

A INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO, FRENTE ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO

*THE INSERTION OF THE DEAF IN THE LABOR MARKET, IN FRONT OF
PUBLIC POLICIES ON INCLUSION*

Camila Jorge^I 

Graciane Rafisa Saliba^{II} 

^I Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Mestranda em Direito do Trabalho. E-mail: camilajorge.adv@gmail.com

^{II} Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Doutora em Direito Privado. E-mail: camilajorge.adv@gmail.com

Resumo: A presente pesquisa analisa 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. Numa sociedade capitalista, o indivíduo deve produzir e consumir para ser visto como cidadão, e dessa forma o trabalho tem papel fundamental como elemento significativo de autorrealização e autoestima. O trabalho pode ser vislumbrado como uma fonte de dignidade e satisfação na vida, além de proporcionar recursos materiais para a sobrevivência. Muitas empresas só admitem surdos em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação (Lei de Cotas para contratação de Deficientes nº 8.213 de 25 de julho de 1991), sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores. E, para tanto, por meio da pesquisa bibliográfica e documental, pelo método dedutivo, verificou-se a obstaculização do ingresso e da permanência dos surdos no mercado de trabalho, numa afronta aos ditames da Consolidação das Leis do Trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Surdos; Trabalho Dos Surdos; Inclusão.

Abstract: This research seeks to analyze the challenges that the deaf face when entering the labor market, even after the specific laws that legitimize the right to the disabled person to work. In a capitalist society, the individual must produce and consume to be seen as a citizen. Thus, work has a fundamental role as a significant element of self-realization and self-esteem. Work can be seen as a source of dignity and satisfaction in life, in addition to providing material resources for survival. Many companies only admit deaf people in their staff to comply with the legislation (Quota Law for hiring the Disabled No. 8,213 of July 25, 1991), without any preparation or concern with the reception and care of these workers. And, for that, through bibliographic and documentary research, through the deductive method, it was verified the obstacle of the entrance and the permanence of the deaf in the labor market, in an affront to the dictates of the Consolidation of Labor Laws.

Keywords: Job Market; Deaf; Deaf Labor; Inclusion.

DOI: <http://dx.doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326>

Recebido em: 19.02.2021

Aceito em: 10.03.2021



1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Há tempos os surdos vêm lutando para conquistar seu espaço dentro da sociedade produtiva, com a finalidade de fortalecer sua autoestima e buscar recursos para se capacitarem para o trabalho.

Observa-se na prática que a simples implementação da Lei do Surdo e da Pessoa com Deficiência, para serem inseridos no mercado de trabalho, nos âmbitos educacionais e profissionais, ainda não promoveu real efetivação na participação no mercado de trabalho ou mudança na educação, que ainda é estigmatizada.

Grandes têm sido os desafios encontrados pelos surdos para se sentirem parte da sociedade brasileira, desde os primórdios dos tempos, a tendência é que seja considerada anormal qualquer outro tipo de comunicação que fuja dos padrões habituais.

A luta pela inclusão social dos portadores de deficiência tem alcançado significativos avanços, sobretudo no campo do trabalho. Especificamente no que se refere ao mercado de trabalho competitivo, amplia-se cada vez mais o número de vagas de empregos para pessoas surdas, contudo, os meios para ingresso e a permanência e possibilidade de crescimento dos trabalhadores surdos nas empresas ainda é precário. Ressalta-se, ainda, o estigma e o preconceito.

A pesquisa apresentada propõe uma análise das Leis específicas que legitimam o direito de pessoas com deficiência ao trabalho, como a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que determina a reserva de 20% das vagas em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) que obriga empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a reservarem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência. Mas, apesar da imposição da lei, por preconceito ou falta de informação muitas empresas não contratam o surdo, alegando que a maioria possui baixa escolaridade, falta de capacitação profissional, dificuldade de comunicação com ouvintes, sem, entretanto, analisar as benesses e peculiaridades dos trabalhadores que apresentam tal deficiência.

Ressalta-se que muitos surdos almejam diferentes profissões, mas normalmente o trabalho deles é destinado àquelas funções que exigem menor qualificação, o que causa uma desigualdade em face dos ouvintes.

Para tanto, por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, pelo método dedutivo, buscou-se demonstrar a importância de inclusão dos surdos no mercado de trabalho, superando os obstáculos sociais e discriminatórios, e reconhecendo as potencialidades desses trabalhadores, para que sejam reconhecidos efetivamente como cidadãos.

Diante deste contexto, o tema é atual e de enorme relevância social, e devido à carência de estudos merece ser analisado com maior profundidade. Especialmente para os surdos, professores, intérpretes e/ou tradutores, além de estudantes da Língua de Sinais Brasileiros – LIBRAS, como meio de difusão da obrigação legal e combate à discriminação.

2 A TRAJETÓRIA DOS SURDOS AO LONGO DA HISTÓRIA

O questionamento sobre a situação de baixa escolaridade e exclusão dos surdos, para ser compreendido, deve ser analisado diante de uma retrospectiva histórica em torno da cronologia dos fatos e de um contexto educacional a eles dirigidos. Durante muitos anos foi

regida a concepção clínico-terapêutica, na qual a surdez é considerada uma doença, e a cura para “normalização” do surdo é promovida por meio da fala. (CUSTÓDIO, 2012, p.3).

