

Surdos no mercado de trabalho: inclusão excludente ou exclusão includente?

Stéfany Navarro Barreiro
Maria Camila Bedin Polli (O)
Fatec de Americana

Resumo

Embora existam as leis vigentes, o surdo ainda batalha contra dificuldades ao entrar e permanecer no local de trabalho, mesmo que várias empresas tenham uma cautela especial diante da necessidade de inclusão. O desenvolvimento do artigo exposto busca mostrar uma análise do universo empresarial dos surdos profundos, o qual agrega seu ingresso, seu cotidiano e seu desligamento. Diante do estudo elaborado, foi possível identificar a dificuldade dos surdos para se comunicarem, bem como as adequações fundamentais para incluí-los no ambiente empresarial. A metodologia empregada é denominada pesquisa de campo de caráter qualitativo, o que permitiu realizar uma entrevista com os surdos profundos que trabalham em organizações da Região Metropolitana de Campinas. Dos dados analisados observamos, portanto, que a comunicação desses colaboradores é limitada e interfere em seu crescimento profissional. Salienta-se, ainda, o alto valor da Língua Brasileira de Sinais (Libras) para uma integração e comunicação efetivas com as pessoas surdas nas organizações.

Palavras-chave: Surdo Profundo. Libras. Mercado de Trabalho. Comunicação.

Abstract

Although the laws exist, the deaf still struggles with entering and staying in the workplace, even though many companies are concerned about the need for inclusion. The development of the exposed article shows an analysis of the business universe of the profound deaf, which aggregates the entrance, the daily life and the disconnection. In view of the study, it was possible to identify the difficulty of the deaf to communicate, as well as the fundamental adjustments to include them in the business environment. The methodology used is called qualitative field research, which made it possible to carry out an interview with the profoundly deaf who work in organizations in the Metropolitan Region of Campinas, and because of this, it was concluded that their communication is limited, whose consequence is to hinder their professional growth, in the same way that some companies prefer non-profound deaf people. The high value of the Brazilian Sign Language (Libras) is also highlighted for a decent integration and communication dedicated to the deaf in organizations.

Keywords: Profound Deaf. Libras. Job market. Communication.

Introdução

O mercado de trabalho consiste em uma diáde na qual se instauram, de um lado, as empresas – que oferecem diferentes oportunidades – e, de outro, os trabalhadores que almejam conquistar uma dessas vagas. Se estreitamos ainda mais nossos olhares à trajetória dos surdos, em especial aqueles denominados surdos profundos¹, notamos que as inclusões a que se propõem muitas das empresas a esses profissionais, pode ser, muitas vezes, excludentes.

Inclusão vem do latim, *includere*, que significa *inserir, fechar em si, rodear* e exclusão, de origem latina também, *excludere*, quer dizer *pôr de lado, afastar, não incluir*. Como se pôde observar, os vocábulos ora mencionados são opostos no que diz respeito ao sentido que cada um deles carrega e, portanto, pertencentes a ações distintas: de inserção e de exclusão.

Quando nos referimos à inclusão excludente, explicitamos que há políticas de inclusão social promovidas pelas esferas federal e estadual, porém, as ações efetivas para que esse deficiente auditivo, por exemplo, tenha todo o respaldo necessário em seu ambiente de trabalho é, muitas vezes, incipiente. O contrário, a exclusão includente ocupa o lugar do trabalho informal, sem registro e benefícios, o qual pode configurar-se em um ato exploratório.

Este artigo, em especial, voltará seus olhares na parte comunicativa dessa relação empregador e trabalhador surdo, pois esse quesito inside no fator produtividade, pois sua comunicação se dá – no Brasil – por meio da língua brasileira de sinais, também conhecida como libras, cujo domínio pelos não deficientes auditivos é bastante escasso.

Segundo Chiavenato (2014), a comunicação é fundamental para o envolvimento dos funcionários (desde os seus semelhantes até seus superiores)

¹ Para este artigo escolhemos tratar apenas do caso dos surdos profundos, que são aqueles que não conseguem ouvir abaixo de 90dB (decibéis).

e para mantê-los

informados. Além disso, ela facilita, dimensiona e melhora a qualidade da administração e do trabalho em equipe.

