

O Papel da APASFI no Processo de Inclusão e Colocação de Trabalhadores Surdos no Mercado de Trabalho

The Role of APASFI in the Process of Inclusion and Placement of Deaf Workers in the Job Market

José Alexssandro de Lara¹ , Rosely Cândida Sobral²  e Gabrielle Ribeiro Rodrigues da Silva³ 

¹ Universidade Estadual do Paraná - UNIOESTE, Graduado em Administração, e-mail: josealexlara0@gmail.com

² Universidade Estadual do Paraná - UNIOESTE, Doutora em Sociedade, Cultura e Fronteiras - UNIOESTE, professora do Departamento de Administração - UNIOESTE, e-mail: rosely_sobral@unioeste.br

³ Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Doutora em Administração – UFPR, professora do Departamento de Administração – UTFPR, e-mail: gabrieller@utfpr.edu.br

RESUMO

A deficiência auditiva impacta significativamente a comunicação e a participação social de milhões de brasileiros. Para este grupo com surdez, a Libras (Língua Brasileira de Sinais) se torna um dos meios de comunicação destes sujeitos. Dentro da sociedade o sujeito surdo detém de dificuldades de comunicação. O presente artigo tem o intuito de compreender o papel da APASFI (Associação de Pais e Amigos dos Surdos Foz do Iguaçu) no processo de inclusão de colaboradores surdos em organizações. A abordagem deste trabalho é de cunho qualitativo, descritivo, de caso único, a coleta de dados foi feita a partir de entrevistas semiestruturadas para esclarecer e evidenciar como é o processo de inclusão desses colaboradores. Tais entrevistas foram gravadas, e transcritas, aplicando-se a análise de conteúdo nos dados coletados. É notável pelas entrevistas o papel fundamental exercido pela APASFI, fornecendo apoio na defesa e garantia dos direitos, para promover a qualidade de vida da pessoa surda, contudo o processo de inclusão demanda de políticas públicas, investimentos e que as empresas necessitam implementar iniciativas em seu ambiente de trabalho. O estudo contribui ao evidenciar os desafios da inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho e o papel mediador de associações nesse processo, destacando a necessidade de ações efetivas para além da simples inserção legal.

Palavras-chave: Surdo. Inclusão. Exclusão. Sociedade. Trabalho.

ABSTRACT

Hearing impairment significantly impacts the communication and social participation of millions of Brazilians. For this deaf group, Libras (Brazilian Sign Language) becomes one of the means of communication for these individuals. Within society, deaf individuals have communication difficulties. This article aims to understand the role of APASFI (Association of Parents and Friends of the Deaf Foz do Iguaçu) in the process of including deaf employees in organizations. The approach of this work is qualitative, descriptive, and single-case. Data collection was done through semi-structured interviews to clarify and highlight how the inclusion process of these employees works. These interviews were recorded and transcribed, applying content analysis to the collected data. The interviews highlight the fundamental role played by APASFI, providing support in the defense and guarantee of rights, to promote the quality of life of deaf people. However, the inclusion process demands public policies, investments, and companies need to implement initiatives in their work environment. The study contributes by highlighting the challenges of including deaf people in the job market and the mediating role of associations in this process, highlighting the need for effective actions beyond simple legal inclusion.

Keywords: Deaf. Inclusion. Exclusion. Society. Work.

1 INTRODUÇÃO

A atenção à pessoa com deficiência no Brasil se iniciou no século XIX, quando houve o surgimento de organizações específicas para esse grupo social (Rodrigues, 2016). Foi durante o século XIX, que se criou o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, atualmente denominado Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Ao passar do tempo perdeu-se o termo “surdo-mudo”, por ser incorreto essa afirmação, pois a pessoa ser surda não significa que ela é muda, mudando assim o nome para INES.

O INES foi fundado em 26 de setembro de 1857, pelo professor surdo francês Eduard Huet, que veio ao Brasil a convite do Imperador D. Pedro II para trabalhar na educação de surdos (Rocha, 2010). Neste período as pessoas com surdez recebiam tratamento desigual, em relação aos outros grupos da sociedade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2007) classificou as pessoas com deficiência por possuírem algum impedimento ao longo da vida, estes sendo de natureza física, sensorial, intelectual ou mental. Já no caso de pessoas surdas, elas são designadas como deficientes, pois, em algum momento possuíram alguma dificuldade, ou grande dificuldade, quando questionadas em pesquisas do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010) se tinham dificuldade permanente de ouvir.

