

**Edson Gomes Loxe**

edsonloxe@hotmail.com

Centro Universitário Adventista de São Paulo

**Fabio Vinicius de Macedo Bergamo**

bergamomkt@gmail.com

Centro Universitário Adventista de São Paulo

**Jackeline Mennon Fernandes**

jackeline.fernandes@unasp.edu.br

Centro Universitário Adventista de São Paulo

**Walter Rubini Bonelli da Silva**

wrubini@hotmail.com

Centro Universitário Adventista de São Paulo

**Faculdade Adventista da Bahia**

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 –  
Capoeiruçu - CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

*Caderno de Educação e Cultura 2019*  
**Especial**

## A INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

### RESUMO

Este trabalho propõe um estudo sobre as percepções dos Surdos sobre sua inclusão no mercado de trabalho formal, onde aborda o preconceito e discriminação vivenciada pelos Surdos no ambiente organizacional, causadas por uma sociedade composta pela maioria de Ouvintes diante de uma cultura diferente da sua, conhecida como Cultura Surda. Discute-se ainda qual o grau de efetividade de leis que existem teoricamente com a finalidade de assegurar a igualdade e a inclusão da Pessoa com Deficiência. Outros aspectos como a importância do apoio familiar, empregabilidade, a qualificação profissional do Surdo e o papel das empresas e do governo na capacitação, desenvolvimento e incentivo para este profissional, e por fim, se as empresas estão preparadas para receberem os Surdos. Onde através das percepções dos Surdos, identifica-se a necessidade de investimento e maior grau de importância tanto do poder público, quanto da iniciativa privada, para de fato garantir a inclusão do Surdo no mercado de trabalho formal.

### Palavras-chave:

Surdo. Inclusão. Mercado de Trabalho. Cultura Surda

LOXE, Edson Gomes; BERGAMO, Fabio Vinicius de Macedo; FERNANDES, Jackeline Mennon; SILVA, Walter Rubini Bonelli da. **A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal**. Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 12, n. 1, p. 52 - 68, abr. 2019.

## 1. INTRODUÇÃO

A inclusão social é um tema abrangente no Brasil, que possui grande diversidade populacional. Esta diversidade abrange raças, culturas, origens geográficas, idades, línguas, classes econômicas e até mesmo entre Pessoas com Deficiências (PCD). Ao analisar o conceito de inclusão, automaticamente pensamos no oposto que chamada de exclusão social, que talvez ocorra devido às histórias de discriminação e exclusão que nossa sociedade já produziu e que mesmo no século XXI ainda produz. Sassaki (1997, p. 30) considera que:

[...] a ideia de integração surgiu para derrubar a prática de exclusão social a que foram submetidas as pessoas deficientes por vários séculos. A exclusão ocorria em seu sentido total, ou seja, as pessoas eram excluídas da sociedade para qualquer atividade porque antigamente elas eram consideradas inválidas, sem utilidade para a sociedade [...]

Como as organizações e locais de trabalho fazem parte da sociedade considera-se ainda o reflexo desse histórico atualmente nas empresas, onde existem barreiras para a Pessoa com Deficiência ser incluída, e neste artigo destacaremos a Pessoa Surda que é considerada como Pessoa com Deficiência, que tem na comunicação sua principal barreira, onde possui sua própria Cultura e sua própria língua nativa, a Língua Brasileira de Sinais, popularmente conhecida como LIBRAS.

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. (DAMÁSIO, 2005, p. 61)

Compreender o processo de inclusão nas organizações é o objetivo central desta pesquisa, que será realizada a partir das percepções do Surdo (que é categorizado como Pessoa com Deficiência) sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho formal. A partir deste cenário, surge a pergunta: Quais as percepções do Surdo sobre sua própria inclusão no mercado de trabalho formal?

Justificou-se a relevância desse presente artigo na contribuição para que a sociedade compreenda a importância de uma convivência relacional inclusiva entre a Cultura Ouvinte, denominada por senso comum entre os Surdos por chamarem de Ouvintes aquele que ouve, em contraste com o Surdo que não ouve (totalmente ou parcialmente) e a Cultura Surda. Para que o objetivo desta pesquisa seja alcançado, buscou-se um referencial teórico sobre o conceito de inclusão, a Lei de Cotas e a inserção do Surdo no mercado de trabalho que serão apresentados a seguir.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

## 2.1 CONCEITO DE INCLUSÃO

Sasaki (1997, p. 41) define o conceito de inclusão social, ao afirmar que:

Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade

Ainda sobre esse assunto, Sasaki (1997, p. 3) afirma que para que esse processo aconteça é necessário um processo bilateral, criando uma parceria entre os que são considerados “normais” e aquele que serão incluídos para solucionar problemas e decidir soluções com objetivo de garantir com que todos tenham as mesmas oportunidades. De acordo com Batista (2000) o conceito de inclusão social não é visto como contrário ao conceito de desigualdade, quando na verdade defende o convívio de desiguais de maneira igualitária. E ainda segundo Batista (2000): “É por existirem as desigualdades que o Ser Humano busca convívio com iguais e procura se associarem a vários grupos”.

Nesse contexto de desigualdade, nossa legislação favorece a inserção da Pessoa com Deficiência no mercado de trabalho formal, haja visto, o que descreve a Constituição Federal de 1988, no Artigo 3º, Parágrafo IV, que incentiva a promoção de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer formas de discriminação”.

