



A INCLUSÃO DO SUJEITO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO DA LITERATURA

THE INCLUSION OF THE DEAF SUBJECT IN THE WORK MARKET: A LITERATURE REVIEW

Alini Mariot¹

<https://orcid.org/0000-0002-0651-4614>

alinimariot@hotmail.com

Resumo: Este artigo teve como objetivo compreender a inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho. Para responder ao objetivo, realizou-se uma revisão da literatura nas bases de dados Scielo e Capes a partir das palavras-chave leis de inclusão para o trabalho; inclusão nas organizações e surdez. Aplicando-se os critérios de inclusão abordar políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho e abordar a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho e os critérios de exclusão abordar políticas públicas voltadas à inclusão escolar; debater a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho; debater a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho; caracterizar-se como trabalho de revisão de literatura; discutir políticas públicas de inclusão de outros países, que não o Brasil; ou debater a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho em outros países que não o Brasil. Assim, foram selecionados 6 artigos. A análise dos artigos selecionados mostrou que a luta pela inclusão das pessoas com deficiência/surdas no mercado de trabalho é um movimento histórico e que vem avançando a passos lentos. Ademais, verificou-se que, para além da lei de cotas, seria importante que fossem oferecidas possibilidades de formação mais adequadas para as pessoas com deficiência para que estejam mais bem preparadas para se inserirem no mercado de trabalho e que as empresas e os gestores se preparassem também para receber esse público de forma adequada.

Palavras-chave: Políticas Públicas de Inclusão. Leis de Inclusão para o trabalho. Surdez.

Abstract: This article aimed to understand the inclusion of the deaf subject in the job market. To respond to the objective, a literature review was carried out in the Scielo and Capes databases based on the keywords inclusion laws for work; inclusion in organizations and deafness. Applying the inclusion criteria address public policies for inclusion in the labor market and address the inclusion of deaf people in the labor market and the exclusion criteria address public policies aimed at school inclusion; debate the inclusion of people with intellectual disabilities in the labor market; discuss the inclusion of people with physical disabilities in the labor market; be characterized as a literature review work; discuss public policies for inclusion in countries other than Brazil; or debate the inclusion of deaf people in the labor market in countries other than Brazil. Thus, 6 articles were selected. The analysis of the selected articles showed that the struggle for the inclusion of people with disabilities/deaf people in the labor market is a historical movement that has been advancing slowly. Furthermore, it was found that, in addition to the quota law, it would be important to offer more adequate training possibilities for people with disabilities so that they are better prepared to enter the labor market and that companies and managers also prepare to receive this public in an adequate way.

Keywords: Public Inclusion Policies. Inclusion Laws for work. Deafness.

¹Doutoranda em Diversidade Cultural e Inclusão Social pela Universidade Feevale e Mestre em Ciências Exatas pela Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Interprete/tradutora de Libras na Universidade Federal do Rio Grande (FURG).

INTRODUÇÃO

A inclusão de todos e de todas é permeada pelas políticas públicas e vem crescendo no período contemporâneo. Isso porque estão sendo abertos espaços que visam garantir a inclusão social como um todo e promovidas ações afirmativas que visam diminuir um tratamento de desvantagem social para algumas classes consideradas minorias, como é o caso das pessoas com alguma necessidade específica que estão sendo inseridas no mercado de trabalho através das cotas.

A reserva de vagas para o mercado de trabalho dá-se pela lei de cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), a qual estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher dois a cinco por cento de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva de vagas depende, assim, do número total de empregados que a empresa possui, ou seja, a empresa que atende esses requisitos é “obrigada” a contratar pessoas com deficiência e, se não o fizer, será multada. As deficiências são inúmeras e incluem tanto deficiências físicas quanto intelectuais.