Segundo o IBGE, existem mais de 10 milhões de pessoas com surdez no Brasil, sendo que 2,5 milhões destas pessoas possuem surdez severa. Cerca de mais de 79 mil surdos, trabalham com carteira assinada, ou seja, 8% da população surda do Brasil.

Em relação a questão do trabalho, os surdos tendem a ter muita dificuldade em relação a comunicação quando adentram em uma organização, tanto quanto a conseguir uma vaga de emprego, por conta de que a Libras (Língua Brasileira de Sinais) não é uma língua oficial brasileira, é apenas reconhecida, e não é bem difundida dentro do mercado de trabalho. Apesar de terem obtido grandes conquistas, como a Lei de Cotas, que evidência sobre a contratação de pessoas com deficiência.

O Art. 93 da Constituição prevê que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Por conta disso, a grande maioria destes trabalhadores, estão sendo contratados pelas grandes empresas.

Dentro das organizações podemos identificar que muitas não dão espaço para as pessoas surdas, ou com algum tipo de deficiência, para que possam desenvolver suas habilidades, ou

conhecimentos. Pois muitos empresários preferem não se arriscar na contratação, por não acreditarem em suas capacidades, assim os desfalcando no processo de seleção (Carreira, 1997).

Em relação a inclusão no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência possuem capacidade de se desenvolver melhor em ambientes que sejam adaptados as suas limitações (Schneider; Sugahara; Branchi; Kubo, 2021).

Este artigo tem como objetivo entender o processo de inclusão e adaptação de um surdo em seu emprego. Essa pesquisa vislumbra responder o seguinte questionamento: Qual é o papel da APASFI no processo de inclusão de colaboradores surdos em organizações?

A abordagem deste trabalho é de cunho qualitativo, descritivo, de caso único, Neste contexto, destaca-se a atuação da Associação de Pais e Amigos dos Surdos de Foz do Iguaçu (APASFI), fundada em 1982, que há mais de quatro décadas desempenha um papel notável na promoção dos direitos e na melhoria da qualidade de vida da comunidade surda em Foz do Iguaçu, Paraná.

Este artigo contribui teoricamente ao aprofundar o debate sobre os limites entre a inserção e a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho. Do ponto de vista prático, evidencia o papel articulador da associação, oferecendo subsídios para políticas públicas mais eficazes e para práticas organizacionais inclusivas, especialmente no que se refere à mediação linguística e cultural no ambiente profissional. A principal inovação do estudo reside na análise de um caso concreto e atual de apoio institucional à inclusão profissional de surdos, a partir de entrevistas com os próprios trabalhadores e agentes da instituição, o que permite compreender, com profundidade e contexto local, as barreiras ainda enfrentadas na prática. Diferente de estudos que abordam a inclusão de forma genérica ou meramente normativa, este artigo busca revelar, com base empírica, como a inclusão ainda se configura, muitas vezes, como um processo incompleto e limitado à conformidade legal, sem efetiva transformação nas práticas organizacionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceito de Inclusão

O conceito de inclusão social é definido por Sasaki (2006) como um processo em que a sociedade atual se adapta para poder incluir pessoas que possuem alguma necessidade especial, para que estas possuam e se preparem para seus respectivos papéis dentro da sociedade. A inclusão social é um processo que promove a construção de uma nova sociedade por meio de

transformações, tanto pequenas quanto significativas, nos ambientes físicos — como espaços internos e externos, equipamentos, utensílios, mobiliário e meios de transporte — e na mentalidade das pessoas, incluindo a própria pessoa com necessidades especiais (Sasaki, 2006).

Ademais, Sasaki (2006) destaca que o processo de inclusão social depende da colaboração mútua entre as pessoas em situação de exclusão e a sociedade. Esse esforço conjunto envolve identificar problemas, decidir sobre soluções e implementar medidas que promovam a igualdade de oportunidades para todos.

Para enfatizar a definição de Sasaki (2006) traz uma descrição que vai ao encontro de Viana (2010), correlacionando os desafios encontrados pela comunidade surda. Os desafios para a inclusão são complexos, demandando uma reflexão crítica e a revisão de práticas preconceituosas em relação às diferenças, além de valores éticos e humanos. Mais do que isso, é essencial reconhecer o direito de todas as pessoas de pertencer e ser respeitadas em sua diversidade. Por muito tempo, esse direito foi inquestionavelmente negado àqueles que se encontram à margem dos padrões de normalidade impostos pela maioria.

