas desses cidadãos e as principais dificuldades enfrentadas por eles ao ingressarem no mercado de trabalho. Essa produção foi desenvolvida com o objetivo de compreender que a pessoa com deficiência pode desenvolver as mesmas capacidades e ter os mesmos potenciais de outras, desde que seja acolhida pela família e atendam suas necessidades, adequando-as dentro da instituição escolar; assim, terá estímulo para realizar as atividades e funções que lhe foram propostas. É necessário que promovam sua acessibilidade. Essa comunidade, no decorrer dos anos, vem conquistando seu espaço por continuar no espírito de luta, demonstrando, através de gerações, que tem em sua identidade e cultura o direito de aprender sua própria língua, pois o espaço visual de comunicação é gestual. O problema em estudo é a busca de apoio, na teoria e na prática, a fim de que a sociedade se abra para as diferenças como algo natural e produtivo. Essa pesquisa é bibliográfica, de natureza qualitativa e de caráter dedutivo, que consiste na análise e discussão do problema. O trabalho fundamenta-se na argumentação de Carvalho, Lopes, Machado, Oliveira, Viana e outros. Entre as principais dificuldades, foi constatada a ausência de preparo desses profissionais para o mercado de trabalho; pois, em sua formação estudantil, não encontraram instituições capazes de oferecer oportunidades de crescimento e capacitação profissional. Portanto, acredita-se que na medida em que as organizações empresariais promovem a possibilidade de participação dos mesmos nos locais de trabalho, são respeitados seus direitos e caminha-se em direção à inclusão.

Palavras-chave: Surdos. Mercado de trabalho. Inclusão.

ABSTRACT: This article addresses the inclusion of people with disabilities, especially the deaf. It shows the achievements of these citizens and the main difficulties faced by them when entering the job market. This production was developed with the aim of understanding that the person with disabilities can develop the same capacities and have the same potentials as others, as long as they are welcomed by the family and meet their needs, adapting them within the school institution; thus, it will be stimulated to carry out the activities and functions that have been proposed to it. It is necessary to promote their accessibility. This community, over the years, has been conquering its space by

¹ Pós-Graduada em Língua Portuguesa e em Administração Educacional pela Universidade Salgado de Oliveira – Rio de Janeiro (RJ). Graduada em Letras Português pela Universidade Federal de Goiás – UFG.

E-mail: keitegb@gmail.com

² Pós-Graduado em Docência Universitária e Inclusão, Psicopedagogia e Educação Infantil, Faculdade de Anicuns, Goiás. Especialização em Docência do Ensino Superior (Faculdade Apogeu/Brasília, DF). Graduado em Pedagogia, Faculdade de Anicuns, Goiás. E-mail: reginaldo.delima@hotmail.com

³ Doutoranda e Mestre em Ciências da Educação pela Universidade UDS. Pós-Graduada em História do Brasil e Região, Psicopedagogia, Educação Infantil, Alfabetização e Letramento, Educação Inclusiva com Ênfase no Atendimento Educacional Especializado (AEE), Língua Brasileira de Sinais com Ênfase no Bilinguismo, Neuropedagogia Aplicada à Educação, Faculdade Brasileira de Educação e Cultura (FABEC), Brasil. Graduada em História e Pedagogia pela Faculdade de Anicuns. Graduanda Letras-Libras pela Faculdade Estácio de Sá. Orcid: <https://orcid.org/0000-003-1811-624X>. E-mail: soniamaria2014525@gmail.com

continuing in the spirit of struggle, demonstrating, through generations, that it has in its identity and culture the right to learn its own language, since the visual space of communication is gestural. The problem under study is the search for support, both in theory and in practice, so that society is open to differences as something natural and productive. This research is bibliographic, qualitative and deductive in nature, which consists of analyzing and discussing the problem. The work is based on the arguments of Carvalho, Lopes, Machado, Oliveira, Viana and others. Among the main difficulties, there was a lack of preparation of these professionals for the job market; because, in their student education, they did not find institutions capable of offering opportunities for growth and professional training. Therefore, it is believed that to the extent that business organizations promote the possibility of their participation in the workplace, their rights are respected and progress is being made towards inclusion.

Keywords: Deaf. Labor market. Inclusion.