O que não fica claro na lei é como a inclusão deve ser realizada. No caso das deficiências físicas, temos a Lei 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas e critérios de acessibilidade para pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Essa mesma acessibilidade, contudo, não está garantida para as pessoas com deficiência ou dificuldade intelectual tampouco para o sujeito surdo, o qual até tem direito a um intérprete na escola e em eventos, mas, no dia a dia, precisa encontrar suas próprias soluções para comunicar-se com os ouvintes.

Foi nesse contexto que se desenvolveu este artigo, que teve como objetivo compreender como se dá o processo de inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho no Brasil. Para tanto, realizou-se uma revisão da literatura, com vistas a identificar trabalhos já desenvolvidos sobre o tema e estabelecer o estado da arte.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para desenvolver este trabalho, que se caracteriza como uma revisão da literatura, realizaram-se os seguintes procedimentos: escolha das bases de dados; definição dos termos de busca; busca dos trabalhos; estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão; seleção dos artigos e revisão e análise dos artigos selecionados. As bases de dados de dados escolhidas foram a plataforma Scielo e o Portal Capes. Os termos de busca foram: *políticas públicas de inclusão em empresas; inclusão de pessoa com deficiência no mercado de trabalho e surdez*. Os critérios de inclusão, por sua vez, foram: abordar políticas públicas de inclusão no mercado de trabalho; abordar a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho. Já os critérios de exclusão foram: abordar políticas públicas voltadas à inclusão escolar; debater a inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho; debater a inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho; caracterizar-se como trabalho de revisão de literatura; discutir políticas públicas de inclusão de outros países, que não o Brasil; ou debater a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho em outros países que não o Brasil.

Buscando-se os três termos estabelecidos na plataforma Scielo e utilizando-se como filtro apenas o recorte temporal *últimos dez anos* (2012 a 2022), não foi encontrado nenhum trabalho. Fez-se, então, uma nova busca, excluindo a palavra *surdez*. Dessa forma, foram localizados 9 trabalhos. Aplicando-se os critérios de inclusão e de exclusão, chegou-se a três artigos, os quais são apresentados no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2- Artigos obtidos a partir da base de dados Scielo

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais. 2014
NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. 2015
COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maria. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos 2017

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Fazendo-se a mesma busca no Portal da Capes, utilizando os três termos e o recorte temporal de 10 anos, foram localizados 12 trabalhos. Aplicando-se os critérios de inclusão e de exclusão, chegou-se também os três artigos. Esses três artigos são apresentados no Quadro 3, que segue.

Quadro 3 - Artigo selecionados a partir do Portal da CAPES

DIAS, Fernanda Elisa; KUHN, Nuvea; LAMB, Catia Regina Zuge. Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS, 2019
BORGES, Rosângela Lopes; ALMEIDA, Jones Reis de; SIQUEIRA, Tainá de Sousa; FERNANDES SOBRINHO, Marcos. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano, 2020
JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Rafisa. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. 2021

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Selecionados os trabalhos, procedeu-se à leitura, análise e interpretação de cada um deles. Para tanto, extraíram-se deles, inicialmente, informações, tais como a) objetivos da pesquisa; b) método (amostra, instrumentos); e c) resultados obtidos com a pesquisa. E, na sequência, discutiram-se os dados encontrados, como pode ser visto na seção que segue.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se e discutem-se os resultados encontrados para revisão da literatura realizada. Para tanto, em um primeiro momento, apresenta-se um quadro com a síntese dos artigos selecionados, contemplando, além do título e do nome dos autores, os objetivos, a metodologia e os principais resultados, como pode ser visualizado no Quadro 4.

