

AVANÇOS E DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

CELIANE DO LAGO NOVAES CORTES¹

Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI

VALQUÍRIA DIAS DE ALMEIDA²

Universidade do Estado da Bahia - UNEB

RESUMO

O presente artigo trata-se de uma pesquisa realizada acerca dos desafios que os surdos vivenciam no processo de inserção no mercado de trabalho. A pesquisa tem como objetivo geral: Compreender os desafios enfrentados pelos surdos no processo de inserção no mercado de trabalho. Como objetivos específicos: identificar os desafios dos surdos acerca de sua inserção no mercado de trabalho; identificar os desafios no ambiente de trabalho enfrentados pelos surdos; descrever os desafios que os surdos vivenciam em suas experiências nas instituições. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica em artigos publicados e livros sobre esse assunto analisando os desafios que o surdo enfrenta ao ingressar no mercado de trabalho, mesmo após as leis específicas que legitimam o direito da pessoa com deficiência ao trabalho.

Palavras Chave: Surdez. Inclusão. Trabalho.

ABSTRACT

Despite countless achievements and discussions, we still face great difficulties, mainly those caused by stigma and prejudice in relation to differences and the inclusion of deaf students. Thus, the present work was carried out through a bibliographical research based on the survey of theoretical references already analyzed, and published by written and electronic means, such as books, scientific articles, web site pages and authors such as Karnopp (2005), Quadros (2004) and its theme was to discuss the challenge of including deaf children in the school environment. It is noted that the problem present in inclusive education comes from many years ago and the insufficient training of teachers to work with students with disabilities in basic education is a topic of great relevance as it still leaves a lot to be desired. It can be said that there have been changes regarding the promotion of teacher training for inclusive education, however, there is still a lack of knowledge capable of offering answers for teaching work. Therefore, it is necessary to guarantee solid teacher training to work in inclusive spaces so that the rights of all special students can be guaranteed, especially with interpreters to help deaf students in schools.

Keywords: Deafness. Inclusion. Education.

INTRODUÇÃO

A inclusão trouxe para os surdos muitas melhorias ao tornar obrigatório sua inserção no mercado de trabalho, no entanto, a realidade ainda não é tão boa como na teoria, já que existe

muito preconceito ao contratar pessoas surdas para trabalharem por acharem que são incapazes ou inferiores aos demais.

Dentro desse contexto, têm sido grandes os desafios encontrados pelos surdos para se sentirem parte da sociedade brasileira, portanto, há tempos os surdos vêm lutando para conquistar seu espaço com a finalidade de fortalecer sua autoestima e buscar recursos para se capacitarem para o trabalho.

Mesmo quando são contratados, muitas vezes sofrem discriminação e preconceito dentro do ambiente de trabalho, onde fazem piadinhas, dão apelidos e acabam excluindo o surdo de algumas atividades, mostrando que não tem a mesma capacidade de fazer tal coisa por serem surdos.

Dessa forma, o objetivo desta pesquisa é refletir sobre os desafios encontrados para a inclusão de indivíduos surdos no mercado de trabalho, os problemas que são enfrentados no seu cotidiano quando já inseridos e o que as empresas têm feito para se adaptar e receber esses funcionários.

Compreende-se que, apesar da existência da lei, surgiu o ensejo de pesquisar mais profundamente a fim de evidenciar se as empresas realmente participam dessa inclusão ou apenas contratam para o cumprimento da lei, sendo que ainda há muitos questionamentos como: Quais os desafios enfrentados pelos surdos, no processo de inserção no mercado de trabalho?

Nesse sentido, a hipótese é a de que muitas empresas não têm conhecimento em relação às adaptações a serem feitas para receber esses funcionários (pessoas com deficiência), além da falta de capacitação e preparação destes para exercer funções mais elevadas no mundo do trabalho. E quando têm uma formação são alocados em funções de baixa remuneração que não condizem com suas formações, ou ainda, destinados às funções que não exigem comunicação.

Sendo assim, são muitos os obstáculos que os surdos enfrentam para se inserirem no mundo do trabalho, sendo que muitas organizações contratam pelo simples fato de serem obrigadas e estarem sujeitas a pagarem multa, de acordo com o artigo 10 V, da Lei nº 8.213/9, que determina valor mínimo da multa, sendo reajustado anualmente.