RESUMEN: Este artículo aborda la inclusión de personas con discapacidad, especialmente los sordos. Muestra los logros de estos ciudadanos y las principales dificultades a las que se enfrentan a la hora de incorporarse al mercado laboral. Esta producción se desarrolló con el objetivo de entender que la persona con discapacidad puede desarrollar las mismas capacidades y tener las mismas potencialidades que las demás, siempre que sea acogida por la familia y satisfaga sus necesidades, adaptándolas dentro de la institución escolar; así, se estimulará a realizar las actividades y funciones que se le hayan propuesto. Es necesario promover su accesibilidad. Esta comunidad, a lo largo de los años, ha ido conquistando su espacio continuando en el espíritu de lucha, demostrando, a través de generaciones, que tiene en su identidad y cultura el derecho a aprender su propio idioma, ya que el espacio visual de comunicación es gestural. El problema que se estudia es la búsqueda de apoyos, tanto en la teoría como en la práctica, para que la sociedad se abra a las diferencias como algo natural y productivo. Esta investigación es de carácter bibliográfico, cualitativo y deductivo, que consiste en analizar y discutir el problema. El trabajo se basa en los argumentos de Carvalho, Lopes, Machado, Oliveira, Viana y otros. Entre las principales dificultades, estaba la falta de preparación de estos profesionales para el mercado laboral; porque, en la formación de sus estudiantes, no encontraron instituciones capaces de ofrecer oportunidades de crecimiento y formación profesional. Por ello, se cree que en la medida en que las organizaciones empresariales promuevan la posibilidad de su participación en el lugar de trabajo, se respetan sus derechos y se avanza hacia la inclusión.

Palabras clave: Sordo. Mercado de trabajo. Inclusión.

INTRODUÇÃO

Em pleno século XXI, as pessoas surdas lutam por seus direitos e pelo acesso ao emprego, pois são vítimas de condutas preconceituosas, praticadas pela sociedade atual, por não assimilar a Libras como língua oficial de comunicação e nem promover melhorias em busca de recursos para se capacitar ao trabalho. O presente estudo tem o propósito de conhecer os desafios e as dificuldades que elas enfrentam em seus trabalhos. Esses problemas são vivenciados não somente pelos surdos, mas também pelos pais que os acompanham integralmente em prol de seu desenvolvimento.

A capacitação deles para o mercado de trabalho inicia a partir do momento que se relacionam com os colegas, recebem informações diversas, participam de decisões, emitem opiniões, influenciam e são influenciados. Assim, a instituição tem decisão importante nesse processo, porque será a estimuladora.

As escolas tanto públicas quanto particulares precisam incluir os surdos em salas de aula regulares, para ter um ensino semelhante aos demais. Infelizmente, não há profissionais capacitados para receber esses educandos com igualdade, pois os mesmos, às vezes, nem conseguem professores de apoio. São poucas as instituições que possuem tradutores

intérpretes, com domínio da Língua de Sinais, o que compromete muito o desenvolvimento do aluno com deficiência, pois a escola como instituição formadora acaba não contribuindo para o ingresso desse indivíduo no mercado de trabalho.

O surdo e o ouvinte têm que fazer parte da construção de uma sociedade inclusiva, que garanta a igualdade de direitos e valorize as diferenças humanas, visto que sua língua materna é a Libras, legalmente conhecida com a “Língua Brasileira de Sinais”. Essa língua foi instituída nacionalmente no Brasil através da Lei Federal nº 10.436, de 24 de abril de 2002, reconhecendo-a como meio legal de comunicação e expressão.

A contribuição de uma escola eficiente no quesito ensino é fundamental para a formação e o desenvolvimento do surdo na empresa. Ao analisarmos essa situação e comparar com a realidade de um indivíduo normal, um ser ouvinte e falante, observa-se que alguns têm boa formação e preparo, no entanto não obtêm sucesso no campo profissional.

Este trabalho discute a inclusão e o acesso do surdo no mercado de trabalho, que sofre preconceito e vivencia discriminação diariamente por seus colegas ditos “normais” no ambiente de trabalho. São indivíduos ouvintes que precisam adaptar e adequar ao processo de capacitação para aprender e respeitar sua cultura linguística, conhecida como Língua Brasileira de Sinais. Dessa forma, a surdez é uma deficiência que exclui a pessoa do processo estudantil e empresarial, por não haver as tecnologias assistivas, ou seja, recursos de acessibilidade de plataformas virtuais de aprendizagem para o atendimento e adaptações de espaços-visual para os surdos e também profissionais formados e qualificados como intérpretes no acompanhamento desse profissional ao desenvolvimento de seu cargo e função dentro da empresa. Com o amparo das leis de cota e disputa política por respeito a seus direitos, estão caminhando, mesmo que gradativamente, em direção à inclusão social.

INCLUSÃO DE SURDOS NO BRASIL

A educação das pessoas com deficiência é aprovada recentemente em escolas bilíngues para surdos, uma reivindicação antiga e para os que não compreendem sua proposta, representa o “retorno das ditas escolas especiais”. Havia terapias direcionadas aos surdos para que fossem instigados a conhecer os sinais e a prática era de oralismo. Esse tipo de cuidado pouco a pouco foi deixando de existir e deu-se início ao ensino para todos, sem que houvesse distinções de raça, cor ou deficiência e, para que a educação inclusiva fosse consolidada. Ocorreram várias etapas, principalmente, a superação de preconceitos por parte até dos próprios pais que, muitas vezes, escondiam seus filhos que tinham algum tipo de deficiência e não queriam que a sociedade soubesse.

