



**A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS E REALIDADES SUBJETIVAS**

**THE INCLUSION OF DEAF PEOPLE IN THE WORKFORCE: PUBLIC POLICIES, ORGANIZATIONAL PRACTICES, AND SUBJECTIVE REALITIES**

**LA INSERCIÓN DE LAS PERSONAS SORDAS EN EL MERCADO DE TRABAJO: POLÍTICAS PÚBLICAS, PRÁCTICAS DE ORGANIZACIÓN Y REALIDADES SUBJETIVAS**

**Alvanei dos Santos Viana, MSc**  
Universidade do Grande Rio/Brazil  
[alvaneiviana@yahoo.com.br](mailto:alvaneiviana@yahoo.com.br)

**Helio Arthur Reis Irigaray, Dr.**  
Fundação Getúlio Vargas/Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas/Brazil  
[helio.irigaray@fgv.br](mailto:helio.irigaray@fgv.br)

**RESUMO**

O objetivo desta pesquisa foi avaliar em que medida as políticas de inserção dos surdos no mercado de trabalho têm se revelado eficazes sob a ótica desta minoria, do mercado de trabalho e do próprio Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). A coleta de dados constou de entrevistas com representantes dos três grupos, as quais foram submetidas à análise de conteúdo. Inferiu-se que a falta de êxito das políticas jaz no não reconhecimento por parte da sociedade que os surdos não são nativos da língua portuguesa e que as empresas, por razões financeiras, preferem contratar surdos oralizados.

**Palavras-chave:** Minoria; Surdos; INES; Políticas públicas.

**ABSTRACT**

The object of this research was to evaluate to which extent the public policies to include deaf individuals into the labor market have been effective, from this minority's perspective, as well as the market's and also INES's (National Institute of Education for the Deaf). The have interviewed all subjects included in the program, transcribed the interviews and fieldnotes, and submitted them to discourse analysis. We inferred that the public policies have not been successful since they have not been acknowledged by the Brazilian society and that the firms have been resistant to hire non-oralized individuals.

**Keywords:** Minorities; Deaf; INES; Public policies.

**RESUMEN**

El objetivo de esta investigación fue evaluar en qué medida las políticas de inclusión de discapacitados auditivos en el mercado de trabajo han demostrado su eficacia en la vista de esta minoría, mercado de trabajo y el propio Instituto Nacional de Educación de Sordos (INES). La recolección de datos llevado a cabo entre 2011 y 2014, consistió en entrevistas con representantes de los tres grupos, los cuales fueron sometidos a análisis de contenido. se dedujo que la falta de éxito de las políticas reside en la falta de reconocimiento por la sociedad que las personas sordas no son nativos de la lengua y las empresas portuguesas, por razones financieras, prefieren contratar a personas sordas oralizadas.

**Palabras clave:** La minoria; Sordo; INES; La política pública.



## 1 INTRODUÇÃO

Não raramente, indivíduos de identidades sociais minoritárias têm sido alvos de preconceito e atitudes discriminatórias, entre eles os negros (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004), cegos (SCOTT, 1969), pessoas com deformação facial (EDWARDS; WATSON, 1980), deficientes físicos (TEODÓSIO, 2006), obesos (HARRIS et al., 1983), homossexuais (IRIGARAY, 2009), bem como retardados mentais (FOLEY, 1979).

Algumas dessas minorias são contempladas por políticas públicas específicas (VERGARA; IRIGARAY, 2007; HANASHIRO; CARVALHO, 2005), como é o caso das mulheres, negros e deficientes físicos, como os surdos, que são objeto desta nossa pesquisa.

A rigor, os surdos estão incluídos como beneficiárias da Portaria 1.199 do Ministério do Trabalho e Emprego, publicada em 30/10/2003, a qual determinou que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com pessoas portadoras de deficiência, ou beneficiários reabilitados (BRASIL, 2003). Os surdos também contam com o apoio de políticas governamentais, as quais são implantadas pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), órgão tecnicamente ligado ao Ministério da Educação (MEC) e que tem como missão a formação social, humana e intelectual da pessoa surda, bem como sua inserção no mercado de trabalho.

Mas, em que medida estas políticas têm se revelado eficazes sob a ótica dos surdos, do mercado de trabalho e do próprio INES? Esta é a pergunta de investigação deste estudo.

Sob a ótica da sociedade brasileira, a relevância deste estudo jaz no fato de haver, no Brasil, 176.067 cidadãos incapazes de ouvir, 860.889 com dificuldade permanente de ouvir e 4.713.854, em menor grau (IBGE, 2011). Ademais, Brasil tem uma das menores taxas de participação de surdos no mercado de trabalho (VIANA, 2009). Já sob o olhar acadêmico, ainda persevera uma lacuna de estudos que deem voz ao público em questão, no sentido de apreender suas dificuldades em atuar no mercado de trabalho.

Neste sentido, entendemos que o trabalho exerce um efeito reabilitador e de integração social, na medida em que contribui para o aumento da auto-estima e nível de ajustamento pessoal (MENDES et al., 2004). Em contrapartida, a ausência da possibilidade de trabalho para a pessoa deficiente aumenta sua exclusão, acentuando sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa sempre pedir emprestada a voz do outro para se fazer ouvir (TOMASINI, 1995).

Para respondermos a nossa pergunta de investigação, conduzimos uma pesquisa empírica com profissionais que trabalham no INES, representantes de empresas, e também com surdos, ao longo de três anos. As entrevistas foram transcritas – no caso das realizadas em Libras, foram traduzidas para o português – e submetidas à análise de conteúdo.

Este trabalho está estruturado em cinco seções, além desta introdução. Na próxima, apresentaremos o marco teórico que servirá na análise dos dados obtidos no campo. A terceira trata dos procedimentos de coleta e tratamento dos dados, os quais são analisados e discutidos, na quarta. Finalmente, na quinta e última, concluímos este estudo com nossas reflexões e proposta de agenda de pesquisa.

## 2 MARCO TEÓRICO

### 2.1 Surdos: cultura, comunidade, indivíduos e língua

O fato de um grupo de indivíduos compartilhar a mesma deficiência não os torna iguais; os surdos, por exemplo, se subdividem em povos. Povo surdo é um grupo de sujeitos que usa a mesma língua, sendo que estas diferem de país para país, que tem costumes, história, tradições comuns e interesses semelhantes” (Strobel, 2008). Cada povo se subdivide em várias comunidades, ou seja, grupos de pessoas que vivem num determinado local, partilham os objetivos comuns de seus membros, e que por diversos meios trabalham no sentido de alcançarem estes objetivos. Uma comunidade surda pode incluir pessoas que não sejam surdas, mas que apóiam ativamente os objetivos da comunidade e trabalham em conjunto com as pessoas surdas para alcançá-los (PADDEN; HUMPHRIES, 1988).

Dado que os surdos falam uma outra língua que não o português, eles vivem em uma cultura percepções visuais da língua brasileira de sinais, a LIBRAS. Esta e todas as outras línguas de sinais são de modalidade visuoespacial, enquanto que as línguas orais, como o português por exemplo, são de modalidade oral-auditiva. Assim, atribui-se status de língua às línguas de sinais por elas serem formadas, como as línguas orais, dos aspectos: fonológico, morfológico, sintático e semântico, constituindo-se num sistema complexo com todos os níveis de análise da tradicional (Quadros, 2007).