Vistos como incapazes de aprender a ler e a escrever por longo período, eram privados da alfabetização e da instrução, e forçados a fazer trabalhos que não exigiam qualificação, “vivendo sozinhos muitas vezes à beira da miséria, considerados pela lei e pela sociedade como pouco mais do que imbecis – a sorte dos surdos era evidentemente medonha”. (SACKS 1998, p.27, *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.3).

No período do Renascimento essa visão começou a mudar, com estudos do médico Cardano, verificou-se que o surdo poderia ter uma comunicação, substituindo a linguagem oral pela escrita, e dessa forma poderia ser, então, inserido na sociedade. Algo que foi, mais tarde, na França do séc. XVIII, contestado por L'Épée, que teria afirmado que “o único meio de restituir o surdos-mudos à sociedade é eles aprenderem a se exprimir de viva voz e ler as palavras sobre os lábios”. (SOARES, 1999, p.30 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.3).

L'Épée, motivado por essa ideologia fundou o primeiro Instituto Nacional dos Surdos-Mudos de Paris, de caráter assistencialista, cujo método utilizado era o gestual e oral. Sua intenção divulgada foi uma instrução rápida e profissionalizante, que permitisse aos surdos se tornarem “úteis manualmente a sociedade”. (SOARES, 1999, p.30 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.3).

No final do século XIX, o Congresso Internacional de Educadores Surdos, em Milão, promoveu um debate entre oralistas e gestualistas a respeito do tipo de educação que os surdos deveriam receber. “Professores surdos foram excluídos da votação, o oralismo sai vencedor e o uso da língua de sinais nas escolas foi “oficialmente” abolido”. (SACKS 1998, *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.3).

Diante deste contexto alunos surdos foram forçados a aprender a língua oral, sendo que, as escolas privilegiavam o trabalho clínico em detrimento ao pedagógico (STROBEL, 2008 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.3):

[...] uma criança surda sentada de frente para o professor com os olhos atentos a qualquer movimento dos lábios, ansiosa e preocupada sem entender o professor, que muitas vezes fazia exercícios fonoarticulatórios exaustivos na tentativa ansiosa de realizar com perfeição o seu trabalho e punia a criança surda flagrada em qualquer tentativa de uso da língua de sinais, ela era como um marionete do professor, um verdadeiro estresse e perda de motivação para a aprendizagem real e participação ativa. (STROBEL, 2008, p.53).

Neste sentido o oralismo foi amplamente criticado por ter acarretado um grande fracasso escolar, linguístico e cognitivo da criança surda, tendo lhe imposto uma linguagem que não lhe é natural, impedindo-a, de certa forma, de efetuar uma comunicação gestual-visual que lhe permitisse trocas sociais e constituição de sua identidade surda. (GÓES, 2002 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.4).

Na década de 70, as novas pesquisas sobre a língua de sinais aliadas ao descontentamento proveniente dos fracassos escolares do oralismo, fez surgir uma nova modalidade educacional para os surdos, a comunicação total. Essa prática abrange uma ampla rede de recursos comunicativos, tais como: datilologia, gestos, pantomina, desenho, sinais, leitura orofacial, escrita etc. “A frase de ordem nos Congressos Nacionais era: não importa a forma, o que importa é o que o conteúdo passe”. (SOUZA, 1996, p.8 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.4).

Atualmente o modelo adotado pela comunidade surda é o bilinguismo, no qual a língua de sinais é a língua natural para os surdos (L1), e o português é a segunda língua na modalidade escrita (L2). Neste contexto bilíngue Skiliar (2005), propõe uma mudança no olhar do ouvinte em relação ao surdo, no intuito de evitar uma “ouvintização pedagógica”. Durante anos oprimidos com o fracasso escolar, dificultando a aquisição da sua língua natural, qualificação profissional, construção da sua identidade e constituição da sua cidadania. (SKILIAR, 2005, *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.4).

Essa estigmatização e as dificuldades de inclusão e reconhecimentos dos surdos perpassa também o cenário brasileiro, no qual a história da língua de sinais (Libras) se mistura com a história dos surdos. Até o século XV os surdos eram mundialmente considerados como ineducáveis. A partir do século XVI, com mudanças nessa visão acontecendo na Europa, essa ideia foi sendo deixada de lado. Teve início a luta pela educação dos surdos, na qual ficou marcada a atuação de um surdo francês, chamado Eduard Huet. Em 1857, Huet veio ao Brasil a convite de D. Pedro II para fundar a primeira escola para surdos do país, chamada na época de Imperial Instituto de Surdos Mudos. Com o passar do tempo, o termo “surdo-mudo” saiu de uso, por ser um termo incorreto, mas a escola persistiu e funciona até hoje, com o nome de Instituto Nacional de Educação de Surdos – a famosa INES. (BOGAS, 2016).