Quadro 4 - Apresentação dos trabalhos encontrados

Fonte	Título/autor	Objetivos	Método	Resultados
Scielo	Empregabilidade de pessoas com deficiência no município de Santos/SP: mapeamento de políticas públicas e práticas institucionais LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh	Identificar e analisar as práticas institucionais e políticas públicas existentes no município de Santos voltadas à empregabilidade da pessoa com deficiência.	Realização de visitas/entrevistas nas instituições que atendem esse público e desenvolver atividades relacionadas à inserção de PcD no mercado competitivo de trabalho. Aplicação da entrevista semiestruturada.	Os resultados encontrados mostraram que não há políticas específicas no município de Santos/SP voltadas à inserção de PcDs no universo do trabalho e que, apesar dos esforços de algumas poucas instituições da cidade para capacitar esse público, ainda não há um parâmetro da metodologia adotada que oriente seus projetos de empregabilidade.
Scielo	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria	Compreender as principais barreiras que impedem este processo foi realizada uma pesquisa qualitativa no município de Belo Horizonte.	Entrevistas com atores importantes no processo de inclusão; e grupos focais com pessoas com deficiência e seus familiares.	Concluiu-se que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem implementar políticas públicas que auxiliem nesse processo.
Scielo	O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos COUTINHO, Kátia Soares; RODRIGUES, Graciela Fagundes; PASSERINO, Liliana Maria	Descrever as representações de gerentes de RH sobre o trabalho da pessoa com deficiência.	Estudo de caso (multicasos), desenvolvido a partir de observações não participantes e entrevistas semiestruturadas com sete gerentes de RH de empresas brasileiras de grande porte.	Os resultados revelam que a constituição de preconceitos em relação à pessoa com deficiência contribui para que ela seja percebida como a responsável pelas limitações advindas dessa condição.
Portal CAPES	A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Rafisa	Analisar os desafios que o surdo enfrenta ao ingressar no mercado de trabalho, mesmo após as leis específicas que legitimam o direito da PcD ao trabalho.	Pesquisa bibliográfica e documental, pelo método dedutivo, a pesquisa se propõe a analisar a legislação.	A dificuldade de comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes é clarividente, e incrementa a discriminação e obstaculiza o ingresso dos surdos no mercado de trabalho, faltando projetos que consigam dissolver essas questões.
Portal CAPES	Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS DIAS, Fernanda Elisa; KUHN, Nuvea; LAMB, Catia Regina Zuge	Analisar a perspectiva dos surdos em relação às oportunidades, possibilidades de crescimento, ascensão, e aos desafios vivenciados no contexto organizacional em que trabalham atualmente.	Pesquisa aplicada, qualitativa e descritiva, por meio de uma amostragem não probabilística por acessibilidade, utilizando um questionário estruturado junto a 30 participantes surdos.	Concluíram que possuem as mesmas condições de promoções e crescimento oportunizados aos demais colaboradores, no entanto, acreditam que suas empresas ainda precisam se adaptar à sua condição de PcD.
Portal CAPES	Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano BORGES, Rosângela Lopes; ALMEIDA, Jones Reis de; SIQUEIRA, Tainá de Sousa; FERNANDES SOBRINHO, Marcos	Identificar quais as dificuldades que os surdos encontram para se inserirem no mundo do trabalho.	Pesquisa bibliográfica sobre esse assunto e, na sequência, pesquisa exploratória em seis empresas de um município do Centro-Oeste do estado de Goiás. Durante a visita foi aplicado um questionário.	Ficou evidente que existem barreiras antes e após a inclusão do surdo no mercado de trabalho, pois esses indivíduos não recebem o auxílio e orientação necessários para a sua inserção e permanência nessa empresa.

Fonte: elaborado pela autora (2022)

Analisando-se os artigos selecionados com vistas a compreender como se dá o processo de inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho no Brasil, verificou-se que muitas são as causas por que essa inclusão ainda precisam ser muito debatida. Lima e Jurdi (2014), em seu trabalho sobre a “Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/ SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais”, constataram que, por exemplo, apesar dos avanços em relação aos direitos e às legislações direcionados às pessoas com deficiência, a participação delas de uma forma ativa ainda se mostra distante do esperado, especialmente no que diz respeito ao trabalho, que é muito importante para que o indivíduo se sinta parte da sociedade. Por meio de visitas feitas a instituições que declararam que incluem pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as autoras puderam mapear metodologias utilizadas para realizar essa inclusão. Os resultados encontrados pelas pesquisadoras:

mostraram que não há políticas específicas no município de Santos/SP voltadas para a inserção de pessoas com deficiência no universo do trabalho e que, apesar dos esforços de algumas poucas instituições da cidade para capacitar esse público, ainda não há um parâmetro da metodologia adotada que oriente seus projetos de empregabilidade, tendo cada instituição sua forma singular de trabalhar, dificultando a garantia de um atendimento eficaz e de qualidade, que vise a plena inclusão do sujeito (LIMA; JURDI, 2014, p. 513).