## 2.2 A LEI DE COTAS

Com objetivo de oferecer tratamento igualitário a todos, foi criada a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 conhecida como Lei de Cotas, que tem a finalidade de disponibilizar o acesso ao mercado de trabalho às Pessoas com Deficiência, e é considerada pelas Pessoas com Deficiência como grande conquista documental, porém Pastore (2000, p. 183) se mostra contrário a este ponto ao afirmar que: “A simples oposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os Portadores de Deficiência”.

Sasaki (1997), afirma que “A Lei de Cotas pode até contribuir para a inclusão, mas inclusão não depende da lei”. Já Para Gurgel (2007), a definição do porte da empresa, adotado como critério para a oferta de empregos para pessoas com deficiência, atualmente é discutível. As maiores ofertas são oriundas apenas de uma só faixa de empresa, ou seja, aquelas consideradas de grande porte. Logo, as menores empresas, em maior número no país, ficam isentas do cumprimento da reserva de vagas.

Diante desse cenário, foi publicada a resolução pelo Tribunal Superior do Trabalho, através do

processo 658200-89.2009.5.09.0670, que a despeito da obrigação legal, não é possível penalizar a empresa que tenta, mas por fatos alheios à sua vontade, não consegue trabalhadores com deficiência em número suficiente, no qual a empresa poderá alegar que devido aos deficientes não terem qualificação suficiente para ocupar determinado cargo, não será possível cumprir com a porcentagem estabelecida no artigo 93 da Lei 8.213/91 destinada a pessoas com deficiência.

## 2.3 A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E REALIDADES SUBJETIVAS

### 2.3.1 A Cultura Surda

Strobel (2008, p.24), define Cultura Surda como:

Cultura surda é o jeito do 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 contribuem para a definição das identidades surdas e das almas das comunidades surdas.

Com base nessa definição, sobre a falta de conhecimento da sociedade diante da Cultura Surda, Strobel (2008, p. 82) revela que:

A sociedade muitas vezes afirma que o povo Surdo tem sua cultura, mas não a conhece. Comentam e afirmam que como na sociedade a maioria dos sujeitos é Ouvinte, o sujeito Surdo tem que viver e submeter-se a essa maioria que o rodeia.

Já Viana (2010) considera a citação de Strobel (2008) e declara que a Cultura Surda é constituída por oito artefatos culturais que a caracteriza perante a sociedade, e esses artefatos são constituídos por: experiência visual, aspecto linguístico, aspecto familiar, literatura surda, vida social e esportiva, artes visuais, política e materiais, e entre esses aspectos, Viana (2010, p.55) destaca o familiar, ao dizer que:

O aspecto familiar refere-se ao acolhimento de uma pessoa surda. Para os Ouvintes, geralmente, o nascimento de uma criança surda é doloroso e desagradável. Já o povo Surdo acolhe seus filhos Surdos como dádivas. Para o povo Surdo, o importante não é o grau de surdez de seus membros, e sim a participação no grupo, usando a língua de sinais e a cultura surda. Outro aspecto interessante é que a grande maioria dos Surdos que participam da comunidade surda classificam como o grande problema de convívio com a família Ouvinte a falta de diálogo, de entendimento, e desconhecimento da cultura surda, por isso acabam dedicando mais tempo à comunidade do que a própria família, pois nesta se sentem desprezados das conversas de discussões.

Ainda, enfatizando o aspecto familiar, Viana (2010) considera a importância do apoio familiar e o

papel da família diante do Surdo, ao dizer que:

Diante desta inquietude, a participação dos entes familiares pode fazer grande diferença. São estes que, de certa forma, emprestarão a voz para que sejam assegurados os direitos, bem como os deveres dos portadores de deficiência junto ao ambiente organizacional. (VIANA, 2010, p.69)

### **2.3.2 Legislação e o Mercado de Trabalho para os Surdos**

As leis que foram instituídas no Brasil, condenam quaisquer atos caracterizados discriminatórios e preconceituosos sobre PCD's onde o objetivo é de assegurar a igualdade, através de dispositivos legais, e presentes na Constituição Federal como aponta Viana (2010, p. 65):

Ainda assim, a igualdade e equiparação de oportunidades para o trabalho é um princípio que vinha fazendo parte, seja de maneira implícita ou explícita, de todos os documentos elaborados para a questão da inclusão da pessoa deficiente no meio produtivo. Contudo, foi na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1998) e na Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1996), que houve o registro legal da questão. Ambos dispositivos legais determinam a proibição de qualquer discriminação, tanto na admissão do trabalhador com deficiência, quanto no salário a ser pago ao mesmo, uma vez que posturas de preconceito seriam classificadas como crime. (VIANA, 2010, p. 65)

Segundo informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) no ano de 2015, trabalhadores com algum nível de surdez totalizam 79.389 pessoas nas diversas atividades profissionais formais. Eles representam 22,28% do total de 356.345 mil pessoas com deficiência trabalhadoras no País. Porém esse número de Surdos que possuem vínculo empregatício formal é de menos de 1% comparado a população de Surdos no Brasil, que segundo o Censo 2010, realizado pelo IBGE, é de 9,7 milhões. (BRASIL, 2016)

Entre as profissões com maior número de trabalhadores surdos estão: auxiliar de escritório, com 6.898 trabalhadores; 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 e 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).