Com isso, os pais deram a oportunidade para que eles convivessem em ambiente escolar de ensino regular e se socializassem, a fim de que pudessem ser incluídos no ambiente educacional, o qual ofertava alternadamente o AEE (Atendimento Educacional Especializado), destinado a atender as necessidades do educando. Segundo a Constituição Federal de 1988, inciso III, do art. 208, visa a integração dele em todas as áreas da sociedade, principalmente, no direito à educação, através de uma educação inclusiva, como forma de assegurar o possível direito de aprendizagem, interação e profissionalismo.

Na sala de atendimento ao aluno surdo são previstos dois professores qualificados, um que tenha pleno domínio em Libras, e outro da Língua Portuguesa na modalidade escrita. Brasil (2017) apresenta alguns fatores direcionados ao trabalho do AEE (Atendimento Educacional Especializado), por exemplo, o planejamento didático implica o uso de propostas visuais e de referência que colaborem no aprendizado dos conteúdos curriculares; o ideal é que o professor tenha plena facilidade na Língua Brasileira de Sinais para ministrar aulas em

diferentes modalidades; o planejamento deve ser desenvolvido coletivamente pelos professores de Libras, da classe comum e pelos professores da Libras também é uma língua oficial. Esse aluno precisa ser avaliado de forma contínua para que se perceba seu desenvolvimento.

Segundo Silva (2015, p. 21):

No currículo há o conflito na compreensão do papel da escola, em uma sociedade fragmentada do ponto de vista racial, étnico e linguístico. É preciso assumir uma perspectiva sociolinguística e antropológica na educação dos surdos dentro da instituição escolar, considerando a condição bilíngue do aluno surdo.

Educando surdo tem a opção de aceitar ou não a matriz curricular, no caso a Língua Portuguesa como método de estudo, sem desconsiderar sua língua materna. É necessário que os pais matriculem seu filho em uma escola de ensino regular e que seu direito à inclusão seja garantido por lei, mas que nem às vezes é requerido ao educando um tradutor de intérprete.

A educação bilíngue significa dois instrumentos de comunicação, a língua de sinais é considerada a primeira, deve ser aprendida o mais cedo possível. O português como Língua Portuguesa, de preferência, em sua modalidade escrita, deve ser o segundo idioma aprendido pelo surdo. “A educação bilíngue é o ensino e aprendizagem de duas línguas (sinais e português), essa política pública deve ser a base para o desenvolvimento do educando surdo” (LOPES, 2017, p. 67). Quando a educação é de qualidade, ele tem como lutar por uma profissionalização e um trabalho digno de seu mérito.

De acordo com Carvalho (2016, p. 105):

As adaptações curriculares devem ser entendidas como mais um instrumento que possibilita maiores níveis de individualização do processo ensino-aprendizagem escolares, particularmente importante para alunos que apresentam necessidades educacionais especiais.

Uma escola que propõe trabalhar a inclusão precisa estar aberta a um novo olhar diante das dificuldades e desafios que irão surgir, visto que há uma diversidade no processo de ensino-aprendizagem de todos os envolvidos nessa proposta coletiva, voltada para uma educação inclusiva. Machado (2018, p. 72-73) frisa que

O processo de integração/inclusão, que vê como positiva a inserção do aluno na escola regular, o faz fundamentado na ideia de aproximá-lo das pessoas “normais” e também porque julga os surdos como capazes de acompanhar os ouvintes e de se desenvolverem como eles. Entretanto, os surdos que frequentam a escola regular, na maioria dos casos, apresentam dificuldades linguísticas que, além de complicar o trabalho do professor, acarretam o fracasso escolar (repetência e desistência/evasão).

Todas as escolas no Brasil, públicas ou privadas, que “trabalham com a Inclusão” ou não, precisam ter o Projeto Político Pedagógico (PPP), para atender às diversas necessidades e ensinar a todos. A partir da Declaração de Salamanca, a conferência foi organizada pelo governo da Espanha, em Salamanca, no ano de 1994. Podemos mudar nossa forma de ver e de pensar a partir das reflexões que foram discutidas e propostas.

Segundo o IBGE, veja a relação entre deficiências e deficientes no Brasil:

DEFICIÊNCIAS	DEFICIENTES NO BRASIL
Deficiência Mental	2.617.025
Surdez	9.717.318
Deficiências Motoras	13.273.969
Deficientes Visuais	35.791.488

Tabela 1: Relação entre deficiências e deficientes no Brasil

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2015.

A inclusão social é importante, deve começar no âmbito familiar e, em seguida, na fase da escolarização, para que a pessoa com deficiência sintam-se adaptada em relação suas necessidades. A inclusão na empresa exige outras ações, que se diferenciam da formação da pessoa com deficiência cuja educação fomente instrumentos culturais para romper com preconceitos a sua volta. Segundo a Declaração de Salamanca, no Art. 19, as políticas públicas não levam em consideração as diversidades que impedem o indivíduo surdo de socializar e trabalhar no meio onde vive.