Portanto, não se trata somente de contratar, é necessário um preparo de todos para o dia a dia, assim como a garantia de igualdade de condições, cobrança, reconhecimento e tratamento para que o surdo se sinta bem nesse ambiente e possa desenvolver seu trabalho com dignidade e respeito.

A pesquisa bibliográfica se deu através da leitura de obras de autores como Carvalho (2012), Perlim (1998), Princisval (2015) e outros que serviram como suporte teórico para

elaboração do trabalho e esse estudo é resultado de reflexões referente à fundamentação teórica assentada numa abordagem qualitativa fundamentada em autores que discutem a temática, partindo do tema central.

DESENVOLVIMENTO

1. DESAFIOS PARA A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

Um dos problemas enfrentado pelo surdo é não ter a formação para atuar em determinados empregos, sendo que a sua dificuldade começa em conseguir terminar o ensino fundamental e médio para ingressar em uma faculdade para depois conseguir um emprego, seja em instituições públicas ou privadas.

Omote (1999) argumenta que com a inclusão o foco deixou de ser o aluno e passou a ser o meio, buscando reformular a escola para que seja capaz de gerar um ensino de qualidade a todos. Dessa forma, a escola deve se adaptar para receber esses alunos e os professores devem ser capacitados para atendê-los.

Se o educador não mostrar solidariedade para com os alunos especiais, com certeza eles sofrerão discriminação por parte dos colegas e terão dificuldade para aprender, como afirma Freire, “o respeito, a autonomia e a dignidade de cada um é um imperativo ético e não um favor que podemos ou não conceder aos outros” (Freire, 2002, p.66).

Nesse sentido, espera-se que os professores respeitem as potencialidades de cada aluno, sendo facilitadores das suas aprendizagens e desenvolvam estratégias diferenciadas no sentido da qualidade do processo inclusivo, proporcionando ao aluno especial as mesmas oportunidades de aprendizagem que são direcionadas a um aluno sem deficiência.

Ainda nesse interim, Mittler, (2003, p.16) afirma que:

A inclusão não diz respeito a colocar as crianças nas escolas regulares, mas a mudar as escolas para torná-las mais responsivas às necessidades de todas as crianças, diz respeito a ajudar todos os professores a aceitarem a responsabilidade quanto à aprendizagem de todas as crianças que estão atual e correntemente excluídas das escolas por qualquer razão. Isto se refere a todas as crianças que não estão beneficiando-se com a escolarização, e não apenas aquelas que são rotuladas com o termo “necessidades educacionais especiais”.

Mediante o exposto, entende-se que a educação inclusiva necessita da participação de toda a sociedade, para que possa promover a inserção dos alunos com necessidades educacionais especiais de forma igualitária, considerando suas necessidades e sem prejuízo de aprendizagem e de socialização, pois como aborda Monteiro (2001, p.1),

[...] a inclusão é a garantia, a todos, do acesso contínuo ao espaço comum da vida em sociedade, uma sociedade mais justa, mais igualitária, e respeitosa, orientada para o acolhimento, a diversidade humana e pautada em ações coletivas que visem à equiparação das oportunidades de desenvolvimento das dimensões humanas.

Partindo dessa afirmação todos devem ter direito a uma educação inclusiva que garanta uma vida digna na sociedade de forma justa e igualitária, respeitando as diferenças e acolhendo todos de forma igual, pois, não são inferiores, apenas diferentes e devem ter as mesmas oportunidades.

Nesse contexto, Mendes (2002) afirma que a inclusão é uma conquista do espaço social, através das interações que se estabelecem nos grupos sociais, assim como, de uma participação ativa e produtiva da sociedade, tanto na escola como no lazer ou no trabalho.

Dessa forma, a educação inclusiva propõe uma democracia, na qual todos são iguais e devem lutar pelos seus direitos de cidadão, onde a diversidade é respeitada, aceita e reconhecida politicamente e para isso como argumenta Mittler,

1280

A inclusão depende do trabalho cotidiano dos professores na sala de aula e do seu sucesso em garantir que todas as crianças possam participar de cada aula e da vida da escola como um todo. Os professores, por sua vez, necessitam trabalhar em escolas que sejam planejadas e administradas de acordo com linhas inclusivas e que sejam apoiadas pelos governantes, pela comunidade local, pelas autoridades educacionais locais e acima de tudo pelos pais. (Mittler, 2003, p.20)

De acordo com Bisol et al. (2010), a inserção de qualquer estudante no Ensino Superior é um tanto desafiadora, mas o surdo precisa se adaptar à vida acadêmica e ainda tentar contornar as falhas da trajetória escolar anterior, ou seja, eles não tiveram uma boa aprendizagem durante o ensino fundamental e médio que seriam sua base para auxiliar na faculdade.

