

OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DE SURDOS COM FORMAÇÃO SUPERIOR NO MERCADO DE TRABALHO

*THE CHALLENGES OF INCLUDING DEAF PEOPLE WITH
HIGHER EDUCATION IN THE LABOR MARKET*

*LOS DESAFÍOS DE INCLUIR A LAS PERSONAS SORDAS
CON EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL MERCADO LABORAL*

Pauline Webber

Mestranda em Desenvolvimento Regional pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat. E-mail: paulinewebber@sou.faccat.br <https://orcid.org/0009-0006-0761-1068>

Moema Pereira Nunes

Professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara – Faccat. E-mail: moemanunes@hotmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-9729-9074>

RESUMO:

Nas últimas décadas, a inclusão tornou-se um tema amplamente discutido no que tange às pessoas com deficiência (PCDs), dentre elas os surdos. Diferentes legislações foram implementadas para assegurar aos surdos o amplo acesso à educação nos diferentes níveis, bem como para assegurar a oferta de vagas para PCDs. Apesar desta legislação, nem sempre a comunidade surda consegue efetivamente se inserir no mercado de trabalho. Este artigo apresenta uma discussão sobre os desafios da inclusão dos surdos com formação superior no mercado de trabalho. Foi desenvolvido um ensaio teórico que inicia abordando a inclusão da comunidade surda no ensino superior, seguida por uma discussão sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho até abordar efetivamente a inclusão de surdos com formação superior no mercado de trabalho. Constata-se que a qualificação profissional nem sempre é valorizada na oferta de vagas, bem como faltam condições de plena integração dos surdos em alguns contextos de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Surdos. Educação Superior. Mercado de trabalho.

ABSTRACT:

In recent decades, inclusion has become a widely discussed topic regarding people with disabilities (PWDs), including the deaf. Different laws have been implemented to ensure that deaf people have broad access to education at different levels, as well as to ensure that jobs are available for PWDs. Despite this legislation, the deaf community is not always able to effectively enter the job market. This article presents a discussion on the challenges of including deaf people with higher education in the job market. A theoretical essay was developed that begins by addressing the inclusion of the deaf community in higher education, followed by a discussion on the inclusion of PWDs in the job market and finally addresses the effective inclusion of deaf people with higher education in the job market. It is noted that professional qualifications are not always valued in the job market, and that there is a lack of conditions for the full integration of deaf people in some work contexts.

KEYWORDS: Inclusion. Deaf. College education. Job market.

RESUMEN:

En las últimas décadas, la inclusión se ha convertido en un tema ampliamente discutido en relación con las personas con discapacidad (PcD), incluidas las personas sordas. Se han implementado diferentes leyes para garantizar que las personas sordas tengan amplio acceso a la educación en diferentes niveles, así como para garantizar que haya plazas disponibles para personas con discapacidad. A pesar de esta legislación, la comunidad sorda no siempre puede ingresar efectivamente al mercado laboral. Este artículo presenta una discusión sobre los desafíos de incluir a las personas sordas con educación superior en el mercado laboral. Se desarrolló un ensayo teórico que inicia abordando la inclusión de la comunidad sorda en la educación superior, siguiendo con una discusión sobre la inclusión de las PCD en el mercado laboral hasta abordar efectivamente la inclusión de las personas sordas con educación superior en el mercado laboral. Se observa que no siempre se valoran las cualificaciones profesionales al momento de ofrecer vacantes y faltan condiciones para la plena integración de las personas sordas en algunos contextos laborales.

INTRODUÇÃO

No Brasil, 10 milhões de pessoas possuem algum nível de deficiência auditiva, sendo que 2,7 milhões possuem surdez profunda (Lemos, 2023). Enquanto uma porcentagem passa a enfrentar esta limitação como uma decorrência do envelhecimento, outra parcela nasce surda ou adquire essa condição no início da vida, tornando-a um elemento que impacta o seu desenvolvimento pessoal e profissional ao longo de toda a sua vida.

Os surdos se diferenciam apenas pelos limites da audição, o que faz com que eles se utilizem da visão no processo de comunicação (Ribeiro, Cabello & Lins, 2020). A Lei nº 13.146/2015 assegura os direitos das Pessoas com Deficiência (PCDs) ao obrigar que elas sejam tratadas com igualdade dentro da sociedade, com os mesmos direitos e liberdade como todos os indivíduos, visando acabar com as barreiras. As oportunidades sociais devem ser ofertadas a todos, sem discriminação com PCDs, competindo ao Estado assegurar essa oferta com igualdade e com prioridade quando necessário (Brasil, 2015).

A inserção da comunidade surda na sociedade reflete o direito de acesso à cultura, comunicação e informação, o que é possível por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras). A Libras viabiliza a comunicação e a troca de informações dentro da sociedade, refletindo a importância da relação e o cuidado e preocupação com as pessoas que necessitam de atendimentos especiais, sendo sua adoção amparada por políticas públicas de inclusão e acessibilidade (Burnett, Mota & Silva, 2021).

A legislação brasileira busca ofertar apoio para a efetiva inclusão por meio da obrigatoriedade da oferta de intérpretes durante o processo educacional. Desde a infância até a formação superior, todas as instituições devem disponibilizar intérpretes para acompanhar os alunos com deficiência auditiva. Este profissional tornou-se peça central na inclusão dos surdos no ensino e na preparação deles para o mercado de trabalho.