A língua de sinais – Libras foi criada, junto com a INES, a partir de uma mistura entre a Língua Francesa de Sinais e de gestos já utilizados pelos surdos brasileiros. Ela foi ganhando espaço pouco a pouco, mas sofreu uma grande derrota em 1880. Um congresso sobre surdez em Milão proibiu o uso das línguas de sinais no mundo, acreditando que a leitura labial era a melhor forma de comunicação para os surdos. Esse fato não fez com que parassem de se comunicar por sinais, mas atrasou a difusão da língua no país. (BOGAS, 2016).

Com a persistência do uso e uma crescente busca por legitimidade da língua de sinais, a Libras voltou a ser aceita. A luta pelo reconhecimento da língua, no entanto, não parou. Em 1993 começou uma nova batalha, com um projeto de lei que buscava regulamentar o idioma no país. Quase dez anos depois, em 2002, a Libras foi finalmente reconhecida como uma língua oficial do Brasil. (BOGAS, 2016).

Os sinais de Libras são uma combinação de configurações de mão, movimentos e de pontos de articulação, locais no espaço ou no corpo onde os sinais são feitos também de expressões faciais e corporais que transmitem os sentimentos que para os ouvintes são transmitidos pela entonação da voz, e juntos compõem as unidades básicas dessa língua. (GESSER, 2016).

Assim, nos termos da Lei 10.436/02 entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

3 O UNIVERSO DA SURDEZ E SUAS PECULIARIDADES

É necessário discutir sobre a surdez e as suas implicações para a pessoa com essa condição sensorial. Tal discussão propicia o conhecimento de singularidades no desenvolvimento de surdos, permitindo com isso uma análise mais consistente da sua repercussão no processo de

qualificação e no desenvolvimento de competências para o trabalho, competências, essas que envolvem não só conhecimentos, mas, sobretudo, atitudes.

Pensa-se, muitas vezes, que a única diferença entre um surdo e um ouvinte seja o fato de um poder ouvir e o outro não; isso quando não rotulam, erroneamente, o surdo de “mudo” ou “surdo-mudo”. Essa forma de pensar mantém o discurso hegemônico do ouvinte no qual cabe aos surdos, características que indicam uma negatividade — o não ouvir e o não falar. (ARAÚJO, 2002, p.18).

Sob essa ótica, a surdez representa, portanto, uma ausência, no sujeito, da capacidade de ouvir e expressar-se através dos signos constituídos pela palavra oralizada. Assim, o surdo é considerado uma pessoa deficiente, por não ouvir e, por conseguinte, não falar a língua mãe. No entanto, conceituar a surdez dessa forma é desconsiderar um valioso sistema de signos outros que não os da fala. Trata-se da língua de sinais que, no caso do Brasil, é representada pela Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. (ARAÚJO, 2002, p.18).

Têm se instituído a visão da cultura surda, apoiadas por comportamentos, valores, atitudes, padrões cognitivos e práticas sociais dos surdos que diferem das dos ouvintes. (BUENO, 1999 *apud* ARAÚJO, 2012, p. 20).

Nesse mesmo sentido, Skiliar (1998a, p.53) citado por Araújo (2012, p.19), enriquece discorrendo sobre o que é identidade cultural:

[...] conjunto dessas características pelas quais os grupos sociais se definem como grupos: aquilo que eles são, entretanto, é inseparável daquilo que não são, daquelas características que os fazem diferentes de outros grupos”. Como no caso das diferenças entre os grupos de surdos e de ouvintes. (SKLIAR, 1998a, p.53).

Em face do exposto, fica evidente que qualquer estudo, como o que aqui se pretende, envolvendo sujeitos surdos, precisa selecionar elementos específicos para definir o seu universo. No caso desta pesquisa, levou-se em conta a esfera do campo do trabalho, envolvendo pessoas surdas e sua inclusão nesse mercado de trabalho.

4 O AMPARO LEGAL: A LEI DE SURDOS, A LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS E A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Diante do contexto contemporâneo capitalista em sua fase neoliberal é que se dá a inserção do surdo no mercado de trabalho formal, tendo sua maior representação com a aprovação das Leis nº 8.112 de 11 de Dezembro de 1990, que garante o direito de pessoas com deficiência de se inscrever em concurso público tendo o direito assegurado de 20% das vagas, “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras”; e a Lei 8.213 de 24 de Junho de 1991 (Lei de Cotas), que determina a reserva de vagas para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitado, entre 2 a 5% junto às empresas privadas com mais de 100 funcionários. (PASTORE, 2000, p.47 *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.7).

Nos termos da Lei nº 8.213/91, a obrigatoriedade de contratação para preenchimento de cota de pessoas com deficiência nas empresas ocorre na seguinte proporção:

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

Até 200 funcionários.....2%

de 201 a 500 funcionários..... 3%

de 501 a 1000 funcionários..... 4%

de 1001 em diante funcionários... 5%

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. O valor das infrações varia de acordo com o número de funcionários que a empresa mantém e o número de pessoas com deficiência que ela deixa de contratar (CUSTÓDIO, 2012, p.8):

I- Para empresa com 100 a 200 empregados multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de zero a 20%.

II-Para empresas com 201 a 500 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido 20 a 30%.

III-Para empresas com 501 a 1.000 empregados multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixará de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 30 a 40%.

IV- para empresas com mais de 1.000 empregados, multiplicar-se-á o número de trabalhadores portadores de deficiência ou beneficiários reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de 40 a 50%.