A LIBRAS foi influenciada, inicialmente, pela Língua de Sinais da França e, posteriormente, também, pela Língua Americana de Sinais. Por isso, os sinais aqui utilizados valem-se da combinação de configurações de mão, movimentos e de pontos de articulação – locais no espaço ou no corpo onde os sinais são realizados. Assim, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil. Como qualquer outra língua, também existem diferenças regionais características de cada Unidade da Federação.

A LIBRAS foi reconhecida como língua oficial utilizada pelas pessoas surdas, em âmbito federal, somente no ano de 2002, com a criação da Lei de nº. 10.436. Foi no Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES que os iniciadores da educação dos surdos de diversos estados buscaram a formação na área, e também lá que os ex-alunos surdos difundiram-na (STROBEL, 2008), por entenderem que, ter e dominar uma língua própria, proporciona aos surdos a oportunidade de desenvolverem o seu entendimento sobre como os princípios fonológicos, morfológicos, sintáticos e até pragmáticos são organizados. Assim, além de adquirirem uma modalidade que os conduzirá a uma socialização nas comunidades surdas, estes indivíduos terão mais chances de se tornarem pessoas letradas em ambas as particularidades, a dos ouvintes e a dos surdos.

Entretanto, apesar desses avanços, perseveram alguns preconceitos e senso comum quanto à LIBRAS: a) língua de sinais é comunicação de macacos, b) só existe uma língua de sinais no mundo (apesar de existir um sistema, chamado de “Gestuno” ou “Sinais Internacionais” que é um conjunto com aproximadamente 1500 sinais que foi planejado e criado pela Federação Mundial de Surdos, mas que não é considerado uma língua, uma vez que não possui gramática própria e, tem utilização restrita a eventos e reuniões internacionais, onde haja surdos de diversos países) , c) as línguas de sinais são inferiores às línguas orais, d) a LIBRAS é uma linguagem gestual que representa a língua portuguesa, e) as línguas de sinais são ágrafas, f) LIBRAS atrapalha a aquisição da Língua Portuguesa e, ainda, g) O surdo que aprende LIBRAS tem preguiça de falar oralmente (Barros; Marques, 2009).

Combater esta discriminação é um dos objetivos do “movimento surdo”, no Brasil e no mundo. Esta é uma organização política que avança no sentido de superar a marginalização, trazendo esse sujeito para os espaços que o enxergam como um cidadão. Ela atua a partir de estratégias que buscam romper estereótipos que ameacem a sua acessibilidade a uma gama de direitos adquiridos, principalmente, a uma formação educacional e profissional de qualidade.

Assim, a comunidade surda tem características que se firmam na convivência social; por isso, os contatos que os surdos estabelecem entre si proporcionam uma troca de representações da identidade surda, por meio de um conjunto de significados, informações intelectuais, artísticas, éticas, estéticas, sociais, técnicas, os quais podem caracterizar as identidades surdas presentes num grupo social com uma cultura determinada. “Esta auto-reprodução de significados parece ser o fundamento da identidade surda: uma estratégia para o nascimento cultural” (SKILIAR, 1999, p. 12)”.

Todavia, esta comunidade surda é heterogênea. Perlin (1998) identificou tipos diferentes de identidades surdas. Segundo esta autora, “identidade é algo em questão, em construção, uma construção móvel que pode frequentemente ser transformada ou estar em movimento, e que empurra o sujeito em divergentes posições” (PERLIN, 1998, p. 52). Ela concebe a representação da identidade surda como alteridade cultural, ou seja, os surdos, mesmos nascendo e vivendo parte de suas vidas na cultura ouvinte, buscam outros surdos para identificar-se enquanto aquilo que são em relação à experiência visual e longe da experiência auditiva:

A identidade surda sempre está em proximidade, em situação de necessidade com o outro igual. O sujeito surdo nas suas múltiplas identidades sempre está em situação de necessidade diante da identidade surda (PERLIN, 1998, p. 53). Com essa realidade, entende-se que para o desenvolvimento da identidade surda, é extremamente importante o convívio entre surdos desde a infância, permitindo a socialização da criança surda por meio dos costumes e valores da cultura surda.

Nesse entendimento, Machado (2008) advoga o seguinte: historicamente o surdo tem sofrido uma posição dos ouvintes. Na maioria das vezes, não tem escolha quanto a qual grupo pertencer. Essa compreensão não implica dizer que os surdos devam ignorar os ouvintes, mas que eles podem e devem ter acesso às duas realidades s em um dos grupos (MACHADO, 2008: 53). Igualmente, no entendimento de Strobel (2008, p. 82): A sociedade muitas vezes afirma que o povo surdo tem sua cultura, mas não a conhece. Comentam e afirmam que, como na sociedade a maioria dos sujeitos é ouvinte, o sujeito surdo tem que viver e submeter-se a essa maioria que o rodeia (STROBEL, 2008, p. 82).

Esse entendimento fortalece a ideologia que carrega a perspectiva clínico-patológica que atrapalha o fortalecimento dos sujeitos surdos, pois sem terem suas necessidades atendidas na cultura ouvinte, sentem-se “isolados”, “sozinhos” e, sofrem com a falta de comunicação eficiente através de uma língua (BARROS; MARQUES, 2009). Ainda, considerando a opinião de Strobel (2008) sobre a questão, a cultura surda é constituída dos seguintes artefatos culturais: experiência visual, familiar, literatura surda, vida social e esportiva, artes visuais, política e materiais.

A experiência visual refere-se ao fato de que surdos substituem a audição pela visão, utilizando este sentido para interagir com o meio social. Em função disso, uma criança surda, em um ambiente onde adultos ouvintes conversam por meio da língua oral, fica sem entender o que está sendo tratado ali e não aprende palavras e significados que estejam sendo transmitidos naquele momento.

Nesse sentido, a sociedade, de uma maneira geral, deve proporcionar os recursos visuais nos mais diversos espaços, a fim de seja factível a acessibilidade para as pessoas surdas. Esses recursos visuais são, por exemplo, painéis identificando o número da senha que está sendo chamada nos atendimentos em bancos ou informando coisas que são anunciadas nos alto-falantes de aeroportos e rodoviárias, ou em qualquer espaço de serviços públicos.

O aspecto linguístico justifica-se pelo uso da língua de sinais e dos gestos (sinais emergentes e sinais caseiros) na cultura surda. A autora revela que em áreas rurais, onde não há serviços educacionais para as crianças surdas, estas nascem sem nenhuma língua e, conseqüentemente, criam, por si mesmas, “sinais caseiros”, os quais possibilitam uma comunicação mínima com os familiares.

O aspecto familiar refere-se ao acolhimento de uma pessoa surda. Para os ouvintes, geralmente, o nascimento de uma criança surda é doloroso e desagradável. Já o povo surdo acolhe seus filhos surdos como dádivas. Para o povo surdo, o importante não é o grau de surdez de seus membros, e sim a participação no grupo, usando a língua de sinais e a cultura surda. Outro aspecto interessante é que a grande maioria dos surdos que participam da comunidade surda classificam como o grande problema de convívio com a família ouvinte a falta de diálogo, de entendimento, e desconhecimento da cultura surda, por isso acabam dedicando mais tempo à comunidade do que a própria família, pois, nesta, se sentem desprezados das conversas de discussões.

Em relação à literatura, os surdos a produzem pela escrita e pela língua de sinais. Produzem artes com características visuais. Da mesma forma, a vida social e esportiva e artefato político da cultura surda referem-se aos momentos e movimentos organizados por surdos para a promoção de lazer, atividades esportivas e discussões e ações políticas em prol da própria comunidade. Por fim, a cultura surda é compreendida como a identidade cultural de um grupo de surdos que se define enquanto grupo diferente de outros grupos (Quadros, 2007). Esse grupo é constituído de pessoas que se identificam enquanto surdas, ou seja, sujeitos que aprende o mundo por meio de experiências visuais e tem o direito e a possibilidade de apropriar-se da língua brasileira de sinais e da língua portuguesa, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento e garantir o trânsito em diferentes contextos sociais e culturais.