As autoras chamaram a atenção também para a necessidade de discutir formas de aumentar e qualificar a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse sentido, citaram Garcia e Maia (2012), para quem um dos aspectos que precisa ser melhor discutido é a capacitação das pessoas com deficiência. Lima e Jurdi (2014), identificaram, ainda, por meio das entrevistas realizadas, que muitos profissionais desconheciam os direitos das pessoas com deficiência. Referiram que esse desconhecimento e a falta de políticas públicas para essas pessoas pode alimentar o assistencialismo.

Neves-Silva, Praise e Silveira (2015) refletem, em sua pesquisa, sobre a questão do protagonismo da pessoa com deficiência e como as esferas políticas estão sendo marcadas no espaço escolar desde o início da trajetória de inclusão do sujeito. As autoras ressaltam que o caminho para de fato incluir é longo. Quando o sujeito chega ao mercado de trabalho, ele já vem de uma educação que, por vezes, não deu conta de incluí-lo e de garantir seu direito à aprendizagem. Assim, acaba indo para o mercado de trabalho em que, por falta de políticas afirmativas e de órgãos fiscalizadores nos setores de Recursos Humanos (RH) das empresas para a incorporação de projetos mais inclusivos, que possam propiciar a inclusão de colaboradores com deficiência e a permanência deles no emprego, não conseguem se manter.

Dessa forma, é gerada ainda mais exclusão, pois não basta incluir o sujeito, é necessário dar condições para que ele aprenda em sua caminhada escolar e chegue preparado ao mercado de trabalho para desenvolver suas funções de modo a crescer e produzir, não apenas para cumprir números de cotas. Por meio das entrevistas realizadas pelos pesquisadores com os sujeitos incluídos na empresa em estudo, foi constatado que existem muitas variáveis envolvidas no processo de inclusão, como: o despreparo do RH para receber um trabalhador com deficiência, a falta de preparo/estudo formal do trabalhador com deficiência, o excesso de proteção familiar e o medo do sujeito com deficiência de perder os auxílios.

Ficou evidente também, na pesquisa, que a história vem trazendo a questão de um “descrédito” nas pessoas com algum tipo de deficiência. Essa história, contudo, vem mostrando algumas fases novas com a criação de políticas públicas que dão empregabilidade e que fomentam a inclusão. Isso é importante, porque, nas palavras dos autores, “o trabalho [...] é o meio pelo qual o ser humano se constitui como sujeito, capaz de produzir e sentir-se útil à sociedade” (NEVES-SILVA; PRAISE; SILVEIRA, 2015). Sendo assim, o trabalho necessita ser inclusivo, para que os sujeitos com deficiência tenham a capacidade de produzir e se sentir útil socialmente. Mas, para que isso possa acontecer, é necessária uma rede de apoio e são necessárias escolas que pensem na emancipação desse sujeito, para que ele esteja melhor preparado quando ingressar no mercado de trabalho.