Portanto, conforme o autor, a universidade é um contexto desconhecido para esses jovens, pois o seu funcionamento, princípios e características são do mundo ouvinte. Ocorre que a maioria dos colegas e professores são ouvintes e desconhecem as especificidades relativas à surdez e, a presença do intérprete em sala de aula, embora seja essencial, não é o suficiente.

Foster, Long e Snell (1999) relatam alguns problemas enfrentados pelos surdos no processo de ensino sendo: a) demora entre o que é falado e a tradução; b) a quebra do contato

visual enquanto o professor escreve no quadro, ou quando se movimenta pela sala e lendo um documento, o que acaba impossibilitando a leitura labial; c) ocorre a perda de informação quando é preciso escolher entre olhar para o intérprete ou observar o professor enquanto manuseia algum objeto ou trabalha com imagens.

Partindo dessa afirmação, nota-se que os surdos vêm enfrentando sérios problemas nas salas de aula, pois, na maioria não tem intérprete, muitos surdos não conseguem fazer leitura labial, além disso, mesmo quando tem intérprete, alguns surdos não sabem libras já que não tiveram oportunidade de aprender.

Tsuladze (2015) elenca outras dificuldades que os educandos surdos podem apresentar: a) conhecimento limitado de conteúdo dos intérpretes; b) intervalos de tempo e ritmo de instrução; c) comunicação limitada entre aluno surdo e professor ouvinte; d) participação restrita em discussões e conversas em sala de aula; e) dificuldade para atender múltiplas tarefas; f) dificuldades de compreensão de conteúdo; g) participação em discussões em sala de aula, entre outros.

Vê-se então que existem uma série de fatores que impedem o aluno surdo de aprender durante sua trajetória no processo da educação básica, como falta ou limitação de intérpretes, falta de comunicação com o professor e empatia dos colegas para ajudar quando preciso, além das limitações que o impede de participar de discussões e eventos.

1281

Dessa forma, se o surdo não consegue ir bem nos estudos terá muita dificuldade para ingressar em uma faculdade no ensino superior, e mesmo os poucos que conseguem deparam com outras barreiras que os impedem de se desenvolverem no curso e se prepararem para o mercado de trabalho.

A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, do Art. 93, impõe que as instituições com 100 ou mais colaboradores reservem de 2% a 5% de suas funções para os reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas, e as instituições com até 200 colaboradores contratem até 2%; de 201 a 500 até 3%; de 501 a 1.000, até 4%; e de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991).

Portanto, a partir dessas leis observa-se um número crescente de vagas nas empresas, porém, mesmo com essa conquista por meios legais e a obrigatoriedade, não garantem por parte das empresas condições dignas de trabalho para os portadores de deficiência, pois como elucida Oliveira (2007) apud Custódio (2012, p. 8) “A sociedade, as empresas e as próprias pessoas, às vezes, mesmo que não intencionalmente são um pouco preconceituosas”.

Entende-se que apesar dessas facilidades, muitos surdos não conseguem trabalho, pois, as empresas não querem contratar por acharem que são limitados ou incapazes de fazer o serviço, que não tem as habilidades necessárias para tal ou não são especializados naquilo. Além disso, muitas pessoas acham que o surdo não precisa trabalhar por receber o benefício, mas, estar empregado atualmente, não se trata somente de prover o sustento da família.

O trabalho é fonte de reconhecimento social por proporcionar relacionamentos interpessoais possibilitando uma inclusão social e o sentimento de pertencer a um grupo. Esses anseios não pertencem apenas aos ouvintes, a Comunidade Surda tem os mesmos anseios, querem fazer parte da sociedade, serem reconhecidos pelos próprios méritos (Viana, 2016).