## **2.2 Sociedade e deficiência: desencontros marcados pela exclusão**

Historicamente os surdos, assim como outros deficientes físicos, têm sido tratados com indiferença, caridade ou paternalismo (POZZOLI, 2006). No primeiro caso, ao invisibilizarmos estes indivíduos, a rigor, sequestramos sua cidadania, inclusive nos ordenamentos jurídicos. Já a atitude caridosa, cuja origem jaz no sentimento e *Weltanschauung* religiosos, trata as pessoas com deficiência como um símbolo da remissão dos pecados; portanto digna de pena e incapaz, ou seja, desqualifica-as. Finalmente, o paternalismo inclina-se para a obrigatoriedade de se assumir, de maneira exclusiva, a responsabilidade pela condução das questões da pessoa com deficiência. Sob esta perspectiva, embora a pessoa com deficiência possua direitos, ela não está capacitada a colocá-los em prática. No limite, as atitudes indiferentes, caridosas ou paternalistas trazem no seu bojo discriminação e desqualificação dos sujeitos em questão.

No Brasil, a sociedade civil e o governo têm se engajado em discussões sobre estratégias, medidas facilitadoras de acesso e permanência das pessoas com deficiência, tanto na escola quanto no mercado de trabalho (TEODÓSIO, 2006). Por exemplo, o dispositivo legal supracitado, popularmente conhecido como “Políticas de Cotas”, estabelece um percentual de vagas a serem ocupadas pelas pessoas deficientes nas

empresas, tanto públicas como privadas. Todavia, a sua efetividade tem sido questionada em função de barreiras sociais (SARAIVA; IRIGARAY, 2009) e efetivas, nomeadamente a falta de qualificação profissional das pessoas com deficiências (NÉRI; CARVALHO; COSTILHA, 2002).

A discussão sobre políticas de inclusão exige a compreensão do conceito de uma classe de pessoas excluídas e o entendimento de nossas reações frente à distinção entre incluídos e excluídos. A rigor, a era moderna buscou uma nova forma de ordenação, conduzida pelo poder: fortaleceu a norma, a regra da conduta, a regularidade, em oposição à desordem, a doença, a patologia (FOUCAULT, 2002). De fato, a Modernidade idealizou uma lógica binária, onde denominou de diferentes maneiras o componente negativo da relação cultural: marginal, indigente, louco, deficiente, drogado, homossexual, estrangeiro (DUSCHATZKY; SKLIAR, 2001). Essas oposições binárias sugerem sempre “*o privilégio do primeiro termo e o outro, secundário nessa dependência hierárquica, não existe fora do primeiro, mas dentro dele, como imagem velada, como sua inversão negativa*” (DUSCHATZKY; SKLIAR, 200, p. 123). Nesta lógica, a pobreza passa a ser um problema do pobre, a exclusão do excluído e a deficiência do deficiente, e a sociedade naturaliza a não-consciência (Bauman, 2005), a invisibilização do outro; no caso, dos surdos. A marginalização e a discriminação destes indivíduos está presente na arquitetura, no dimensionamento do espaço urbano, nos transportes, no ensino, nos serviços de saúde, na organização do mercado de trabalho (AMARAL, 2004).

### **2.3 Deficientes e políticas públicas**

Nas últimas décadas, o Brasil tem avançado na na promoção dos direitos das pessoas com deficiência por meio de políticas públicas que buscam valorizar a pessoa como cidadã, respeitando suas características e especificidades. De fato, tem se observado a ordenação de ações políticas e econômicas que visam garantir a universalização de políticas sociais e o respeito às diversidades, sejam elas étnico-raciais, geracionais, de gênero, de deficiência ou de qualquer outra natureza.

O esforço de garantir e ampliar a participação da sociedade brasileira nas decisões governamentais acerca das pessoas com deficiência foi materializado na realização de duas Conferências Nacionais sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, nos anos de 2006 e 2008. É essencial destacar o papel dos conselhos de pessoas com deficiência, que definiu os rumos da Política Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência em nosso país por meio das deliberações das conferências nacionais, fortalecendo o caráter deliberativo e participativo da sociedade civil no processo de desenvolvimento do país (Brasil, 2016).

Em 1994, a Lei nº 8.899 instituiu o passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 3.691/2000. No ano seguinte, a Lei nº 8.989, estabeleceu a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados - IPI na aquisição de automóveis para utilização no transporte autônomo de passageiros, bem como por pessoas com de deficiência física. Em 1999, a Lei nº 7.853/1989 foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298, que também estabeleceu o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, o CONADE, como órgão superior de deliberação coletiva com a atribuição principal de garantir a implementação da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Ao CONADE foram atribuídas as responsabilidades de acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais relativas à pessoa com deficiência, bem como zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa com deficiência; de propor a elaboração de



estudos e pesquisas; de propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa com deficiência; de aprovar o plano de ação anual da CORDE.

Em 2000, o assunto foi tratado pela Lei Federal n.º 10.048 e pela Lei n.º 10.098, que avançaram mais em relação à implantação da acessibilidade para pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. A primeira aborda o atendimento prioritário e a acessibilidade nos meios de transportes, e estabelece penalidade em caso de seu descumprimento. A outra subdividiu o assunto em acessibilidade ao meio físico, aos meios de transporte, na comunicação e informação e em ajudas técnicas. Em 2004, o Decreto n.º 5.296, chamado de decreto da acessibilidade, regulamentou ambas as leis, o que ampliou o tema a espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, edificações, serviços de transporte e dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação. Em 24 de abril de 2002, foi editada a Lei n.º 10.436, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e em 27 de junho de 2005, foi estabelecida a Lei n.º 11.126, que dispõe sobre o direito da pessoa com deficiência visual de ingressar e permanecer em ambiente de uso coletivo acompanhado de cão-guia. A concessão de pensão especial às pessoas atingidas pela hanseníase que foram submetidas a isolamento e internação compulsórios foi estabelecida pela Lei n.º 11.520, de 18 de setembro de 2007. Percebe-se, portanto, que vários direitos que não estavam positivados expressamente e também medidas de reparação em razão de ações do Estado foram objeto de legislação. A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, foi aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional, um marco extremamente relevante para o movimento das pessoas com deficiência. A partir da internalização da Convenção, fica evidente a necessidade de revisar o marco jurídico nacional e adequá-lo aos princípios consagrados nesse importante documento de garantia de direitos. Vale ressaltar, por exemplo, que a terminologia acompanhou a mudança de compreensão sobre a deficiência, e termos como “deficiente”, “portador de deficiência”, “portadores de necessidades especiais” estão sendo substituídos pela expressão consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: pessoa com deficiência, que busca destacar a pessoa em primeiro lugar. A definição de pessoa com deficiência presente na Convenção chancela essa nova percepção, pois demarca a importância e o papel das barreiras existentes no meio como fator limitador para a plena inclusão

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

Mantendo em mente o objetivo da pesquisa - avaliar que medida as políticas públicas têm se revelado eficazes sob a ótica dos surdos, do mercado de trabalho e do INES – foram realizadas entrevistas com representantes dos três grupos: 13 profissionais do DIEPRO/INES (grupo 1), 17 representantes de empresas de médio e grande porte e, também (grupo 2), 21 surdos não-oralizados (grupo 3). Neste último caso, contamos com a ajuda de um intérprete de LIBRAS.