Coutinho, Rodrigues e Passerino (2017), em sua pesquisa, iniciaram refletindo sobre as mudanças culturais. Elas referem que o trabalho é extremamente importante para a formação da identidade dos sujeitos como seres sociais. Colocaram também que as organizações estão buscando incorporar mais diversidade em seus quadros de funcionários, pressionadas pelos dispositivos legais brasileiros e pela fiscalização. As autoras concordam que com a lei de cotas muitas empresas tiveram que se adaptar a uma nova realidade, mas que ainda existe algumas lacunas, pois o sistema cobra produção e nem sempre esses sujeitos que necessitam de inclusão têm os treinamentos adequados, para serem inseridos no mercado de trabalho e para trazerem resultados no que tange à produção. Consoante as autoras, apesar dos esforços que estão sendo feitos,

enquanto o percentual de empregabilidade das pessoas com deficiência (PCD) no mercado formal em países desenvolvidos gira entre 30% e 45%, no Brasil este indicador fica em torno de apenas 2% (MENDONÇA, 2010). Este panorama apresenta-se mais inquietante se verificarmos a taxa de empregos formais no Brasil, a partir da Relação Anual de Informações Sociais (Rais), ano base 2015, que revela 47.657.552 trabalhadores sem deficiência ao lado de um quantitativo de 403.255 trabalhadores com deficiência. Verifica-se, que a taxa de PCD com emprego formal aproxima-se a 1% segundo a Rais (2015). (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017, p. 262).

Levando em conta, todavia, dados de 2013, 2014 e 2015, as autoras perceberam um pequeno aumento a cada ano no número de trabalhadores com deficiência com vínculo empregatício formal, mas as pessoas com deficiência auditiva representam apenas 19,68% do total de Pcds empregadas. Por meio de entrevistas com sete gestoras de recursos humanos de empresas do Rio Grande do Sul, do setor privado e de grande porte, com mais de 200 funcionários, comprometidas com o processo de inclusão, independentemente da lei de cotas, as pesquisadoras verificaram que essas gestoras encontravam-se diante de um grande desafio: atender a lei de cotas e incluir pessoas com deficiência na empresa em um contexto em que essas pessoas, muitas vezes, não possuem estudo ou preparo para ocupar determinadas funções. Além do despreparo, as gestoras também referiam como dificuldades para preencher as cotas “o excesso de proteção familiar, o medo de perder o BPC, a carência generalizada de meios de transporte acessíveis, a presença de preconceito e a falta de atitudes inclusivas e de acolhimento” (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017, p. 275).

Outro aspecto levantado pelas gestoras diz respeito à necessidade de buscarem articulação com o Sistema S, para a qualificação das pessoas com deficiência com vistas à

inserção no mercado de trabalho. Essa qualificação, segundo as pesquisadoras, deve ir além da formação técnica, ela deve incluir “atividades de autocuidado, uso de ferramentas do ambiente, utilização de transporte coletivo, comportamentos na empresa, interações interpessoais”. Isso porque, de acordo com as gestoras, a contratação de pessoas com deficiência é uma determinação legal, mas sua permanência na empresa e as possibilidades de ela avançar e contribuir para o desenvolvimento da empresa “dependerá de um desenvolvimento da empresa dependerá de um trabalho estruturado de inclusão, acompanhamento e avaliação” (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017, p. 275).

As pesquisadoras concluíram o artigo dizendo que as pessoas com deficiência estão sendo empregadas em função da lei de cotas. Elas entendem, entretanto, que seria melhor se esse tipo de legislação não existisse, “uma vez que todos nós temos o direito de acesso à saúde, à educação e, inclusive, ao trabalho, que é o meio pelo qual o ser humano se constitui como sujeito, capaz de produzir e sentir-se útil à sociedade” (COUTINHO; RODRIGUES; PASSERINO, 2017, p. 275) e a pessoa com deficiência não é responsável pelas limitações que possui em decorrência de sua condição.

Dias, Kuhn, Lamb e Zuge (2019), por sua vez, realizaram um estudo sobre a análise das oportunidades e dos desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho. A investigação foi realizada nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS. Os autores iniciaram suas reflexões trazendo a longa trajetória de lutas por uma inclusão que acolha e dê o mínimo de oportunidades para as pessoas com deficiência. Através de entrevistas com sujeitos surdos, a pesquisa evidenciou que muitas das funções desempenhadas pelos eles ainda estão direcionadas ao setor operacional.