Assim podemos concluir que inclusão não é apenas um compromisso social, mas uma mudança na maneira de pensar, agir e olhar o próximo. A ONU refere-se em 1995 que uma sociedade inclusiva:

"[...] precisa ser baseada no respeito de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, diversidade cultural e religiosa, justiça social e as necessidades especiais de grupos vulneráveis e marginalizados, participação democrática e a vigência do direito" (ONU, 1995, p. 9).

Para Batista (2000) o conceito de Inclusão Social compactua para com a desigualdade, quando na realidade defende o convívio dos “diferentes” de maneira justa. Por tal medida, Batista (2000) ainda indaga que: “É por existirem as desigualdades que o Ser Humano busca convívio com iguais e procura se associarem a vários grupos”.

Nesta visão de desigualdade que foi apresentada, a legislação brasileira prevê no Art. 3º os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, destes:

I - Construir uma sociedade livre, justa e solidária; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Este artigo afirma que toda a pessoa tem seu lugar dentro da sociedade, sendo assim é fundamental a inclusão de pessoas deficientes dentro da sociedade comum.

2.2 Cultura Surda e barreira da inclusão

A cultura surda, ao longo da história, foi muito estereotipada pela cultura dominante, ou outros grupos que enquadravam os surdos como seres deficientes. Essa cultura refere-se à maneira como as pessoas surdas compreendem e transformam o mundo, tornando-o acessível e habitável de acordo com suas percepções visuais. Essa adaptação contribui para a formação das identidades surdas e para a essência das comunidades surdas. Ela engloba a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos que caracterizam o povo surdo (Strobel, 2009).

Ao encontro deste pensamento Perlin (2004, p. 77) ressalta que “as identidades surdas são construídas dentro das representações possíveis da cultura surda, elas moldam-se de acordo com o maior ou menor receptividade cultural assumida pelo sujeito.” Trazendo uma perspectiva de que a comunidade surda molda sua cultura através de suas vivências, valores e comportamentos.

A exclusão segundo Sasaki (2006), o processo para a conquista da inclusão foi bem conturbado, inicialmente havia grande exclusão de uma parcela da sociedade que não eram reconhecidos como pertencente a ela. A exclusão e a segregação ainda são práticas comuns contra diversos grupos sociais vulneráveis, tanto em várias regiões do Brasil quanto em praticamente todos os outros países.

Conforme Campos (2008), a cultura tradicional e dominante historicamente se estabeleceu como excludente, desconsiderando as diferentes narrativas, histórias e vozes de grupos culturais, o que resultou na manutenção de sua subordinação política. Para Sasaki (2006), a exclusão acontecia de forma absoluta, pois as pessoas com deficiência eram afastadas da sociedade em todas as atividades, sendo vistas como inválidas, inúteis e incapazes de trabalhar. Essas características eram atribuídas indiscriminadamente a todos que apresentavam algum tipo de deficiência.

Prosseguindo com uma análise dos autores Skliar (2010), Sasaki (2006), Strobel (2009), Lulkin (2010) e Lunardi (2010), há um entendimento de que a exclusão sempre esteve enraizada dentro das sociedades, afetando o indivíduo que detém de características diferentes para os demais considerados “normais”. Neste contexto de exclusão, a sociedade promove que deve haver mais aceitação e colaboração das partes para um desenvolvimento da sociedade, porém a desigualdade ainda existira se não houver possibilidades iguais para todos.

2.3 Sobre a Lei de Cotas

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, Art. 93, estabelece que:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, 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%.

Viana (2010) descreve a lei de cotas como sendo um “mal necessário”, já que com a lei as pessoas com quaisquer deficiências podem ter espaço no mercado de trabalho. Porém não é algo que promove sua estabilidade no mercado, mas sim cria um espaço para que o grupo minoritário se desenvolva dentro do mercado formal que já é desproporcional.