Segundo a Lei 8.213, empresas que tem 100 empregados ou mais devem reservar vagas para PCDs. A reserva legal prevê 2% para empresas que tenham entre 100 e 200 funcionários. Para empresas que tenham de 201 a 500 funcionários, a reserva é de 3%. Quando o número de funcionários for entre 501 e 1.000 pessoas, a reserva deve ser de 4% e, quando a empresas tiver mais de 1.001 funcionários, a reserva será de 5% das vagas para PCDs (Brasil, 1991).

Apesar da legislação ofertar suporte para a formação e inclusão, nem sempre a comunidade surda consegue efetivamente se inserir no mercado de trabalho.

Neste sentido, este artigo apresenta uma discussão sobre os desafios da inclusão dos surdos com formação superior no mercado de trabalho. Para isso, parte-se de uma análise sobre inclusão da comunidade surda no ensino superior, seguida por uma discussão sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho até abordar efetivamente a inclusão de surdos com formação superior no mercado de trabalho.

Objetiva-se com esse artigo promover uma reflexão sobre as limitações do processo de inclusão que podem levar com que o potencial de um profissional surdo qualificado seja desperdiçado. Em tempos em que a busca pela inclusão tem sido tão fortemente refletida em esforços na sociedade brasileira, este artigo direciona o olhar para uma dimensão que parece ainda pouco discutida na sociedade brasileira. De fato, uma busca no catálogo de Teses e Dissertações da Capes no segundo semestre de 2023 revelou que existem 90 trabalhos sobre a comunidade surda na área de Ciências Sociais Aplicadas. Destes, apenas oito analisaram a inclusão de surdos no mercado de trabalho e nenhum apresenta o foco na inserção de profissionais com formação superior.

A partir de uma busca bibliográfica, não foram identificados estudos futuros sobre a inclusão de surdos com formação superior no mercado de trabalho. Assim, optou-se pelo desenvolvimento de um ensaio teórico como método de pesquisa para esse artigo. O ensaio teórico parte, então da análise dos diferentes elementos que compõem esse estudo, desde o acesso da comunidade surda ao ensino superior e ao mercado de trabalho para que, então fosse possível analisar a situação específica dos membros da comunidade com formação superior.

A COMUNIDADE SURDA E O ENSINO SUPERIOR

Antigamente as famílias escondiam os surdos, os isolando em casa, por vergonha. A comunicação por meio de gestos era considerada “feia”, sendo chamada de mímica. Muitas crianças ficavam isoladas e, ao tentarem se comunicar, não conseguiam ser compreendidas. Ao não serem compreendidas, as crianças ficavam nervosas e muitas vezes eram consideradas como deficientes mentais. Teixeira (2019) destaca que isso reflete as dificuldades enfrentadas pelas pessoas surdas não apenas em termos de comunicação, mas também seus impactos na vida em sociedade.

Apesar de existir uma Classificação Internacional de Doenças (CID) para designar a surdez, a comunidade surda não a entende como uma doença. Trata-se de uma deficiência que limita o uso de um dos sentidos, mas que não impede o desenvolvimento de habilidades e competências por meio da adaptação para o convívio com os ouvintes (Teixeira, 2019).

Em 1880, o Congresso de Milão determinou a proibição do uso de sinais no processo de ensino-aprendizagem de pessoas surdas. As comunidades científicas e médicas da época acreditavam que os surdos iriam desenvolver a fala por meio da restrição do uso de sinais. A premissa era que os surdos iriam aprender a falar a partir da necessidade de comunicação forçada. Apenas a leitura labial era permitida. Esta abordagem gerava muita dificuldade para que a comunidade surda conseguisse aprender (Marconcin et al., 2013).

A primeira instituição para a comunidade surda foi criada na época do Império por D. Pedro II e existe até hoje, o Instituto Nacional de Surdos (INES), o qual foi instituído para apoiar as pessoas surdas e contribuiu para a criação da Libras, instituída como segunda língua oficial da comunidade surda. A Libras instituiu o “bilinguismo”, facilitando o acesso à educação pela comunidade surda. Entretanto, apenas em 24 de abril de 2002 foi aprovada a Lei nº. 10.436, a qual reconhece a Libras como língua oficial para comunidade surda no Brasil. Comemora-se nesta data a valorização e o reconhecimento da comunidade surda (Marconcin et al., 2013).

Uma forma interessante de entender a realidade dos surdos é apresentada por Santos e Oliveira (2014, p. 50), sendo os quais: “Sendo entendidos como diferentes culturalmente, os surdos não são ‘deficientes’, são estrangeiros, de uma cultura diferente da maioria, diferente da cultura dominante, com uma tradição centrada no olhar e não no ouvir”.

A comunidade surda vive em mundo de ouvintes e precisam de adaptação. Enquanto alguns surdos necessitam se comunicar completamente na sua própria língua, precisando de intérpretes, outros conseguem se comunicar oralmente. Independente do grau de surdez, o que diferencia a comunidade surda da ouvinte é apenas a forma de comunicação.

De acordo com Marconcin et al. (2013, p. 2):

Para que o aluno surdo possa ingressar no ensino superior e seja incluído é preciso respeitar sua especificidade linguística, levando-o a aprender e adquirir conhecimentos necessários para o seu desenvolvimento acadêmico e profissional, proporcionando igualdade de oportunidades de aprendizagem como os ouvintes, por ter direitos iguais de receber um ensino de qualidade.

