FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS SOCIAIS DO LESTE DE MINAS
FADILESTE

SAMUEL HENRICK LEMOS DE MEDEIROS

DIFICULDADE DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRAFICA

REDUTO
2021

SAMUEL HENRICK LEMOS DE MEDEIROS

DIFICULDADE DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRÃFICA

Trabalho de Curso apresentado à Faculdade de Direito e Ciências Sociais do Leste de Minas - FADILESTE como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Leandro Soares Von Randow

REDUTO
2021

DIFICULDADE DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO BIBLIOGRAFICA

Samuel Henrick Lemos de Medeiros

RESUMO

Ao longo dos anos os grupos de pessoas buscam seu lugar na sociedade e uma equiparação de direitos sem qualquer distinção, seja por raça, etnias, crença, sexo ou qualquer outro, todos querem ser vistos e respeitados como um ser humano "normal", bem como ter carreira profissionalizante. Os surdos são respaldados por leis, mas ainda assim não possuem a plena inclusão de que tanto se fala. Trata-se de uma revisão bibliográfica, no qual o objetivo é expor as dificuldades que são encontradas em toda trajetória do surdo no mercado de trabalho, desde a contratação, até o dia a dia exercendo sua função na empresa. Conclui-se que mesmo com a existência de leis, é necessária uma fiscalização maior para o cumprimento de tais. Muitos avanços existiram, mas essa comunidade ainda não possui a visibilidade que almejam para obter o reconhecimento devido. Problemas como a falta de oportunidades e o pouco número de pessoas que conheçam e consigam se comunicar através da Libras precisam ser solucionados, possibilitando o aumento da permanência do surdo no trabalho.

Palavras-chave: Surdos no Brasil. Surdos no mercado de trabalho. Leis sobre os surdos.

ABSTRACT

Over the years groups of people search for their place in the society as well as an equivalence of rights with no distinction. May that distinction be regarding race, ethnicity, beliefs, gender or any other factor, everyone wants be seen and respected as a "standard" human being, as well as they want to have a professional career. Even though deaf people are supported by laws, they are not fully included in society. This paper is a bibliographic review which the objective is to present the difficulties found in the journey of deaf people in the job markets, from their hiring to the daily assignments they have in the company. In conclusion, however that are laws, it is necessary to supervise if these laws are actually being fulfilled. There has been many achievements but this community still has not have the visibility they want in order to get the recognition they should have. Issues as the lack of opportunities and the small number of people who know how and are able to communicate through Libras (Lingua Brasileira de Sinais) need to be solved. That way, there can be an increase of the continuity of deaf people at work.

Keywords: Deaf people in Brazil. Deaf people in the job markets. Laws about deaf people.

INTRODUÇÃO

De acordo com o Ministério da Saúde (2017), surdez é o nome dado à impossibilidade ou dificuldade de ouvir. É possível classificar essa impossibilidade de ouvir em 5 tipos: ligeira, média, severa, profunda ou cofose que é a ausência total de som. Pode ser reversível ou não e pode também ser provocada por diversas causas.

O art. 5º do Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 intitula o surdo como aquele que possui: "[...] Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um

decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz".[1] (BRASIL, 2004, p. s.n.).

Conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010), no Brasil, os surdos constituem 5,1% da população ou aproximadamente 9,7 milhões de brasileiros. Todas as pessoas com deficiência, exceto grande parte dos surdos, usam a língua portuguesa, fonética, falada. Eles precisam de uma adaptação à linguística da Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Ao longo dos anos, os grupos de pessoas buscam seu lugar na sociedade e uma equiparação de direitos sem qualquer distinção, seja por raça, etnias, crença, sexo ou qualquer outro, todos querem ser vistos e respeitados como um ser humano "normal", bem como ter carreira profissionalizante.

Sabe-se que uma das fontes da vida digna é o trabalho, sem ele é impossível auferir uma renda que possa gerar confortos, estabilidade emocional e respeito social. Mas nem todos conseguem atingir essa expectativa, nem todos conseguem entrar e ao menos ter a chance de competir no mercado.

Segundo o Ministério da Educação (2005), o problema da inacessibilidade do deficiente auditivo no mercado de trabalho tem início na educação, pois é possível notar uma defasagem no número de crianças e adolescentes surdos nas salas de aula, isso se dá por diversos motivos, dentre eles inadequação do espaço local, estrutura curricular ou metodologia inadequada. No ano de 2003, dos mais de 406 mil indivíduos em idade escolar, somente 56 mil (13%) cursavam a educação básica, 2 mil cursavam o ensino médio e apenas 300 estavam nas universidades.