Desde sua implementação em 1999, a Lei de Cotas tornou-se um dos principais instrumentos para garantir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Contudo, sua eficácia é limitada, especialmente devido às dificuldades em sua aplicação, com destaque para as barreiras enfrentadas pelos Surdos. Essa situação evidencia a fragilidade dos esforços para equilibrar justiça social e eficiência econômica, tornando esse objetivo cada vez mais desafiador.

Sasaki (2006), gesticula que a lei de cotas tem sua importância e contribui para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado, porém afirma que apenas a inclusão não depende apenas de uma lei, mas sim de um processo de contribuições e aceitação do grupo social. Já para Gurgel (2007), a lei traz consigo o fundamento que quanto maior o porte da empresa mais funcionários com deficiência ela deverá contratar, com isto as empresas de grande porte se tornam o alvo da lei, porém empresas de pequeno porte não são submetidas a contratarem funcionários surdos para sua organização.

2.4 Inclusão do Surdo no Mercado de Trabalho

No mercado antigo, o empresário que contratasse um funcionário com deficiência estaria cometendo um ato exploratório e deveria ser condenado pela lei. Estes atos eram comuns para época, já que nem a medicina e as ciências sociais tinham conhecimento que as pessoas deficientes proviam de habilidades (Sasaki, 2006).

Pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho por diversos motivos, como a falta de reabilitação física e profissional, baixa escolaridade, dificuldade de acesso ao transporte, ausência de apoio familiar e carência de qualificação para o trabalho.

Em relação ao mercado, no Brasil, segundo a Locomotiva Pesquisa e Estratégia (2020), apenas 37% das pessoas surdas estão inseridas no mercado de trabalho. Em adição, deste percentual contratado, ainda existem casos de que o funcionário está operante na empresa, porém não incluído nela, nos seus eventos, cotidianos, no grupo em questão. Por conta disto, são deixados de lado, sem auxílio ou instrução (Camargo, 2014).

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho depende de adaptações que atendam às suas necessidades culturais, tanto no ambiente físico quanto nos relacionamentos interpessoais. Para promover uma convivência mais harmoniosa e dinâmica nas organizações, é fundamental disponibilizar intérpretes de língua de sinais em reuniões, palestras e treinamentos oferecidos pelas empresas. Além disso, é essencial que as organizações reconheçam as diferenças linguísticas e culturais das pessoas surdas, promovendo cursos de língua de sinais para funcionários, colegas, familiares e comunidades, com o objetivo de facilitar a comunicação e a integração. Ainda, movimentos organizados contribuem para a ampliação da difusão da Libras na sociedade, promovendo o acesso igualitário à comunicação e favorecendo a plena emancipação das pessoas surdas (Mariano Lopes *et al.*, 2022).

Muitos ouvintes se aproveitam dos espaços conquistados pelos surdos para ensinar a língua de sinais e outros temas, justificando que possuem direitos iguais. No entanto, onde estão esses direitos de igualdade quando, na sociedade, os ouvintes geralmente são preferidos em relação aos surdos? Isso ocorre na maioria das empresas, universidades, instituições e até em igrejas, que optam por contratar profissionais ouvintes para evitar a necessidade de contratar intérpretes para os surdos (Strobel, 2009).

Portanto, há de haver uma participação bilateral em relação a inclusão do surdo no mercado de trabalho. As empresas necessitam de maior capacitação e preparação para contratar um colaborador surdo, o estimulando por meio de incentivos para seu estabelecimento saudável dentro da organização. Assim os dois lados saem beneficiados o funcionário acaba se desenvolvendo melhor e oferece maior disponibilidade para empresa (Strobel, 2009).

3. CONHECENDO A APASFI

A Associação de Pais e Amigos dos Surdos de Foz do Iguaçu (APASFI) foi criada em 1982, atualmente completa 42 anos de atuação em Foz do Iguaçu, Paraná. A instituição tem como objetivo assegurar a educação formal para os alunos surdos e atuar na defesa e garantia dos direitos que promovam a qualidade de vida da pessoa surda. A Associação é composta por três unidades: a Escola Bilíngue para Surdos Lucas Silveira; Centro de Atividades Integradas da APASFI (CAIAP); Núcleo de Orientação Profissional da APASFI (NOPA).

A Escola atende alunos surdos da Educação Infantil e Ensino Fundamental na modalidade especial, pelo qual oferecem aos alunos a escolaridade na Libras e a Língua Portuguesa como segunda língua na modalidade escrita somente.