§1º O valor mínimo legal a que se referem o inciso I a IV deste artigo é o previsto no art. 133 da Lei nº8.213, de 1991.

§2º O valor resultante da aplicação dos parâmetros previstos neste artigo não poderá ultrapassar o máximo estabelecido no art.133 da Lei nº8.213, de 1991 (Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003).

O artigo 10, inciso V da Lei 8.213/91 determina valor mínimo da multa, sendo reajustado anualmente (CUSTÓDIO, 2012, p.8):

I – de R\$ 1.195, 13 a 1.434,16 para empresas de 100 a 200 empregados;

II – de R\$ 1.434,16 a R\$ 1.553,67 para empresas de 201 a 500 empregados;

III – de R\$ 1.553,67 a R\$ 1.673,18 para empresas de 501 a 1.000 empregados;

IV – de R\$ 1.673,18 a R\$ 1.792,70 para empresas com mais 1.000 empregados.

Diante deste contexto, muitas empresas contratam surdos e pessoas com deficiência apenas para evitarem multas, submetendo-os a cargos que não exigem muita qualificação e com baixos salários, sem qualquer reconhecimento das suas especificidades e das suas qualificações diferenciadas para o exercício de determinadas atividades.

A contratação de surdos e pessoas com deficiência ainda é ínfima, permeada pelo preconceito, e ainda depara-se com a falta de conhecimento das empresas em relação às adequações a serem feitas para o recebimento destes funcionários. (CUSTÓDIO, 2012, p.8).

Com a criação da Lei que estabelece cotas para a inclusão do profissional portador de deficiências nas organizações, criou-se um impasse: De um lado a lei obrigando as organizações a fazerem contratações de profissionais portadores de deficiências, e do outro essas mesmas organizações enfrentando uma série de problemas de caráter estrutural, educacional e social que dificultam essa inclusão. E, no meio dessa discussão fica o indivíduo portador de deficiência, que sem ter culpa de sua condição, continua na maioria das vezes pagando sozinho uma conta que deveria ser dividida entre o estado, a empresa e a sociedade. (RODRIGUES, 2006, p.1).

Se por um lado o papel do estado é dar condições para que o indivíduo se prepare para uma vida social digna, por outro lado também se espera do indivíduo o esforço para desenvolver suas habilidades, e da empresa/organização que tenha uma responsabilidade social para a absorção desse indivíduo capacitado. (RODRIGUES, 2006, p.1).

Além disso, vislumbra-se um mercado de trabalho competitivo, que exige cada vez mais dos profissionais o desenvolvimento de suas habilidades e competências. E, se para os “ditos normais”, conseguir um posto de trabalho está difícil, pode-se imaginar a situação ainda mais preocupante quando se fala em mercado de trabalho para pessoas portadoras de deficiências múltiplas, como física, visual, auditiva, mental ou orgânica. (RODRIGUES, 2006, p.1).

Pode-se observar ações do governo em relação à questão da pessoa portadora de deficiência, no sentido da legislação protetiva à discriminação, juntamente com a obrigatoriedade de contratação nas empresas.

Por serem considerados “deficientes” os indivíduos são vistos pela sociedade e na maioria das vezes por seus próprios familiares como responsabilidade do governo, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação. Muitos buscam uma aposentadoria por invalidez, e isso às vezes acaba aumentando ainda mais o problema, já que faz com que o indivíduo se sinta ainda mais incapaz e entregue à sua própria sorte. (RODRIGUES, 2006, p.4).

A Lei 12.435/2011, em vigor desde 07/07/2011, mudou vários artigos e adicionou outros dispositivos à Lei nº8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social ou LOAS). Entre as principais alterações consta o benefício de prestação continuada-BPC, no valor de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência “e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover sua própria manutenção nem de tê-la provida pela sua família”. Trata-se de benefício intransferível após a morte do seu titular. (CUSTÓDIO, 2012, p.6).

Segundo a LOAS o surdo que recebe o benefício de prestação continuada - BPC, por não se tratar de uma aposentadoria, deverá passar por uma avaliação a cada dois meses, caso seja constada alguma irregularidade o benefício será cancelado. No Brasil, a maioria das pessoas com deficiência que recebem o BPC, preferem executar trabalhos informais para complementar a renda como: pedintes de rua (principalmente cegos e portadores de limitações físicas), camelôs que trabalham irregularmente, vendedores de bilhetes de loteria, distribuidores de adesivos nos semáforos e os que pedem dinheiro em nome de entidades que cuidam de portadores de

deficiência, do que arriscarem no mercado de trabalho formal e perderem o benefício. Mesmo aqueles que não possuem o BPC e, não conseguem trabalho ou estão desempregados, não possuem alternativa a não ser assumir o trabalho informal. (PASTORE, 2000, *apud* CUSTÓDIO, 2012, p.7).