### **2.3.3 Efetividade no cumprimento das leis, relativas à inclusão do deficiente no mercado de trabalho, inclusive o Surdo**

Viana (2010, p. 157) vê a Lei de Cotas como “mal necessário” ao considerar que essa lei surgiu

com objetivo de ampliar as oportunidades de acesso no mercado de trabalho para as Pessoas com Deficiência, onde motivados por esta lei, empresas com número superior a 100 funcionários começaram a proporcionar oportunidades para essas pessoas. Embora Viana (2010) concorde que a lei tem sua importância, o mesmo ainda expõe pontos de atenção sobre a ineficácia da lei no que se refere ao seu cumprimento, quando diz que:

É inegável que a Lei de Cotas, vigente desde 1999, passou a ser o mais importante instrumento disponível às pessoas com deficiência para o acesso ao mercado de trabalho. No entanto, a sua relativa ineficácia é notadamente perceptível, uma vez que esbarra em problemas de cumprimento, sobretudo no caso dos Surdos. Com isso, o afã de se conciliar justiça social e eficiência econômica torna-se cada vez mais vulnerável ao declínio. (VIANA, 2010, p. 165)

### 2.3.4 Qualificação profissional da Pessoa Surda

A educação tem o objetivo de integrar a Pessoa Surda às condições de participação efetiva e envolvimento na vida produtiva social e tem papel de garantir o acesso inclusivo na sociedade, como declara Viana (2010, p. 80)

Desta forma, ao considerarmos o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência, somos impulsionados a reavaliar o papel da escola como agente de formação e, portanto, as obrigações do Estado, no sentido de garantir o acesso a uma educação consistente. Nota-se que muitos programas se limitam apenas a viabilizar a iniciação profissional, oferecendo, conforme já mencionado, apenas o aprendizado instrumental. Por outro lado, há uma relativa inclinação, por parte dos empregadores, em possibilitar o recrutamento de pessoas com deficiência, desde que se assegure a produtividade e a competência. Mesmo assim, esses candidatos se deparam com a falta de qualificação, o que os impede de conseguir melhores oportunidades de trabalho.

Ainda sobre a preparo e qualificação do trabalhador com deficiência, Viana (2010, p.55) faz indagações sobre a responsabilidade da empresa e da sociedade diante da problemática da falta de qualificação profissional da Pessoa com Deficiência, ao chegar no mercado de trabalho despreparada, e propõe soluções práticas para este problema ao afirmar que é papel da iniciativa privada em parceria com o poder público:

Elevar a escolaridade e a qualificação profissional, ao invés de usar isto como desculpa para não-contratação dos deficientes, inclusive o Surdo, é papel da sociedade como um todo, incluindo principalmente empresas e governantes. (VIANA, 2010, p. 155)

Dois tipos de problemas ainda são revelados por Viana (2010), o primeiro é a baixo índice de vagas disponíveis e o segundo é que existe um problema sistêmico, onde o Surdo é visto como mão de obra apenas para trabalhos considerados simples, ao afirmar que:

Assim, em alguns casos, o número de deficiente, inclusive o Surdo contratado ainda está aquém do percentual que a lei prevê. Além disso, por outro lado, muitos que estão

empregados tem-se ocupado apenas em funções de natureza simples e que não exigem uma formação profissional específica (VIANA, 2010, p. 155)

### **2.3.5 Respeito à diferença do Surdo pelas empresas contratantes e conhecimento de sua capacidade produtiva**

De acordo com Viana (2010, p. 130), existe falta de incentivo da iniciativa privada e também na esfera pública ao afirmar que não há preparo suficiente por parte das empresas no processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho formal:

Um fato importante a ser considerado é a falta de incentivo governamental, tanto na qualificação, como na inserção do Surdo no mercado de trabalho. Essa lacuna influencia a contratação deste tipo de deficiente pelas empresas. Essa realidade impulsiona o surgimento de um hiato entre o candidato Surdo e o empregador, uma vez que se por um lado o Surdo não está preparado para o pleno exercício profissional, por outro as empresas, também, não estão preparadas para admiti-lo pela falta de conhecimento e informações sobre esta fatia da população.

No que faz referência a soluções propostas, Viana (2010, p 157) destaca uma série de mudanças que, segundo ele deveriam ocorrer na organização para garantir a inclusão e o real desenvolvimento profissional do trabalhador Surdo.

Assim entende-se que para que a inserção do Surdo no trabalho aconteça plenamente, o caminho a ser percorrido necessita de mudanças de paradigmas. Isto 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. (VIANA, 2010, p. 157)

Ainda sobre o que corresponde a adaptações e mudanças na empresa para receber o trabalhador Surdo, Viana (2010) aponta como necessário, alterações na estrutura da empresa, como afirma Mendes (2004) na citação a seguir:

Assim, infere-se que para colocar em prática a gestão da diversidade, as organizações devem, antes de qualquer coisa, preparar o espaço organizacional para a mudança, o que demanda eventuais alterações na estrutura da empresa (padrões, normas ou procedimentos que possam representar barreiras), comunicação abrangente e contínua dos objetivos quanto à diversidade e treinamento das pessoas que atuarão em funções de liderança no andamento das mudanças. Realizadas estas práticas, torna-se fundamental o acompanhamento da dinâmica e dos resultados do processo.