Quando a contratação é feita, nem sempre é pelo motivo de inclusão ou pela oportunidade de mostrar o trabalho e suas habilidades, como qualquer outra pessoa capaz e apta para trabalhar. Muitas vezes, ou na maioria delas, a contratação é apenas para cumprir a lei e evitar eventuais problemas futuros.

Mesmo com a existência de leis e legislações que regulamentam e garantem os direitos dos deficientes auditivos no mercado de trabalho, não existe de fato uma inclusão desse indivíduo na empresa quando ele é contratado. Isso deixa de ser benéfico para ambas as partes, pois o empregado deixa de se desenvolver como pessoa e de evoluir na sua carreira profissional, e a empresa não recebe a contribuição que poderia receber, atrasando o crescimento da organização e fortalecimento das equipes de trabalho (ZALASIK; BUDDE, 2021).

Segundo Zalasik e Budde (2021), muitas empresas, movidas pelo capitalismo não cumprem ou tentam burlar essas leis que abordam os direitos dos deficientes auditivos, contratando pessoas que não trabalham realmente e estão na empresa somente quando existe a fiscalização, ou então contratam os indivíduos que julgam necessitar que menos mudanças sejam realizadas, prejudicando assim, grande parte dessa população que necessita se comunicar pela Língua Brasileira de Sinais.

Sendo assim, esta falsa inclusão, apenas gera mais desconfortos e exclusão, pois por não haver como se comunicar com outros funcionários e com superiores, se

[1] Supressão nossa.

sentem excluídos ou até mesmo trazem para si, a imagem de um mau funcionário, que não consegue exercer a função de maneira correta, não pelo erro estar atrelado à falta de capacitação, mas sim como consequência da falta de comunicação.

Então, as pessoas com deficiência auditiva devem ser vistas igualmente ao restante da sociedade, e no mercado de trabalho, desde o que se espera do trabalhador, como a dedicação, o profissionalismo, o compromisso com a missão e política da organização, ou seja, atributos necessários para todo o empregado, dando assim, a oportunidade de mostrar seu potencial e se desenvolver mesmo com todas as limitações (EVANGELISTA; SOUZA; TOZZO, 2014).

Portanto, essa temática traz a luz um problema decorrente na sociedade e que dia após dia tem crescido, sem que haja um efetivo amparo governamental e fiscal para que essas pessoas de fato possam alcançar a tal vida digna presente na Constituição Federal Brasileira.

Diante do contexto apresentado, esse estudo pretende responder a seguinte questão norteadora: Quais são as dificuldades do surdo em ingressar e se manter no mercado de trabalho?

Desta maneira, este estudo terá como objetivo expor as dificuldades que são encontradas em toda trajetória do surdo no mercado de trabalho, desde a contratação, até o dia a dia exercendo sua função na empresa.

Esse estudo se justifica visto que, apesar da existência de órgãos, leis e diretrizes que regulamentam e dão suporte aos indivíduos com deficiência auditiva, muitos direitos não têm sido seguidos e o mercado de trabalho ainda não possui o suporte que deveria, evidenciando a dificuldade de acesso dessas pessoas a um emprego, como visto nos dados apresentados anteriormente. Sendo assim, a exposição das condições vividas por essa população, podem gerar questionamentos evidenciando a necessidade de melhoria no cumprimento das diretrizes e leis que fortalecem a necessidade de assistência e inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho.

1 METODOLOGIA

Trata-se de uma revisão bibliográfica, qualitativa com abordagem descritiva, onde foi realizada a busca de artigos científicos, publicados nos últimos 15 anos. De acordo com Lakatos e Marconi (2010), a revisão bibliográfica é a base que sustenta qualquer pesquisa científica, desta forma, a revisão bibliográfica é indispensável para a delimitação do problema em um projeto de pesquisa e para obter uma ideia precisa sobre o estado atual dos conhecimentos sobre um tema, sobre suas lacunas e sobre a contribuição da investigação para o desenvolvimento do conhecimento.