Contudo, se a vivência dos colaboradores é limitada apenas à sua função (como acontece com alguns dos surdos profundos), sem incluí-los, por exemplo em trabalhos de equipe, a tendência é decaírem na produtividade e, conseqüentemente, na qualidade do serviço oferecido. Não se pode esquecer que é muito comum, também, o preconceito velado entre os pares que, comumente, associam a deficiência auditiva com a ausência de capacidade dos surdos para desenvolverem e executarem um projeto.

Ainda neste cenário, pautamo-nos em questões trabalhistas previstas na Lei de Cotas, nº 8213/93, que versa sobre a exigência de empresas de grande porte terem em seu rol de funcionários, uma porcentagem de pessoas com deficiência.

Entretanto, muitas organizações desconhecem essa prerrogativa e outras, buscam contratar “deficientes sem deficiência” que, no caso dos surdos, configuram-se naqueles que são denominados surdos parciais (que escutam de algum dos lados do ouvido ou apresentam apenas baixa audição) já que, esses deficientes dominam a língua portuguesa. Isso facilita muito para o empregador, pois, além de, praticamente não haver adaptações a serem aplicadas a esse funcionário, exclui-se – nesses casos – a necessidade de promover treinamentos e/ou apresentação dos programas de inclusão das companhias.

Isso posto, pretendemos trazer à baila com esta investigação, reflexões e discussões sobre o lugar ocupado pelos surdos profundos nas organizações e as possibilidades de melhorias no seu cotidiano laboral.

Da história à atualidade

Desde a antiguidade, a segregação social sempre esteve presente no cotidiano dos deficientes. Esse cenário de discriminação, contribuiu e ainda contribui fortemente, para que muitos de seus direitos continuem lhes sendo negados.

Segundo Sacks

(1989), em meados do século XVIII, alguns estudiosos voltaram seus olhares aos que não ouviam, a fim de compreenderem como funcionava sua comunicação. Sobre isso, o autor narra em uma de suas obras o “Caso do Menino Selvagem”, de Aveyron, na França. O relato é de que se encontrou um garoto na floresta, que agia como se fosse um animal em seus gestos e atitudes, além de não se comunicar com ninguém por meio da fala. Naquele momento, ainda que houvesse registros da comunicação por sinais, foi o abade *L’Epée* que reconheceu e aprendeu – pela primeira vez – a língua de sinais, tendo a oportunidade de levar a cultura e o conhecimento aos não ouvintes, com a constituição, em 1755, de uma escola. Ao longo dos anos, esse movimento cresceu e se difundiu na França, o que culminou na criação do *National Institution for Deaf-Mutes* (Instituto Nacional para surdos-mudos), em 1760.

Atualmente, há registros de inúmeras pesquisas sobre a comunicação dos surdos na infância e no ambiente escolar, pois segundo Feevale (2016) é na infância que se desenvolve a sociabilidade. Entretanto, não há poucos registros sobre o cotidiano dos surdos profundos na esfera empresarial.

Todas as investigações e avanços históricos abriram portas para que, gradativamente, os surdos profundos se desenvolvessem, ganhassem espaço e tivessem seus direitos respeitados na sociedade. Entretanto há, ainda, pessoas que desconhecem sobre a língua brasileira de sinais e, conseqüentemente, têm dificuldades para conversar com aqueles que não ouvem.

Tal cenário é preocupante, pois segundo o censo de 2020, publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), há mais de 10 milhões de cidadãos que detêm alguma disfunção relacionada à surdez, o que representa 5% da população. Cabe ressaltar que, dentre eles, registram-se diferentes tipos de surdez. O Decreto nº 5.296/2004, por exemplo, define a deficiência auditiva como “a perda da audição de forma bilateral, podendo ser parcial ou total, diagnosticada por audiograma nas frequências de 500Hz², 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 2005).