### **2.3.6 Infernalidade excludente: Estrangeiro no próprio país**

Partindo da premissa que a língua nativa dos Surdos no Brasil é a Língua Brasileira de Sinais –

LIBRAS, Viana (2010) coloca o Surdo brasileiro, nascido e residente no Brasil na condição de “estrangeiro”, ao afirmar que:

[...] a surdez representa, portanto, uma ausência no sujeito, da capacidade de captar sons e expressar-se por meio dos signos constituídos pelos vocábulos oralizados. Todavia, entender a surdez somente por esse viés, é ignorar um valioso sistema de signos outros que não são, necessariamente, os da fala. Trata-se da Língua de Sinais que, no Brasil, é legitimamente representada pela Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Além disso, ignora estudos mais recentes que entendem a surdez como um fenômeno ético, não essencialmente uma deficiência física; antes de tudo um conjunto de atitudes e uma maneira de se comportar. (VIANA, 2010, p. 121)

No tocante as organizações e as barreiras de comunicação, Viana (2010, p. 125) através da expressão “mãos amarradas” revela a falta de interação do Surdo ao ingressar no ambiente organizacional:

Dessa forma, para muitas empresas a comunicação com a pessoa surda é um fator limitante da sua entrada e permanência no ambiente corporativo. Nesse entendimento, o Surdo se vê de “mãos amarradas” com poucas possibilidades de interação dentro do ambiente produtivo.

De acordo com Viana (2010) existe uma “infernabilidade excludente”, e esse termo criado por ele, ganha força na citação Sasaki (1997) ao se referir aos desafios da inclusão e a sociedade preconceituosa, quando afirma que:

Os desafios para uma inclusão são complexos, exigem repensar e rever criticamente as práticas preconceituosas quanto às diferenças, valores éticos e humanos, e, sobretudo o reconhecimento do direito de todas as pessoas de pertencer e de ser respeitado em sua diversidade. Indiscutivelmente, durante muito tempo esse direito foi negado àqueles que se situam à margem dos padrões da normalidade impostos por uma maioria

No ambiente organizacional, apoiando no pensamento de Viana (2010, p. 37) que transmite a ideia de quase todas as formas de exclusão, preconceito e discriminação contra Pessoas com Deficiência foram construídas ao longo da história, considerando que tais pessoas são inúteis e sem nenhum valor para o mercado de trabalho. Quanto a essa temática, Viana (2010, p.50) também afirma que:

Nessa perspectiva, a sociedade define que o lugar do deficiente é a deficiência, e a diferença. Dessa forma, a ilusória consciência criada pela sociedade em relação ao deficiente o classifica por uma absoluta diferença, intimamente ligada ao preconceito e à discriminação. Há então a negação da igualdade, ocasionada pela rotulação do deficiente com a marca da falta absoluta, a partir de uma concepção definida pela diferença insuperável.

Tendo em vista esse referencial teórico, motivou-se a construção dessa pesquisa e desenvolvimento de entrevistas, destacados a seguir.



### 3. METODOLOGIA

Para o presente artigo, a metodologia de pesquisa escolhida foi a descritiva qualitativa, pois objetiva proporcionar maior familiaridade com o tema desenvolvido para geração de dados, e foi escolhida, com a finalidade de identificar a necessidade, de entender a percepção dos entrevistados diante da temática desenvolvida. A metodologia adotada não teve como perspectiva a generalização dos resultados obtidos de uma amostra reduzida, mas sim, a descrição, a compreensão e a interpretação dos fenômenos observados nas entrevistas realizadas com os Surdos.

A pesquisa foi realizada na cidade de São Paulo, entre os meses de outubro e novembro de 2017. A escolha da amostra se deu de forma aleatória, tendo como público alvo, Surdos que possuem vínculo formal de trabalho, onde três Surdos foram entrevistados e através de suas experiências e percepções os dados foram coletados. Outro requisito considerado foi o grau de escolaridade, focando pessoas que já haviam concluído o Ensino Médio e Ensino Superior, possibilitando assim, informações mais precisas, obtendo maior enriquecimento de detalhes. As escolhas destes requisitos foram intencionais e devem-se ao fato do público alvo possuírem características necessárias para a abordagem pretendida. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas em profundidade semiestruturadas, apresentadas sob forma de roteiro preliminar de perguntas, que se adaptou à situação concreta dos entrevistados. Para realização das entrevistas, foi necessário o auxílio de uma interprete de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais). Como modelo de análise para construção do roteiro de entrevista, foi utilizado o artigo de Viana (2010), apresentado na seção 2.3, utilizando o método de análise categorial. (BARDIN 1977, p. 119).

### 4. ANÁLISE DE RESULTADOS

#### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

As entrevistas foram realizadas entre os meses de outubro e novembro de 2017 e foram aplicadas à três Surdos na cidade de São Paulo. A tabela a seguir, apresenta de forma sintética o perfil dos Surdos entrevistados.

Entrevistado	Sexo	Idade	Tempo de atuação	Área de atuação	Formação
E1	Feminino	28 anos	2 anos e 2 meses	Recursos Humanos	Superior em RH
E2	Masculino	39 anos	1 ano e 2 meses	Restaurante	Técnico em Logística
E3	Masculino	26 anos	1 ano e 3 meses	Recursos Humanos	Ensino Médio

Fonte: Elaborada pelo autor

## 4.2 PERCEPÇÕES DOS SURDOS SOBRE A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

As entrevistas foram categorizadas e desenvolvidas em cinco tópicos principais, onde foram extraídos os dados para análise: O apoio familiar; O preconceito, discriminação e desigualdade nas organizações; O preparo das empresas para receber os Surdos; A qualificação dos Surdos; A Lei de Cotas e sua efetividade.