De acordo com as autoras, praticamente nenhuma pessoa surda assume ou assumiu cargos considerados importantes, embora, nas palavras delas, “a Lei de Cotas [tenha proporcionado] ao surdo a inserção social e laboral, desencadeando a convivência e relacionamento com os ouvintes dentro das organizações” (DIAS; KUHN; LAMB; ZUGE, 2019, p. 73). Promover essa convivência é extremamente importante para uma gestão da diversidade, mas não se trata apenas de socializar ou de inserir o sujeito por meio de uma normativa, é preciso possibilitar que possam se desenvolver no trabalho. Nesse sentido, algumas das empresas nas quais os participantes da pesquisa trabalham têm oferecido subsídios, uma vez que 63% responderam que com frequência são contratados intérpretes de Libras para reuniões ou para capacitações. Além disso, as empresas também estão estimulando “o aprendizado de Libras por meio do oferecimento de cursos para colaboradores ouvintes” (DIAS; KUHN; LAMB; ZUGE, 2019, p. 73). Apesar disso, as autoras finalizaram o artigo dizendo que a inserção do sujeito surdo no mercado de trabalho ainda está vinculada à lei de cotas. Chamaram a atenção também para a necessidade de processos de seleção mais democráticos e igualitários para que seja possível avaliar as capacidades profissionais dos surdos, assim como ocorre com os ouvintes.

A inserção dos sujeitos surdos e sua permanência no ambiente de trabalho foram investigadas por Borges, de Almeida, Siqueira e Fernandes Sobrinho (2020). Os autores buscaram responder algumas dúvidas sobre como funciona, na prática, a inserção desse sujeito no mercado de trabalho, refletindo sobre as barreiras comunicacionais que deixam, muitas vezes, lacunas entre surdos e ouvintes. Em sua pesquisa, evidenciaram a falta de preparo das instituições para receber as pessoas deficientes e, quando se trata do sujeito surdo, isso é ainda mais grave, por causa da questão linguística.

Os autores ressaltaram que existem normativas que reconhecem a língua da comunidade surda e legislações que incluem esse sujeito, mas sua permanência no mercado de trabalho está deixando espaços que necessitam ser preenchidos, como uma melhor preparação da empresa e dos colegas de trabalhos, para se construir uma cultura inclusiva e que emancipe os sujeitos incluídos. Segundo os autores, “por meio da entrevista com os surdos, foi possível constatar os desafios e dificuldades encontrados em seu cotidiano, mas não por serem incapazes de realizar algo, muito pelo contrário, pela falta de apoio por parte dos ouvintes” (BORGES; DE ALMEIDA; SIQUEIRA; FERNANDES SOBRINHO, 2020, p. 22). Os entrevistados referiram também que aprenderam dentro da empresa somente porque, quando chegaram à empresa, já havia surdos trabalhando lá, que lhes ensinaram como realizar as tarefas a serem desenvolvidas.

Além disso, os pesquisadores concluíram que as empresas em que os participantes da pesquisa atuam não estão preparadas para receber funcionários surdos e elas só os contratam para preencher as cotas. E, muitas vezes, as empresas não conseguem preencher as cotas, porque os salários oferecidos são equivalentes ao benefício de invalidez a que o sujeito tem direito.

Fazendo um percurso semelhante ao de Borges, de Almeida, Siqueira e Fernandes Sobrinho (2020), Jorge e Rafisa (2021) visaram entender os desafios que o sujeito surdo enfrenta no momento em que vai ingressar no mercado de trabalho. As autoras ressaltam que, apesar de toda legislação vigente, que legitima o direito da pessoa com deficiência ao trabalho, grande parte das empresas apenas admite surdos para cumprir a legislação, sem ofertas de capacitação ou uso de ferramentas de acessibilidade para sua permanência no emprego.