De acordo com Pastore (2000, p.19), citado por Custódio (2012, p.9), fica “clara a fragilidade” das políticas impostas pela lei ao surdo e à pessoa com deficiência inseridos ao mercado de trabalho, que são estigmatizados como doentes pelos empregadores e pela sociedade, que definem as pessoas com deficiência de maneira preconceituosa, da seguinte maneira:

[...] como incapazes para comandar o cotidiano de uma casa, trabalhar, ganhar dinheiro, ser independente, ter um carro, etc. Entretanto, a infelicidade está muito mais no imaginário social do que na cabeça dos portadores de deficiência. (PASTORE, 2000, p.19).

Como é notório, mesmo após as leis específicas que legitimam o Direito da pessoa com Deficiência ao trabalho, ainda se carece de eficácia, pois a maioria dos empregadores apenas contratam os surdos para preencherem a Lei de Cotas, sem se importarem em como funcionará sua inclusão com os demais funcionários ouvintes e muito menos sem se preocupar com a sua progressão de carreira.

5 A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: DIFICULDADES E DESAFIOS

A contratação dos surdos ocorre predominantemente pela obrigatoriedade da Lei. 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).

É necessário conhecer mais sobre os surdos para oportunizar uma melhor inserção dos mesmos no mercado de trabalho.

Apesar das leis que colocam o sistema de cotas como obrigatoriedade de contratação das pessoas com deficiência terem funcionado como uma válvula impulsionadora para a abertura de vagas nas empresas, o número de pessoas nessa condição, que está participando do mercado de trabalho, ainda está muito aquém do que é previsto. Segundo Néri (2003), a Relação Anual de Informações – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego mostrou que no ano de 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 537 mil eram pessoas com deficiência, representavam 2,05% desse total. (NÉRI, 2003, *apud* TANAKA, MANZINI, 2005, p.274).

Num país de estrutura econômica instável como o Brasil, com um quadro alarmante de desemprego, a competitividade para conseguir um espaço no mercado de trabalho é imensa. Além disso, a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos quanto à absorção dessa mão-de-obra pelas empresas. (TANAKA, MANZINI, 2005, p.274-275).

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. Em realidade, 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. (FERREIRA, 1998, apud TANAKA, MANZINI, 2005, p.275).

5.1 NA ENTREVISTA DE EMPREGO

O que se vê na prática é que as empresas não estão preparadas para receber os surdos trabalhadores. O primeiro desafio se inicia logo na entrevista de emprego, já que a empresa não possui intérprete nem outra pessoa capacitada para auxiliar, e o surdo sendo oralizado ou não, precisa fazer a leitura labial. Entretanto, a maior parte dos entrevistadores falam muito rápido e os candidatos surdos têm dificuldade de entender, prejudica o desempenho nos processos seletivos e cerceando o acesso ao mercado de trabalho.

Alguns surdos geralmente levam pais, irmãos ou outros familiares que compreendem a Língua Brasileira de Sinais, e que no momento inicial da entrevista servem de intérpretes para ajudá-los a conseguir a vaga e facilitar o diálogo com o (a) entrevistador (a).

5.2 OS DESAFIOS DIÁRIOS NA ROTINA DE TRABALHO, O PRECONCEITO E A DIFICULDADE NA COMUNICAÇÃO

No que diz respeito à deficiência auditiva, é importante salientar que há diferentes graus de surdez, os quais interferem na capacidade de comunicação e compreensão das palavras pelas pessoas com deficiência auditiva. Tais graus implicam na necessidade do uso da língua de sinais e/ou a leitura labial para as pessoas com surdez se comunicarem. A caracterização dos tipos de surdez depende da gravidade do problema que a causou, e estes podem ser de grau leve, moderado, severo e profundo, conforme a capacidade de percepção e compreensão das formas acústicas. (LAFON, 1989 apud SANTOS, VIEIRA, FARIA 2013, p.93).

Deve-se considerar as especificidades dos tipos de surdez com as barreiras enfrentadas pelos surdos, não se deixando influenciar por falácias e senso comum, conforme explica Santos, Vieira, Faria (2013, p.93):

O acesso das pessoas com deficiência auditiva aos segmentos da sociedade e ao mercado 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).

Diferentemente da pessoa com deficiência física (para as quais as barreiras são de ordem arquitetônicas, entre outras), a pessoa com deficiência auditiva possui outras necessidades, os desafios são sobretudo de ordem sonora.

O processo de comunicação humana se dá pelas múltiplas linguagens, o qual abarca um conjunto de manifestações verbais e não verbais, cujo principal objetivo é promover a integração entre as pessoas, e sendo o veículo principal de transmissão e compartilhamento de ideias, cognições, sentimentos e estados afetivos. (NUNES, 2006 *apud* SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.93).

Quando se priva a pessoa com deficiência auditiva da língua de sinais, isso a destitui de sua identidade cultural, limita sua comunicação e interação e a afasta do verdadeiro processo de comunicação, pois o entendimento da leitura labial não se dá por completo. Essa privação pode deixar lacunas na compreensão da linguagem, uma vez que “a leitura labial não é apenas uma habilidade visual – 75% dela é uma espécie de adivinhação inspirada ou conclusão por hipótese, dependendo do uso de pistas encontradas no contexto” (SACKS, 1998, p. 82, *apud* SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.94).