### 4.2.1 Apoio Familiar

A Entrevistada 1 disse que embora tivessem dificuldades na comunicação, seus pais sempre à incentivaram, mesmo sem saber a Língua de Sinais, e que sempre à motivaram a crescer profissionalmente e estudar, também relatou que eles não interferiram na escolha do curso superior, deixando ao critério dela qual curso escolher, e que deram total apoio, até com parte do valor financeiro, e isso se mostra evidente quando destaca que: “A escolha do curso foi minha, eu quis fazer o curso de Recursos Humanos, minha família ajudou um pouco, mas eu que trabalhei e paguei a maior parte do valor referente às mensalidades da faculdade”.

Já o Entrevistado 2, também afirma que a família o apoia, e ressalta a importância do apoio da família para o Surdo e destaca ainda que sua família foi fundamental, sempre o aconselhando e incentivando a conquistar sua independência financeira. Com o Entrevistado 3, não foi diferente, pois o mesmo alega que a família sempre apoiou, porém, ele destaca que devido a comunicação com seus pais ocorrer de forma restrita, e por ser dessa forma, teve dificuldades no início de sua carreira, e hoje por ele ter desenvolvido a oralização através de auxílio de fonoaudiólogo, conseguem desenvolver uma comunicação satisfatória.

Os relatos dos três entrevistados, indicam que quando a família Ouvinte oferece apoio e suporte ao Surdo, as chances são maiores do Surdo se desenvolver profissionalmente, ter uma boa formação e conquistar sua independência financeira, porém a família tem que entender sua importância de oferecer incentivo e motivar o Surdo a se capacitar e desenvolver suas aptidões, ao contrário do relato de Viana (2010, p. 55), onde afirma que o nascimento de um Surdo numa família de Ouvintes é considerado desagradável e doloroso.

### 4.2.2 Preconceito, discriminação e desigualdade nas organizações

Infelizmente, o preconceito está presente em diversos seguimento da sociedade em diversas formas e evidenciados por meio de atitudes excludentes e discriminatórias, onde há diferenças entre padrões estabelecidos pelo grupo societário, e isso torna o processo de inclusão como um desafio complexo, na medida que esta situação fica evidente nas falas dos entrevistados, onde todos que participaram dessa pesquisa alegaram diretamente ou indiretamente terem

passado por situações preconceituosas ou discriminatórias em seu ambiente de trabalho, onde a Entrevistada 1 relata que:

No meu trabalho, diversas pessoas se afastam de mim, por eu ser Surda, parece que a pessoa tem medo de conversar comigo, ou não gosta de conversar, me sinto mal, mas fico quieta, sei que preciso ter força para superar esta situação, choro um pouco, sempre aparece alguém que me apoia e me aconselha, então percebo que não posso deixar me abater por isso e me sentir dessa forma, embora a pessoa tenha preconceito, tenho que tentar me incluir, mesmo que seja difícil socializar.

Através desse relato da Entrevistada 1 e respostas dos demais entrevistados, é possível afirmar que o preconceito enfrentado atualmente por eles, tem base no reflexo histórico apontado por Viana (2010, p.37) e de acordo com as percepções diante de atitudes discriminatórias enfrentados por eles, reforçam o termo de Viana (2010) ao dizer que existe uma “Infernalidade Excludente” em nossa sociedade.

Nos processos de contratação do Surdo pelas empresas, há relatos de discriminação e tratamento desigual, que na maioria das vezes ocorre por duas premissas: A primeira compreende devido a empresa não ter conhecimento referente a Cultura Surda e a segunda pela empresa não estar adaptada em sua cultura organizacional para receber o trabalhador Surdo. E isso fica evidente nas declarações dos entrevistados, quando perguntados sobre o processo de contratação do Surdo pelas organizações. A Entrevistada 1 relata suas percepções sobre os procedimentos do setor de Recrutamento e Seleção ao entrevistar um candidato Surdo:

No geral, o Surdo vai fazer a entrevista e o profissional de RH não sabe LIBRAS e isso é muito ruim, e a comunicação é tão ruim que tem que escrever no papel, ainda em português que não é a língua oficial do Surdo, porém, o Surdo tenta entender e ser entendido, e numa entrevista de emprego é difícil, porém depende muito do grau de conhecimento de cada um.

Já o Entrevistado 2, identifica outras dificuldades para o Surdo ao relatar que: “Existem algumas dificuldades no processo de recrutamento e seleção, onde já perdi várias oportunidades de trabalhos, devido à empresa, mesmo sabendo que sou Surdo, entrar em contato por telefone e eu não conseguir atender”.

A discriminação também acontece no aspecto salarial, onde para a Entrevistada 1, o Surdo é esquecido ao afirmar que:

Diante da empresa, todos somos iguais, estando no mesmo grau de hierarquia, no primeiro ano na empresa o salário era igualitário entre todas em minha função, porém ao longo do tempo nunca recebi aumento ao contrário dos outros. Todos com salários maiores e eu com o mesmo salário desde de que fui admitida parecendo que estou escondida, ao observar essa situação, questionei o RH e percebi que a empresa havia esquecido de atualizar meu salário equiparando aos demais da minha função, e que eu também tinha direito ao

aumento em meu salário, fiquei muito chateada porque isso aconteceu comigo, só por ser Surda, mas agora que mudei de trabalho isso não ocorre e tenho todas as atualizações salariais acertadas.