Foi realizada uma busca de artigos científicos publicado na Scientific Electronic Library Online (SCIELO), artigos acadêmicos no Google Scholar e Leis, Portarias e Decretos no portal da Legislação, presente no site do Planalto.

Inicialmente, a pesquisa foi identificada através dos descritores surdos no Brasil, surdos no mercado de trabalho, e leis sobre os surdos, com a busca de textos disponíveis na íntegra, nos idiomas português.

Foram encontrados estudos de 42 artigos, os quais foram analisados e aplicados os critérios de inclusão e exclusão, resultando em 31 artigos, que foram utilizados para elaborar a revisão bibliográfica. Os artigos selecionados referentes ao tema foram lidos na íntegra, sendo analisado o grau de concordância dos pesquisadores com relação ao problema de estudo.

Os resultados serão apresentados de acordo com as categorias de análise originadas da pesquisa bibliográfica com características pertinentes apresentadas pelos autores frente ao tema pesquisado.

Na categoria 1, as leis e diretrizes para os surdos no mercado de trabalho.

Na categoria 2, o acesso e permanência do surdo no mercado de trabalho.

Na categoria 3, o comportamento da sociedade mediante aos surdos.

Na categoria 4, as vantagens de um trabalhador surdo.

2 RESULTADO E DISCUSSÃO

Vejamos, agora, desenvolvimentos sobre o resultado e a discussão.

2.1. As leis e diretrizes para os surdos no mercado de trabalho

Ao longo dos anos, a comunidade surda pode contar com muitos ganhos quando se trata dos seus direitos, e mesmo não sendo o suficiente para a real inclusão no mercado de trabalho, tem ajudado a trajetória desses indivíduos para o reconhecimento devido.

De acordo com a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu art 4º dispõe que assim como as demais pessoas, os indivíduos com necessidades especiais têm direito a igualdade de oportunidades e não devem sofrer nenhum tipo de discriminação.[2]

Ainda nesta Lei nº 13.146, no capítulo II, artigo 8º está escrito que:

> É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à

[2] Legislação conforme: BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm.

> previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 2015, p. s.n.).

De acordo com Viana (2010), são indispensáveis o exercício profissional e o acesso ao salário, pois eles são os meios que vão possibilitar acesso aos direitos vistos como essenciais da cidadania, tais como alimentação, saúde, moradia, educação, lazer, dentre vários outros.

Os surdos são amparados por algumas leis que representam e resguardamos seus direitos, sendo duas as de maior contribuição. São elas: Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; no art 5º, § 2º é assegurado o direito de inscrição e 20% das vagas oferecidas em concurso público em cargos que sejam compatíveis com a deficiência portada.[3]

A Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991, estabelece, em seu art. 93, que:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados.....2%; II - de 201 a 500.....3%; III - de 501 a 1.000.....4%; IV - de 1.001 em diante. .....5%. (BRASIL, 1991, p. s.n.).

Outra Lei que pode beneficiar o surdo no Brasil é a Lei nº 12.435 de 6 de julho de 2011 que alterou a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993 em seu art. 2º, alínea “e”, garante o benefício de um salário mínimo a pessoa com deficiência ou que seja idoso, que comprove não possuir meios de prover a própria manutenção ou que não sejam providos por terceiros da família.[4]

Para que seja efetuada a manutenção social, a comunicação é essencial, hoje, os surdos se comunicam através da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), e essa

---

[3] Legislação conforme: 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm.

[4] Legislação conforme: BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm.

língua só foi efetivada e reconhecida como meio legal de comunicação e expressão em 24 de abril de 2002, através da Lei nº 10.436.[5]

Então, somente através do Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005, foram regulamentadas a Lei nº 10.436 que dispõe sobre a inserção da Libras como disciplina curricular obrigatória em todos os cursos de formação de professores e para educação especial, fonoaudiologia, pedagogia e letras, se expandindo posteriormente para os demais cursos de licenciatura e regulamentação da profissão de interprete com a execução de prioridade para surdos.

A Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, porém de acordo com Tanaka e Manzini (2005) apud (2021) até a organização pública não exerce seu papel constitucional corretamente quando se trata de acessibilidade, ainda existem dificuldades nos meios de transporte e barreiras arquitetônicas nas vias públicas, principalmente no que se referem às calçadas, estacionamento de veículos, placas de sinalização e semáforos.[6]

De acordo com Ana Paula Saffe Mendes (2020), a partir do ano 2019, com a mudança na presidência, os surdos ganharam uma visibilidade maior devido a inclusão da Libras em discursos governamentais e também pela presença de uma figura pública importante dando apoio a essa comunidade, fazendo com que esse grupo de pessoas fossem vistos e lembrados, fortalecendo sua voz e as suas necessidades.