Os surdos querem se sentir parte da sociedade com os mesmos direitos de trabalhar, exercer uma profissão com dignidade e terem uma renda que não fique presa apenas ao salário que recebem pela deficiência, portanto, muitos optam por trabalhar ao invés de receber o benefício, já que é uma escolha.

A Comunidade Surda só quer gozar de seus direitos constitucionais como qualquer ouvinte podendo ir e vir estudar e trabalhar. Pois assim, como os ouvintes, os surdos também têm sonhos, almejam objetivos e querem ser vistos de forma igual com habilidades e potencial para se inserirem no mundo do trabalho (Evangelista; Souza; Tozzo, 2014).

Isso é um fato, pois, ao colocar o surdo fora do mercado de trabalho está comparando-o aos idosos que recebem a aposentadoria por não terem mais capacidade de trabalhar ou pessoas com deficiências severas que realmente não tem como exercer uma profissão, o que não está correto, pois, são capazes como qualquer outro.

No entanto, não basta que o surdo seja contratado, é necessário que haja uma contribuição social da empresa, em especial o departamento de RH. Isso porque a falta de comunicação reforça o preconceito de que são intelectualmente inferiores aos ouvintes. Esse preconceito os mantém isolados e, por mais que sejam qualificados, continuam exercendo funções simples e de baixa remuneração (Carvalho, 2012).

Contratar o surdo apenas por pena ou por obrigação pela lei o torna um alvo da discriminação e preconceito já que o coloca em posições inferiores aos demais na empresa deixando claro que são incapazes ou que devem ser tratados com diferença, o que faz com que sintam excluídos do processo.

A responsabilidade não parte só das empresas, a sociedade como um todo deve criar condições para que esses indivíduos possam construir uma vida digna. É dever da sociedade, criar o melhor ambiente possível para o trabalho dos portadores de deficiência qualificados, da

mesma forma que é dever das empresas remover as barreiras que impedem o exercício de suas habilidades (Pastore, 2000).

Desse modo, inúmeros desafios são encontrados no dia a dia dessas pessoas, principalmente o preconceito, algo lamentável, porém muito visível, onde eles são inseridos nestas empresas, mas, precisam encontrar meios de se adaptar, pois as instituições não fazem as devidas modificações para minimizar as barreiras existentes.

A FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos) apresenta vários fatores positivos às empresas com a contratação do surdo, pois é um investimento alcançando várias possibilidades, tais como:

- Aumento da atenção concentrada no ambiente de trabalho;
- Valorização do emprego pelo surdo pela dificuldade de inserção no mercado de trabalho;
- Descoberta de talentos desconhecidos e potenciais diversificados;
- Enriquecimento do grupo funcional.

2. AVANÇOS DA INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

Realmente os surdos são bem mais aplicados quando se dedicam a fazer qualquer coisa, valorizando muito mais por terem conseguido com muito esforço e determinação, mas essas qualidades não são vistas pelas empresas que preferem fechar os olhos e fingir que são pessoas inferiores.

O que se observa na prática é que a maior parte dos surdos trabalham sempre nas piores funções, em cargos que exigem baixa qualificação, com os salários mais baixos e geralmente nos setores de produção, e raras vezes trabalham em escritórios, cargos de gerência, entre outros. Gladis Perlim (1998), citado por Santos, Vieira, Faria (2013, p.95) assim corrobora:

A concepção de que a pessoa com deficiência auditiva tenha um nível de atenção mais elevado se estende para o ambiente organizacional. Em algumas empresas, existe a imagem da pessoa com deficiência auditiva como produtora braçal de produtividade devido à ideia de que ela consiga se concentrar com mais facilidade no trabalho sem a distração do barulho. No entanto, é um equívoco a ideia de que os cargos operacionais sejam os mais indicados para os sujeitos surdos em função de sua atenção concentrada. Muitos outros cargos podem ser ocupados por eles desde que sejam dadas as oportunidades para o aprendizado de outras funções, e, em virtude disso, o acesso a novos cargos seja garantido nas empresas. (Perlim, 1998).

A partir dessas leis observa-se um número crescente de vagas nas empresas, porém elas não são suficientes para garantir o acesso e permanência destes indivíduos no trabalho, já que

o preconceito e a falta de empatia impedem que eles cresçam e possam aprender profissões relevantes para sua vida.