Viana (2010, p.65) afirma que a finalidade das leis que amparam as Pessoas com Deficiência, é de garantir que atos preconceituosos e discriminatórios sejam extintos em meio a sociedade e tais atos sejam caracterizados como crime, porém a realidade evidenciada por meio de relatos nesta pesquisa, mostram que atitudes desse tipo são comuns no âmbito organizacional, e isso passa despercebido por aqueles que são amparados pela lei, onde não conhecem seus direitos diante de situações que caracterizam a discriminação e preconceito.

#### **4.2.3 O preparo das empresas para receberem os Surdos**

De acordo com os entrevistados nesta pesquisa, as organizações não estão preparadas para receberem os Surdos, como demonstra a fala do Entrevistado 2 ao declarar que: “As pessoas que se relacionam com o Surdo nas empresas, deveriam entender um pouco da Cultura Surda, porém isso é muito difícil de acontecer, e pelo fato de não conhecerem a cultura notamos essa desigualdade cultural”. Para a Entrevistada 1, existe uma falsa ideia de inclusão pela sociedade, na qual o que a maioria conhece como inclusão, na verdade, é somente para a empresa lucrar, ganhar espaço na mídia, divulgar que a empresa incentiva a inclusão e que tem responsabilidade social, mas na prática isso não é verdade, pois raras são as ações com iniciativas para o Surdo se desenvolver profissionalmente, interagir e trocar conhecimento e desenvolver um plano de carreira, e como consequência disso a Entrevistada 1, reforça isso em sua declaração: “Me sinto muito mal com isso, pois sei que o Surdo é capaz de crescer e se desenvolver, mas falta a empresas dar esse incentivo para o Surdo crescer e equiparar profissionalmente ao Ouvinte”. Ainda para a entrevistada 1, no geral as empresas pensam que o Surdo só causa problemas ao necessitar de adaptações, quando de fato, o Surdo tem apenas bloqueio de comunicação, num panorama diferente do desejável apontado por Mendes (2004) no que se refere a política de gestão de diversidade.

A Entrevistada 1 ainda retifica que é necessário investir na capacitação e desenvolvimento do Surdo ao incluí-lo em treinamentos, cursos de capacitação e palestras oferecidas pelas empresas, fazendo assim que as informações decorrentes das organizações cheguem com clareza até o Surdo e para isso torna-se fundamental o auxílio de interpretes de Língua de Sinais, que hoje é escasso nas organizações. Ainda sobre o aspecto de adaptação, o Entrevistado 2 destaca que no geral, quando um Surdo é contratado e os demais funcionários percebem que chegou funcionário novo e notam que este é Surdo, ocorre um distanciamento e também diferença de tratamento para o Ouvinte, e segundo ele, isso acontece na maioria das vezes por faltar um profissional interprete para fazer a integração, apresentação e conseqüentemente a inclusão do Surdo na empresa. Embora, o Entrevistado 3 afirme que na empresa onde trabalhava, havia um bom clima organizacional e um bom convívio entre os trabalhadores da empresa, e também haviam outros Surdos além dele, que interagem entre si, a empresa não oferecia oportunidades para ele e os

demais Surdos, ao relatar que:

Eu sempre quis crescer e aprender, mas sempre continuava na mesma função, parece que o Surdo não pode crescer, pois eu fazia tudo que eles pediam, dava sempre o melhor de mim a cada dia, e quando opinava sobre algo que entendia que algo seria benéfico para a empresa e queria opinar ou propor algumas ideias, minha opinião nunca era aceita pelos líderes e por muitas vezes, meu trabalho e minhas ideias foram ignoradas

Diante das percepções evidenciadas por meio dos relatos dos entrevistados, compreende-se que no geral, as empresas não estão preparadas para receberem os Surdos, e esse pensamento também é compreendido por Viana (2010, p.157) quando afirma que é necessário a quebra de paradigmas e adaptações na estrutura da empresa e isso se mostra evidente quando são apresentadas limitações ao trabalhador Surdo presente nas declarações do entrevistados, no qual todos destacam a falta de conhecimento da Cultura Surda e seu contexto pela sociedade.

#### **4.2.4 A qualificação dos Surdos**

No que se refere a qualificação profissional, o entrevistado 2 revela que falta incentivo para que o Surdo se qualifique profissionalmente e que embora tenham poucos Surdos com formação superior, o Surdo tem vontade de crescer e adquirir conhecimento para ocupar melhores cargos e consequentemente melhores salários. Neste sentido que trata do Surdo almejar melhores cargos na organização, foi perguntado se os entrevistados conhecem algum Surdo que ocupe cargos de liderança e também, se diante das diferenças existentes entre Surdos e Ouvintes, qual é a complexidade de um Ouvinte se submeter ao um Surdo hierarquicamente. Todos responderam que não conhecem nenhum Surdo que ocupe cargo de liderança nas organizações e a Entrevistada 1 deixa isso claro, quando afirma que:

Eu não conheço nenhum Surdo com cargo de liderança, pois tem a barreira de comunicação, embora o Surdo tenha a capacidade de planejar e ocupar diversas funções tão bem quanto um Ouvinte, imaginamos que todos os funcionários numa empresa sabem LIBRAS, independente se Surdo ou Ouvinte, nesse caso teria facilidade de um Surdo ocupar determinado cargo de liderança, pois a comunicação não interferia em nada, mas fico triste porque no Brasil isso é muito difícil, Acredito que devido a cultura, seria muito difícil ter um Surdo como líder, pois não teria condições de ter um intérprete para Ouvintes que não sabem LIBRAS, isso não faz parte da cultura da maioria.

