

DESAFIOS DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO DE PESSOAS SURDAS: AS EMPRESAS ESTÃO PREPARADAS?

LEONARDO KARINI LEITZKE; ISABEL TERESINHA DUTRA SOARES

Universidade Federal de Pelotas – leonardokarini@gmail.com

Universidade Federal de Pelotas - isa.teresinha@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

A pesquisa que tenho desenvolvido como aluno da graduação em Administração na Universidade Federal de Pelotas, é acerca dos desafios encontrados na inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho. O objetivo geral desse resumo é identificar autores que discutem a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho e se as empresas estão preparadas para recebê-las. A pesquisa se justifica porque nos últimos tempos isso vem se modificando, visto que tal tema tem sido abordado por mais autores e que já existem programas de inclusão social, que buscam capacitar as pessoas com deficiências, existindo também a Lei de Cotas.

A inserção dos surdos é feita através de leis específicas, que legitimam o direito de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tal como a Lei nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990, que obriga a reserva de 20% das vagas em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) que determina que as empresas que possuem 100 (cem) ou mais funcionários retenham de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência.

Os surdos contam também com o apoio de políticas governamentais, implantadas pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), órgão tecnicamente ligado ao Ministério da Educação (MEC) que tem como foco a formação social, humana e intelectual da pessoa surda, bem como a sua inserção no mercado de trabalho.

A surdez, conforme SALES et.al (2010) é caracterizada como a diminuição ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons, variando de graus e níveis na seguinte forma:

de 0 a 25 db – surdez normal
de 25 a 40 db – surdez leve
de 41 a 55 db - surdez moderada;
de 56 a 70 db - surdez acentuada;
de 71 a 90 db - surdez severa;
acima de 91 db - surdez profunda; anacusia.

CAMPOS (2014, p. 48), define o sujeito surdo como:

[...] aquele 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.

Assim o sujeito surdo é aquele que possui toda a capacidade de aprender e se desenvolver, por isso a necessidade de se respeitar sua particularidade linguística e cultural.

Conforme SOARES (1999) e BUENO (1993), durante muitos anos o surdo foi visto como incapaz de aprender a ler e a escrever. Ao serem privados da alfabetização e da instrução, foram forçados a fazer trabalhos que não exigiam qualificação, “vivendo sozinhos muitas vezes à beira da miséria, considerados pela lei e pela sociedade como pouco mais do que imbecis – a sorte dos surdos era evidentemente medonha.” (SACKS, 1989, p. 27).

O preconceito levou os surdos ao fracasso escolar, impossibilitando a aquisição da sua língua materna, da sua qualificação profissional, da construção da sua identidade e constituição da sua cidadania.

Embora existam leis, o preconceito ainda é visível e muitas empresas o usam como argumento (desculpas) como: a pouca escolaridade dos surdos, a falta de cursos específicos de capacitação e a grande dificuldade que os surdos têm de se comunicar com os ouvintes.

2. METODOLOGIA

Este trabalho é uma pesquisa realizada em trabalhos acadêmicos, trata-se, portanto, de uma pesquisa bibliográfica. Para a coleta de dados foram utilizadas fontes como Google Acadêmico, Periódicos CAPES e o *website* da BDTD - Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações. Por exemplo, na BDTD, inserindo as palavras-chave: “surdo” e “empresa”, em teses foram encontradas 4 ocorrências, sendo a principal LARA (2012). Em dissertações, limitando entre 2009 até 2019, foram encontradas 9 ocorrências. As principais dissertações foram de SALES (2010), SENA (2011), NOGUEIRA (2014), CAMPOS (2014), PASTORE (2000), SOARES (1999), BUENO (1993) e SACKS (1998).

Investi em leituras sobre a temática, para o desenvolvimento dessa pesquisa. Nesse trabalho, apresento como foco de análise a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, por meio da lei de cotas e de discussões acerca dos desafios das pessoas surdas frente à atitude das empresas na inclusão de surdos. Propõe-se uma reflexão sobre como as empresas encaram as políticas públicas de inclusão, as quais possibilitam o ingresso e a permanência da pessoa surda no mercado de trabalho.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diante do mundo capitalista e globalizado no qual vivemos é que acontece a inserção do surdo no mercado de trabalho formal. Tendo sua representação assegurada, após a aprovação das Leis nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990, que garante o direito de pessoas com deficiência de participar de concurso público tendo o direito assegurado de 20% das vagas, “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras” (PASTORE, 2000, p. 47); e a Lei 8.213 de 24 de Junho de 1991 (Lei de Cotas), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitado, entre 2 a 5% junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários, 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% |

As empresas que não respeitarem essa lei correm o risco de serem multadas, pois existem fiscalizações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio de auditores-fiscais (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99). Quanto ao valor das multas, esse varia de acordo com o número de funcionários que a empresa mantém e o número de pessoas com deficiência que ela deixa de contratar.

