

## INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA BEM SUCEDIDO COM SURDOS

[Índice](#) [home](#) [Autores deste número](#)

Débora Rodrigues Moura  
Fábio de Sá e Silva

### RESUMO:

A inclusão de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho é um tema que suscita grandes discussões. Ao tratarmos sobre este assunto, não podemos deixar de mencionar a história dessas pessoas, que sempre lutaram pelo direito à participação, nas esferas educacionais, políticas e sociais. Neste âmbito verifica-se que embates são travados durante anos. Alguns direitos foram conquistados, porém devemos ter consciência de que esse não é um processo linear ou crescente. Apesar das conquistas atuais a dialética inclusão/exclusão, exposta por Sawaia (2006), é algo presente. Para a autora, a inclusão e exclusão são faces de uma mesma moeda e, nesse sentido, a luta por inclusão só se justifica em espaços impregnados por exclusão. Observa-se que, apesar das pessoas com necessidades especiais chegarem a diferentes espaços, com direitos garantidos por lei, não significa que houve mudança no imaginário ou na consciência da sociedade como um todo, sobre sua capacidade ou direito de ocuparem este espaço. Suas presenças ainda parecem incomodar a muitos e, por vezes, gerar diversas atitudes que trazem consequências, dentre elas, até mesmo a inviabilização de sua permanência no mercado de trabalho. Parece haver uma oscilação entre a descrença em suas capacidades, o que leva ao desrespeito às diferenças e a tolerância, amparada pelo sentimento de piedade. Na primeira situação citada, a pessoa com necessidades especiais é obrigada a normalizar-se, enquadrando-se nos padrões sociais e assim não lhe é permitido existir na diferença. Na segunda situação, suporta-se essa pessoa, pois a lei obriga, porém não se permite desenvolver seu potencial, devido à descrença pela qual ela é percebida. Entretanto, acreditamos que, no momento, a construção de práticas bem sucedidas no mercado de trabalho, em relação à participação efetiva das pessoas com necessidades especiais, deve ser divulgada, pois é uma forma de se transformar consciências e apontar novos caminhos, até que chegue um dia que o sucesso com a inclusão torne-se algo cotidiano, que não precise mais ser mencionado. Desse modo, este artigo tem como principal objetivo compartilhar uma experiência bem sucedida, no que se refere à inclusão de uma pessoa com surdez profunda no mercado de trabalho e que repercutiu em outras atitudes inclusivas. Nessa experiência específica, interagir com Surdos<sup>1</sup> no ambiente parece ter-se tornado algo comum, que não mais espanta, o que traz um agir natural em relação a esta presença. Assim, este artigo possibilita pensar em diversas atitudes que podem ser adotadas, a fim de proporcionar a inclusão de pessoas com diferentes necessidades específicas.

**PALAVRAS CHAVE:** Inclusão, Mercado de Trabalho, Surdos.

---

<sup>1</sup> Skliar (2001) traz marcada em seus livros a distinção de “surdo”, com “s” minúsculo e “Surdo”, com “S” Maiúsculo. Klein (2001:88) revela que na língua inglesa podemos encontrar com frequência essa diferenciação. “O termo *surdo* refere-se ao fator físico da surdez, enquanto o termo *Surdo* refere-se ao grupo cultural e à comunidade lingüística.”

## Introdução

Atualmente, no Brasil, o discurso sobre inclusão parece ter se tornado recorrente em várias áreas. O país participa de documentos e acordos com o compromisso de realmente desenvolver práticas inclusivas, centradas nos fundamentos da Declaração de Salamanca, dos Direitos Humanos e da Convenção da ONU sobre direitos das pessoas com deficiência. No âmbito educacional temos, além da Constituição Federal, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que prevêem, a primeira no artigo 208 e a segunda em seus artigos 58, 59 e 60, providências para a inclusão de alunos com necessidades especiais no sistema nacional de educação.