Esse relato condiz com o que afirma Viana (2010, p.118) ao dizer que o Surdo encontra grandes dificuldades para conquistar oportunidades com funções de maior grau de complexidade, e ainda neste cenário, o Entrevistado 2 revela que:

Numa experiência anterior, fiquei três anos numa empresa com o mesmo

salário e depois acabei sendo dispensado, tinha acabado de me especializar no curso Técnico em Logística, mas mesmo assim fui demitido. Como por ser Surdo, não estava incluso no programa de treinamento e desenvolvimento da empresa, compreendi que neste tempo não adquiri conhecimento necessário e conseqüentemente não recebi aumento salarial, por mais que eu reclamasse que tinha vontade de aprender e me desenvolver profissionalmente, nunca me deram essa oportunidade.

A percepção do Surdo em que faltam incentivos e investimento por parte do governo e das empresas é compartilhada por Viana (2010, p 155) onde diz que o papel das organizações não consiste em apenas acrescentar a Pessoa com Deficiência, na empresa e sim incluí-lo, oferecendo suporte necessário para seu desenvolvimento. Já no que diz respeito a medidas do governo, o acesso à educação hoje é considerado restrito, onde os entrevistados estão de acordo com Viana (2010, p.80) ao notarem a falta de acesso à educação inclusiva de qualidade, onde fica evidente no relato do Entrevistado 2 ao afirmar que “Existem poucos Surdos que possuem o Ensino Superior em seu currículo”.

#### **4.2.5 A Lei de Cotas e sua efetividade**

A entrevistada 1, faz uma reflexão sobre a efetividade da Lei de Cotas no Brasil, ao declarar que:

Se a empresa não cumprir a lei de cotas, obrigatoriamente terá que pagar multa e a empresa por muitas vezes está preocupada com a multa e não com inclusão e desenvolvimento da Pessoa com Deficiência, quando ocorre a fiscalização, a empresa se preocupa em preencher a porcentagem necessária, independente se a pessoa está preparada ou não para a função, e isso ocorre somente para não pagar a multa. Em minha opinião essas condições são precárias, a parte de lei de cotas é importante, mas precisa melhorar muito, pois pergunto: Qual é o objetivo dessa lei? É o deficiente crescer? É o deficiente aprender? Precisa ter investimento para ele crescer, e numa empresa o desenvolvimento da pessoa com deficiência deveria ser fiscalizado também, mensurando o quanto ele desenvolveu, o quanto ele aprendeu e se houve oportunidade de crescimento desde que entrou na empresa. Sempre fiquei preocupada com meu nível de desenvolvimento na empresa, questionando meu superior sobre meu rendimento na empresa, esperando para receber um *feedback*, mas quando pergunto, sempre dizem que está tudo bem e que não há problemas e isso desanima bastante, pois me especializei porque quero me desenvolver, e se a lei garantisse a contratação de um intérprete acredito que essa situação seria muito diferente.

Ao serem questionados se as porcentagens de vagas oferecidas pelas empresas atendem bem a população de Surdos, mediante a Lei de Cotas, o Entrevistado 3 afirma que: “Devido a barreira de comunicação, e as pessoas não saberem LIBRAS e não conhecerem a Cultura Surda, as empresas não gostam de contratar Surdos, e com isso vemos muitos Surdos que estão desempregados”. O Entrevistado 2 ainda afirma que: “Deveria ter vagas de emprego em escala proporcional para

Surdos e Ouvintes”. Já a Entrevistada 1 ainda lembra que as porcentagens de vagas disponibilizadas são para todas as categorias de Pessoas com Deficiência.

Os entrevistados concordam que a Lei de Cotas tem sua importância, mas absolutamente concordam que a Lei não garante a inclusão do Surdo no mercado de trabalho, onde segundo os entrevistados, a composição desta Lei apresenta grandes falhas, e essas falhas apontadas pelos entrevistados, são chamadas de ineficácia da lei por Viana (2010, p.165) no sentido de a lei tentar conciliar fatores de justiça no que diz respeito a combater o preconceito, desigualdade e discriminação e fatores econômicos diante da oferta de trabalho pelas organizações. Já para os Surdos essa lei tem papel somente de acrescentar o trabalhador com deficiência, e assim contribuir para inclusão, mas não apresenta em sua composição garantias de inclusão diante do mercado de trabalho como também afirma Sasaki (1997).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com objetivo de contribuir para que a sociedade compreenda a importância de uma convivência relacional, no que se refere a diversidade cultural entre Surdos e Ouvintes, este artigo apresenta as percepções do Surdo de sua própria inclusão no mercado de trabalho formal, onde tais percepções coletadas por meio de entrevistas semiestruturadas, foram confrontadas com o pensamento de autores que são considerados referências sobre o tema proposto.