O CAIAP tem a missão de propiciar o meio necessário para esse sujeito, assim oferece curso de Libras ao público geral, sendo que para as famílias dos surdos é gratuito. A intenção é que mais ouvintes aprendam a Língua de Sinais e sejam bilíngues, pois é importante a conexão entre surdos e ouvintes para enfrentar as barreiras na comunicação. No ano de 2024, o CAIAP inaugurou a Central de Libras da APASFI que busca atender pessoas surdas que encontram dificuldades na comunicação, a central conta com dois intérpretes atualmente.

Já o NOPA tem como missão introduzir o surdo no mercado de trabalho, realizando o encaminhamento e a comunicação com as empresas, dando suporte ao surdo com intérprete durante as entrevistas, processo de contratação, exame admissional. Caso haja na empresa curso de capacitação, palestras ou reuniões, a empresa pode procurar o NOPA para a disponibilização de um intérprete.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A forma de abordagem desta pesquisa foi de natureza qualitativo, pois ela fornecerá condições para que se possa compreender, decodificar, explicar e, ainda, enfatizar a multiplicidade do campo de pesquisa, realizando essa ampla compreensão por meio do contato direto com a situação investigada (Lüdke; André, 1986).

Prosseguindo, o estudo é descritivo, pois fatos serão observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador (Gil, 2002). Este estudo é de caso único, foram entrevistadas quatro pessoas, dentre elas o diretor da APASFI, dois surdos e um intérprete da APASFI.

Estudo de caso, na concepção de Yin (2001), enfatiza a estratégia mais escolhida quando é preciso responder a questões do tipo “como” e “por quê” e quando o pesquisador possui pouco controle sobre os eventos pesquisados. Segundo Yin (2001, p. 32): “o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

As entrevistas permeiam as seguintes temáticas: Informações pessoais, ambiente de trabalho, APASFI, surdos e o mercado de trabalho, profissão intérprete, percepção da inclusão na sociedade. As entrevistas foram realizadas conforme a disponibilidade dos entrevistados, os dois surdos de forma remota por meio do *Google Meet*, e presencialmente com o diretor e intérprete da APASFI. Estes entrevistados foram selecionados para podermos ter uma visão mais ampla, entender melhor o processo de inclusão e compreender suas dificuldades cotidianas.

As entrevistas ocorreram durante o primeiro trimestre de 2024. Elas foram gravadas e transcritas, com a presença um Tradutor-intérprete da Língua de Sinais (TILS) para comunicar com os entrevistados surdos, que é um profissional regulamentado pela Lei nº 12.319. Para análise dos dados utilizou-se da análise de conteúdo de Bardin (2016). Segundo a autora, essa abordagem consiste em um conjunto de técnicas para tratamento da informação, sendo que “a técnica consiste em classificar os diferentes elementos nas diversas gavetas segundo critérios suscetíveis de fazer surgir um sentido capaz de introduzir alguma ordem na confusão inicial” (Bardin, 2016, p. 43).

Figura 1: Desenvolvimento da Pesquisa.



Fonte: Elaborada a partir de Bardin (2016, p. 123)

Em relação a análise de conteúdo, a pré-análise foi analisar as gravações e transcrever o conteúdo analisado. Para a exploração do material, foi preciso transformar as informações adquiridas na entrevista em dados codificados e categorizá-los. Assim realizou-se o tratamento das informações relacionando com os referenciais teóricos.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

5.1 Perfil dos entrevistados

As entrevistas foram realizadas em março e abril de 2024 e foram aplicadas um surdo diretor e um intérprete da APASFI, e também dois surdos. A seguir na Quadro 1 é apresentado o perfil dos entrevistados.

Quadro 1: Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Sexo	Idade	Formação
E1	Masculino	49	Ensino Médio
E2	Feminino	54	Pedagogia e Letras-Libras
E3	Feminino	29	Design de Moda
E4	Feminino	31	Pedagogia e pós-graduação em Educação Especial e Inclusiva

Fonte: Elaborada pelos autores

5.2 Percepções das entrevistas

Das entrevistas foram categorizadas as seguintes unidades temáticas: barreiras na comunicação, vivências no mercado de trabalho e qualificação dos surdos. Nos subcapítulos a seguir será desenvolvidos as unidades temáticas ressaltadas.