Nesse sentido, a inclusão dos surdos depende da atuação dos atores envolvidos nesses processos. Políticas públicas fomentam esse processo de acesso e participação nas instituições públicas e privadas, viabilizando o acesso ao ensino e garantindo inclusão, com preparação educacional, social e profissional (Carvalho & Gumbowsky, 2019).

Duarte (2013) destaca que houve um crescimento no número de matrículas de alunos com deficiência no ensino superior. Dados do Censo da Educação Superior MEC/INEP, apresentado por Duarte (2013), revelam que havia,

naquele ano, 22.455 matrículas de alunos com deficiência no ensino superior, sendo deste total, 16.790 nas Instituições Privadas de Ensino Superior e 4.437 nas Instituições Federais de Ensino Superior. Estes dados mostram a grande quantidade de pessoas com deficiência que buscam o ensino superior e, dentre as deficiências, está incluída a deficiência auditiva.

A pequena quantidade de pessoas surdas no ensino superior reflete as dificuldades enfrentadas por esta comunidade, dentre elas, a necessidade de esforço para fazer uso da língua portuguesa (Gomes, Silva & Souza, 2018), mas este não é o único desafio.

A sociedade não está preparada para atender às necessidades das pessoas surdas, o que requer que políticas públicas sejam implementadas para que os direitos da comunidade surda sejam respeitados e que, como consequência, ocorra a efetiva inclusão (Santos & Dantas, 2017).

A primeira língua dos surdos é a Libras e, em situações como o vestibular para acesso ao ensino superior, em muitas ocasiões não é ofertado intérprete, mesmo sendo obrigatório (Silva, 2014). Ainda, avaliações de língua portuguesa são um desafio para os surdos, pois existem aspectos gramaticais que são exclusivos da Língua Portuguesa, não existindo na Libras, como o uso de tempos verbais e preposições (Marconcin et al., 2013). A língua portuguesa é muito importante para a comunidade surda sendo necessário aprendê-la como segunda língua para a construção de um futuro melhor. Entretanto, considerando que os surdos têm uma língua visual, é um desafio aprender e entender a gramática da língua portuguesa (Santos & Oliveira, 2014).

O desenvolvimento de políticas públicas é fundamental para assegurar que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior com igualdade. Isso significa ofertar o atendimento educacional especializado com profissionais preparados para a inclusão efetiva na educação (Martins & Napolitano, 2017).

De acordo com Martins, Leite e Lacerda (2015, p. 6):

O governo sugere [...] que as IES organizem ações para a flexibilização dos serviços educacionais, infraestrutura e capacitação de recursos humanos para atendimento das necessidades especiais de pessoas com deficiência. Em complemento, pela Lei no 10.098, de 2000 (BRASIL, 2000), compreende-se que acessibilidade é a possibilidade e a condição de alcance para utilização com segurança e autonomia dos espaços, mobiliários e equipamentos, das edificações e dos sistemas e meios de comunicação.

É necessário ter empatia entre a comunidade surda e as pessoas ouvintes dentro de uma educação inclusiva, para que as diferenças sejam compreendidas e superadas. Para isso, a legislação serve como apoio. A Lei 10.436/2002 assegura o mesmo acesso à educação para surdos e ouvintes. O Decreto 5.626/2005 regulamenta Libras como a segunda língua oficial da comunidade.

A Lei 13.005/2014 instituiu o Plano Nacional de Educação para educação inclusiva (Nascimento, 2019).

De acordo com Freitas, Fossatti e Kortmann (2017, p. 15), “[...] a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) propõe acesso à educação superior e à educação profissional e tecnológica em igualdade de oportunidades e condições com as demais pessoas”.

De acordo com Martins e Napolitano (2017, p. 6):

No caso de estudantes surdos, o direito ao acesso à educação superior pressupõe reconhecer as necessidades de políticas públicas dirigidas ao reconhecimento da Libras, como primeira língua, e a Língua Portuguesa (oral e/ou escrita), como a segunda, em diferentes contextos educacionais (ensino comum ou especial), conforme descrito pela Lei nº 10.436/02 e regulamentada pelo Decreto nº 5.626/05, denominada de educação bilíngue.

Ao ingressar no ensino superior, a comunidade surda passa a enfrentar novos desafios diários. Os professores do ensino superior precisam se preparar para atender à comunidade surda, por exemplo, por meio de atividades adaptadas e tecnológicas que assegurem a acessibilidade. Por exemplo, o uso de um filme como recurso de ensino exige que sejam disponibilizadas legendas. Ainda, a presença de um profissional intérprete torna-se fundamental para assegurar a convivência com as pessoas ouvintes no contexto universitário (Santos & Oliveira, 2014).

Ainda, é frequente que os professores falem e escrevam ao mesmo tempo dado que os ouvintes têm o costume de ir escutando e anotando ao mesmo tempo. Entretanto, esse formato não funciona para a comunidade surda que precisa olhar para o que o professor está escrevendo e, ao mesmo tempo, precisaria olhar para o intérprete para acompanhar a explicação. Acompanhar visualmente as duas coisas é muito cansativo para a pessoa surda, que disporá de menor tempo para suas anotações e para acompanhar as duas formas de comunicação visual. Apesar dessa dificuldade, os surdos tendem a se adaptar e se acostumam com esse ritmo em sala de aula para que possam seguir o ritmo das atividades no ensino superior (Gomes, Silva & Sousa, 2018).