Em relação ao mercado de trabalho temos a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Esta dispõe que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência”. A empresa que não cumpre a lei acima citada corre o risco de sofrer multas. Observa-se que apesar da lei ser de 1991, somente nos últimos cinco anos, ou até menos, tem havido, de fato, uma mobilização das empresas para essas contratações, devido à maior fiscalização pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), principal órgão responsável pela verificação de seu cumprimento. Ressaltamos que esse processo ainda é tenso, já que a multa pode variar de valor dependendo do número de funcionários que a empresa mantém e do número de deficientes que deixa de contratar, chegando a valores bastantes altos.

Apesar da importância, relevância e necessidade dessas leis nos âmbitos educacionais e profissionais, observa-se que na prática a simples implementação, ainda não promoveu real mudança na educação ou na participação efetiva no mercado de trabalho. Acreditamos que ainda levará algum tempo para que esses dois campos possam trabalhar em consonância, atingindo os objetivos propostos, contribuindo para a formação de uma sociedade mais justa e igualitária.

Uma das grandes queixas das empresas é a falta de qualificação dos deficientes, exigida para ocupar os cargos propostos. Assim, entendemos que estas discussões estão fortemente ligadas não somente ao acesso e permanência na escola, mas a

uma educação inclusiva, em que a prática de inclusão signifique mais do que integração. De acordo com Aranha (2001) integração significa estar junto, porém inclusão significa participação efetiva. Compreendemos que, nesse aspecto, a inclusão deve propiciar mais do que o contato entre as diferentes pessoas, mas o trabalho com as reais potencialidades de cada educando, além de um currículo centrado no aluno, conforme propõem Moreira e Silva (2002).

No que se refere ao mercado de trabalho, na prática, observamos que muitas empresas contratam deficientes somente para evitarem as multas. Quando isso ocorre a discriminação, estigma e o preconceito inviabilizam que a pessoa com deficiência torne-se parte efetiva do quadro da empresa como produtiva. De acordo com Goffman (1989), os estigmas são marcas sociais negativas que podem ser atribuídas a pessoas com necessidades especiais ou não. Estas marcas de cunho pejorativo podem fazer com que as pessoas, nestas condições, sejam vistas como incapazes e anormais pela sociedade. Com isso, podem ter suas possibilidades limitadas, além de impedidas de desenvolverem-se.

Nossas vivências apontam que, em grande parte das empresas, da mesma forma que na escola, a ideia de integração ainda está muito presente. Nesta perspectiva espera-se que o deficiente se adapte ao ambiente e a empresa deve continuar suas atividades sem preocupar-se com esta inclusão. Ainda enxerga-se que a mudança deve partir do sujeito que, se cumprir essas exigências, será recebido de bom grado. Nesta visão a pessoa com deficiência deve adaptar-se a sociedade e conseqüentemente ao trabalho. Quando são propostas mudanças no ambiente estas devem ser mínimas, já que a pessoa chegou a uma estrutura já pronta e portanto, deve normalizar-se.

Ao participar de algumas situações em empresas que contrataram Surdos, por exemplo, entristecia-nos averiguar os motivos que as levaram a estas contratações e como acham que ocorrerá participação dessa pessoa no quadro de funcionários. Abaixo seguem alguns exemplos de nossas próprias experiências.

Muitas empresas afirmam que é mais difícil contratar deficientes físicos, principalmente se forem usuários de cadeira de rodas, devido às barreiras arquitetônicas. Dizem-nos ficaria muito caro removê-las.

Em relação aos cegos muitas afirmam que não é possível que eles operem maquinários e demonstram certo ceticismo para trabalhos que envolvem intelecto, leitura ou escrita.

Em relação a pessoas com deficiência intelectual de maneira geral, parece muito forte o preconceito ligado a crença de total incapacidade.

Em relação aos Surdos parece ocorrer um fenômeno diferente. Muitas acreditam que nenhuma adaptação precisará ser feita, ou seja, que os demais funcionários falarão e que os Surdos entenderão por meio da leitura labial. Parece ser desconhecidas as idéias expostas por Sacks (1989), que afirma que somente 10 % dos Surdos educados no Oralismo obtém sucesso. Quando confrontados com essa realidade, muitas empresas entendem o Surdo oralizado como o Surdo de sucesso e o Surdo usuário de LIBRAS<sup>2</sup> como o fracassado educacionalmente.