Em 03 de agosto de 2021 foi sancionada a Lei nº 14.191, que altera a Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 que dispõe sobre a modalidade de educação bilíngue de surdos e expõe no art. 60 que:

> Art. 60-A. Entende-se por educação bilíngue de surdos, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida em Língua Brasileira de Sinais (Libras), como primeira língua, e em português escrito, como segunda língua, em escolas bilíngues de surdos, classes bilíngues de surdos, escolas comuns ou em polos de educação bilíngue de surdos, para educandos surdos, surdo- cegos, com deficiência auditiva sinalizantes, surdos com altas habilidades ou superdotação ou com outras deficiências associadas, optantes pela modalidade de educação bilíngue de surdos. (BRASIL, 2021, p. s.n.).

A preocupação para que a sociedade se torne mais justa e igualitária tem crescido nos últimos anos, mas para que seja realmente satisfatória, é preciso que ocorra uma inclusão real das pessoas que são excluídas socialmente (JORGE; SALIBA, 2021).

---

[5] Legislação conforme: BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm.

[6] Legislação conforme: BRASIL. **A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm.

Então, visto que apesar da existência de Leis, Decretos e Diretrizes que favorecem os surdos no mercado de trabalho, ainda encontram dificuldades que fazem com que ainda não seja ideal, trazendo a necessidade de discussão do tópico seguinte, que vai tratar do acesso e permanência do surdo no mercado de trabalho, expondo as dificuldades e barreiras encontradas por essa comunidade em consonância com estudos e pesquisas que abordam esse contexto.

2.2 O acesso e permanência do surdo no mercado de trabalho

Segundo Leila Santos Mesquita (2017), nota-se, hoje, que a quantidade de surdos inseridos no mercado de trabalho é muito pequena. Este problema tem início na educação, que muitas vezes não apresenta meios para que esse indivíduo consiga um entendimento claro e eficaz dos conteúdos existentes tanto na formação básica, quanto na profissional, e isso se dá por causa do pouco conhecimento da população brasileira sobre a Língua Brasileira de Sinais.

Conforme Franceli Fernanda Gularte Avangelista; Talita Fernanda Cerri de Souza e Cristiane Regina Tozzo (2014), pouco conhecimento da linguagem dos surdos, ou seja, da Libras reflete de maneira negativa também quando os surdos são inseridos no mercado de trabalho, pois são encontradas barreiras para que o trabalho seja de fato satisfatório para a pessoa surda.

Em um estudo realizado por Graef (2006), foi possível observar que muitas empresas de fato se preocupam com a inserção do surdo em seu registro de funcionários, e surpreendentemente, o motivo não é apenas pela legislação, mas sim pela responsabilidade social em incluir esse indivíduo.

Dito isto, o baixo número de indivíduos surdos inseridos no mercado de trabalho causa dúvidas. Se existe uma preocupação em incluir essas pessoas, os meios de trabalho deveriam ser mais acessíveis, pois a dificuldade não está ligada somente ao ingresso no trabalho, mas também na permanência (DELGADO, 2012).

A comunidade surda, não consegue achar meios facilitadores de ingressar e se manter no mercado de trabalho, as poucas oportunidades existentes, são em sua maioria, para vagas em que o uso do intelecto não é necessário. Para se manter no trabalho, o quesito comunicação é o que torna tudo extremamente difícil, não é possível entender e consequentemente, não é possível fazer (SILVA, 2021).

Então, diante disso, podem surgir questionamentos sobre as funções em que os surdos em sua maior parte executam, pois existe ainda, uma distância grande entre o que se deseja e o que realmente estão fazendo, o que traz à tona a falta de incentivos para que o surdo possa se qualificar e também a falta de oportunidades, para que possa demostrar a sua capacidade (GRAEF, 2006).

O IV Seminário Eniac (2014) expõe que existe uma dificuldade do surdo em construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral, e todos esses fatores, juntamente com os cargos serem voltados para a mão de obra operária, faz com que seja crescente o pensamento de incapacidade intelectual do surdo quando comparado a um ouvinte.