Estes encontros, realizados entre março de 2010 e junho de 2012, foram facilitados em função de um dos autores trabalhar no INES.

Por uma opção ontológica, buscamos apreender a realidade sob a ótica de cada interlocutor; por isso, as entrevistas foram transcritas e submetidas à análise do discurso, em sua versão francesa. Especificamente, nesta pesquisa, utilizou-se a análise do discurso como o estudo do uso real da linguagem, por locutores reais, em situações reais, e a linguagem considerada como uma atividade ancorada em um contexto, portanto, capaz de

produzir unidades transfrásticas (VanDijk, 1993). Por definição, unidades transfrásticas são resultado de um processo de constituição de textos a partir da combinação de frases (Stati, 1990) e sua análise possibilita evidenciar a utilização da linguagem como fins sociais, expressivos e referenciais (Schiffrin, 1994, p.39). Já as nossas notas de campo, tomadas antes, durante e depois dos encontros, submetidas à análise de conteúdo semiológico.

No que se refere à quantidade de entrevistas, em pesquisas dessa natureza, em que a complexidade e a interrelação de fatores constituem-se no ponto focal, o número ideal de entrevistados não poder ser levantado a priori. Porém, tendo em mente as considerações de Goldenberg (2000) e de Rubin e Rubin (1995) buscou-se identificar quais seriam as pessoas-chave no INES e nas empresas, a fim de se obter o conteúdo mais relevante sobre o tema em estudo. Por isso, entrevistamos proprietários de empresas, gerentes e responsáveis pela área de Recursos Humanos. Julga-se, assim, ter-se atendido aos critérios de seleção sugeridos por Rubin e Rubin (1995). Segundo esses autores, os sujeitos selecionados devem: a) conhecer a arena cultural ou a situação / experiência a ser estudada; b) ter vontade de falar e; c) ter diferentes perspectivas.

Em atenção às prescrições de Goldenberg (2000), optou-se por um roteiro compatível com a entrevista semi-estruturada. Para tanto, tomou-se por base a revisão de literatura e os objetivos da pesquisa. A esse respeito, concordou-se com Santos (2000): a revisão de literatura constituiu-se na orientação básica para a formulação de perguntas ao apontar para as principais questões associadas ao fenômeno.

#### **4 RESULTADO DA PESQUISA E DISCUSSÃO DOS DADOS**

A partir da análise dos dados emergiram quatro categorias relevantes no processo de qualificação e inserção profissional da pessoa surda: a) perversidade Instrumental, b) infernalidade Excludente, c) ineficiência Política e, finalmente, d) inclusão que Exclui, as quais são apresentadas e discutidas a seguir.

##### **4.1 Perversidade instrumental: marcas silenciosas nos corpos produtivos**

Nos grupos entrevistados, foi possível reconhecer a presença de uma prática discursiva fabricada a partir da visão clínica da surdez, que ainda predomina, especialmente no senso comum. De fato, na própria legislação, há uma prática discursiva que trata o indivíduo como deficiente em relação às demais pessoas, pela presença de palavras tipo: “*reabilitação*”, “*portadores*” e “*deficiência*”. No limite, o surdo é visto como uma anomalia, um doente que deve ser aceito (Skliar, 1999), e que necessita de reabilitação. O uso destes termos influencia nas representações sociais, gerando um ônus para estes indivíduos, pois, numa sociedade cujo sistema econômico privilegia a eficiência, nada pior do que ser retratado pelo antônimo: deficiente. Esta concepção implicaria na necessidade de se discernir limite de impossibilidade, no que tange a capacidade de o surdo no seu exercício profissional.

Os limites acompanham todas as pessoas, surdas ou não, e podem ser superáveis pelo esforço empenhado intensivamente. Já as impossibilidades significam algo irrealizável, algo que não pode ser ou não se pode fazer. Portanto, esta percepção é fundamental, quando se trata da inserção dos surdos no meio produtivo, principalmente ao considerarmos as práticas organizacionais das empresas contratantes.

No ato da contratação de uma pessoa surda, em muitos casos, as empresas desconhecem o que o surdo pode fazer e o que ele não consegue fazer. Mas, o que acontece é que os



empregadores desconhecem essas particularidades e emprega o surdo de qualquer jeito. Aí, você sabe o que acontece, não é mesmo? O surdo é rotulado de incapaz e é mandado embora até por conta de que o mercado ainda marginaliza muito a questão do deficiente. Ele dá abertura para este deficiente, mas não conhece o deficiente (E4, grupo 1).

Esta foi a experiência de um indivíduo surdo, contratado por uma empresa de médio porte e que foi alocado no balcão de atendimento de cobrança. Na sua entrevista, ele contou que ficou desesperado com aquele trabalho e voltou para casa, muito humilhado. Para os profissionais dos INES este tipo de situação também é decepcionante, pois eles se sentem responsáveis por seus atendidos. Uma destas profissionais afirmou que

As pessoas têm que entender que existem tarefas impossíveis para o surdo executar. Isto porque a palavra deficiência vem da palavra déficit, que significa falta de alguma coisa. Então, algumas atividades que vão exigir sentido apurado não serão executadas. Não adianta colocar o surdo em um cargo que deveria ser exercido por um ouvinte. Em muitos desses casos, a empresa quer cumprir a Lei, mas não respeita o surdo (E1, grupo 1).

O êxito profissional da pessoa surda perpassa pela necessidade de se conhecer mais as particularidades desta categoria de deficiência. Porém, esta atitude espontânea, impulsionada pela sensatez, muitas vezes não expressa o pensamento universal dos atores envolvidos na questão do surdo e o mercado de trabalho. Ou seja, pelo que se percebe, nem sempre o bom senso é o senso comum. Diante disso, percebe-se que mais uma vez o surdo passa a ser vítima de um tratamento indiferente em relação as suas particularidades e características. Não há cuidado e nem a preocupação, por parte de algumas empresas, de se conhecer as peculiaridades dos surdos. Esta desinformação sobre o universo das pessoas deficientes no espaço organizacional (Teodósio; Givisiéz, 2003) permite e fomenta a rotulação inadequada e errônea destes indivíduos. Assim, a falta de discernimento implica na alocação de funções laborais incompatíveis com o ser surdo, o que nos permite inferir que o aumento da taxa de contratação dos surdos, na última década (Viana, 2009), seja decorrente da obrigatoriedade estabelecida pela lei.

Entretanto, as empresas têm optado pela contratação de outros portadores de deficiências, pois a assimilação de um surdo no ambiente de trabalho é mais onerosa. Esta realidade ficou explicitada no seguinte fragmento de discurso de um gerente de Recursos Humanos:

[...] bem, na minha opinião, eu acho que muitas contratações acontecem em função da fiscalização. No caso do surdo, principalmente, porque essa contratação, às vezes, sai cara para empresa. Ela não pode ficar contratando o intérprete o tempo todo, não é mesmo? (E4, grupo 2)

Em relação à seleção para o ingresso no serviço público, a Lei Federal 8.112, de 11 de dezembro de 1990 estabelece um percentual de vagas que devem ser destinado aos deficientes, sendo assegurado o direito dos deficientes de se inscreverem em cargos que sejam compatíveis com a sua deficiência. Mesmo assim, apesar de atualmente as empresas responsáveis pela elaboração das provas, já disponibilizarem o tradutor-intérprete de LIBRAS, para o candidato que solicitar a presença desse profissional, ainda não é suficiente para assegurar igualdade de condições aos surdos. De fato, um dos entrevistados, afirmou que eles têm o mesmo tempo para fazer as provas que os outros candidatos e que, nem sempre, há tradutores disponíveis.