Assim diante deste quadro, muitas empresas contratam surdos para evitarem multas, mesmo com baixa escolaridade e sem qualificação para o cargo ofertado. Outro órgão que apoia a contratação e a permanência de surdos no mercado de trabalho é o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), que contribui de

forma expressiva na formação, capacitação e inserção da pessoa surda no mercado formal de trabalho.

Segundo LARA (2012), a inserção das pessoas com deficiência está abaixo do que se considera ideal.

[...] os dados levantados pelo IBGE e pela RAIS, demonstram que as pessoas com deficiência estão aquém do ideal processo de inclusão social previsto pela legislação. As práticas desenvolvidas nas empresas, em termos de inserção das pessoas com deficiência no emprego, estão muito aquém daqueles ideais e necessárias às pessoas deficientes ou surdas desenvolverem seu potencial, suas capacidades, suas habilidades e obterem as mesmas oportunidades. Como foi possível observar, tanto as pessoas com nível elevado de escolaridade e altamente preparados para o mercado de emprego, quanto aquelas com baixa escolaridade sofrem com falta de colocação, principalmente, porque as organizações não sabem, ou não estão preparadas para lidarem com as pessoas com deficiência. (LARA, p.179, 2012)

As empresas deveriam permitir que as pessoas com deficiência ou surdas quando empregadas, tenham a chance de progredir. Para que isso ocorra as mesmas deveriam promover a sua capacitação profissional, assim como uma estrutura física apropriada, e um bom relacionamento entre os surdos e os demais funcionários, para que eles possam continuar na empresa e crescer com ela.

LARA irá argumentar que a “[...] não disseminação da LIBRAS no ambiente de trabalho como facilitadora da comunicação e a falta de intérpretes de LIBRAS em eventos que exijam a sua participação”. Vão servir como dificultadores das atividades profissionais dos surdos.

Conforme SENA (2011), a grande dificuldade da inserção do surdo no mercado de trabalho é a comunicação.

Percebe-se que as empresas não estão preocupadas com as demandas levantadas pelos surdos de que a comunicação ainda é muito difícil, e as condições para participarem das reuniões, cursos e palestras ainda são precárias, uma vez que dependem sempre de alguém que se disponha a explicar o conteúdo exposto no evento. (SENA, p. 90, 2011)

As empresas deveriam perceber que os sujeitos surdos são usuários de uma outra língua (LIBRAS), assim as mudanças deveriam ser atitudinais. Dessa forma as empresas estariam realmente incluindo o surdo no mercado de trabalho. Para NOGUEIRA (2014) a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho é muito importante para sua autonomia e interação com a sociedade.

4. CONCLUSÕES

Apesar das leis que obrigam a contratação de pessoas surdas no mercado formal de trabalho as vagas nem sempre são preenchidas e isso se deve a diversos fatores como o baixo nível de escolaridade, a dificuldade de comunicação, a falta de capacitação e o próprio preconceito.

Uma empresa inclusiva seria aquela que realmente acredita no valor da diversidade humana, que contempla as diferenças individuais, que efetua mudanças em suas práticas administrativas, que faz adaptações no seu ambiente para que tal ambiente se torne inclusivo.

Assim quando as empresas se mostram dispostas a contratarem pessoas surdas para compor seu quadro de funcionários estão mais do que cumprindo uma lei, uma obrigação, elas estão promovendo o respeito às diferenças e todos necessitamos aprender a conviver com as diferenças, pois só assim estaremos nos desenvolvendo plenamente, tendo uma consciência ética e tornando-nos socialmente responsáveis.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Lei nº 8.213/91, de 24 de julho de 1991.
_____. Ministério do Emprego e do Trabalho. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. **Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea**. Brasília: TEMSIT/DSST, 1999.
- BDTD - **Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações**. Acessado em 26 ago 2019. Disponível em <<http://bdtb.ibict.br/vufind/>>
- BUENO, J.G.S. Educação Especial Brasileira: **Integração/Segregação do Aluno Diferente**. São Paulo: EDUC, 1993, p.63.
- 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, 2014. p. 37-61.
- LARA, L. F. **Estigma social da deficiência e da surdez no emprego: um estudo sobre a experiência do sistema Federação das Indústrias do Paraná – Sistema FIEP**. 2012. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP.
- NOGUEIRA, V. T. F. **Os diferentes sentidos e formas de inclusão dos surdos no ambiente de trabalho**. 2014. 147f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Centro de Ciências Humanas da Universidade de Fortaleza – UNIFOR.
- PASTORE, Jose. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo. Editora LTr, 2000.
- SACKS, O. **Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.
- SALES, A. M. et al. **Deficiência auditiva e surdez: visão clínica e educacional**. Seminário apresentado na Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, 2010.
- SENA, E. C. **O surdo e o trabalho: perspectivas de desenvolvimento profissional**. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC-SP.
- SOARES, Maria Aparecida Leite. **A educação do surdo no Brasil**. Campinas, SP. Editores autores associados. 1999.