Então, de acordo com Borges et al. (2020) com tantos fatores dificultadores, o índice de pessoas surdas trabalhando não pode ser significativo, se levar em conta trabalhos que não sejam voltados para a mão de obra, o número é menor ainda. O ideal ainda não é o que se exerce.

Dito isto, é necessário ainda trazer à tona o próximo tópico que dispõe sobre o comportamento da sociedade mediante aos surdos, expondo conceitos e experiencias que fortalecem o pensamento de não inclusão e necessidade de melhoria e mudança no olhar da sociedade a respeito dos surdos no Brasil dentro e fora das empresas.

2.3 O comportamento da sociedade mediante aos surdos

No convívio social, os surdos são vistos como pessoas especiais incapazes de exercer funções e atividades como qualquer outra pessoa. No exercício do labor não é diferente, essa ótica causa um pré-conceito sobre a classe sem que possam demonstrar sua capacidade e força no exercício do trabalho.

Toda pessoa deficiente, almeja um nível de satisfação profissional similar ao resto da população, porém, segundo Viana (2010), a palavra deficiência já possui em prefixo de negação no que é o quesito principal que se espera para a inclusão social, que é a eficiência.

Segundo Camila Jorge e Graciane Rafisa Saliba (2021), existem diversas maneiras em que a sociedade enxerga o surdo, e na maior parte das vezes, essa imagem que é criada não é real. Seja uma visão de pena ou de preconceito, o tratamento que a maioria das pessoas dão a essa comunidade em sua generalidade são prejudiciais.

Mascarenhas (2016, p. s.n.) alega que:

> A sociedade, por sua vez, registrou reiteradamente tratamentos excludentes. A pessoa surda fora considerada como não merecedora da condição de pessoa, não usufruindo o entorno social com as outras pessoas, e foi, outrossim, negligenciada, tendo tolhido seus direitos.

Conforme Jorge e Saliba (2021), os surdos são tratados na maior parte das vezes como “pobres coitados” que ao serem contratados, esse ato é visto como um favor que a empresa fez, causando uma visão positiva para a empresa perante a sociedade e dando a ela uma reputação positiva pelo feito de caridade, não visando o profissional que esse indivíduo é.

Além disso, segundo Bittencourt et al. (2011) até mesmo no momento da correção ou demissão por negligenciado funcionário, por motivos de justa causa ou não, tem um peso maior perante a sociedade, a empresa de herói se torna vilã por demitir um portador de necessidades especiais, ainda que o motivo seja por uma falha grave cometida pelo mesmo. Ou seja, não são vistos como pessoas capazes de acertar e também errar como os outros trabalhadores.

Para os trabalhadores ouvintes, existe uma cobrança desigual quando comparado com funcionário surdo. Já o surdo, alega existir uma falta de preparo da sociedade para a inclusão e a discriminação no mercado de trabalho é sentida por todos (GONÇALVES et al., 2013).

Em um relato citado por Antunes, Arcari e Purificação (2020), um surdo expõe as dificuldades vivenciadas por ele no ingresso ao mercado de trabalho, onde refere o preconceito como sendo uma das maiores barreiras, o que o fez enxergar como saída somente o trabalho autônomo, onde recebe a ajuda apenas de sua mãe e esposa. Impedindo assim, o seu crescimento e desenvolvimento total.

Visto que a sociedade enxerga o surdo de maneira distorcida e errônea, é preciso discutir também o próximo tópico que vai expor as vantagens de um trabalhador surdo, e com isso, desmistificar o conceito e a visão que a população tem sobre essa comunidade e que de acordo com os autores seguintes possui muito potencial de trabalho e comprometimento.

2.4. As vantagens de um trabalhador surdo

Atualmente o que a sociedade visa é ter vantagem, seja um funcionário, patrão ou cliente, o esperado é ganhar algo com as ações que se executam. Infelizmente, em algumas situações as pessoas não conseguem enxergar o que vão ganhar e acabam deixando de lado algo importante que poderia trazer muitos benefícios e lucro. Isso ocorre quando falamos da inclusão de pessoas surdas.

Quando surge o assunto inclusão social, logo pensamos que os únicos beneficiários são simplesmente os profissionais reabilitados ou portadores de alguma necessidade, porém produzem um resultado que se traduz em maior produtividade e bem-estar para as pessoas, no caso de um ambiente de trabalho, e benefícios para a sociedade como um todo (GONÇALVES et al., 2013).