Assim, os surdos sentem-se prejudicados e desfavorecidos nas competições por acesso ao funcionalismo público. Normalmente, as vagas são ocupadas pelas pessoas com outras deficiências, já que estas estão fazendo a prova em sua língua natural, enquanto que para os surdos a língua portuguesa é a segunda língua.

Dentro das concepções expostas, constata-se que, embora o Brasil disponha de um generoso ordenamento jurídico na área da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na prática, o processo não é tão simples assim. Notadamente, percebe-se que o mercado aponta para um grande obstáculo, que é a falta de qualificação, variável que acomete a todos, com ou sem deficiência. Exige-se cada vez mais o aperfeiçoamento dos profissionais, cenário em que a situação das pessoas com deficiência é mais grave, sobretudo o surdo. Esse movimento do mundo corporativo encontra ressonância no seguinte depoimento:

Penso que existem funções que dificilmente um surdo poderá exercer em função da sua complexidade. Existem funções que a gente não pode abrir mão do perfil. Como que o surdo vai conseguir desempenhar estas funções mais complexas? É muito complicado, por mais que a gente torça, a dificuldade é muito grande (E2, grupo 2).

Há uma pré-definição de critérios pelas empresas que deverão ser observados e adequados às particularidades do surdo. Em muitos casos, os critérios para a admissão do deficiente, inclusive o surdo, foi o nível de instrução do candidato. Resultante desta postura, tendenciosamente, em muitos casos, a culpa pela impossibilidade de se ocupar certos cargos, dentro da organização, ainda recai sobre o próprio surdo. Assim, resta ao surdo e outros deficientes o contentamento com a obrigação de desempenhar atividades pormenorizadas:

[...] é importante dizer que a gente tem conhecimento de muitos surdos que trabalham em empresas, fazendo atividades que nenhum ouvinte quer fazer. Na verdade, você vê a exploração do homem pelo homem. O surdo é obrigado a lavar o banheiro, mesmo não sendo a sua atribuição principal, porque o ouvinte não quer fazer isso (E5, grupo 3).

Efetivamente, tanto o sistema de cotas quanto os incentivos fiscais, concedidos a empresas que contratam deficientes nos seus quadros funcionais, não têm garantido o rompimento do teto de vidro para seus beneficiários. A rigor, a atitude inclusiva fica por conta de empresários sensíveis à problemática daqueles sujeitos, seja porque a vivenciam no seu âmbito familiar, ou por estarem engajados em projetos de natureza filantrópica. São raros os casos em que há um crédito no potencial produtivo do surdo para a empresa, ou de empresários que assumam sua parcela de responsabilidade social para a integração social destas pessoas. Tais posturas encontram eco na concepção de Anache (1994), que advoga o entendimento de que, além do deficiente estar inserido num mercado de trabalho de difícil contentamento e extremamente concorrido, ainda carrega sobre si a condição de insuficiência laboral, sendo esta circunstância objeto de discriminação.

A grande maioria dos surdos atendidos pelo INES não está conseguindo se inserir nas atuais relações sociais de produção e, desta forma, sem condições de prover seus meios de vida e ainda ficando à margem do atual processo histórico. Como consequência da exclusão do processo produtivo, estas pessoas são consideradas improdutivas, inúteis, incapazes, um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade. Este entendimento ignora a possibilidade das mesmas em se constituírem enquanto sujeitos e, desta forma, transformam-nas em meros objetos da caridade e da filantropia. Nesta forma de tratamento, as pessoas com deficiência, também, os surdos quase sempre são rotuladas como doentes ou como seres eternamente infantis.

Pelos motivos elencados anteriormente, esta categoria que emergiu a partir dos discursos evidenciados foi denominada de perversidade instrumental: marcas silenciosas dos corpos produtivos.

#### **4.2 Infernalidade excludente: estrangeiro no próprio país**

As barreiras e ruídos na comunicação com a pessoa surda, usuárias da LIBRAS, também, ocuparam lugar de destaque no processo de qualificação e inserção profissional da pessoa surda. Segundo depoimentos, o desconhecimento e a falta de interesse pela língua natural do surdo consistem em uma considerável dificuldade para a inserção desses sujeitos no ambiente cooperativo:

A dificuldade maior, entendo eu, é a comunicação e a resistência da empresa em contratar um intérprete de LIBRAS. Então, eu vejo uma situação complicada porque o cego, o cadeirante têm a deficiência, mas a língua é a mesma, ou seja, o português. No caso do surdo, a língua é outra. E será que as pessoas querem aprender esta língua? É uma cultura a ser quebrada. A gente orienta as empresas da seguinte forma: uma vez ou outra, vocês precisam contratar o intérprete, principalmente nas festas de final de ano, se não o surdo não vai participar, vai ficar isolado, fica todo mundo rindo e ele não sabe o que está acontecendo. Para as reuniões, também, é importante para ele não ficar alheio, alienado (E1, grupo 1).

[...] o que acontece é que às vezes o surdo não realizou a tarefa porque ele não entendeu o que era para ser feito. O chefe não sabe LIBRAS e o surdo não fala. Ou então, o chefe dá um envelope com um monte de ordens. E aí? Ele não entendeu nada e ficou perdido (E4, grupo 1).

[...] eu acredito que o surdo deva ser entendido dentro de sua plenitude. Ele não é apenas um indivíduo que só não fala ou não ouve, mas um indivíduo que tem limitações na segunda língua que é o português, mas ele não é analfabeto. O que acontece é que o português não é a sua primeira língua' (E3, grupo 1).

Os fragmentos de discurso acima sugerem que, o desconhecimento de ser o português uma língua estrangeira para os surdos é, também, um dos motivos pelos quais eles são estigmatizados. Assim ao não reconhecer o potencial comunicativo destes indivíduos, a sociedade isola-os, nega-lhes cidadania e, no limite, retira destes sujeitos a dimensão humana.

Ficou patente que o surdo se sente estranho no ambiente corporativo, pois sua cultura é ignorada e desqualificada por diferir da dos ouvintes; e como forma de resistência, conforme explicitado pelos surdos, eles sistematicamente ratificam a sua preferência pela LIBRAS como modalidade de comunicação.

Efetivamente, esta língua é o alicerce da identidade deste grupo, a qual é construída por meio da alteridade, em relação ao resto da sociedade. Ela é a base da socialização criança surda. Ratifica-se então o entendimento de Barros e Marques (2009), ao constatarem que os surdos não tendo as suas particularidades atendidas na cultura ouvinte, sentem-se “estranhos” e “sozinhos” pela ausência de comunicação eficiente, por meio de uma língua. Dessa forma, observou-se entre os sujeitos entrevistados a defesa espontânea pelo artefato lingüístico, ou seja, a presença da língua de sinais e dos gestos (sinais emergentes e sinais caseiros) na cultura surda. Por isso, a comunicação com a pessoa surda é um fator limitante à sua entrada e permanência no ambiente cooperativo.

Para os entrevistados pertencentes ao grupo das empresas contratantes de profissionais surdos, a comunicação revelou-se um fator na inserção produtiva da pessoa surda; pois. Na maioria dos casos, é o maior desafio para o êxito da relação empregado e empregador. Em função disso, segundo os entrevistados

empresariais, o desenvolvimento profissional desses sujeitos ocorre dentro das suas possibilidades e, naturalmente, é diferente de outras pessoas do seu meio social:

[...] realmente, eu acho que a comunicação compromete muito o desempenho profissional do surdo. Isso porque ainda não temos estratégias para lidar com a questão da comunicação do surdo. É uma questão muito delicada que precisa ser estudada e pesquisada, porque ainda não temos uma forma fechada cientificamente para lidar com a diferença das línguas (E4, grupo 2).