² Hz (Hertz) consiste em uma “unidade de medida de frequência. Um hertz (1 Hz) significa que a onda oscila um ciclo por segundo. Um quilo-hertz (kHz) = 1.000 Hz; um mega-hertz (MHz) = 1.000 kHz. (Rádio)” (Manual de Comunicação da Secom). Disponível em:

Davis e Silverman

(1970) classificam as perdas auditivas da seguinte forma:

Quadro 1 – Classificação das perdas auditivas

Perda auditiva leve	25 a 40 dB ³
Perda auditiva moderada	41 a 70 dB
Perda auditiva severa	71 a 90 dB
Perda auditiva profunda	91 dB ou mais

Fonte: Quadro elaborado pela autora do artigo. Baseado em Davis e Silverman (1970).

Como se pode observar, as perdas auditivas apresentam nuances significativas desde as consideradas leves até as registradas como profundas, que é o foco deste texto. Ainda vale acrescentar dados publicados pelo IBGE a respeito dos dados supramencionados. O Instituto ressalta que dentre os 5% supramencionados, 2,7 milhões têm perda auditiva severa, logo, tendem a ficar restritos a pouca ou a nenhuma comunicação.

No tocante a esse cenário, a ONU (2021) diz que segundo a OMS assinala – em caráter estimativo – que, até o ano de 2050, um quarto da população global viverá com algum tipo de surdez, ou seja, 2,5 bilhões de pessoas.

<<https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/glossario/hertz>>. Acesso em: 09 maio 2022.

³ dB (Decibel) Unidade de medida da intensidade do som, equivalente à décima parte do bel. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?id=ewvj>>. Acesso em: 06 maio 2022.

Mercado de trabalho e vivência empresarial

A inclusão de pessoas com deficiência na pauta do dia dos assuntos a serem discutidos na esfera Federal, ganhou espaço mais significativo quando da publicação da Constituição de 1988.

Sobre esse documento, também conhecido como a Lei Maior, destacaremos alguns pontos relevantes que envolvem o cenário de nossa pesquisa:

- a) O Artigo 1º, versa sobre os direitos sociais e individuais das pessoas, cujos incisos III e IV destacam, respectivamente, a “dignidade da pessoa humana” e “os valores do trabalho e a livre iniciativa”.
- b) O Artigo 5º, estabelece que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.
- c) O Artigo 6º, destaca os direitos sociais de todo cidadão, quais sejam: “a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Ao observar e refletir sobre cada um desses Artigos em destaque notamos que, a Constituição, determina a aplicabilidade dessa Lei a todas as pessoas, independente do gênero e se apresentam, ou não, alguma deficiência. Isso significa que, o direito social de trabalho está garantido para todos.

Reportando-nos

aos dias atuais, salientamos que, com o intuito de incluir e definir os deficientes de maneira mais incisiva no mercado de trabalho, foi instituída a Lei nº 13.146, de 2015 a qual, posteriormente, ficou conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI).

Segundo consta desse documento, no rol das pessoas com deficiência, incluem-se e se consideram na categoria deficiente “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Em seu Artigo 34 destaca-se que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.” (BRASIL, 2015). E, no Artigo 35 estabelece-se que “é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho”.

Entretanto, essas prerrogativas foram muito pouco (para não dizer nunca) aplicadas no mercado de trabalho. Por esse motivo, e mediante muitas manifestações das pessoas com deficiência, em prol de melhores condições de trabalho, as organizações viram-se na urgência de colocá-las em prática, efetivamente.

Especialmente no caso dos surdos, incluí-los no mercado de trabalho requer algumas particularidades, dentre as quais, destacamos, por exemplo, a importância de se contratar tanto intérpretes para facilitar a comunicação entre os pares, bem como promover cursos de Libras obrigatórios para os demais funcionários que não são deficientes.