Diante dessas percepções, e a apresentação dos dados coletados, destacou-se a importância do acolhimento, incentivo e apoio da família para que o Surdo tenha acesso a educação, adquira conhecimento, desenvolva suas aptidões e talentos e conseqüentemente, se qualifiquem para um mercado de trabalho competitivo. Porém antes disso, é necessário que a família aprenda sobre a Cultura Surda e se conscientizem sobre a necessidade de aprender a Língua Brasileira de Sinais para estabelecer sua comunicação com o ente Surdo, livre de preconceitos e atitudes discriminatórias que são enfrentadas pelo Surdo e impostas pela sociedade, que se tornam grandes obstáculos ao processo de inclusão. O embasamento do referencial teórico sobre a ocorrência de tais atos discriminatórios, também nas organizações é confirmado pelos entrevistados desta pesquisa.

Observa-se a ineficiência do poder público, através das leis e políticas sociais, e de igual modo a falta de investimento da iniciativa privada para que a inclusão do Surdo ocorra, pois tais entidades, passam uma falsa ideia do real sentido do que é de fato a inclusão, onde os entrevistados afirmam que as leis existentes hoje, e que deveriam dar suporte legal ao trabalhador Surdo, são insuficientes e ineficazes, pois tais leis podem até garantir a recolocação da Pessoa com Deficiência onde o Surdo é categorizado, mas não garantem que a inclusão ocorra, onde seria necessária uma série de mudanças, e adaptações na estrutura das empresas contratantes, como por exemplo a contratação de interprete de Língua de Sinais nas empresas. Identifica-se ainda, que através de resolução compreendida pelo TST que desobriga o pagamento da multa pela empresa estabelecida em Lei, caso a empresa não encontre Pessoas com Deficiência qualificadas para a

vaga, o que reforça a situação do Surdo ter que se conformar com subempregos, ou empregos com baixo nível hierárquico.

Como resposta do problema de pesquisa, compreende-se que as percepções do Surdo, sobre sua própria inclusão no mercado de trabalho formal, são de que embora tenham sido criadas leis que amparam a Pessoa com Deficiência, e que houve um desenvolvimento histórico sobre a condição dos Surdos, ainda assim, percebe-se a falta de conscientização das organizações, bem como a sociedade em que está inserida, sobre a importância da inclusão social e o que ela representa, em que podem até concordar que o Surdo tem sua própria cultura, mas por desinteresse social, desconhecem ou não sabem o que significa.

Neste cenário, torna-se necessária a conscientização da sociedade para entender a importância de estabelecer uma sociedade inclusiva, através de quebra de paradigmas e tabus, onde qualquer tipo de preconceito e discriminação devem ser banidos e as leis garantam o cumprimento de ações que conduza o Surdo a ter as mesmas oportunidades que um Ouvinte, e por fim, as políticas sociais funcionem de fato para garantir o tratamento igualitário entre Surdos e Ouvintes. Como implicações acadêmicas, observa-se a necessidade de desenvolver temáticas, discussões, palestras e estudos de caso sobre o assunto, no sentido de ampliar o conhecimento dos alunos do curso de administração sobre o processo de inclusão, além de estimular o surgimento de pesquisas na área. Já como implicações gerenciais constata-se a necessidade de melhorias, no processo de contratação do Surdo, no que se refere à capacitação e aprendizagem da Língua Brasileira de Sinais pelos profissionais da área de Gestão de Pessoas, onde seria de fundamental importância o trabalho de psicólogos organizacionais no sentido de diminuir o impacto cultural e desenvolver a integração do Surdo com a empresa e assim orientar e incluir o Surdo em entrevistas, treinamentos, e cursos de capacitação.

Para estudos futuros, no seguimento desse presente artigo, sugere-se temas relevantes como: O processo de contratação dos Surdos pelas Organizações; O desenvolvimento dos trabalhadores Surdos nas empresas; e por fim, As empresas e o cumprimento das leis que amparam as Pessoas com Deficiência. Esses temas possuem alta relevância, oferecendo também, grande amplitude no que se refere à abordagens práticas sobre a inclusão e a área de Gestão de Pessoas.

## REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

BATISTA, Cristina Abranches Mota et al. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2000.

BATISTA, Cristina Abranches Mota et al. **Inclusão: construção na diversidade**. Belo Horizonte: Armazém de Ideias, 2004.



BRASIL, LEI N. 8.213/91. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 30 nov. 2017

BRASIL, Quase 80 mil pessoas com deficiência auditiva têm carteira assinada no Brasil. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/09/quase-80-mil-pessoas-com-deficiencia-auditiva-tem-carteira-assinada-no-brasil>> Acesso em: 30 nov. 2017.

BRASIL, Apesar de avanços, surdos ainda enfrentam barreiras de acessibilidade. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/09/apesar-de-avancos-surdos-ainda-enfrentam-barreiras-de-acessibilidade>> Acesso em: 30 nov. 2017.

DAMASIO, M.F. **Educação escolar de pessoas com surdez: Uma proposta Inclusiva**. Campinas: Tese de Doutorado, 2005.

GURGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis – SC: Obra Jurídica, 2007.

MENDES, Rodrigo Hübner. **Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações**. Anais III Encontro Nacional de Estudos Organizacionais, Atibaia, 2004.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência**: São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, RK. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

STROBEL, K. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Editora da UFSC, 2. Ed. Rev. Florianópolis, 2009.

TST, Informativo TST Nº 136. <http://www.tst.jus.br/documents/10157/83b39bed-5227-4c9c-aa57-3c40c9c4dc3d>> Acesso em 30. nov. 2017

VIANA, Alvanei dos Santos. **A inserção dos Surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**; Rio de Janeiro, Tese de Mestrado, 2010.