Grande parcela da população brasileira é vista como bons trabalhadores, e inclusos nesta estatística estão os surdos, que quase sempre são considerados exemplo e motivação para os outros funcionários (VASCONCELOS, 2010).

No estudo de Graef (2006), são vistos como satisfatório o desempenho obtido pelo surdo nas empresas quando se trata de absenteísmo, ao comprometimento, ao cumprimento dos modos de produção e também no quesito motivação em relação aos funcionários ouvintes; concordando com o exposto, a pesquisa realizada por Vasconcelos (2010), expõe que a visão que se tem desse individuo é de possuir mais compromisso e maior poder de concentração que os demais na empresa.

De acordo com Luciana Borges; Rafaella Bello; Sarah Leite e Roberto Paulo Correia de Araújo (2002), outro fator de extrema importância é o índice de acidentes no trabalho, que é muito menor para os surdos do que para os demais funcionários. A distração do surdo é bem pequena durante o trabalho, já os demais trabalhadores permitem em sua maioria que as conversas paralelas e outras distrações tirem o seu foco, possibilitando que acidentes e erros ocorram mais frequentemente.

É correto afirmar que alguns cargos são de maior dificuldade para o surdo, pois exigem muita comunicação e a Libras ainda não tem sua total inclusão na sociedade. Porém, em cargos que exigem outros tipos de expertise se encaixam muito bem, como por exemplo cargos de controle financeiro, estoque, linha de produção que exige uma maior concentração, logística de transportes, dentre outras funções (SOUZA, 2020).

Segundo Gonçalves et al. (2013, p. 5):

> Levando em consideração também que lidar com a pessoa com deficiência como trabalhador traz a possibilidade de conhecê-lo como consumidor e aprender a lidar com a diversidade traz para a empresa a possibilidade de ver novas oportunidades no seu negócio, além de prepará-la para demandas de diferentes universos que enfrentará.

Sendo assim, de acordo com Baalbaki et al. (2020) o correto é que se conheça a realidade vivida pelo surdo para que seja entendida e reconhecida sua grandeza de excelência e esforço no que realizam, pode-se dizer que seu serviço possui na maior parte das vezes de fato uma qualidade real e satisfatória, porém pouco conhecida.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se que a muitos anos os surdos tem lutado por seus direitos e pela real inclusão, e mesmo com a existência de leis, é necessária uma fiscalização maior para o cumprimento de tais. Muitos avanços existiram, mas essa comunidade ainda não possui a visibilidade que almejam e merecem para obter o reconhecimento devido.

Como a vida profissional tem início na educação, é necessário que exista um envolvimento e comprometimento das escolas e juntamente com ela, o apoio das famílias, pois a escola exerce um papel de ensino e alfabetização, mas também possui a função de construir uma sociedade justa e igualitária que juntamente com os princípios e valores ensinados pelas famílias, podem gerar uma sociedade em que a inclusão está sempre presente.

A comunidade surda então, não consegue achar meios facilitadores de ingressar e se manter no mercado de trabalho, as poucas oportunidades existentes, são em sua maioria, para vagas em que o uso do intelecto não é necessário o que faz com que o surdo se sinta excluído e rejeitado.

Para se manter no trabalho, o quesito comunicação é o que torna tudo extremamente difícil, não é possível entender, então consequentemente não é possível fazer, pois a comunicação é a base para o entendimento de qualquer coisa que se precise realizar.

Tendo em vista que é possível obter um bom desempenho do trabalhador surdo, o que realmente está escasso é a falta de oportunidades, o que evidencia também a necessidade de aumento no número de pessoas que conheçam e consigam se comunicar através da Libras, possibilitando a permanência do surdo no trabalho pelo fato da inclusão que gera uma melhoria na comunicação.

Frente ao exposto, nota-se a necessidade de mudar a perspectiva com relação à comunidade surda frente a sociedade para que possam enxergar as vantagens que possuem, ganhando assim, credibilidade para disputar cargos importantes em empresas, uma vez que determinados cargos exigem qualidades que este empregado detém.