Ainda assim, sabe-se que na prática a teoria é bastante diferente, isto é, mesmo havendo estímulo para a inclusão e a acessibilidade obrigatória dos surdos sob os termos legais, nesta investigação, pudemos constatar que pouquíssimos seguem as leis supramencionadas já que não há controle sobre essa aplicabilidade ou a falta dela.

Como se não

bastassem as Leis citadas anteriormente, ressaltamos que as pessoas com deficiência que atendem às condições citadas na LBI enquadram-se, ademais, na Lei de Cotas nº 8213, de 1991, criado bem antes da LBI para gerar inclusão às pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Consoante o Artigo 93:

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, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500, 3%; III - de 501 a 1.000, 4%; IV - de 1.001 em diante, 5%.

Contudo, ainda é muito ampla a gama de pessoas com deficiência que podem se beneficiar com a Lei de Cotas, abrindo uma lacuna para a contratação única e exclusivamente dos chamados “deficientes sem deficiência”, já citados, o que facilita o processo de adaptação nas empresas.

Metodologia

Esta investigação, de cunho qualitativo constitui-se em um estudo de caso, que consoante Yin (2005 p. 32), “investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

No que tange a coleta de dados, valemo-nos de entrevistas semiestruturadas com dez surdos profundos que trabalham em empresas da Região Metropolitana de Campinas, mais conhecida como RMC, as quais aconteceram via aplicativo de mensagens, em formato de vídeo, pelo fato de terem sido feitas em Libras (Língua Brasileira de Sinais). Dividimos as conversas em dois momentos, para nos encaixarmos na agenda de disponibilidade dos participantes. No primeiro encontro virtual, questionamos cada uma deles a respeito do cotidiano das empresas nas quais trabalham e/ou já trabalharam e, no segundo encontro, quisemos saber um pouco mais sobre preconceito no ambiente corporativo e cargos ocupados.

Na primeira etapa

da entrevista participaram nove, dos dez surdos contactados e, na segunda parte, apenas sete responderam.

Em relação às perguntas organizadas em nosso roteiro, destacamos algumas, quais sejam:

- a) Descrever o cotidiano laboral
- b) Mencionar de que forma acontece a comunicação entre os pares que não deficientes auditivos
- c) Relatar se já sofreram algum tipo de preconceito nesse ambiente empresarial.
- d) Pontuar sobre quais cargos já assumiram em sua trajetória profissional e como ocorreu o desligamento da empresa
- e) Explicar se houve ou não preferência por surdos não profundos no momento da contratação.

Esclarecemos, ademais que, os nomes das empresas⁴ e dos participantes são fictícios, a fim de preservar sua identidade e por questões de ética na pesquisa. Todos autorizaram a publicação de seus dizeres nesse formato.

Para podermos visualizar de forma mais detalhada todo o cenário de nossas entrevistas, organizamos as respostas em dois quadros, os quais referem-se à primeira e a segunda etapas das conversas, respectivamente:

Quadro 1 – Primeiro bate-papo

Participantes	Como é/era seu cotidiano laboral? Como acontece/ia a comunicação entre os pares não-surdos?	Você já sofreu ou sofre preconceito no ambiente de trabalho?
	Minha comunicação no começo foi um pouquinho difícil, pois ninguém sabia LIBRAS. Com o tempo fui ensinando as pessoas que trabalhavam comigo.	Não tive problema com preconceito na empresa A, mas sofri preconceito sim na escola.

⁴ As empresas pesquisadas inserem-se nos setores da Construção, de Recursos, Energia e Transporte, Educacional, automobilístico e de Tecnologia.

O que me ajudou também foi eu conseguir falar um pouco.	
Algumas pessoas sabem Libras, o que facilita a comunicação.	Já sofri preconceito em outras empresas.
Algumas não sabem, aí leem meus lábios ou escrevem no papel.	
Foi difícil me comunicar no começo, pois só sei Libras.	Nunca sofri preconceito.
Mas, depois, fui me acostumando.	
Minha comunicação é ok, pois tem intérprete.	Não
Tem uma intérprete que só traduz o básico.	Só sofri preconceito na escola.
Como sou surda oralizada, não tinha dificuldade de entender a comunicação, eu falo normalmente e falo em Libras. Porém, eu não entendia as palestras, treinamentos e reuniões com muitas pessoas.	Sinceramente, nas empresas não havia preconceito com pessoas surdas, elas se preocupavam com a inclusão de pessoas com deficiência.
Minha comunicação é boa, pois tem pessoas que trabalham comigo que leem meus lábios e sabem Libras.	Nessa instituição não sofri preconceito.