Esta pesquisa também desvelou a preferência dos empregadores por surdos oralizados, demonstrando, em muitos casos, um desrespeito à língua natural do surdo, o que resulta numa maior dificuldade na disputa pelas vagas no mercado de trabalho, por aqueles surdos que se comunicam com as mãos.

#### **4.3 Ineficiência política: a inclusão que exclui**

Para alguns dos entrevistados, a formação profissional da pessoa surda é um desafio premente para as instituições voltadas para essa demanda, nos dias de hoje. Com efeito, distancia-se toda pretensão conciliatória dos interesses e potencialidades dos alunos surdos com as demandas do mundo do trabalho, na perspectiva de levá-los a um desempenho eficaz:

O surdo quando chega ao mercado de trabalho, raramente foi qualificado para o desempenho daquela determinada função (E5, grupo 2).

Quando o surdo chega aqui, ele desconhece as coisas elementares e mínimas para ser inserido dentro da empresa. É preciso um maior cuidadosa formação educacional e profissional dessas pessoas surdas” (E2, grupo 2).

A partir dos fragmentos de discurso acima, pode-se inferir que as escolas de surdos se preocupam com a preparação para o trabalho, principalmente, com o disciplinamento desses sujeitos e, que muitas vezes, escolhem oficinas e projetos de profissionalização voltados para, o que essas escolas entendem por, “melhor profissão para os surdos”. Nestes termos, resgata-se a problemática da qualificação apresentada por Petrilli (1999) ao considerar que a preparação profissional só pode ser plenamente reconhecida se atender à estrutura e ao conteúdo do mercado de trabalho.

Efetivamente, as oficinas de qualificação profissional para as pessoas surdas são montadas a partir das possibilidades financeiras para a sua manutenção, como também, por meio da escolha dos dirigentes da escola sobre o que se entende por melhor profissão para surdos. Advogamos que a formação profissional destes indivíduos não deva ser pautada exclusivamente pela lógica instrumental da empregabilidade imediata; mas pela capacitação destes sujeitos a se realizarem plenamente como cidadãos.

Quando projetadas, dessa forma, tais oficinas correm o risco de não considerarem as reais possibilidades do exercício da profissão na comunidade pelo jovem surdo, quer seja pela falta de demanda para aquele tipo de serviço pela comunidade, quer seja pela ausência de desejo ou da vocação para tal por aquele aluno, impedindo, assim, a sua sobrevivência por meio do seu trabalho. Com isso, a formação profissional tende a ser, na maioria dos casos, evasiva a partir do momento em que a conveniência sobrepõe a evidência.

Outro fato a ser considerado é a falta de incentivo governamental, tanto na qualificação, como na inserção do surdo no mercado de trabalho. Essa lacuna influencia a contratação deste tipo de deficiente pelas empresas. Essa realidade impulsiona o surgimento de um hiato entre o candidato surdo e o empregador, uma vez que se por um lado o surdo não está preparado para o pleno exercício profissional, por outro as empresas, também, não estão preparadas para admiti-lo pela falta de conhecimento e informações sobre esta fatia da população:

As ações deveriam ser mais articuladas. No caso do surdo, deveria ter uma atenção especial por causa da linguagem. É necessário um investimento pesado porque se trata de uma questão de desenvolvimento humano (E5, grupo 2).

A questão precisa ser mais incentivada, elaborada. Talvez, seria interessante a realização de um estudo sistemático, uma pesquisa com a possibilidade de ouvi-los e partir daí traçar as políticas de qualificação e encaminhamento profissional destas pessoas. Acho que além deles, nós também não estamos sabendo preparar melhor estas políticas para a solução do problema” (E4, grupo 2).

Os fragmentos de discurso acima, proferidos por empregadores, ressaltam a necessidade de uma atuação mais eficaz do Estado diante da questão que envolvem a empregabilidade e o surdo. Nestes termos, Arretche e Rodriguez (1999) afirmam que não se pode admitir que o próprio Estado seja aquele que ignora os direitos das pessoas humanas, principalmente os direitos das pessoas com deficiências. Nesse sentido, o papel das instituições voltadas para o oferecimento de cursos de qualificação é indiscutivelmente fundamental para a preparação e a inclusão do surdo no mercado de trabalho.

Há a premente necessidade de uma aproximação da empresa com esses agentes formadores, no sentido de que, conhecendo as demandas do mercado, os cursos oferecidos podem ser mais direcionados. Assim, a origem de todo o processo não pode ser tratada à parte. As atribuições das instituições especializadas não podem ser esquecidas desmerecidas, mas precisam ser redimensionadas, sendo mais eficazes e efetivas:

É importante dizer que há muitas falhas na questão da preparação profissional desses sujeitos (surdos). Inclusive, eu acho que quem tem, em primeiro lugar, que promover bem estar social é o Estado e não o meio produtivo (E3, grupo 2).

Apoiando-se nos fragmentos acima, constata-se que o Estado Brasileiro é o primeiro a obrigar-se a não marginalizar as minorias, a não permitir a existência de desigualdades, a combater com veemência os preconceitos de quaisquer espécies. Embora se perceba a ocorrência de iniciativas governamentais voltadas para a questão da deficiência, a prática tem revelado que a realidade está dissociada do texto constitucional. Ainda há muita coisa, sob responsabilidade do Estado, a se fazer. Dessa forma, baseado no enfoque dado no referencial teórico, o papel da escola ocupa lugar de destaque na vida do ser humano. As oportunidades e o acesso à educação são as condições indispensáveis que podem garantir a formação e a educação profissional das pessoas com necessidades educativas especiais, sobretudo o surdo, e conseqüentemente incluí-las no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, os surdos entrevistados foram selecionados, considerando esta vivência escolar, onde todos passaram e ainda passam por este percurso, com experiências reveladoras e oportunas para o enriquecimento dessa pesquisa. Tanto nas escolas regulares como nas especializadas da rede pública ou privada, a opção por um desses caminhos revela a influência de diversos fatores, que vão desde o processo de assimilação dos conteúdos ministrados até as situações de enfrentamento do preconceito:

Eu estudei no INES o primeiro e segundo grau. Eu aprendi muito coisa, mas não conseguia aprender todo o conteúdo, porque ainda não havia intérprete de LIBRAS naquela época. A gente aprendia as coisas de maneira muito superficial. Tinha muitos assuntos que o professor deixava de dar porque a gente não dominava bem o português escrito. Aos poucos começou haver um interesse maior das pessoas pela LIBRAS. Inclusive pelos professores. Com isso, as coisas foram ficando bem melhores. Os professores começaram a aprender a LIBRAS e isso facilitava muito a passagem do conteúdo para nós alunos (E1, grupo 3).