A educação inclusiva é um grande desafio para as instituições de ensino. As pessoas sem deficiência, ao entrar em contato com deficientes, sentem-se inseguras e muitas vezes não sabem como ajudar. Apesar das diferenças, os surdos podem aprender tal qual as pessoas sem deficiência, por meio da efetiva educação inclusiva (Teixeira, 2019).

Os surdos, ao entrarem na universidade, têm o direito de ter intérprete para facilitar a comunicação para processo de ensino-aprendizagem. De acordo com Joca e Almeida (2015, p. 11), o intérprete “[...] serve de ponte na comunicação entre surdo e ouvinte, durante as aulas, nas atividades curriculares e em

estágios, como em vários momentos no Campus que necessite de apoio à acessibilidade, à informação e comunicação”.

De acordo com Mendes e Bastos (2016, p. 4):

No caso do deficiente auditivo, passando por dificuldades, deveriam ser resolvidas no início da graduação com medidas simples como falar de frente e compassadamente para que o estudante possa compreender as explicações por leitura labial, também não são disponibilizados microfones nos laboratórios e, quando disponibilizados nos eventos, a qualidade do som não atende às suas necessidades. Apesar de 12 anos de reconhecimento da LIBRAS como a primeira língua da pessoa surda, em uma sociedade tomada pelo discurso inclusivo, ainda permanecem práticas de intolerâncias às diferenças.

Os profissionais das instituições de ensino superior não estão preparados para atender às pessoas com deficiência. A falta de preparação desses profissionais dificulta o acesso à comunidade surda revelando que, no ensino superior, faltam condições para um ensino inclusivo que respeite as necessidades especiais (Oliveira et al., 2016). Entretanto, compete às instituições assegurar que os professores e demais profissionais tenham capacitações e recursos para promover a inclusão (Carvalho Filha et al., 2017).

As fragilidades das instituições de ensino fazem com que muitas vezes a comunidade surda precise buscar outras escolas ao longo de suas jornadas. A falta de adaptação visual decorre de uma pedagogia construída para a comunidade ouvinte, não estando adaptada para a promoção da igualdade. A escola inclusiva bilíngue demanda pessoas com conhecimentos sobre a comunidade surda e pedagogia bilíngue (Lira, 2022).

Apesar das dificuldades enfrentadas tanto pela comunidade surda como pela comunidade ouvinte que desconhece a realidade dos surdos e precisa aprender a conviver com o bilinguismo, a superação destas barreiras acontece e, felizmente, profissionais qualificados concluem os cursos superior aptos a contribuir com o desenvolvimento da sociedade brasileira. Antes de discutirmos como ocorre a entrada desse perfil de profissional, faremos uma análise mais ampla sobre a inclusão de surdos no mercado de trabalho.

A INCLUSÃO DE SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

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” (Loxe et al., 2019, p. 3).

Antes de ingressar no mercado de trabalho, a pessoa com deficiência precisa possuir um laudo médico para aprovar que é uma PCD. Este laudo assegura que as cotas possam ser comprovadas para fins legais. Mas, não basta ofertas as vagas, é preciso que a empresa possa receber os deficientes de forma a evitar preconceitos. Cada pessoa tem suas limitações e a dos surdos não os limita a trabalhar, pois eles podem se adaptar ao ambiente de trabalho. Infelizmente, muitas organizações não estão preparadas para receber as pessoas com deficiência com igualdade e, no caso da comunidade surda, a falta de conhecimento de Libras torna-se uma barreira na comunicação e motivo de preconceito (Teixeira, Andrade & Justi, 2021).

Assim, mesmo que exista uma legislação que apoie a inserção da comunidade surda no mercado de trabalho, a falta de preparo e conhecimento, dificulta o acesso. Embora muitas empresas acabem contratando apenas para não pagar multas, outras não conseguem contratar por falta de conhecimento e preparo (Jorge & Salibal, 2023).

Além das condições já apresentadas anteriormente sobre as exigências conforme o porte em empresas privadas, há ainda obrigatoriedade de inclusão em concursos públicos. A Lei Nº 8.112/90, no parágrafo 2º do art. 5º, dispõe que às pessoas com deficiência, é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência. Para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Conforme destaca Macedo (2022, p. 10), esta inclusão, na prática, muitas vezes reflete apenas o cumprimento da legislação, e não a efetiva “[...] conscientização de que o surdo é um sujeito capaz de aprender, desenvolver-se e atuar no mercado de trabalho sem que seja facultado a ele apenas atividades de pouca relevância”.

De acordo com Zalasik e Budde (2021, p. 4):

Por mais que existam legislações que garantam os direitos dos Surdos nesse sentido, na prática, muitas vezes não acontecem, ou quando contratado o Surdo não passa por um processo de inclusão de fato, mas sim por uma mera inserção. Isso não é benéfico nem para o Surdo, pois deixa de se desenvolver como pessoa e evoluir na sua carreira profissional, e nem para a empresa e seus funcionários, pois não receberam toda a contribuição do Surdo para o crescimento da organização e fortalecimento das equipes de trabalho.