Quando não tinha intérprete, eu não participava. Muitos surdos estão sofrendo porque nas reuniões diárias, o líder explica a regra do trabalho, mas não o faz para os surdos compreenderem. O líder pede para esperar e diz que depois vai explicar, o surdo fica sempre por último. Quando termina a reunião, o líder faz um resumo para os surdos, mas faltam informações.

Existe preconceito porque, às vezes, alguns colaboradores ouvintes não gostam de falar em Libras.

No meu cotidiano uso Libras ou uso a oralidade.	Sofri discriminação e fui assediado por um funcionário.
A maioria dos líderes preferem a oralidade e aos poucos aprendem Libras.	
Não respondeu	Não respondeu

Fonte: Quadro elaborado pela autora deste artigo.

Quadro 2 – Segundo bate-papo

Participantes	Quais cargos você já ocupou em sua trajetória profissional? Como	No momento da contratação, as empresas preferem	Em relação aos desligamentos pelos quais já passou: você que
---------------	--	---	--

aconteceu sua entrevista?	escolher surdos não profundos?	pediu demissão ou foi demitido/a?
Auxiliar de Logística. Foi uma entrevista normal com intérprete. Por causa da pandemia foi online.	Não sei muito, na empresa A tem bastante surdos. Também alguns que ouvem um pouco, mas não sei muito pois não tenho contato com todos.	Eu pedi a conta da empresa A.
Professor/a de Libras. Minha entrevista foi tranquila porque teve intérprete de Libras.	Depende do interesse que tem no currículo e também do perfil do trabalho.	Na minha outra empresa eu pedi demissão porque precisava estudar na faculdade e, também, não me davam aumento, mesmo eu trabalhando lá há mais de 4 anos.
Não respondeu	Não respondeu	Não respondeu
Linha de produção. Tive entrevista com tradutor.	A empresa prefere o deficiente PCD.	Não respondeu.
Montador elétrico.	Não respondeu	Eu não fui demitida/o.
Não respondeu	Não respondeu	Não respondeu
Professora de Libras e pedagoga. Minhas entrevistas foram com Libras ou oralidade	No meu ponto de vista a empresa contrata candidatos surdos que têm experiência, sendo surdo profundo ou não.	A empresa demite funcionários surdos por vários fatores: a falta de cumprimento das regras e negligência deles. Também demite em momentos de crise financeira.
Almoxarifado. Trouxeram uma intérprete para me ajudar.	Não, as empresas são obrigadas a terem 5% de cotas de PCD. Depende da quantidade de funcionários. Lei 8213/91	Não respondeu.
Estagiário/a na produção. Na entrevista, as pessoas do RH não sabiam Libras, eu participei da entrevista por ser oralizado/a.	A empresa só aceita surdos oralizados porque o RH na empresa não sabe Libras muito bem.	Não fui demitido/a.

Não respondeu

Não respondeu

Não respondeu

Fonte: Quadro elaborado pela autora deste artigo.

Conforme pudemos observar, as respostas foram bem variadas em todos os questionamentos. Em relação ao primeiro momento das entrevistas, os participantes relataram que a comunicação nas empresas acontece por meio de leitura labial ou destacaram, ainda, serem oralizados, já que grande parte de seus pares, não dominam a Língua Brasileira de Sinais. No que se refere à questão do preconceito no ambiente de trabalho, poucos relataram esse fato, porém outros comentaram que o preconceito se deu muito mais no contexto escolar.