Para as empresas, é sugerido inserir o mundo dos surdos para os demais funcionários, aproximando as vivencias; o ensino da Libras é fundamental para a melhoria na comunicação e consequentemente na interação social entre todos os funcionários. É preciso também, exercer a realização de campanhas de inclusão dentro e fora das empresas, com a finalidade de informar as pessoas que as diferenças são menores que as semelhanças que existem entre os ouvintes e os surdos.

É possível também, desenvolver ações de inclusão e promoção da diversidade, tais como, o uso da iluminação onde existe um sinal sonoro, ou seja, utilizar mais da comunicação visual juntamente com os sons, para que o surdo sinta que existe ali uma facilidade maior na comunicação que pode ser igual para todos, porém de maneiras diversas, com mecanismos diversos.

As empresas podem também utilizar das tecnologias de acessibilidade que já estão presentes em alguns sites atualmente; tecnologias essas que permitem ao surdo o acesso a tradução em libras das informações presentes online, o que permitirá que o surdo tenha autonomia e poderá também trabalhar em funções que envolvem a computação, funções mais voltadas para a parte administrativa da empresa.

Tentar fazer com que o surdo de fato se sinta parte da empresa faz com que a rotatividade desses funcionários seja menor, auxiliando a empresa a executar corretamente as obrigações legais de ter uma pessoa surda em sua lista de trabalhadores. Se a empresa não dispõe de um ambiente em que o surdo possa se sentir bem, em algum momento a rotatividade vai acabar por falta de pessoas se candidatando ao trabalho nessa empresa e assim, o cumprimento da Lei passa a não ser algo viável.

Para o funcionário surdo, é preciso ter a iniciativa de tentar uma comunicação, já que muitas vezes as outras pessoas não tentam por falta de conhecimento da língua; e também, dividir a visão de mundo que tem e se abrir para as possibilidades e maneiras de compreender o outro e de ser compreendido dentro do ambiente da empresa, podendo até ensinar um pouco da linguagem e da sua vivencia para que exista algo em comum entre o surdo e o ouvinte, facilitando o convívio e a comunicação.

A Libras por sua vez, precisa ser um quesito essencial na busca por empregos no mercado de trabalho, mais ainda do que como é hoje a Língua Inglesa, que tem o seu espaço como diferencial nos currículos. A Libras precisa adquirir seu espaço como insubstituível e indispensável, para que a acessibilidade seja eficaz tanto no contato com trabalhadores quanto no atendimento de pessoas surdas.

A Língua Brasileira de Sinais precisa também, ser ensinada em todos os cursos de ensino superior, principalmente se para executar aquela profissão for necessário o contato com o publico. O ensino da Libras precisa ser mais acessível a toda a população, e também é necessário que seja menos rígido para se conseguir lecionar e atuar na área da tradução dessa linguagem, visto que o número de pessoas envolvidas nesta área é bem pequeno.

Nesses termos, é possível afirmar que muitas mudanças precisam ser realizadas, e mais do que isso, os surdos precisam ser vistos e suas necessidades devem ser entendidas e supridas, criando uma teia de ações que facilitem a vida social e profissional da pessoa surda e a torne digna de realizar as atividades básicas necessárias para qualquer cidadão brasileiro, como está previsto na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

IV SEMINÁRIO ENIAC, 2012, Guarulhos. Caleidoscópio. **Guarulhos: Eniac,** 2014. 4 v. Disponível em: https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/91/96. Acesso em: 12 jun. 2021.

ANTUNES, Maria de Fátima Nunes; ARCARI, Inedio; PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo. Reflexão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho. **Educação, Psicologia e Interfaces,** Mato Grosso do Sul, v. 4, n. 3, p. 1-11, ago. 2020.

BAALBAKI, Angela Corrêa Ferreira, et al.. Algumas considerações sobre surdos no mercado de trabalho: uma experiencia sobre língua e segurança. **Eletrônica de Extensão**, [s.l], v. 17, n. 36, p. 2-21, 2020.

BITTENCOURT, Zélia Zilda Lourenço de Camargo; FRANÇOZO, Maria de Fátima de Campos; MONTEIRO, Claudia Rodrigues; FRANCISCO, Débora Durante. Surdez, redes sociais e proteção social. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.L.], v. 16, n. 1, p. 769-776, 2011. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232011000700007. Acesso em: 12 jun. 2021.