Para Strobel (2018, p. 24):

Cultura surda é o jeito de o sujeito surdo entender o mundo e de modificá-lo a fim de torná-lo acessível e habitável, ajustando-o com as suas percepções visuais, que contribuam para a definição das identidades surdas e das almas das comunidades surdas. Isso significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos do povo surdo.

A autora ressalta o papel do surdo em ter contato com sua cultura como instrumento facilitador da aprendizagem, ajudando assim no seu desenvolvimento cognitivo. A inclusão é um direito de respeitar e reconhecer o direito do próximo, através do respeito às diferenças e acolhimento da pessoa como ser único que possui particularidades e limitações tanto para uma escola como para uma empresa.

O SURDO NO MERCADO DE TRABALHO

Os surdos são contratados para trabalhar conforme o quadro de funcionários, simplesmente para cumprir a Lei de Cotas para contratação de Deficientes, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, sem mínima capacitação no exercício do atendimento ao usuário (VIANA, 2020). A inclusão deles no trabalho é algo preocupante nas instituições, pois não basta empregá-los, é preciso lhes oferecer condições para que executem suas tarefas dignamente, com auxílio e apoio da intérprete.

Oliveira (2020, p. 1) afirma que,

Mesmo com algumas habilidades reduzidas, deve-se apoiar a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho. Elas podem apresentar potenciais e desenvolver um talento tanto quanto os indivíduos que não são considerados deficientes.

Podemos presenciar surdos em ônibus coletivos, vendendo panfletos que o alfabeto datilológico ou alfabeto manual é a denominação referente ao alfabeto em LIBRAS, como forma de ter um sustento, já que dificilmente vemos trabalhar em empresas, principalmente quando atingem “uma idade em que o mercado de trabalho já começa a desvalorizar e são forçados a trabalhar informalmente” (VIANA, 2020, p. 62).

Segundo Oliveira (2020), em nossa sociedade, vemos como é difícil a inclusão deles no mercado de trabalho; quando não há uma qualificação, a dificuldade é ainda maior. Muitas pessoas, com alguma deficiência, procuram uma vaga de trabalho, mas têm que recorrer à Lei de Cotas e quando são inseridas não são vistas como um sujeito com qualidades; apenas observam a deficiência. É necessário enxergar o surdo como um cidadão capaz de aprender qualquer função, basta haver uma qualificação, um treinamento adequado para que atue bem.

A comunicação é de fundamental importância para o desenvolvimento da empresa. É preciso que o gestor administrativo arque com os funcionários para que façam cursos e tenham conhecimento em Libras; assim, o surdo se sentirá à vontade e poderá interagir com a equipe de trabalho. O Departamento de Recursos Humanos deve ser mais atuante, atento e parceiro nessa situação de interlocução.

Não adianta saber as instruções e regras sobre a Lei de Cotas se elas não são obedecidas, isso constitui discriminação e faz com que o deficiente se sinta humilhado. Essa deficiência não deve ser vista como limitação e incapacidade. Quando consegue um emprego, esse indivíduo se sente amedrontado por causa das relações interpessoais e acaba não entendendo o dinamismo do espaço organizacional. Por exemplo, os cargos ocupados por eles são sempre direcionados à mão de obra braçal, fazendo com que os mesmos se sintam inferiores, pois não consideram sua intelectualidade. Embora, “os resultados demonstraram que: 40% das empresas consideraram o surdo como melhor que o trabalhador ouvinte quanto à rapidez e 60% relatou não perceber diferença entre o desempenho de surdos e ouvintes”. (IBGE, CENSO DEMOGRÁFICO, 2015).

Atualmente, mesmo com o reconhecimento da língua de sinais, ainda encontramos pessoas que desconhecem essa comunicação; acreditam que são simples gestos para indicarem algo que gostariam de expressar. No mercado de trabalho, muitos ainda se referem ao trabalhador surdo de maneira pejorativa como mudinho, por não compreender a sua deficiência e menos ainda sua comunicação; isso dificulta ainda mais a comunicação segundo Viana (2020).

Conforme Jesus (2019), a inclusão deve se iniciar no âmbito familiar, pois sendo aceita, a pessoa com algum tipo de deficiência pode minimizar as limitações que poderão existir em sua vida. A sociedade pode mudar seu conceito a respeito da pessoa com deficiência, acolhendo-a, incentivando-a, valorizando suas ações positivas, pois apesar de ela ser limitada na oralidade, tem potencial e pode até ser uma profissional que sobressaia às ditas “normais”.

Para Damásio (2015, p. 61):

A família deve oferecer apoio e incentivo desde a infância, proporcionando o contato em Libras desde os primeiros anos de vida, evitando assim que se desenvolva o quadro de déficit cognitivo vivido atualmente por tantos surdos. A comunicação não pode ser o grande entrave do desenvolvimento cognitivo da criança, porque se isso for superado, principalmente com o contato com a língua materna dos surdos, teremos cidadãos conscientes, ativos e atuantes no mercado de trabalho e na sociedade. A Libras, Língua Brasileira de Sinais, possibilita o desenvolvimento linguístico, social e intelectual daquele que a utiliza enquanto instrumento comunicativo, favorecendo seu acesso ao conhecimento cultural e científico, bem como a integração no grupo social ao qual pertence.