Pastore (2000), argumenta que é necessária uma atitude aberta de responsabilidade social a ser compartilhada por todos, portadores ou não-portadores, pois afinal, somos membros da mesma sociedade e nenhum de nós escolheu as condições que vida lhe impôs. A sociedade tem um papel importante, na medida em que dispõe da abertura de espaços para que estas pessoas possam desenvolver atividades produtivas.

Sabe-se que, embora a empresa não tenha um critério para admissão definido, (escolaridade, experiência, curso de qualificação) estes sujeitos devem ter os requisitos mínimos para atuar em determinadas funções e adequar-se a tais critérios, assim a responsabilidade recai sobre as condições do empregado.

Para Ferreira (1998), citado por Tanaka, Manzini, (2005, p.275), a desinformação poderia produzir desconhecimento sobre as reais incapacidades e limitações do deficiente e, também, das suas potencialidades, necessidades, expectativas e sentimentos, o que, de uma certa forma, acabaria conservando os preconceitos existentes em relação a essa população.

Ou seja, muitas empresas não têm conhecimento sobre as capacidades dos surdos, assim como suas potencialidades e não dão oportunidades para que mostrem, sendo que se tivessem mais chances de emprego poderiam saber se estes adequariam ou não ao perfil da instituição, vendo com um olhar diferente.

1284

O acesso das pessoas com deficiência auditiva aos segmentos da sociedade e ao mercado de trabalho implica a necessidade de considerar que as principais barreiras enfrentadas são, sobretudo, de ordem sonora, em vez de arquitetônicas, e a incompreensão ou negação desse fato vai de encontro à criação de alguns mitos e concepções equivocados sobre a deficiência auditiva em si, bem como sobre o cotidiano profissional de uma pessoa com deficiência auditiva. Esses mitos surgem de ideias preconcebidas trazidas pela cultura, as quais se apresentam carregadas de explicações calcadas no senso comum. (Santos, Vieira, Faria, 2013, p.93).

Geralmente a preocupação de muitas empresas, nos dias atuais são em eliminar as barreiras arquitetônicas para que os deficientes tenham acesso livre, no entanto, no caso do surdo não vai proporcionar a inclusão.

Portanto, para colocar em prática a legislação trabalhista que estabelece contratação de pessoas com deficiência, as empresas têm recrutado principalmente as com surdez, pois não carecem de mudanças físicas na empresa. No entanto, essas organizações não estão aptas para

receber o surdo, pois existe a diferença linguística, questão importante para o desempenho de suas funções (Princisval, 2015).

Então, nesse sentido, as empresas, geralmente, esperam que o surdo tenha a Língua Portuguesa como primeira língua, que seja, oralizado (utilize a voz para se comunicar), que faça leitura orofacial (ou leitura labial), com um bom nível de escolaridade e qualificação profissional. Porém, a realidade é controversa.

Araújo, Silva e Sousa (2015) afirmam ser importante que a empresa esteja ciente do universo da surdez e de suas capacidades, mais especificamente da sua linguagem, pois, quando é dada atenção necessária para o desenvolvimento do surdo fica explícito que a ausência da audição não o limita.

A inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassasse todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro-objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear o processo [...] assessorada pela alta liderança e por outras áreas da empresa, em vez de ser a única responsável [...] (Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013, p. 562).

Entende-se que algumas empresas buscam contratar pessoas que são surdas, mas essas vagas, muitas vezes, ficam ociosas e isso ocorre devido ao fato de que alguns surdos recebem “aposentadoria” ou um benefício da Assistência Social e que se trabalharem poderão perder essa benfeitoria.

Araújo, Silva e Sousa (2015) defendem que, no caso da surdez, muitas vezes, fica implícita as necessidades da pessoa, sendo importante, nesse caso, que a contratante esteja ciente do universo da surdez e de sua capacidade de comunicação visual-motora.

Para conseguir se comunicar no ambiente de trabalho as pessoas ouvintes apontam e fazem gestos que acabam ajudando, mas não é suficiente, por outro lado, a comunicação por meio de sinais é quase nula, já que poucas pessoas dentro da empresa sabem ou utilize a língua de sinais para se comunicar.