Assim como todas as demais pessoas, os surdos precisam do seu trabalho para ter renda e conseguirem sobreviver. De acordo com Carneiro e Soares (2017, p. 4), “[...] isto é feito pelo salário que recebemos pelo nosso trabalho na

produção de algum bem para a vida social, seja este bem o produto final de uma fábrica, um atendimento médico, uma atuação como jogador profissional, ou aulas”.

Carneiro e Soares (2017) relatam que a comunidade surda perde oportunidades mesmo que tenha mais qualificação. A comunidade surda não é valorizada para trabalhar como a comunidade ouvinte, independente do seu potencial. Os autores destacam também as dificuldades da atuação dos surdos como professores. Mesmo que o surdo tenha todas as competências, há a preferência pelos ouvintes pois os alunos compreendem mais rápido pela explicação oral do professor, não sendo preciso o esforço para entender o professor surdo.

Desde o momento da entrevista de emprego, surgem as dificuldades. A maioria dos ouvintes não sabe se comunicar por meio de sinais. Os entrevistadores acabam escolhendo os candidatos ouvintes em decorrência da própria dificuldade para se comunicar com os surdos (Carneiro, Leão & Miranda, 2019). Ainda, a inclusão requer tempo para preparar o ambiente e as pessoas para atender às necessidades das pessoas com deficiência. Entretanto, pela falta de preparo, as organizações escolhem aquelas pessoas dentro da sociedade que não necessitam de ajuda (Carmo, Gilla & Quiterio, 2020). O preconceito surge porque os surdos não se comunicam como a sociedade está acostumada. A comunidade surda não foi treinada pela audição, mas sim pela visão e pelos sentimentos expressos (Freitas, Maranhão & Félix, 2017).

Neste sentido, desde o processo de seleção acaba-se enfrentando uma realidade que reflete as comunidades, ouvinte e surda, como estrangeiros num mesmo país. Os surdos têm limitações físicas que os impedem de se comunicar como a comunidade ouvinte está acostumada; ao mesmo tempo, os ouvintes não costumam ter recebido preparado para se comunicar por meio de Libras.

A inclusão é importante para que as pessoas com deficiência auditiva possam exercer a sua cidadania. As pessoas surdas têm capacidade de conquistar seu espaço como profissional, igual às outras pessoas. Mas existem grandes desafios para a sociedade contratar pessoas surdas que necessitam de atendimento especial. Receber um colaborador surdo é uma surpresa e um desafio, sendo preciso buscar soluções para facilitar a comunicação no ambiente de trabalho (Santos, Vieira & Faria, 2013), e preparar o espaço para acolher o surdo como colaborador (Sena, 2011).

As empresas, ao serem obrigadas a atender à legislação de responsabilidade social, precisam aprender como fazer a inclusão das pessoas com deficiência ofertando condições iguais de trabalho. As empresas precisam conhecer os direitos dos deficientes respeitando a obrigatoriedade de contratação conforme o número de colaboradores (Gonçalves, 2013). Entretanto, a responsabilidade social de inclusão acaba sendo considerada apenas como uma obrigatoriedade.

De acordo com Jorge e Salibal (2021, p. 6), “[A] empresa que não respeitar essa lei corre o risco de ser multada pelas fiscalizações realizadas pelo Ministério da Economia, no qual foi incorporado o antigo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de auditores-fiscais (art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99), e ainda ser ré em ações judiciais”.

INCLUSÃO DE SURDOS COM FORMAÇÃO SUPERIOR NO MERCADO DE TRABALHO

A comunidade surda tem os mesmos sonhos que os ouvintes. Querem buscar seus objetivos, estudar e trabalhar, tendo os mesmos desejos que todas as demais pessoas. A falta de oportunidades gera barreiras e a necessidade de lutas diárias pela comunidade surda na busca dos seus objetivos (Borges et al., 2020).

A pessoa com deficiência que possui qualificação irá buscar oportunidades no mercado de trabalho para que possam viver de forma independente, pessoal e financeiramente. A inclusão no mercado de trabalho requer que o deficiente mostre as suas limitações, para que o trabalho possa ser adaptado, efetivando a inclusão (Anjos et al., 2016).

Philereno (2015, p. 7) complementa ao afirmar que “[A] criação de uma Lei de Cotas possibilitou o acesso do deficiente ao mercado de trabalho e a sua fiscalização, entretanto é evidente que a falta de preparo da sociedade e da pessoa com deficiência no âmbito profissional são fatores que limitam a inserção daquele nas empresas”.

A inclusão de PCDs e, em especial dos surdos, tem sido realizada mais como uma obrigação do que como uma efetiva proposta de inclusão. Muitas pessoas têm o seu potencial negligenciado por organizações que buscam apenas evitar uma multa, ao invés de efetivamente aproveitar o potencial de um colaborador cuja deficiência é física e não desmerece sua capacidade intelectual. Percebe-se aqui o primeiro ponto de reflexão sobre a inclusão de surdos com formação superior no mercado de trabalho. Ainda persiste, em grande parte da população não PCD, uma visão limitada da capacidade intelectual de pessoas que tem limitações físicas, o chamado capacitismo. Como destacado anteriormente, a falta de uso de uma língua de sinais durante muito tempo levou a dificuldades na comunicação entre surdos e ouvintes, o que levava muitos surdos a ficarem nervosos pela dificuldade de serem compreendidos. Como consequência desta dificuldade de comunicação, muitos ouvintes consideravam os surdos como mais deficientes do que a sua deficiência física, ou seja, com limitações intelectuais (Teixeira, 2019).