Diante das situações apresentadas, a falta de racionalidade não deve ser empecilho para se contratar surdos. Eles só precisam de apoio e qualificação para mostrar do que são capazes, pois têm habilidades e competências como qualquer outro indivíduo. O essencial é que ofereçam oportunidade e qualificação, preparando o surdo para atuar de maneira competitiva no trabalho.

De acordo com Borges, Bello e Leite (2012, p. 101), “o surdo é eficiente no local de trabalho e alcança desempenho muitas vezes melhor do que o parceiro sem problema de surdez”. Para isso, é preciso que haja interação para demonstrar suas habilidades no serviço. Na maioria das vezes, os portadores de necessidades especiais demonstram ser mais empenhados. Através da sua disposição, eles se sentem mais motivados, capazes e felizes tanto no trabalho como na vida pessoal.

Além da reabilitação profissional, deveria haver também algumas oficinas ou a possibilidade de funcionários estarem em contato com a Libras para que a inclusão seja humanizada no ambiente de trabalho. O Decreto nº 129/1991 (BRASIL) promulgou a Convenção nº 159 da OIT sobre a reabilitação profissional no serviço e a convivência entre pessoas com surdez.

A Lei nº 8.213, de julho de 1991, segundo BRASIL, em seu Art. 93, obriga as entidades da administração pública e do setor privado com cem ou mais funcionários, a preencher de 2% a 5% das vagas em cargos destinados a indivíduos com deficiências habilitadas. “Segundo o Ministério do Trabalho, quase 80 mil cidadãos surdos têm carteiras assinadas, no Brasil, considerada a segunda deficiência com maior índice de empregabilidade no país” (IBGE, CENSO DEMOGRÁFICO, 2015). A surdez afeta cerca de 10 milhões de cidadãos, não são apenas os idosos que sofrem, mas pessoas de todas as idades.

Há muita rejeição e discriminação em relação ao surdo no ambiente de trabalho. Para que ele desempenhe seus serviços com qualidade, é preciso que o administrador faça suas readaptações e adote as tecnologias assistivas. Caso não atenda a essas exigências, a instituição pode ser multada, em caso de reincidência, a multa é aplicada novamente, com acréscimo do valor de 50%.

A inclusão é o melhor caminho; é preciso que os companheiros de trabalho não vejam o colega surdo como impossibilitado devido a deficiência, precisam interagir com ele, oferecendo acolhimento, elevando sua autoestima, considerando-o capaz como qualquer outro membro da equipe. Portanto, é importante realizar a conscientização entre grupos que executam suas tarefas administrativas, para que tenham curiosidade em aprender a comunicação em Libras e possam estabelecer uma comunicação melhor.

METODOLOGIA

A pesquisa é bibliográfica tem como fundamentação teórica as discussões embasadas no desafio para a inclusão de surdos no mercado de trabalho a partir de Carvalho (2016), Damásio (2015), Dutra (2015), Jesus (2019), Oliveira (2020), bem como Lopes (2017), Machado (2018), Viana (2020), Borges, Bello e Leite (2012) além de Pimenta (2014), Russo (2020), Silva (2015), Strobel (2018) entre outras referências, voltado para as conquistas e principais dificuldades enfrentadas pelos surdos ao se inserir no mercado de trabalho.

A escolarização e a profissionalização do surdo precisam ser baseadas na inclusão, conforme as leis que dão direitos a sua inserção no mercado de trabalho. Para a construção do trabalho, foram realizadas pesquisas bibliográficas com o método dedutivo a partir de debates e seminários.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A oferta de vaga no mercado de trabalho é muita e há pouca concorrência entre candidatos na disputa por um cargo. Segundo as informações do IBGE, 63,1% da população encontra-se empregada. A lei de cotas aponta que sobram vagas para pessoas com deficiência, visto que muitas empresas as contratam espontaneamente. Para manter essa significativa realidade sobre a atuação da inclusão no mercado de trabalho, criou-se a Lei 8.213/91 que determina a firmas com mais de 100 funcionários o preenchimento de 2% a 5% de seus postos de trabalho com pessoas deficientes ou reabilitadas nas seguintes proporções:

- até 200 empregados: 2% de pessoas deficientes ou reabilitadas;
- de 201 a 500 empregados: 3%;
- de 501 a 1.000 empregados: 4%.
- de 1.001 em diante: 5%.

Essa lei os beneficiou um pouco, mas ainda há muito a ser reivindicado. A maioria delas cumpre à lei por protocolos legais e sabendo da importância do ato da inclusão, pois muitas instituições acreditam que as pessoas com deficiência têm conhecimento, habilidades e competências para administrar determinadas atividades necessárias.