No modo de se fazer como sujeito surdo, sua identidade é construída dentro de uma cultura visual que é disciplinada por uma ação e atuação visual: “ser surdo é pertencer a um mundo de experiência visual e não auditiva” (Perlim, 1998, p. 56). Essa posição rompe com a ideia da pessoa com deficiência auditiva dominada pela imposição da ideologia de uma maioria ouvinte que impõe a linguagem oral como forma de normalização dos sujeitos. (PERLIM, 1998, p. 51-73 *apud* SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.94).

A língua de sinais tem função unificadora no “mundo” dos surdos e, ao mesmo tempo, separa os surdos do mundo das pessoas ouvintes. Nesse sentido, pensar a inclusão social das pessoas com deficiência auditiva requer transformações que vão além da superação do preconceito e da discriminação, incluindo a necessidade de oportunizar intérpretes que viabilizem a comunicação entre os ouvintes e as pessoas surdas, criando uma condição mínima para que a distância entre as pessoas surdas e os ouvintes seja diminuída. Seguindo essa esteira de pensamento, também é relevante refletir sobre os casos de pessoas com deficiência auditiva que não utilizam a língua de sinais, de tal forma que a noção de inclusão social contemple diversos modos de comunicação. (SACKS, 1998, p. 82, *apud* SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.94).

5.3 A IMPORTÂNCIA DO INTÉRPRETE DE LIBRAS PARA O SURDO

O profissional tradutor intérprete de Libras é essencial para intermediar a comunicação do surdo com o ouvinte que não usa ou não sabe Libras. Também é o intérprete que atua no

processo de reprodução do conteúdo, falado ou escrito, do português para a Libras, auxiliando na forma de construção de conceitos pelo surdo sobre o objeto de estudo, palestra, música, seja qual for o conteúdo.

Conforme Ronice Müller de Quadros (2004), a figura do profissional tradutor e intérprete de língua de sinais surgiu em atividades voluntárias e amplia sua valorização em prol da cidadania dos surdos:

Em vários países há tradutores e intérpretes de língua de sinais. A história da constituição deste profissional se deu a partir de atividades voluntárias que foram sendo valorizadas enquanto atividade laborais na medida em que os surdos foram conquistando o seu exercício de cidadania. A participação de surdos nas discussões sociais representou e representa a chave para a profissionalização dos tradutores e intérpretes de língua de sinais. Outro elemento fundamental neste processo é o reconhecimento da língua de sinais em cada país. À medida em que a língua de sinais do país passou a ser reconhecida enquanto língua de fato, os surdos passaram a ter garantias de acesso a ela enquanto direito linguístico. (QUADROS, 2004, p 12).

Existem vários fatos históricos relevantes sobre a constituição do profissional intérprete de língua de sinais, contudo este estudo não se aprofundará nessa linha.

Nota-se, portanto, 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, especialmente no caso de empresas que possuem no seu quadro de funcionários pessoas com grau de deficiência auditiva de severo a profundo. (SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.102).

Deve-se reconhecer que a dificuldade na comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes é um desafio no ingresso ao mercado de trabalho, contudo responsabilizam o Estado e a família quanto ao desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas com deficiência auditiva, sem mencionar, em nenhum momento, o papel que as próprias empresas devem desempenhar nesse sentido. É preciso que ações de inclusão social comecem efetivamente a ocorrer nas empresas e consequentemente os mitos acerca da pessoa com deficiência auditiva sejam desfeitos. (SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013, p.102).

É sabido que a comunicação é um fator essencial para o ser humano e a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS é uma ferramenta que possibilita a interação dos surdos. O intérprete de Libras funciona como o canal comunicativo entre o surdo, o empregador, os colegas de trabalho. Seu papel é extremamente importante, servir como tradutor entre pessoas que compartilham línguas e culturas diferentes é efetivar a inclusão. Visto que a maioria das pessoas não conhecem ou dominam a Língua Brasileira de Sinais, é necessário o auxílio do intérprete nas mais variadas situações, desde escolas, médicos, farmácias e quitação no emprego.

5.4 HIPÓTESES DE AMPLIAÇÃO DA CHAMADA LEI DOS SURDOS

Para que uma sociedade se torne mais justa e igualitária, respeitando as especificidades, é preciso que se promova a inclusão das pessoas que são excluídas do processo social, e desse grupo

fazem parte as pessoas com deficiência auditiva. Essa é uma preocupação cada vez mais crescente no cenário da sociedade de um modo geral.

A preocupação em promover acessibilidade à pessoa portadora de deficiência ao trabalho já constava como medida na Recomendação nº 168, adotada pela Organização Internacional do Trabalho, desde 20 de junho de 1983, com o seguinte item (TANAKA, MANZINI, 2005, p. 290):

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, bem como livre circulação nos ditos locais; padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicas. (BRASIL, CORDE).

Entretanto, começou a vigorar como instrumento legal a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, com amparo no Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999), e reforçada pela Lei n.º 10.098/00 (BRASIL, 2000), que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras e obstáculos no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. (TANAKA, MANZINI, 2005, p.290).

Porém, o que se observa é que mesmo fazendo parte da obrigação constitucional, a própria administração pública acaba não cumprindo com as determinações que ela mesma estabeleceu em relação à acessibilidade. Ainda existem dificuldades nos meios de transporte e barreiras arquitetônicas nas vias públicas, principalmente no que se referem às calçadas, estacionamento de veículos, placas de sinalização, semáforos de pedestres sonoros para cegos. (TANAKA, MANZINI, 2005, p.290).