De fato, a dificuldade de comunicação é uma das grandes barreiras à inclusão dos surdos. A Libras é a forma de comunicação dos surdos, mas, infelizmente, ela é desconhecida pela maioria dos ouvintes. Assim, a realidade enfrentada quando não há intérpretes é de estrangeiros num mesmo território (Santos & Oliveira, 2014). Ao longo da vida escolar e universitária dos surdos, a legislação obriga as instituições de ensino a ofertar intérpretes para viabilizar a comunicação entre o estudante surdo e seus professores e colegas. Mesmo durante período de estágios obrigatórios, as Instituições de Ensino Superior têm que disponibilizar intérpretes. Neste sentido, o que se observa é que a legislação que assegura o acesso dos surdos ao ensino apresenta uma preocupação na viabilização da forma de comunicação entre os surdos e ouvintes.

É preciso considerar que, se para a comunicação escrita, o surdo utiliza-se da língua portuguesa, assim como a comunidade ouvinte, não há como o surdo se comunicar oralmente, ele precisa da Libras para interagir com a sociedade. O surdo apresenta-se bilíngue ao mundo. Entretanto, sabe-se que o conhecimento de Libras ainda é muito restrito fora da comunidade surda.

Como o domínio de Libras não é habitual fora da comunidade surda, é possível antever que a inserção do surdo no mercado de trabalho também iria carecer de apoio neste sentido, entretanto, não é isso que acontece. A legislação referente à inclusão de PCDs no mercado de trabalho determina que devem ser ofertadas plenas condições de acesso (Brasil, 1991). No caso de um deficiente físico cadeirante, por exemplo, isso é percebido por meio de mudanças arquitetônicas como instalação de rampas, adaptação de sanitários e de mobiliário, por exemplo. Já no caso de um deficiente auditivo, a principal dificuldade é a comunicação decorrente da necessidade de conhecimento de Libras pelas pessoas que irão interagir com o surdo, o que na vida escolar é superado pela presença do intérprete. O intérprete não é condição para a inserção do surdo no mercado de trabalho, e muitas organizações tentam suprimir essas dificuldades trocando informações orais por escritas, o que apoia a inclusão, mas não assegura a plena comunicação dos surdos com outras pessoas no ambiente de trabalho.

Uma alternativa à ausência de intérprete é o incentivo ao aprendizado de Libras pelos colaboradores das organizações, o que acontece em muitos ambientes com a oferta de capacitações em Libras. Apesar da importância desta qualificação dos colaboradores, é preciso considerar que Libras será um novo idioma e demandará tempo para ser aprendida a ponto de viabilizar a plena interação entre as pessoas.

Visando viabilizar o processo de inclusão, muitas organizações acabam direcionando as vagas disponibilizadas para contextos de trabalho que já estão preparados para receber um surdo. Tratam-se, muitas vezes, de vagas definidas

a priori e que não consideram as qualificações dos candidatos. As vagas ofertadas para PCDs, incluindo surdos, não privilegiam a formação superior desses profissionais. PCDs tendem a ser subaproveitados pelas empresas em vagas com baixa qualificação. Batista (2020) identificou que 82% das contratações de PCDs são para cargos baixos, mesmo quando se têm qualificação, ou seja, não há efetivamente uma inclusão com igualdade de oportunidades.

O estudo desenvolvido por Batista (2020) revela que faltam profissionais qualificados nas empresas para receber os PCDs e que a maioria das vagas são para cargos que não exigem qualificação. Ainda, ele aponta que mesmo quando se tem qualificação, muitos deficientes só conseguem trabalho em vagas inferiores.

Pode-se refletir ainda sobre outra situação: a atuação profissional de surdos qualificados como profissionais autônomos. Nessa forma de atuação, não há a limitação das condições organizacionais sobre as quais discorremos anteriormente, entretanto, é preciso considerar que, conforme a profissão, o surdo precisará interagir com outras pessoas fora de sua comunidade. Já expomos antes que o desconhecimento de Libras é um limitador para a inclusão e não será diferente nesse momento. Como há pouco conhecimento de Libras pela sociedade, existe a obrigatoriedade de oferta de intérpretes, por exemplo, em órgãos públicos. Entretanto, na maioria das interações não haverá esta oferta como obrigatoriedade externa e caberá ao profissional surdo buscar uma forma de superar esta limitação. Alguns surdos podem contratar intérpretes para os acompanhar, enquanto outros podem priorizar comunicação por escrito, ou ainda, podem buscar mercados de trabalho voltados a outros surdos. Trata-se de alternativas para superar as dificuldades de inclusão, mas que podem onerar ou limitar o trabalho deste profissional.

Estas dificuldades fazem com que muitos surdos qualificados acabem sendo direcionados para atuações em que não aproveitam a totalidade da sua formação implicando no desperdício deste profissional. É preciso considerar que a qualificação profissional com a formação superior ainda é muito limitada no Brasil e que temos demanda de profissionais qualificados em várias áreas e regiões.