Na pesquisa das autoras, ficou evidente a dificuldade na comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes, o que se torna um obstáculo para a emancipação dos surdos e para sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Nas palavras delas, “a obrigatoriedade legal imposta pelas cotas não modifica a educação e o pensamento social” (JORGE; RAFISA, 2021, p. 04), ou seja, mesmo havendo uma lei para essas contratações, o despreparo das empresas ainda continua sendo um obstáculo para a permanência dos surdos nas empresas. Para modificar esse quadro, as pesquisadoras acreditam que seja necessário que o Poder Público invista na capacitação de profissionais especializados em inclusão escolar, com vista a oferecer uma formação mais qualificada aos surdos. Sugerem, ainda, que o Estado realize parcerias público-privadas para ampliar a participação do surdo no mercado de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos trabalhos selecionados mostrou que a luta pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um movimento histórico que vem avançando a passos lentos. Fato é que a inclusão perpassa pela educação, a qual é o grande pilar que vai dar sustentação para o sujeito que possui alguma deficiência se preparar para o mercado de trabalho. Já a inclusão, seja ela na educação ou, depois, no mercado de trabalho, está diretamente relacionada às políticas públicas atuais. Hoje, infelizmente, a pessoa que possui deficiência acaba sendo incluída apenas para cumprir a legislação, como mostraram claramente as pesquisas realizadas nos trabalhos analisados. Desse modo, fica uma imensa lacuna na

emancipação do sujeito com deficiência, pois ele acaba, muitas vezes, sendo apenas parcialmente incluído, pois não lhe são oferecidas as condições necessárias para que possa se desenvolver.

Outro ponto importante a ser destacado, além do grande fardo histórico que as pessoas com deficiência carregam, é a questão da obrigatoriedade da lei de cotas, pois todos os trabalhos chegaram à conclusão de que a lei de cotas é importante para a inserção no mercado de trabalho, mas ela não é suficiente. Para que a pessoa com deficiência possa realmente desempenhar uma função em uma empresa são necessários programas dentro das empresas para acolhê-los. Além disso, os gestores também precisam estar preparados para lidar com as pessoas com deficiência em seus setores. Entrevistas realizadas ressaltaram, por exemplo, que o sujeito surdo não se sente capaz de evoluir em suas funções dentro da empresa ou de ocupar um cargo de liderança, por causa da falta de uma gestão da diversidade e de políticas públicas equitativas e não apenas inclusivas.

REFERÊNCIAS

BORGES, R. L.; DE ALMEIDA, J. R.; SIQUEIRA, T. de S.; FERNANDES SOBRINHO, M. 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**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 193-215, 2020. DOI: 10.5965/1984317816012020193. Disponível em: <https://www.revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/14429>. Acesso em: 21 ago. 2022.

COUTINHO, Katia; RODRIGUES, Graciela; PASSERINO, Liliana. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [s. l.], v. 23, ed. 02, 2 abr. 2017. DOI <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/hbv6GDkhjtrC63xGJkCSJhN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 2 ago. 2022.

KUHN, Nuvea; DIAS, Fernanda Elisa; LAMB, Cátia Regina Züge. Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de Santa Rosa e Horizontina/RS. **Revista Foco: Periódicos do programa de Graduação e pós graduação em Administração e Recursos Humanos**, [s. l.], v. 12, n. 58, ed. 3, outubro 2019. DOI 10.28950/1981-223x_revistafocoadm/2019.v12i3.686. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/336359115_Analise_das_oportunidades_e_desafios_profissionais_dos_surdos_em_seu_ambiente_de_trabalho_um_estudo_nos_municipios_de_Santa_Rosa_e_HorizontinaRS. Acesso em: 2 ago. 2022.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010: Panorama e mudanças em uma década. **Encontro Nacional de Estudos Populacionais: Anais do XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, Águas de Lindóia, v. 18, 2012. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/view/1954>. Acesso em: 3 ago. 2022.

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

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, [s. l.], v. 20, ed. 8, agosto 2015. DOI <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNTStrwCzChR/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 3 ago. 2022.