No tocante ao segundo bate-papo, em que buscamos saber sobre seu ingresso nas corporações, sobre os cargos e os momentos demissionais dos colaboradores, notamos que, sobre o momento da entrevista, todos tinham um intérprete ou o entrevistador que dominava Libras. Em relação aos cargos já ocupados, destacamos que, nenhum deles esteve em lugares do alto escalão das empresas em que trabalharam e/ou trabalham. As contratações, ainda que ofereçam respaldo legal aos surdos, nos casos estudados, constatamos que as empresas preferem candidatos que apresentem oralidade, por facilitar no cotidiano. A respeito das demissões, praticamente todos responderam terem pedido seu desligamento.

Como vimos, mesmo que haja movimentos positivos para a inclusão dos surdos no mercado de trabalho, muitas corporações, de uma maneira ou de outra, valem-se de lacunas existentes nas próprias leis. É o que falávamos no início sobre inclusão excludente. Além disso, constatamos que as empresas pesquisadas, de forma geral, preferem contratar surdos que tenham oralidade a surdos profundos, elas também não se preocupam em disponibilizar intérpretes em reuniões e palestras promovidas internamente. Sem contar o fato de os surdos consultados nunca terem ocupado um cargo de liderança nessas instituições.

Ainda há, portanto, muito caminho a ser trilhado em prol das pessoas com deficiência, em especial, os surdos profundos, objetivo maior de nossa investigação. Sobre os caminhos possíveis, destacaremos no final deste texto.

As reflexões e

discussões sobre os dados recolhidos nessas entrevistas serão registrados na próxima seção.

Resultados e Discussão

A Lei de Cotas abre uma lacuna para a contratação apenas de deficientes menos impactantes à organização, pois não especifica os graus de deficiência, ao passo que somente o cumprimento da Lei, não é suficiente para incluir (Inclusão excludente?). É necessário, portanto, oferecer condições de trabalhos igualitárias e de qualidade a todos os funcionários, para que essas contratações não se tornem uma obrigação para a empresa e, além de tudo possam promover um cotidiano diverso.

Na seção sobre Mercado de trabalho e vivência empresarial, descrita anteriormente, salientamos os pontos-chave da LBI, a qual exige a inclusão e a acessibilidade aos deficientes nas organizações. Todavia, na pesquisa de campo realizada, constatamos que, muitas empresas, ainda não contratam intérprete(s) para facilitar e efetivar a comunicação entre os pares.

Segundo uma das pessoas entrevistadas, que é oralizada (e, portanto, fala português) e faz leitura labial, há uma extrema dificuldade em acompanhar palestras, treinamentos e reuniões, pois as empresas não contratam/disponibilizam o tradutor.

Contudo, segundo dados recolhidos nesta pesquisa, são poucos os surdos que sabem fazer a leitura labial e/ou são oralizados, tendo em vista que esses processos são difíceis e, ainda, pouco estimulados na infância. Logo, a maioria dos surdos fica limitada nesse quesito tão importante e essencial que é a comunicação, o que, conseqüentemente, incide no desempenho e na produtividade desses colaboradores. Quase todos os entrevistados pontuaram sobre a dificuldade para se comunicarem dentro das organizações, mas se adaptaram de acordo com as necessidades e por conta própria, sem respaldo da empresa.

Uma das pessoas entrevistadas, inclusive, alegou usar a escrita para conversar somente o essencial, pois ela não sabia perfeitamente o português e

os pares não-surdos não

estavam preparados para manterem essa comunicação. Ademais, empresa não dispunha de um intérprete para solucionar esse impasse.

Segundo a empresa *Levi Strauss*, cujo relato encontra-se no livro *Gestão de Pessoas*, de Chiavenato (2014), a diversidade é um dos pontos mais importantes para a vida da empresa, pois os valores da companhia se fundamentam em uma força diversificada de trabalho em todos os níveis. Diferentes pontos de vista são alcançados e a diversidade é valorizada e recompensada, não suprimida. Ao ignorarem a necessidade de tradutores e, conseqüentemente, esquecerem a sociabilidade com os surdos, as empresas perdem visões e ideias desses colaboradores, os quais podem trazer um excelente aporte para o desenvolvimento das Companhias.