“Dados do Sistema Nacional de Emprego (SINE) apontam que em todo o Brasil foram disponibilizadas, no ano passado, 36.837 vagas voltadas para esses cidadãos, mas apenas 7.206 foram preenchidas” (RUSSO, 2020, p. 1). Conforme citado pelo autor, 30% dos analfabetos são pessoas com deficiência, o que engloba 7 milhões de indivíduos que não usufruem da linguagem verbal, que é pertinente para a prática social. Segundo Oliveira (2020, p. 1):

Na maioria das vezes, as pessoas com deficiência demonstram ser capazes de executar as mesmas tarefas dos demais colaboradores da empresa. Devido esse fato, eles se sentem mais motivados, capazes e felizes, tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal. A inserção e a retenção de portadores de necessidades especiais no mercado regular de trabalho dependem basicamente de três providências: preparo do portador; educação do empregador; disposição de boas políticas públicas, ou seja, no enfrentamento das dificuldades na identificação e recrutamento de mão-de-obra qualificada, as empresas deverão implementar programas de educação e treinamento aos portadores de necessidades especiais.

A FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos, 2011), apresenta vários fatores positivos às empresas com a contratação de pessoas surdas, pois é um investimento que apresenta alguns pontos positivos para o patrão, como:

- aumento da concentração no ambiente de trabalho;
- valorização do emprego pelo surdo devido a dificuldade de inserção na empresa;
- descoberta de talentos desconhecidos e potenciais diversificados;
- enriquecimento do grupo funcional.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no ano de 2015, assalariados com algum nível de surdez totalizavam 79.389 pessoas nas diversas atividades profissionais. Eles representavam 22,28% do total de 356.345 mil pessoas trabalhadoras com

deficiência no país. Porém, o número de surdos empregatícios é de menos de 1%, comparado à população de surdos no Brasil, segundo o Censo de 2015, realizado pelo IBGE, era de 9,7 milhões (BRASIL, 2017).

Entre as profissões com maior número de trabalhadores surdos estão: auxiliar de escritório, com 6.898 empregados; seguida por alimentador de linha de produção (5.341); assistente administrativo (4.205); faxineiro (3.815); repositor de mercadoria (2.473); almoxarife (1.878); trabalhador de serviços de limpeza, conservação de áreas públicas (1.314) e operador de máquinas fixas em geral (872). Em outras profissões de níveis mais elevados, o número de surdos é menor: atuando como engenheiros aeronáuticos; são 39 pessoas nessa atividade; advogados, 55; engenheiros agrônomos, 72; cirurgiões dentistas, 21. (BRASIL, 2017). De acordo com Viana (2020, p. 157):

Para que a inclusão do surdo no trabalho aconteça plenamente, o caminho a ser percorrido necessita de mudanças de paradigmas. Isso porque as empresas precisam desenvolver ações que visem a adaptação e/ou modificações do seu ambiente físico, funcional, social e atitudinal. Por fim, a admissão de pessoas com deficiência, entre elas as pessoas surdas, não implica apenas cumprir o que uma lei determina, mas requer várias mudanças, entre elas, as atitudes das pessoas que irão empregá-las e, também, daqueles que farão parte do seu convívio no ambiente de trabalho

Para oportunidades de trabalho, “o surdo é escolhido por não necessitar de adaptações físicas nos ambientes estruturais das empresas, porém esbarramos na questão da língua, que vem a ser fundamental no sucesso do desempenho de suas funções laborais” (OLIVEIRA, 2020, p. 94). Podemos citar a experiência bem-sucedida que uma instituição em São Paulo fez, ao incluir um surdo no quadro de funcionários, para dar início a um projeto que tinham em mente; abriram as portas para a inclusão de deficientes auditivos, desde que o primeiro desafio fosse vencido, o que consistiria em ensinar LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) à equipe que iria trabalhar com ele; isso confirmaria sua competência e teria a garantia de que o projeto traria sucesso. E acertaram no alvo. A verdade é que essa empresa se abriu ao novo e apostou na comunicação entre o surdo e os ouvintes que são a maioria (OLIVEIRA, 2020). Vale ressaltar que a instituição provou que é possível romper a barreira que separa pessoas com deficiência, no mercado de trabalho, de serem produtivas e exercerem sua cidadania.

Dutra (2015, p. 30), em seu trabalho, descreve a declaração de Pimenta (2014, p. 24), autor surdo brasileiro que ressalta:

A surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior que ser ouvinte, é apenas ser diferente. Se considerarmos que surdos não são “ouvintes com defeito”, mas pessoas diferentes, estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um “jeito ouvinte de ser” e um “jeito surdo de ser”, que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição.