A formação superior é um investimento elevado, seja ele realizado com recursos públicos nas instituições de ensino públicas ou quando há alguma bolsa de estudos com recursos públicos, ou realizado com recursos privados do estudante ou de seus familiares. Ainda, é um investimento de longo prazo associado a expectativas futuras que emergem do processo de formação. As dificuldades da inclusão plena no mercado de trabalho acabam gerando frustrações neste profissional que, após um longo período de investimento com

a expectativa de um futuro profissional, precisa lidar com as restrições para o desempenho de sua atividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se objetivou aqui levantar uma discussão sobre quais seriam os melhores caminhos para permitir a plena inclusão dos surdos com formação superior no mercado de trabalho, mas sim revelar que existem barreiras que precisam ser discutidas na sociedade brasileira.

A inclusão dos surdos no ensino, em todos os níveis, avançou nas últimas décadas. O uso da Libras e a presença de intérpretes assegurou a efetiva educação aos surdos ao longo de toda a sua trajetória escolar/acadêmica. Ao mesmo tempo, a legislação de inclusão de PCDs buscou criar melhores condições para a oferta de vagas para esses profissionais, incluindo os surdos.

Entretanto, a maioria das vagas para PCDs desconsidera a formação/qualificação dos candidatos, sendo em sua maioria vagas genéricas e com baixa remuneração.

Identificamos a necessidade de abertura de uma discussão sobre a inserção de profissionais surdos com formação superior no mercado de trabalho dado que não identificamos pesquisas anteriores voltadas para esse tema.

A partir desta reflexão inicial, destacamos a necessidade de estudos futuros que investiguem este fenômeno a partir de uma perspectiva empírica que revele tanto a perspectiva dos surdos com formação superior, de gestores de pessoas que são responsáveis pela oferta de vagas a PCDs, bem como por promoverem seu desenvolvimento dentro das organizações. Ainda, estudos futuros poderiam também investigar a perspectiva da sociedade ouvinte no contexto da inclusão dos surdos dado que uma das formas de superar as barreiras discutidas aqui está justamente na ampliação do conhecimento de Libras pela sociedade brasileira.

Agradecimentos

Ao apoio financeiro recebido da Faculdades Integradas de Taquara – Faccat por meio de bolsa de estudos.

Referências Bibliográficas

ANJOS, M.C.G. *et al.* A Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho e suas Implicações. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, v. 1, n. 29, p. 51-70. 2016.

BATISTA, R.C.G. Práticas inovadoras de gestão de pessoas como fator facilitador para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso no SENAC de Belo Horizonte. Orientador: Tiago Soares Nunes. 2020. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Centro Universitário UMA. Belo Horizonte, 2020.

BORGES, R.L. *et al.* Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: Estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Revista Educação, Artes e Inclusão**, v. 16, n. 1, p. 193-215, 2020.

BRASIL, Lei nº 13.146, de 6 Julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 15 abr. 2024.

BURNETT, A.; MOTA, L.A.; SILVA, E.F.A. O direito dos surdos vozes da comunidade surda do município de Campina Grande na Paraíba. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, Cuiabá, v. 7, n. 13, p. 120-149, 2021.

CARMO, M.M.I.B.; GILLA, C.G.; QUITERIO, P.L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 1, p. 1-11, 2020.

CARNEIRO, M.I.N.; SOARES, B.I.N. As pessoas surdas e o mercado de trabalho. **Revista Virtual de Cultura Surda**, n. 20, p. 1-29, 2017.

CARNEIRO, B.G.; LEÃO, R.J.B.; MIRANDA, R.G. **Língua de Sinais, Identidades e Cultura Surda no Tocantins - volume 1**. Revista de North Charleston: Amazon Digital Services, 2019.

CARVALHO FILHA, F.S.S. *et al.* Inclusão de pessoas com necessidades especiais no ensino superior: Desafios e perspectivas. **Revista de Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais**, São Luís, v.4, n.2, p. 53-62, 2017.

CARVALHO, M.A.; GUMBOWSKY, A. Políticas Públicas e desenvolvimento regional: A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Barú**, Goiânia, v. 5, n. 1, p. 114-134, 2019.

DUARTE, E.R. *et al.* Estudo de caso sobre a inclusão de alunos com deficiência no ensino superior. **Revista Brasileira Educação Especial**, Juiz de Fora, v. 19, p. 289-300, 2013.

FREITAS, S.V.D.H.; FOSSATTI, F.; KORTMANN, G.M.L. Inclusão de pessoas com deficiência (PCD) na educação superior: um olhar a partir das políticas de inclusão. In: GIANEZINI, K.; GROSS, J. (Org.). Estudos contemporâneos em ciências jurídicas e sociais. Florianópolis: Dois Por Quatro; Criciúma, SC: UNESC, 2017. p. 79-97.

FREITAS, G.R.; MARANHÃO, T.L.G.; FÉLIX, W.M. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 11, n. 34, p. 184-218, 2017.

GOMES, C.R.; SILVA, J.P.; SOUZA, R.C.S. Educação inclusiva de estudantes surdos na Universidade Federal de Sergipe. **Revista Docência Ensino Superior**, Belo Horizonte, v.8, n.1, p. 61-76, 2018.

GONÇALVES, F.N. A inclusão social dos surdos no contexto das organizações empresariais. **Revista Anuário Acadêmico-científico da UniAraguaia**, Goiânia, v. 2, n. 1, p. 12-33, 2013.