Defende-se a ampliação da chamada Lei dos Surdos no sentido de ser obrigatório o auxílio de intérprete em empresas, escolas, hospitais e consultórios médicos e principalmente no local de emprego.

Como já foi discorrido, 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, especialmente no caso de empresas que possuem no seu quadro de funcionários pessoas com grau de deficiência auditiva de severo a profundo. (SANTOS, VIEIRA, FARIA, 2013).

Nessa mesma linha defende-se também o ensino obrigatório de Libras nas escolas, de modo a promover a inclusão. As dificuldades dos surdos são um problema real do Brasil, tanto que já foi até tema de redação no ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio em 2017. Além disso, um anúncio do Ministério Público do Trabalho que, segundo o site do MPT, foi publicado em 2010, abordou um quarto aspecto da questão: o fato de surdos seguirem excluídos por causa do preconceito, mesmo que tenham a formação educacional necessária para entrar no mercado de trabalho. (MORENO, 2017).

Segundo Tomazini, (1996) citado por Wallerius, Bissani, (2015, p.7), o trabalho pode ser considerado como a principal atividade humana, é nele onde o ser humano se integra, se sente parte da sociedade como cidadão, além de conseguir sua subsistência para si mesmo e sua família:

O trabalho é atividade vital para o homem, fazendo emergir a própria humanidade que existe dentro dele, o trabalho define a condição humana e situa a pessoa no complexo de representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. A quebra de atitudes excludentes em relação aos portadores de deficiência exige a mudança do sistema escolar para um modelo de escola inclusiva que facilite ao portador de deficiência no mundo de trabalho e com isso caminha-se a mudanças onde a exclusão de pessoas com deficiências está se tornando passado, para uma realidade gradual de inclusão onde se habilita para o trabalho em consonância com a realidade de mercado e do potencial da pessoa (TOMAZINI, 1996).

Deve-se sempre buscar a extinção de atitudes de exclusão em relação as pessoas com deficiência, não somente os surdos, mas de qualquer tipo. Caminhando rumo à uma sociedade de inclusão efetiva.

Foi aprovada pela comissão de Educação a proposta que torna obrigatório que as escolas públicas brasileiras ofereçam o ensino de Libras (Língua Brasileira de Sinais), sendo a matrícula facultativa para os alunos. A proposta foi apresentada pelo deputado Diego Garcia, Projeto de Lei 2040/11. (REVISTA EXAME - ABRIL, 2019).

Essa lei torna obrigatório que as escolas ofereçam o ensino de Libras desde a educação básica. Será, pois, uma grande impulsionadora para uma educação inclusiva e que proporcione os direitos básicos de educação para todos. Mesmo sendo a segunda língua oficial do país, a Libras ainda é pouco falada pela grande maioria, o que resulta na falta de comunicação com as pessoas que possuem deficiência auditiva e, conseqüentemente, na sua exclusão da sociedade. (REVISTA EXAME - ABRIL, 2019).

Existe uma necessidade real de profissionais capacitados na área de educação inclusiva, essa educação precisa existir a partir da educação básica e por toda a vida escolar do aluno. A presença de pessoas que disponham desse conhecimento vai alavancar o número de pessoas surdas na escola. (REVISTA EXAME - ABRIL, 2019).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dificuldade na 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.

A obrigatoriedade legal imposta pelas cotas não modifica a educação e o pensamento social, e, apesar do aumento das contratações de surdos para se evitarem as multas, as empresas não se preparam para receber esses trabalhadores, persistindo a obstaculização para permanência dos surdos nas empresas.

Há que se repensar as condições de trabalho para essas pessoas, para que possam efetivamente ter o direito ao trabalho, com implementação real da cidadania. Apura-se que não somente o Estado é o responsável pelo custeamento, mas também a família deve incentivar o desenvolvimento profissional, e é essencial uma abordagem educativa nas empresas, que têm papel fundamental no reconhecimento da qualidade do trabalho dos surdos, os quais, inclusive, podem se destacar em algumas atividades laborais dadas as suas especificidades.

As possíveis hipóteses e soluções para essa situação consistem na promoção de políticas públicas mais atuantes; a promoção da capacitação profissional para os surdos, tanto na educação quanto nas empresas; uma estrutura física para que surdos e demais funcionários ouvintes possam se desenvolver na empresa, sendo produtivos e permanecendo no emprego; o ensino obrigatório de Libras nas escolas; e especialmente a busca pela eliminação dos estigmas sociais.

O preconceito em relação à inclusão escolar, social e de trabalho são barreiras para os surdos. A obrigatoriedade legal e proteção trazida pelas leis nº 8.213/91, nº 10.436/02, nº 10.098/00, nº 12.435/2011, nº 8.742/93, nº 7.853/89 e decreto nº 3.298/99 devem ser efetivadas, e não meramente normas obrigacionais sem processo de conscientização social.