Os surdos percebem seu cotidiano de forma diferenciada dos ouvintes, através de uma experiência visual e o uso de sinais. Os sinais são antes de tudo imagens e a leitura labial significa o diálogo e a informação entre o ouvinte. Por isso, reconhecer o surdo em todas as suas potencialidades é fundamental e essencial para a sua formação. A inclusão é considerada como processo social no qual contribui para o desenvolvimento de uma nova sociedade, através de transformações humanizadas, inseridas em ambientes físicos e na mentalidade de pessoas críticas e do próprio surdo/deficiente auditivo passivo.

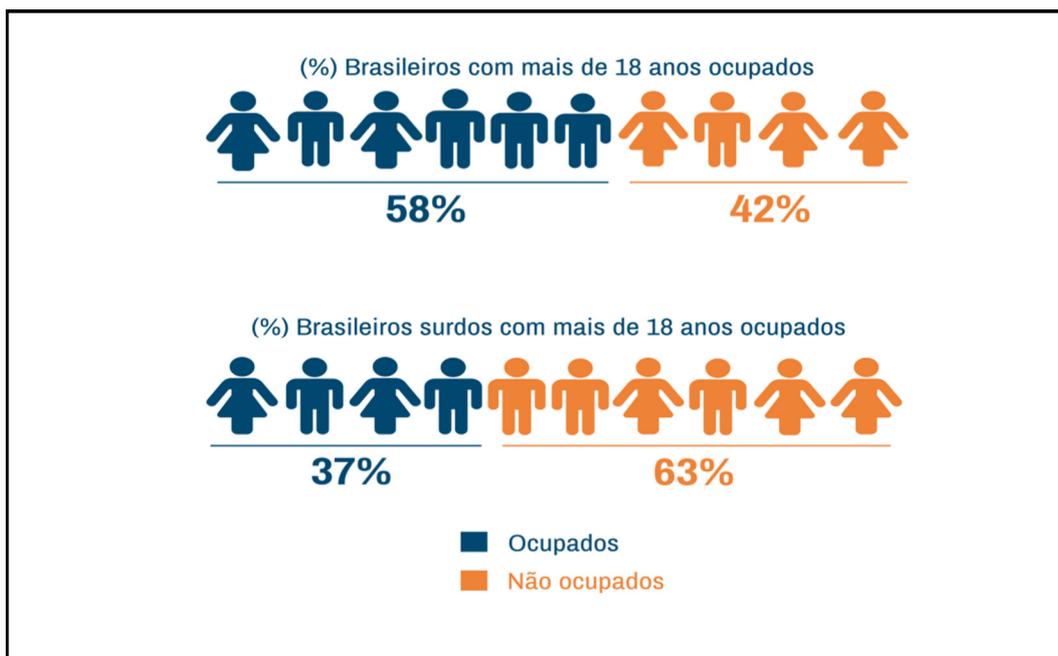


Figura 1: Dados de brasileiros surdos que estão distantes do mercado de trabalho.

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2015.

De acordo com Censo Demográfico (2015), o Brasil tem 10,7 milhões de pessoas surdas, apenas 37% delas estão inseridas no mercado de trabalho, segundo dados da pesquisa do Instituto Locomotiva, apresentados na 2ª Semana de Acessibilidade Surda (SAS), em São Paulo. Em comparação, esse número é de 58% entre a população geral, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

“Além do emprego, os surdos também encontram obstáculos na educação: segundo a pesquisa, 32% das pessoas surdas não têm nenhum grau de escolaridade e, na população em geral, esse número é de apenas 8%” (OLIVEIRA, 2020, p. 100). Da mesma forma, entre os brasileiros portadores desse tipo de deficiência, somente 7% concluiu o ensino superior, enquanto a média geral é o dobro: 14%. Segundo relatos ouvidos durante a pesquisa, muitos deles não conseguem concluir a graduação por causa da falta de intérpretes nas universidades.

Portanto, são inúmeros os desafios a serem superados pelo profissional surdo, por exemplo, a busca por uma oportunidade de emprego nas empresas, visto que ainda existe inflexibilidade e resistência por parte do empregador. Entre o ato de falar, agir e praticar determinada ação existe uma grande diferença; isso faz com que o indivíduo especial sofra quando se relaciona com pessoas cujas atitudes são irracionais. As empresas que possuem pessoas com surdez demonstram possuir boa vontade, mas o mercado de trabalho existente é bastante limitado. Observa-se ainda que muito pouco tem sido feito em prol dos surdos no que se refere à profissionalização e à educação, em seus diversos níveis, envolvendo o Estado, o MEC, as próprias instituições de ensino e até mesmo o bom senso do dono da empresa e de toda a equipe de trabalho.