A falta de comunicação e compreensão pode levar muitos Surdos a serem dispensados do ambiente de trabalho. Em relação à escrita, os Surdos aprendem Língua Portuguesa como segunda língua. Devido a esse fato, muitos registram essa língua com erros de estrangeiro. Na leitura isso também pode ocorrer e palavras, até mesmo cotidianas para os ouvintes, podem ser desconhecidas para Surdos, mesmo com elevado grau educacional. Isso leva as empresas a um sério estranhamento e visão do Surdo como incapacitado ou mal formado.

Ainda assim, há experiências de empresas que, passada essa primeira impressão, passam a acreditar nos funcionários e a encontrar formas de mantê-los. Algumas conseguem isso por investirem na comunicação.

A fim de contribuir para que os estereótipos acima citados sobre os Surdos e a surdez possam ser repensados, relatamos abaixo uma experiência de sucesso realizada por

---

<sup>2</sup> LIBRAS é a Língua Brasileira de Sinais. Essa língua foi reconhecida como idioma autêntico das Comunidades Surdas Brasileiras e como a segunda língua oficial do Brasil pela lei 10.436/02. A lei também reconhece o surdo como uma pessoa essencialmente visual. Foi regulamentada pelo decreto 5.626/05 que a partir desse reconhecimento toma providências para sua difusão e acesso.

uma Empresa preocupada, com a questão da responsabilidade social e da aceitação de um Surdo no quadro de funcionários como realmente participativo.

## **UM RELATO DE EXPERIÊNCIA SOBRE A CONTRATAÇÃO DE UM SURDO EM UMA EMPRESA: HISTÓRIA DE SUCESSO**

O SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), instituição que oferece cursos de formação profissional em todo o país, especificamente na unidade Consolação, em São Paulo, começou a preocupar-se em oferecer também o curso de LIBRAS. A unidade em específico tem como cursos principais os ligados às áreas de informática e de idiomas. Nesse caso, o papel da LIBRAS foi esclarecido pela consultora Claudia Regina Vieira, que indicou o Surdo Fábio de Sá e Silva, um dos autores deste artigo, para desenvolver o curso e implementá-lo na unidade com o compromisso de ampliá-lo para outras unidades do SENAC São Paulo, caso desse certo.

Até então, o curso de LIBRAS só era oferecido por instituições ligadas à área da surdez e foi uma inovação uma instituição que não está somente comprometida com essa causa, pensar em atender o público que necessita comunicar-se com Surdos. Atualmente, observamos esse movimento em alguns espaços sociais por conta do decreto 5.626/05, que regulamenta a lei da LIBRAS. Neste caso, faculdades, universidades e instituições diversas passaram a oferecer cursos de LIBRAS, até mesmo como extensão, porém isso ocorre por imposição da lei, diferente do que ocorreu na época pelo SENAC.

A contratação de um professor Surdo profundo que não oraliza e não compreende a Língua Portuguesa falada por meio da leitura labial, sem dúvida causou desconfiança em relação à capacidade de atender a um público composto de ouvintes, que normalmente desconhecem a surdez e a língua. Também houve, no início, algumas dúvidas em como estabelecer comunicação internamente na empresa, pois não havia funcionários que dominassem a LIBRAS com desenvoltura. Havia somente uma pessoa que auxiliava quando havia alguma dúvida. Ela sabia um pouco de LIBRAS que havia aprendido na igreja há tempos atrás.

Em novembro de 2005, Fábio foi apresentado à Coordenação de Idiomas e Equipe Técnica do SENAC Consolação. A consultora intermediou a conversa traduzindo as informações. Fábio candidatava-se a vaga de professor. Na época, tinha formação para atuar como professor de LIBRAS, após Curso de Formação de Instrutores de Língua de Sinais, na Modalidade extensão, de 320 horas, realizado no Rio de Janeiro, reconhecido pela APADA (Associação de Pais e Amigos do Deficiente Auditivo) em parceria com a Universidade Federal Fluminense. Também tinha realizado o curso para Formação de Instrutores de Língua de Sinais na FENEIS (Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos) em São Paulo, reconhecido pelo MEC (Ministério da Educação).