As atitudes discriminatórias devem ser eliminadas através da sensibilização geral e educação da sociedade de forma que possibilite a convivência com a diversidade humana. Nenhum ser humano é igual ao outro, mas todos devem ser tratados com respeito e inclusão, independente das diferenças físicas, biológicas, de raça, etnia, de sexo.

Não existem dúvidas de que a formação educacional de surdos é um desafio no Brasil, o que ocorre devido não só à negligência governamental, mas também ao preconceito e processo de exclusão da sociedade, inclusive com o impasse da permanência dos deficientes auditivos nas escolas. A precária condição de educação ofertada aos surdos no país faz persistir a discriminação e a falta de qualificação desses trabalhadores, e acaba por favorecer a dificuldade de inserção inclusive na seara laboral. Vislumbra-se que a discriminação contra surdos é reflexo da valorização dos padrões criados pela consciência coletiva, com criação de padrões de normalidade e exclusão das minorias.

Cabe, pois, ao Ministério da Educação, criar um projeto inclusivo, para ser desenvolvido nas escolas, com promoção de palestras, apresentações artísticas e atividades lúdicas a respeito do cotidiano e dos direitos dos surdos, uma vez que ações culturais coletivas têm imenso poder transformador - a fim de que a comunidade escolar e a sociedade no geral, por conseguinte, conscientizem-se.

Enfim, a obstaculização da inclusão dos surdos desde a formação educacional até o preparo social e organizacional nas empresas acarreta a persistência da discriminação desses trabalhadores, e, apesar da obrigação legal, a educação e a superação do preconceito e da discriminação ainda demandam políticas públicas e propagação das ideias igualitárias, além do reconhecimento das especificidades e benesses dos trabalhadores surdos.

É imprescindível que o Poder Público destine maiores investimentos à capacitação de profissionais da educação especializados no ensino inclusivo e às melhorias estruturais nas escolas, com o objetivo de oferecer aos surdos uma formação mais eficaz. Ademais, cabe também ao Estado incentivar a contratação de deficientes por empresas privadas, por meio de subsídios e Parcerias Público-Privadas, objetivando ampliar a participação desse grupo social no mercado de trabalho.

E, somente assim os deficientes auditivos alcançarão as melhores oportunidades para exercício do direito ao trabalho e efetivo exercício da cidadania. Dessa forma, será possível reverter um passado de preconceito e exclusão e efetivar a inclusão e a cidadania.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Maria Antonieta Nascimento. **A qualificação de Surdos para o Trabalho e o Significativo Papel da Linguagem**. Salvador – Bahia. 2002. Disponível em: < <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/11142>> Acesso em: 22/10/19.
- BOGAS, João Vitor. **A história da Libras, a língua de sinais do Brasil. Comunidade surda, ensino de Libras**. [2016]. Disponível em: < <http://blog.handtalk.me/historia-lingua-de-sinais/>>. Acesso em: 22/10/19.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Decreto Nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- 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/l8213cons.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Lei 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social LOAS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Lei 8.742 de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. LOAS. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990**. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Pessoa com deficiência 20% das vagas em concursos públicos e outros. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Lei nº 10.098 de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 13/11/19.
- BRASIL. **Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - **Corde**, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7853.htm>. Acesso em: 13/11/19.

BRASIL. **Lei nº. 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm>. Acesso em: 13/11/19.

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: 22/10/19.

Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 13/11/19.

GESSER, Audrei. **Libras? Que língua é essa?** São Paulo: Parábola Editorial, 2016.

MORENO, Ana Carolina, 2017. **Tema da Redação do Enem fala sobre a Educação dos Surdos no Brasil.** Disponível em: <https://g1.globo.com/educacao/enem/2017/noticia/tema-da-redacao-do-enem-2017-fala-sobre-a-educacao-de-surdos-no-brasil.ghtml>. Acesso em 04/11/19.

QUADROS, Ronice Müller De. **O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa / Secretaria de Educação Especial; Programa Nacional de Apoio à Educação de Surdos - Brasília: MEC; SEESP, 2004.** 94 p.: il. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/tradutorlibras.pdf>> Acesso em 30/10/2019.

REVISTA EXAME - ABRIL, 2019. **Comissão de Educação aprova proposta do ensino de Libras obrigatório nas escolas públicas brasileiras.** Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/dino/comissao-de-educacao-aprova-proposta-do-ensino-de-libras-obrigatorio-nas-escolas-publicas-brasileiras/>> Acesso em 12/11/19.

RODRIGUES, Luiz Carlos. 2006. **A Inclusão do Profissional Portador de Deficiência e a Lei 8.213 de 24/07/1991.** 2006. https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/299_ARTIGO%20PPD.pdf

SANTOS, Thalita Mara; VIEIRA, Lídia Cristiane; FARIA, Cleyciane Alves. **Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG.** *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 30/10/2019.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro e MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** *Rev. bras. educ. espec.* [online]. 2005, vol.11, n.2, pp.273-294. ISSN 1413-6538. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>> Acesso em 30/10/19.

WALLERIUS, Karine; BISSANI, Niloar. **A Inclusão Dos Portadores De Necessidades Especiais No Mercado De Trabalho.** *Revista Tecnológica*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 1-20, mar. 2015. ISSN 2358-9221. Disponível em: <<https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/18>>. Acesso em: 12 nov. 2019.