Percebe-se que as pessoas com deficiência se desenvolvem de acordo com a sociedade, mas no mercado de trabalho se deparam com muitas dificuldades, como a falta de qualificação profissional e o preconceito, mesmo tendo o apoio de muitas entidades. Enfim, em consideração a outros processos de promoção em prol dos surdos, acredita-se que na medida em que as organizações adquirem desempenhos satisfatórios, através de uma política socioassistencial com participação e atuação na empresa, certamente ampliam seus direitos e caminham em direção à inclusão social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante a pesquisa realizada, podemos concluir que a sociedade está cada vez mais se conscientizando que a pessoa com deficiência precisa de oportunidade para se inserir no mercado de trabalho, mas isso depende de um conjunto de ações e incentivos, como estímulo da família, acompanhamento multidisciplinar por parte da escola e empresas que realmente se importem com a capacitação desses profissionais, não porque precisam cumprir cotas, mas que busquem no deficiente o desenvolvimento de seu potencial, disponibilizando ferramentas que facilitem desempenhar suas funções como qualquer profissional na empresa, que sejam tratados com respeito e reconhecidos pelo seu desempenho.

Percebemos que os deficientes apoiados pela família tiveram mais chances de se inserir no mercado de trabalho, pois se sentiram capazes de lidar com os desafios que lhes foram impostos e, à medida que conseguiram superá-los, sentiram-se fortalecidos com os resultados conquistados.

A escola também é uma chave fundamental no processo de desenvolvimento da pessoa com deficiência, pois essa influencia na construção de relações sociais, psíquicas, emocionais e cognitivas, dando suporte na personalidade desse cidadão que irá contribuir com a sociedade laborativa. No caso específico dos surdos, em relação ao mercado de trabalho, permanece por parte das empresas a preferência por surdos oralizados, a língua de sinais ainda é vista como não sendo necessária na comunicação com os mesmos, visto que a comunidade surda é minoria, não encaram a necessidade de adequar funcionários treinados em Libras ou intérpretes para orientar o serviço desses profissionais.

Enfim, entendemos que não é a deficiência física que impede a pessoa de trabalhar e produzir, mas a aceitação que a maioria das pessoas ainda não possui de que a diversidade vem contribuir para mudar paradigmas que consideramos “normais”. Diante de desafios e obstáculos que vão surgindo, ao empregar uma pessoa com deficiência, a empresa muda a visão de que todos são homogêneos profissionalmente, passa a encarar o ser humano como único, sendo necessários relacionamentos mais cooperativos e humanizados. Portanto, a inclusão é o caminho, pois a educação inclusiva é um processo contínuo e dinâmico, que implica a participação de todos os envolvidos, inclusive do próprio educando. Para isso, é preciso de políticas públicas com o olhar voltado à diversidade desse cidadão, visto que a educação é a base de tudo na sociedade.

REFERÊNCIAS

BORGES, L.; BELLO, R.; LEITE, S. **O deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. Revista Cl. Méd. Biol., Salvador, v.1, n. 1, p. 99-104, nov. 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

_____. **Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991**. Disponível em: <http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>. Acesso em: 26 out. 2020.

_____. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília,

DF, 25 abr. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/2002/L10436L.htm. Acesso em: 26 out. 2020. _____ . Secretaria de Educação Especial. **Atendimento Educacional Especializado: Pessoa com surdez**. Brasília: MEC/SEESP/SEED, 2017.

CARVALHO, Rosita Edler. **Escola Inclusiva: a reorganização do trabalho pedagógico**. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2016.

CENSO DEMOGRÁFICO 2015. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

DAMÁSIO, M. F. **Educação escolar de pessoas com surdez: uma proposta inclusiva**. Campinas: Tese de Doutorado, 2015.

DUTRA, F. S. **Serviço Social no campo da surdez: desafios e perspectivas de atuação profissional**. Monografia. (Curso de Graduação em Serviço Social). Universidade Estadual de Ponta Grossa, 2015.

FENEIS – FEDERAÇÃO NACIONAL DE EDUCAÇÃO E INTEGRAÇÃO DOS SURDOS. **Projeto escola pública integral bilíngue** (libras e português-escrito). Brasília, 26 de setembro de 2011. Disponível em: <http://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2013/06/projeto_escola-bil%C3%8Dngue-feneis.pdf>. Acesso em: 26 out. 2020.

JESUS, Lisiane Nunes de. **Inclusão do deficiente auditivo: Alicerce - família, escola e sociedade**. Rio de Janeiro: E-papers, 2019.

LOPES, Maura Corcini. **Surdez & Educação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

MACHADO, P. C. **A Política Educacional de integração/inclusão: um olhar do egresso surdo**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2018.

OLIVEIRA, T.F. **Inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/articles/1126/1/inclusao-de-pessoas-comnecessidades-especiais-no-mercado-de-trabalho/pagina1.html>>. Acesso em: 26 out. 2020. PIMENTA, N. **Libras para ouvintes: manual do professor – (apostila)**. Rio de Janeiro, 2014.

RUSSO, L. **Responsabilidade social**. Disponível em: <http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_print.php?id=669>. Acesso em: 26 out. 2020.

SILVA, Marília da Piedade Marinho. **A construção de sentidos na escrita do aluno surdo**. São Paulo: Plexus, 2015.

STROBEL, K. L. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. 1. ed. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2018.

VIANA, Alvaneu dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. Rio de Janeiro, Tese de Mestrado, 2020.