Pelos trechos apresentados, observou-se que, em função do tipo de surdez adquirida pelos entrevistados – severa a profunda, atrelada à modalidade de comunicação adotada (LIBRAS) – seu processo de desenvolvimento educacional sempre foi dificultoso em função de não se ter um apoio especializado como a presença do Intérprete de LIBRAS. Estas condições impactaram significativamente na captação dos conteúdos, que sempre foram subtraídos em função dos ruídos na comunicação. Tal constatação encontra ressonância no que estabelece Miorando (2006), ao sugerir que a educação de surdos precisa ser pensada a partir dos anseios que definam a direção a ser tomada nesse inesgotável universo de possibilidades. Nestes casos, a partir do momento em que a “deficiência auditiva” situou-se em liminares mais profundos, requerendo métodos especializados de ensino, o processo de escolarização, via escola especializada, foi a opção das famílias dos surdos pesquisados. Dessa forma, em sua maioria todos frequentaram escolas especializadas ou escola com programação alternada de ensino. Quando isto não aconteceu, as dificuldades foram bem maiores.

Assim, em relação aos surdos no sistema educacional, não podemos esquecer que eles possuem a sua cultura, a sua língua e, a maioria prefere escola de surdos, a qual esta sendo classificada, erroneamente, dentro da educação especial. O que interessa aos surdos não é uma educação especial, mais a educação comum (regular) transmitidas em LIBRAS, em uma escola com currículo que englobe entre os aspectos a cultura e a história dos surdos. Com isso, constatase a compreensão sobre a questão elaborada por Strobel (2008), ao defender que as pessoas surdas diferem da cultura hegemônica das pessoas ouvintes, principalmente pela utilização de uma língua diferenciada. Naturalmente, os seus espaços de aprendizagem, preferencialmente, serão aqueles que contemplam esta diferença.

#### **4.4 Frustração cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no mundo do trabalho**

Finalmente, após a discussão acerca das categorias emergentes, realizada anteriormente, inicia-se a discussão da categoria principal revelada pelos estudos realizados, junto aos 03 grupos pesquisados. Nesse sentido, também, mesclando-se os discursos das 03 categorias de entrevistados, nos deparamos com um panorama frustrante diante das questões que envolvem o fenômeno estudado nesta pesquisa que é a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho.

Por um lado, as concepções “quixoteana” e “sancheana” nos impulsionam a refletir a maneira que a sociedade se comporta diante de algo fora dos padrões, fora do cotidiano, fora da normalidade petrificada que ela mesma impõe, como é caso da inserção social do deficiente, do próprio surdo. Nessa perspectiva, ao se realizar os estudos, aqui representados pelos atores diretamente atuantes no processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, percebem-se as seguintes situações: para aqueles agentes que atuam, diretamente, em ações que visam à preparação e o encaminhamento profissional da pessoa surda; assim, o cumprimento destes compromissos é acompanhado do sentimento de “impotência funcional” ou mal sucedidos diante dos desafios enfrentados. A sua realidade carece de entusiasmos, por ser um bloco monolítico, isolado, à margem da



vida. Ao contrário, a realidade está à espera que nos relacionemos com ela. E essa relação é que é a vida ou, pelo menos, a trama das vidas humanas, perante aos desafios a serem enfrentados. Desta forma, os profissionais atuantes nas ações voltadas para a qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda reconhecem os grandes desafios a serem superados para o alcance da efetividade nas ações propostas. Inegavelmente e constantemente, a equipe se depara com algumas dificuldades no processo funcional que envolve a preparação e o ingresso de surdos nas atividades de produção:

[...] a gente se depara com algumas dificuldades para preparar e encaminhar o surdo para o mercado de trabalho. Por exemplo, eu sinto que hoje deveríamos [...] oferecer alguma coisa de qualificação na área de Recursos Humanos – RH. Eu não tenho esta qualificação. Da mesma forma, a gente deveria oferecer alguma coisa na área de Hotelaria, mas geralmente esse profissional não sabe LIBRAS (E4, grupo 1).

[...] o que oferecemos é o melhor que podemos fazer, mas o mercado de trabalho é muito exigente e a gente não consegue colocar no mesmo espaço o curso e o instrutor que saiba LIBRAS. Eu encontro o profissional para qualificar, mas não encontro o profissional que saiba LIBRAS (E1, grupo 1).

Posto isso, verifica-se que muitos são os desafios para que se viabilize a preparação e conseqüentemente a inserção do surdo no mercado de trabalho. Nesse sentido, o campo revelou que uma das principais dificuldades para os surdos serem inseridos profissionalmente é ainda a sua desqualificação. A sua competência passa a ser um sonho distante. Dessa forma, Liliana Petrilli (1999) corrobora com a delicada situação, a partir do entendimento de que a qualificação deve se adequar ao exigido pelo emprego, ao próprio posto de trabalho. Os centros formadores não conseguem cumprir o desafio de possibilitar capacitações exigidas pelo mercado, sobretudo com a faculdade na questão da língua de instrução diferenciada utilizada.

Por meio dos estudos realizados, constatou-se que, em relação ao processo de aprendizagem para o trabalho, há, de fato, a existência de diversos programas e ações de informação e orientação profissional organizados por seus gerenciadores. Porém, na sua maioria, essas atividades de qualificação ocorrem em oficinas que orientam para um trabalho autônomo de prestação de serviços, ou seja, a realização de cursos de natureza simples e mecânica. Com isso, verifica-se que as alternativas educacionais, voltadas para formação profissional para as pessoas deficientes e, sobretudo, a pessoa surda, sempre foram mais escassas:

Ainda precisamos avançar muito. Mas eu acho que, quando a gente considera as condições que estas pessoas chegam aqui, ou seja, sem conhecerem, praticamente, nada da vida, sem nenhum horizonte, eu acho que o que oferecemos ajuda muito estas pessoas. O ideal é que tivéssemos aqui cursos mais técnicos para que eles fossem bem mais preparados para o mercado de trabalho (E2, grupo 1).

Este depoimento encontra respaldo no modo como é percebida a problemática da relação deficiência-trabalho. O que se percebe é que a empregabilidade vem sendo conduzida mais no plano discursivo que no plano concreto. Isto porque, as ações são desarticuladas das necessidades sociais, conforme visão defendida por Moraes (2001), onde é argumentado que, em se tratando de competência, deve se considerar a ideia de relações sociais, não só focando o desempenho individual. A rigor, atualmente, o “treinamento” para o trabalho se resume a atividades elementares, mesmo para trabalhadores com nível de instrução compatível com as exigências do mercado de trabalho.

Com isso, observa-se que a qualidade da formação profissional passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração, não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens surdos. Distanciam-se, então, as contribuições defendidas por Leite (1996) que tangenciam a competência, englobando nesta a qualificação de uma pessoa em resolver de maneira dinâmica problemas com considerável grau de complexidade.

Nesse horizonte, ainda sob outra ótica “quixoteana” vislumbra-se - ou deveria ser vislumbrada - uma perspectiva visionária por parte de todos aqueles, que sensata e racionalmente, acham que o bem social é relevante. Assim, para os profissionais que atuam nesta área educacional e formativa, há de se ter a irrealidade de seus projetos, dos sonhos, da utopia, que envolve e entusiasma o homem, extraindo dele o máximo de si e carregando-o a felicidade. É com esse dinamismo que as ações passam a ser vividas criativamente.

Num outro extremo, como consequência dessa “frustração funcional”, as pessoas surdas continuam sendo excluídas como uma minoria despercebida. Com isso, o acesso ao ensino dá lugar ao acesso arquitetônico, distanciando-se assim o possível do ideal. Confirmam-se, então, os achados de Duschatzky e Skliar (2001) que ao se reportarem à questão da exclusão, defendem que a tendência é sempre atribuir ao deficiente a causa do seu isolamento, ou seja, que a deficiência é do deficiente, a exclusão do excluído. Nesse entendimento, as questões que levantaram a opinião dos sujeitos surdos sobre os aspectos que aqui interessam, a respeito do seu processo de qualificação profissional, demonstraram pontos relevantes a serem analisados, devido às respostas que foram dadas pelos surdos entrevistados.