BORGES, Luciana; BELLO, Rafaella; LEITE, Sarah; ARAUJO, Roberto Paulo Correia de. O deficiente auditivo e o mercado de trabalho. **Ciências Médicas e Biológicas,** Salvador, v. 1, n. 1, p. 99-104, nov. 2002.

BORGES, Rosângela Lopes; ALMEIDA, Jones Reis de; SIQUEIRA, Tainá de Sousa; FERNANDES SOBRINHO, Marcos. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Educação Artes e Inclusão**, Goias, v. 16, n. 1, p. 193-215, jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.191, de 3 de agosto de 2021.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a modalidade de educação bilíngue de surdos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Lei/L14191.htm. Acesso em: 8 jun. 2021.

_____. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

_____. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 14 jun. 2021.

_____. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

_____. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993.** Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

_____. **Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 jun. 2021.

_____. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 11 jun. 2021

_____. **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. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

BRASIL. **Ministério da saúde.** Surdez. 2017. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/surdez-3/. Acesso em: 11 mai. 2021.

BRASIL, **Ministério da Educação (MEC).** 2005. Dados sobre número de deficientes auditivos no Brasil. Disponível em: http://portal.mec.gov.br//seesp/index.php?option=content&tash=view&id=1638&FlagNotícias= 1&Itemedid=1754. Acesso em: 11 mai. 2021.

DELGADO, Tânia Alexandra Ferreira. Surdez e participação no mercado de trabalho. 2012. 103 f. **Dissertação** (Mestrado em Gestão da Saúde), Universidade Nova de Lisboa, Lisboa, 2012.

EVANGELISTA, Franceli Fernanda Gularte; SOUZA, Talita Fernanda Cerri de; TOZZO, Profa. Ms. Cristiane Regina. A inclusão do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional. **Revista Ensaios & Diálogos,** Rio Claro, v.7, n. 7, p. 49-57, janeiro de 2014.

GONÇALVES, Fabio Nascimento; ABDO, Dioskely; FARIA, Edilene; ALVARES, Joedna; RODRIGUES, Lorhanny; AZEVEDO, Pedro Henrique; CARVALHO, Wanessa. A inclusão social dos surdos no contexto das organizações empresariais. **Revista Eletrônica de Educação da Uniaraguaia,** Goiania, v. 2, n. 1, p. 12-33, 2013.

GRAEF, Talita Diane. A relação do surdo com o mercado de Trabalho. **Revista Conexão Uepg,** Ponta Grossa, v. 2, n. 1, p. 23-28, 2006.

JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Rafisa. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de Inclusão. **Revista Direitos Culturais,** v. 16, n. 38, p. 159-174, 16 maio 2021. Revista Direitos Culturais. Disponível em: http://dx.doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326. Acesso em: 5 jun. 2021.

MASCARENHAS, Cícero Nascimento. Um estudo sobre o direito das pessoas surdas de estarem em sociedade: a convergência dos princípios da solidariedade e da igualdade. 2016. 62 f. **Monografia** (Especialização em Direito), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2016.

MENDES, Ana Paula Saffe. Gêneros digitais e o uso da libras no instagram: a participação da comunidade surda na campanha de 2018. **Philologus**, Rio de Janeiro, v. 26, n. 76, p. 332-347, abr. 2020.

SILVA, Deise Souza da. Surdez e mercado de trabalho: a escolha profissional dos surdos. 2021. 15 f. **TCC (Graduação em Curso de Libras)** Instituto Federal da Paraíba, Patos, 2021.

SOUZA, Rosemeri Bernieri de. Interpretação jurídica para língua de sinais: repensando as dimensões históricas, sociológica, políticas e de formação profissional. **Cadernos de Tradução,** [S.L.], v. 40, n. 2, p. 252-281, 19 maio 2020. Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Disponível em: http://dx.doi.org/10.5007/2175-7968.2020v40n2p252. Acesso em: 9 jun. 2021

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, mar. 2010.

VIANA, Alvanei dos Santos. A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas. 2010. 140f. **Dissertação** (Mestrado em administração), Universidade do Grande Rio – "Profº. José de Souza Herdy", Rio de Janeiro, 2010.

ZALASIK Letícia; BUDDE Cristiane. REPI – **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão, UFRR**, Boa Vista, v. 2, p. 1-21, 2021.EISSN:2675-3294- Disponível em: https://revista.ufrr.br/re. Acesso em: 8 jun. 2021.