JOCA, T.T.; ALMEIDA, N.S. Educação de Surdos: O difícil caminho da educação infantil ao Ensino Superior. In: GONZÁLEZ, A.A.O. El aporte de la fácil lectura como vía para la equiparación de oportunidades, 2015, p. 75-87.

JORGE, C.; SALIBAL, G.R. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 16, n. 38, p. 159-174, 2021.

LEMONS, S. Mais de 10 milhões de brasileiros apresentam algum grau de surdez. 21 ago. 2023. Jornal da USP. Disponível em: [https://jornal.usp.br/atualidades/mais-de-10-milhoes-de-brasileiros-apresentam-algum-grau-de-surdez/#:~:text=Dados%20do%20IBGE%20\(Instituto%20Brasileiro,ou%20seja%2C%20n%C3%A3o%20escutam%20nada](https://jornal.usp.br/atualidades/mais-de-10-milhoes-de-brasileiros-apresentam-algum-grau-de-surdez/#:~:text=Dados%20do%20IBGE%20(Instituto%20Brasileiro,ou%20seja%2C%20n%C3%A3o%20escutam%20nada). Acesso em 10 de abr. 2024.

LIRA, D.S. Política Pública de Educação Bilíngue (Libras/Português) em Santarém – Pará: O que sinalizam os surdos. Orientadora: Ednéa Nascimento Carvalho. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências da Sociedade) – Instituto de Ciências da Sociedade, da Universidade Federal do Oeste do Pará, Santarém, 2022.

LOXE, E.G. *et al.* A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal, **Revista Formadores: Vivências e Estudo Caderno de Educação e Cultural**, Cachoeira, v. 12, n. 1, p. 52-68, 2019.

MACEDO, Y.M. *et al.* A comunidade surda no mercado de trabalho percursos da educação à inclusão. **Revista de Interfaces Científicas: Humana e Social**, Aracaju, v.9, n.3, p. 102-115, 2022.

MARCONCIN, L. *et al.* O olhar do surdo: Traduzindo as barreiras no ensino superior. **Ensaio Pedagógicos – Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia das Faculdades OPET**, Curitiba, n. 5, p. 1-12, 2013.

MARTINS, D.A.; LEITE, L.P.; LACERDA, C.B.F. Políticas públicas para acesso de pessoas com deficiência ao ensino superior brasileiro: uma análise de indicadores educacionais. **Revista de política pública educação**, Rio de Janeiro, v.23, n. 89, p. 984-1014, 2015.

MARTINS, S.E.S.O.; NAPOLITANO, C.J. Inclusão, acessibilidade e permanência: Direitos de estudantes surdos à educação superior. **Revista Educar**, Curitiba, v. 33, n. 3, p. 107-126, 2017.

MENDES, H.S.F.; BASTOS, C.C.B.C. Um estudo sobre a realidade da inclusão de pessoas com deficiência na educação superior no Paraná. **Revista de Educação Especial**, v.29, n. 54, p.1 89-202, 2016.

NASCIMENTO, J.F.M.S. Deficiência auditiva no ensino superior: A formação do Professor como Intérprete em LIBRAS na Educação Inclusiva. **Revista de Ciências da Educação – Administração e Organização Escolar**, Braga, p. 1-175, 2019.

PHILERENO, D.C. *et al.* Qualificação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho: um estudo de caso em Caxias do Sul-RS. **Revista Estudo & Debate**, v. 22, n. 1, 2015.

RIBEIRO, B.S.; CABELLO, J.; LINS, H.A. Matos. Direito à participação política da comunidade surda brasileira: informação e comunicação na garantia de cidadania. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 7, n. 20, p. 320 -335, 2020.

SANTOS, P.K.S.; DANTAS, N.M.R. Tecnologias assistivas e a inclusão do estudante surdo na educação superior. **Revista Internacional Educação Superior**, Campinas, v.3, n. 3, p. 494- 514, 2017.

SANTOS, J.M.C.T.; OLIVEIRA, S.K.V. Diálogo com a cultura surda e a inclusão no ensino superior: avaliação e proposição. **Revista Holos**, Caicó, v.5, p. 131-143, 2014.

SANTOS, T.M.; VIEIRA, L.C.; FARIA, C.A. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, Uberlândia, no. 15, v. 2, 2013.

SENA, E.C. O surdo e o trabalho: Perspectivas de desenvolvimento profissional. Orientador: Salvador Antônio Meirelles Sandoval. 2011. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011.

SILVA, J.S.S. Acessibilidade, Barreiras e Superação: Estudo de caso de experiências de estudantes com deficiência na educação superior. Orientadora: Maria Eulina Pessoa de Carvalho. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

TEIXEIRA, D.S.; ANDRADE, A.O.; JUSTI, J. Alunos surdos na Educação Superior: Desafios e Perspectivas de docentes. **Revista Caribeña de Ciencias Sociales**, v. 10, nº.7, p. 139- 161, 2021.

TEIXEIRA, J.A.M. Política Pública de Inclusão - A realidade dos alunos surdos no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande. Orientador: Márcio André Leal Bauer. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Universidade Federal do Rio Grande - FURG, Rio Grande, 2019.

ZALASIK, L.; BUDDE, C. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: Reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, v. 2, p. 1-21, 2021.