Conforme Pereira (2014), no mundo de hoje é difícil se inserir no mercado de trabalho quando o indivíduo não possui qualificação, mas a dificuldade é maior para uma pessoa com deficiência, pois, para que consiga uma vaga é necessário recorrer às Leis de Cotas, e, ainda, quando é inserido, muitas vezes não é visto por suas qualidades, mas apenas por sua deficiência.

O surdo é uma pessoa que possui muitas possibilidades para aprender qualquer função, basta qualificá-lo e treiná-lo execute suas atividades adequadamente, contudo, muitas vezes, os próprios colegas não têm interesse em ajudar, pois, como discute Pastore (2000) os

colaboradores acabam deduzindo que, por haver mais contratações de surdos, consequentemente haverá mais demissões.

O Português dificulta bastante também, porque muitas palavras são desconhecidas por eles, e não conseguem entender e algumas pessoas pensam que ao escrever, os surdos vão entender tudo, mas que não é bem assim que acontece, pois tem palavras que eles só entendem o significado.

Nota-se então que, o preconceito é uma atitude negativa que a sociedade estabelece em direção àquele indivíduo que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz, fruto das concepções que ela foi construindo ao longo de sua história de vida, por meio das informações distorcidas que foi recebendo.

Sendo assim, conclui-se que as barreiras no processo de comunicação imperam e prejudicam o relacionamento entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes, inclusive na ocasião de eventos promovidos pela empresa como treinamentos e palestras, em que a presença de um intérprete seria imprescindível. (Santos, Vieira, Faria, 2013, p.102).

A falta dessa empatia causa muito atraso na vida dos surdos já que eles não conseguem fazer as mesmas coisas que os ouvintes, ter os mesmos direitos, impossibilitando-os de terem uma profissão que possam sonhar ou mesmo um trabalho que desejam. Isso é muito ruim e traz tristeza e desânimo para a comunidade surda.

1286

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que com base na pesquisa bibliográfica deste estudo que fica explícita a relevância de tal reflexão sobre a temática de modo que se possa reverter as barreiras e dificuldades para a inclusão do surdo no mercado de trabalho, trazendo à tona um assunto que ainda hoje é desafiador e traz discussões diversas.

Notou-se que as empresas, em sua maioria, estão despreparadas para receber as pessoas surdas, pois visam somente sua contratação para suprir uma cota que é demandada pelo governo e não fiscalizada. Ainda assim, o preenchimento destas vagas se torna difícil, pois muitos preferem receber o benefício de invalidez, já que os salários se equiparam a eles.

Portanto, os desafios e dificuldades encontrados no cotidiano são muitos, não por serem incapazes de realizar algo, mas, pela falta de apoio por parte dos ouvintes, sendo que a dificuldade de comunicação na sua língua é o maior obstáculo para sua contratação e permanência no emprego.

Nesse sentido, a obrigatoriedade legal imposta pelas cotas não modifica a educação e o pensamento das pessoas dentro do ambiente de trabalho, e, apesar do aumento das contratações de surdos para se evitarem as multas, as empresas não se preparam para receber esses trabalhadores, causando dificuldades para os surdos.

Assim é preciso repensar as condições de trabalho para essas pessoas, promovendo políticas públicas mais atuantes; capacitação profissional para os surdos, tanto na educação quanto nas empresas; estrutura física adaptada; o ensino obrigatório de Libras nas escolas; e especialmente a busca pela eliminação dos estigmas sociais.

O que se percebe é que a precária condição de educação ofertada aos surdos dar lugar à discriminação e a falta de qualificação desses trabalhadores, favorecendo a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, reflexo da valorização dos padrões criados pela consciência coletiva valorizando o que é considerado normal e excluindo as minorias.

Conclui-se então que é preciso propor novas formas de avaliação, de capacitação e de colocação de pessoas surdas no mercado de trabalho, favorecendo um processo de transformação social orientando e informando o surdo sobre a legislação, os documentos, os deveres e direitos, hábitos e atitudes frente à situação de trabalho, as opções profissionais, cargos e funções existentes e sobre as normas que regem o mundo do trabalho.

1287

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, D. M. S.; SILVA, M. C.; SOUSA, W. P. A. **A influência da LIBRAS no processo educacional de estudantes surdos em escola.** 2015. Disponível em: <https://periodicos.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/14429>. Acesso em: março de 2024.