Apesar do reconhecimento em relação à formação, a situação de trabalhar com ouvintes que desconheciam a comunicação ainda causava estranheza. Ainda assim, a equipe acreditou no potencial de Fábio. Para sua contratação propôs o seguinte processo seletivo: ele deveria ministrar o curso de LIBRAS para a equipe. Se conseguisse ensiná-los poderia atuar como professor na instituição.

Em abril de 2006 Fábio foi contratado sob o regime de CLT. Implementou o curso de LIBRAS no SENAC, desenvolveu uma metodologia de ensino seguida pela instituição e por todas as Unidades SENAC em São Paulo. Além da metodologia de ensino, apostilas e Dvds que acompanham os Níveis I, II e III do idioma - Módulo Básico, foram elaborados por Fábio. Os professores contratados pelas demais Unidades SENAC recebem formação presencial ou on-line ministrada pelo Fábio.

Atualmente, após quase cinco anos desta experiência, muitas conquistas importantes foram realizadas. No início, muitas pessoas pareciam inseguras para a comunicação, outras se arriscavam utilizando mímicas e hoje muitos funcionários comunicam-se com fluência utilizando a LIBRAS. Outros Surdos foram contratados e os Surdos que desejam realizar os mais diversos cursos na instituição têm, sem burocracia, acesso a intérprete de LIBRAS, conforme prevê o decreto 5.626/05.

É interessante relatar alguns comportamentos que foram interiorizados pela equipe como um todo. Quando ocorrem avisos internos, há uma preocupação em enviá-los por e-mail, a fim de que esta comunicação seja visualizada; ao estar de costas em uma sala, a atenção de Fábio é chamada acendendo-se e apagando a luz para

contato visual; nas palestras e eventos há sempre uma preocupação em relação ao acesso do público que será recebido e na ocasião de Surdos, a contratação prévia do intérprete de LIBRAS; ao buscar a comunicação, utiliza-se recursos visuais em detrimento aos orais-auditivo, etc.

## CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos concluir que, apesar da principal queixa para a não contratação de deficientes ser a falta de formação, notamos que parece mais latente a descrença nas reais capacidades dessas pessoas.

Muitas empresas, para resolverem os problemas acima mencionados, oferecem formação em serviço, iniciativa louvável, que pode contribuir para reais mudanças na condição de exclusão permanente que essas pessoas sofreriam sem esta oportunidade.

Contudo, acreditamos que uma real mudança somente ocorrerá quando estas pessoas forem inseridas naturalmente nos mais diferentes espaços. Apenas com estas atitudes poderemos pensar nas necessidades de adaptação que surgirão e que só poderão ser detectadas durante o processo de inclusão. Ajustes e adaptações sempre serão necessários, e apesar de termos alguns conhecimentos sobre as necessidades específicas de grupos, não podemos nos esquecer que cada pessoa é singular e única.

## REFERÊNCIAS:

ARANHA, Maria Salete Fábio. “**Paradigma da relação da sociedade com as pessoas com deficiência**”. In: Revista do Ministério Público do Trabalho. ano XI. n. 21, março. 2001. P. 160-173.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Imprensa Oficial, 1988.

\_\_\_\_\_. *Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais*. Brasília: UNESCO, 1994.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

# Revista Pandora Brasil

Revista Pandora Brasil Nº 24 – Novembro de 2010  
“Inclusão em Educação: Caminhos, Políticas e Práticas”

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. *Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB* 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. *Lei Nº. 10.436, de 24 de abril de 2002*. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e dá outras providências.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. *Decreto Nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005*. Regulamenta a Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4.ed. São Paulo: Zahar Editores, 1989.

MOREIRA, A. F. & SILVA, T. T. (Orgs.). *Cultura popular e pedagogia crítica: a vida cotidiana com base para o conhecimento curricular*. In: Currículo, cultura e sociedade. 7ª Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

Organização das Nações Unidas. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. 2006. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/convencao.php>

SACKS, O. *Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos*. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

SAWAIA, B. “IDENTIDADE: uma identidade separatista?” In: SAWAIA, B. (org.). *As artimanhas da exclusão*. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.