Dessa forma, é importante e necessária a fiscalização e a aplicação de multas mais severas às empresas, caso descumpram os preceitos das Leis.

Ainda sob a perspectiva de Chiavenato (2014), as instituições precisam ouvir seus pares, no nosso caso os surdos e não-surdos, a fim de que compreendam suas dificuldades e necessidades em diversos âmbitos.

Além dessa preocupação ora relatada, há outros temas mais sérios e preocupantes, que envolvem todo esse contexto, quais sejam o preconceito e a discriminação.

Felizmente, como pudemos observar, nossa pesquisa aponta um cenário favorável em relação a esses pontos, visto que quase todos disseram trabalhar em ambiente cooperativo e terem sido desligados por motivos convencionais e não por preconceito.

Ainda assim, reiteramos sobre a premência de que atos preconceituosos sejam abolidos das condutas empresariais. Por isso, é necessário e premente que as empresas de pequeno, médio e grande porte promovam eventos para conscientizarem seus colaboradores sobre essas questões tão latentes e tão repetidas, como o preconceito de qualquer natureza, pois a conduta de cada funcionário está intimamente ligada ao respeito e à ética. Ser um bom profissional, acima de tudo, é ter humanidade.

Considerações Finais

Diante dos dados históricos e legais aqui apresentados, assim como as entrevistas realizadas com os trabalhadores surdos profundos, é evidente que, a inclusão desses trabalhadores nas empresas, exigida por lei, ainda não se cumpre em sua totalidade.

Sendo assim, notamos a necessidade de fiscalização no que se refere, por exemplo, à contratação de intérpretes de Libras, para darem suporte aos surdos profundos em atividades do cotidiano laboral, quais sejam, reuniões, treinamentos e, inclusive, nos momentos de escuta sobre as dificuldades desses colaboradores, para poderem promover melhorias em seu dia a dia e manterem um diálogo frutífero com os pares.

Além da proposta de fiscalização, sugerimos a criação de uma certificação que destaque a responsabilidade da empresa no quesito inclusão dos surdos. Tal selo poderia, dessa forma, agregar vantagens fiscais e sociais à organização, além de apresentar propostas de benefícios que fossem atrativas às corporações e tivessem força para mudar e manter um excelente cotidiano empresarial às pessoas surdas.

Esperamos, portanto, que este artigo provoque futuros estudos referentes ao tema proposto, para que ele ganhe cada vez mais espaço na sociedade e no mundo empresarial e, com isso, os surdos profundos possam ser contemplados com ações efetivas para seu dia a dia laboral, em um ambiente ético, diverso e sem preconceitos.

Referências

CHIAVENATO I. *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. p327. p158.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Distrito Federal, Brasília*, 24 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 10 abril 2022.

SACKS, Oliver. *Vendo vozes: Uma viagem ao mundo dos surdos*. São Paulo: Editora Schwarcz LTDA., 1989.

Seminário

Internacional de Educação. Porto Alegre. Compreendendo as linguagens dos bebês. Porto Alegre: Feevale, 2016. 15p.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Brasília*, DF, 2 dez. 2004. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 03 maio 2022.

DAVIS, H.; SILVERMAN, S. R. *Hearing and Deafness*. Holt: Rinehart e Winston, 1970.

ONU. Cerca de 2,5 bilhões de pessoas podem sofrer perda auditiva até 2050. 3 de março de 2021. Disponível em: <<https://news.un.org/pt/story/2021/03/1743112>>. Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Constituição da república federativa do Brasil de 1988. *Distrito Federal*, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13146. 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Distrito Federal*, Brasília, 6 jul. 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 07 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 8213. 24 de julho de 1991. *Distrito Federal*, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 07 maio 2022.

YIN, R. *Estudo de caso: planejamentos e métodos*. Porto Alegre: Brookman, 2005.