BISOL, C. A.; VALENTINI, C. B.; SIMIONI, J. L.; ZANCHIN, J. Estudantes Surdos no Ensino Superior: Reflexões sobre a inclusão. **Cadernos de Pesquisa.** V.40. n.139, jan./abr.2010.

BRASIL. **Lei 8.213 de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: março de 2024.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista Administração,** São Paulo, v.48, n.3, p.560-573, jul./ago./set. 2013.

CARVALHO, R. P. Q. **O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios.** Anais do IV Seminário Eniac 2012. Disponível em: <<https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/download/91/96>>. Acesso em: março de 2024.

CUSTÓDIO, Adriana Cristina de Castro. **A Inserção Do Surdo No Mercado De Trabalho, Frente As Políticas Públicas De Inclusão: As Duas Faces De Uma Mesma Moeda.** 2012. Disponível em: <http://www.cepae.faced.ufu.br/sites/cepae.faced.ufu.br/VSeminarior/trabalhos/295_1_2.pdf> Acesso em: março de 2024.

EVANGELISTA, F. F. G.; SOUZA, T. F. C.; TOZZO, C. A inclusão do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional. **Revista Ensaios & Diálogos** – N°7 – janeiro/dezembro de 2014, p. 49-57.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido.** 32. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

GRAYLING, A. C. Epistemologia. In **Compêndio de Filosofia.** BUNNIN, Nicholas e E. P. Tsui-James (orgs.) São Paulo: Loyola, 2000.

MENDES, E. G. Perspectivas para a construção da escola inclusiva no Brasil. In: PALHARES, M. S.; MARINS, S. C. **Escola inclusiva.** São Carlos: EdUFSCar, 2002.

MITTLER, Peter. **Educação inclusiva: contextos sociais.** Trad.: Windyz Brazão Ferreira. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MONTEIRO, Mariângela da Silva. **Ressignificando a educação: a Educação Inclusiva para seres humanos especiais.** www.tvebrasil.com.br, 2001.

NOGUEIRA, Vanessa Teixeira de Freitas. **Os diferentes sentidos e formas de inclusão dos surdos no ambiente de trabalho.** 2014. 103 f. mestrado (Curso de Psicologia), Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2014. Disponível em: <<http://uol.unifor.br/oul/ObraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obracodigo=94661>>. Acesso em: março de 2024.

OMOTE, S. **Normalização, integração, inclusão...** Ponto de Vista, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 4-13, 1999.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** São Paulo. LTS, 2000.

PRINCISVAL, A. R. **A contribuição da pessoa surda no mercado de trabalho.** Monografia de especialização em Educação Especial e Inclusiva, da Universidade Cândido Mendes da Cidade do Rio de Janeiro, 2015.

SANTOS, Thalita Mara; VIEIRA, Lídia Cristiane; FARIA, Cleyciane Alves. **Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de UberlândiaMG.** *Psicol. teor. prat.*, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 92-103, ago. 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em março de 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v.11, n. 2, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141365382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: março de 2024.

TSULADZE, Maia. **Teaching and Learning of Deaf Students in Ordinary Vocational Education Setting**. Master's Thesis in the Philosophy in Special Needs Education Department of Special Needs Education. Faculty of Educational Sciences the University Of Oslo The Georgia Case. 2015. Disponível em: <<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/49455/Maia-Tsuladze-Masters-Thesis-SNE-4390.pdf?sequence=1>>. Acesso em: março de 2024.

VIANA, Alvanei dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**. 2010. 204f. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade do Grande Rio. Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4169/2905>>. Acesso em: março de 2024.



Celiane do Lago Novaes Côrtes, Graduada em Letras pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – UESB e 2ª licenciatura em Letras Libras (UNIASSELVI). Pós-graduada em Linguística (UESB) e pós-graduada em Libras (UNIP)
E-mail: celinhalago@hotmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8326956285059725>
Orcid: 0009-0007-4791-8870

1289



Valquíria Dias De Almeida. Graduada em Filosofia pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia-UESB. Graduada em Letras pela Universidade Estadual de Santa Cruz- UESC. Mestra em Educação – UESB. Doutoranda em Educação – UESB, Professora da Universidade do Estado da Bahia – UNEB Campus IV. E-mail: vda.dias1506@gmail.com
Lattes: <https://lattes.cnpq.br/2504475970033146>
Orcid: 0000-0002-1710-7598