Desta forma, o investimento social passa a ser indispensável para que se enquadre dentro de uma ótica inclusiva. Nesse sentido, é válido afirmar que a inclusão dependerá do empenho de todos sem exceção, principalmente do mercado de trabalho. E a partir de atitudes concretas será construída uma sociedade mais igualitária, onde se materializará o ideal inclusivo, entendendo este como um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Na concepção da inclusão, o foco se desloca de uma pessoa que tem um problema a ser corrigido – da forma concebida pelo modelo médico -, para a diferença entre as pessoas, diferença essa entendida como algo inerente à relação entre todos os seres humanos e que deve ser respeitada pela sociedade, a qual precisa saber lidar com isso. Dessa forma, se evitaria o distanciamento do deficiente ou a negação de sua forma de ser, evitando-se, assim, a legitimação da não aceitação do normal e do estigmatizado, exposta nas revelações de Goffman (1988).

Uma empresa inclusiva seria aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações ao ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão só para citar alguns itens que devem ser observados. Está concepção está respaldada no que defende Sasaki (1997) a respeito de empresa que firma o compromisso de implementar ações de responsabilidade social.

## 5 PARA CONCLUIR

Historicamente, o percurso percorrido pelas pessoas surdas, desde o atendimento institucionalizado e diferenciado até o acesso à escola e ao meio produtivo, tem sido longo e dificultoso. Não obstante, ainda que timidamente seja percebida uma conquista no campo dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência auditiva grave, o processo de mudança dentro de uma perspectiva assistencialista e paternalista para uma visão mais tolerante para a diferença foi e continua sendo marcado por lutas, contestações e decepções.

Nesta pesquisa, ao darmos voz a esta minoria, resgatarmos o trabalho desenvolvido pelos profissionais do INES, bem como ouvirmos representantes das empresas, concluímos que o resgate da cidadania dos surdos e sua inserção no ambiente de trabalho, não é apenas uma questão de políticas públicas ou organizacionais; mas de engajamento de toda a sociedade.

Por isso, as implicações do presente estudo se colocam para a academia, para as organizações e para a sociedade brasileira como um todo. No que diz respeito à academia, cabe aos pesquisadores buscarem compreender melhor a realidade de todos os segmentos que compõem a força de trabalho, cada vez mais complexa e heterogênea, e na qual há minorias, cujas vozes são silenciadas pelos discursos organizacionais.

Já no que tange às organizações, há a necessidade de uma melhor compreensão por parte dos seus administradores destas múltiplas realidades, de modo a que possam formular políticas e práticas organizacionais conducentes à melhoria da qualidade de vida, condições de trabalho e dignidade de todos os empregados, deficientes ou não.

Em relação à sociedade, espera-se que ela seja responsável pelo reconhecimento da cidadania de todos os brasileiros. Avançar por estas implicações parece ser uma adequada sugestão para futuras agendas de pesquisas.

---

Artigo submetido para avaliação em 30/03/2016 e aceito para publicação em 23/06/2016

---

## REFERÊNCIAS

Alves, M.; Silva-Galeão, L. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas.** São Paulo: FGV, maio/set. p. 20-29, 2004.

AMARAL, T. **Trabalho e deficiência: o desafio da inclusão.** Rio de Janeiro, 2004.

BARROS, J.; MARQUES, T. **Pessoas Surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social.** Universidade Federal de Pernambuco: Ed. Arara Azul, 2009.

BAUMAN, Z. **Identidade.** Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

DUSCHATZKY, S.; SKLIAR, C. O nome dos outros. Narrando a alteridade na cultura e educação. In: Larrosa, J.; Slilar, C. (Org.). **Habitantes de Babel: políticas e poéticas das diferenças.** Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

EDWARDS, M.; WATSON, A. Psychosocial aspects of cleft lip and palate. In: EDWARDS, M.; WATSON, A. C. H. (Ed.). **Advances in the management of cleft palate.** New York: Churchill Livingstone, 1980. p. 108–122.

EISENHARDT, C. Building theories from case study research. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

FOLEY, J. **Effect of labeling and teacher behavior on children's attitudes**. American Journal of Mental Deficiency, v. 83, p. 380-384, 1979

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, 2002.

GOLDEMBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

HANASHIRO, D.; CARVALHO, S. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, 47. ed. v.11, n. 5, p. 1-21, set./out, 2005.

HARRIS, M.; HARRIS, R. ; BOCHNER, S. Fat, four-eyed, and female: Stereotypes of obesity, glasses and gender. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 12, p. 503- 516, 1983.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2011. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 2011.

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS (INES). Arquivo capturado eletronicamente em 19 de abril de 2011. **Relatório de Gestão**, 2009. Disponível em: <<http://www.ines.gov.br>> Acessado em: 06 mar. 2010

IRIGARAY, H. **A Diversidade nas Organizações Brasileiras: estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. 2008. Tese (Doutorado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008.

MACHADO, P. **A política educacional de integração/inclusão: um olhar do egresso surdo**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

MENDES, E.; NUNES, L; FERREIRA, J. Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em psicologia da SBP**, v.12, n. 2, 2004.

NÉRI, M.; CARVALHO, A. COSTILHA, H. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Nov., 2002. 67p. Disponível em:< <http://federativo.bndes.gov.br/destaques/idh.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2010

PADDEN, J.; HUMPHRIES, K.. **Deaf in América: Voices from a Culture**. Harvard Universty Press. Cambridge, Massachussets, 1988.

PERLIN, G. **Identidades surdas. In: A surdez: um olhar sobre a diferença**. Porto Alegre: Mediação, 1988. p. 51 – 74

QUADROS, R. **O tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa**. 2. ed. Brasília: Secretaria de Educação Especial ; MEC; SEESP, 2007.

SCOTT, R.**The Making of Blind Men: A Study of Adult Socialization**. New York: Russell Sage Foundation, 1969.

RUBIN, H.;RUBIN, I. **Qualitative Interviewing; the art of hearing data**. California: Sage Publications, 1995.

SANTOS, U. **Métodos qualitativos para pesquisa em administração: caracterização e relacionamento aos paradigmas para pesquisa**. 2000. Tese (Doutorado em Administração) - Instituto de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro 2000.

SARAIVA, L.; IRIGARAY, . **Política de Diversidade nas Organizações: Uma Questão de Discurso? RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 49, n. 3, p. 103-119, 2009.

SCHIFFRIN, D. **Approaches to discourse**. Oxford, UK: Blackwell, 1994.

SKILAR, C. **Atualidades da educação bilíngüe para surdos**. Porto Alegre/RS: Ed. Mediação, 2009.

STATI, S. **Le transphrastique**. Paris: PUF, 1990.

STROBEL, K. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Ed. UFSC, 2008.

TEODÓSIO, A.; GIVISIÉZ, L. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. **Revista de Administração da UNIMEP**. São Paulo, v. 1, n. 1, Set./Dez. 2003.

TOMASINI, E. Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada. **Revista brasileira de educação especial**, São Paulo, v. 2, n. 3, p.127-132, set. 1995.

VAN DIJK, A. Principles of Critical Discourse Analysis. **Discourse and Society**, v. 4, n. 2, p. 249-283, 1993.

VERGARA, S; IRIGARAY, H. Os Múltiplos Discursos sobre Diversidade no Ambiente de Trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 31., 2007. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anais EnANPAD,

VIANA, A.. **A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas**. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio, Duque de Caxias, 2009.