5.2.1 Barreiras na comunicação

Infelizmente, o preconceito está presente nas relações na sociedade por meio de atitudes excludentes e discriminatórias, e para o surdo a dificuldade em se comunicar afeta diretamente o processo de inclusão, tornando-o um desafio. Esses desafios ficam claros nas falas dos entrevistados, pelo qual afirmam direta ou indiretamente. As Entrevistadas 3 e 4 ao serem questionadas sobre a principal dificuldade encontrada pela pessoa surda para entrar no mercado de trabalho, relatam que:

Depende do surdo entrar no mercado de trabalho, é difícil entrar, por exemplo o RH, não tem comunicação. Daí chamam o intérprete, é difícil, não tem comunicação, isso é muito difícil, as pessoas não sabem Libras. (E3)

Acredito que seja porque eles querem surdos que são oralizados para melhor comunicação entre todos, dificultando assim a vaga para surdos e mudos que necessitam de intérpretes ou alguém da área que saiba Libras. (E4)

A Entrevistada 3 aponta a dificuldade das pessoas não saberem Libras, e ainda na própria organização as barreiras de comunicação existentes. Acrescenta a Entrevistada 4, ressaltando a dificuldade encontrada por surdos não oralizados de conseguir uma vaga nas empresas, pois os empregadores preferem surdos que são oralizados e que utilizam desta modalidade para se comunicar. Em referência aos estudos relacionados ao tema, essas duas falas corroboram com o que Sasaki (2006) diz sobre a exclusão que permanece ativa na sociedade brasileira e com Viana (2010) ao salientar que o surdo se vê com as “mãos amarradas”, sendo a comunicação um fator determinante para a contratação e permanência na empresa.

Ao perguntar a mesma questão para Entrevistada 2 (intérprete), afirma que o intérprete não pode estar a todo momento com o surdo, portanto, é necessário a empatia no ambiente de trabalho.

[...] tem gente que está há anos nos lugares, mas é porque eles têm uma empatia da empresa, tem uma empatia das pessoas que trabalham, eles ajudam, tem gente que aprende até alguns sinais ali do dia a dia com o surdo, mas infelizmente acho que falta isso. Falta ter essa sensibilidade com a comunicação, ah tem surdo chegando lá o pessoal se esconde, se a pessoa não sabe respira e tenta atender, tem muito surdo que escreve, tem muito surdo que só quer mostrar, por exemplo, para fazer um agendamento, eu falo vai lá, o surdo tem medo de chegar, porque as pessoas se escondem, as pessoas se apavoram, então é muito triste a realidade deles assim. (E2)

Através desse relato pode-se inferir que a falta de comunicação é comum no âmbito organizacional e levam a atitudes discriminatórias e excludentes, Viana (2010) explica que atitudes como “a discriminação manterá a pessoa deficiente à distância, longe e segregada” (Viana, 2010, p. 50), as quais os manterão em um lugar diferente dos demais, negando-os a interação, o convívio e as oportunidades.

5.2.2 Vivências no mercado de trabalho

No que se refere ao processo de contratação e permanência dos surdos nas organizações, dentre as entrevistas, há relatos de tratamento desigual e falta de conhecimento da Cultura Surda e do sujeito surdo. Como a fala do Entrevistado 2:

[...] só que é difícil, daí chega lá e fala assim, ah mas ele não fala nada, ele escreve? Como é que eles veem o surdo, entende? eles acham que ele não é capaz! Primeira coisa que falam, mas ele não fala nada? ele lê lábio? não, mas ele escreve, tens uns que sabem e conseguem ler. (E2)

É importante destacar que na comunidade surda, os surdos não são idênticos entre si, nela apresenta diversidade e divergência, isto é, existem diferentes identidades surda. Por exemplo, existe surdo oralizado que faz a leitura labial e prefere a comunicação oral; surdo que usa a Libras como meio de comunicação; surdo que utiliza de ambos os meios oral e Libras; surdo com implante coclear; surdo com aparelho auditivo e entre outros, assim a identidade surda é complexa e única para cada indivíduo.

A Entrevistada 2 foi questionada sobre o processo de contratação dos surdos mediado pela APASFI e ela explicita esse processo:

A gente fazia uma seleção dos surdos como se fosse uma prova, ah esse surdo tem um perfil, aí a gente levava o surdo lá, ligava e acompanhava esse surdo lá na empresa, fazia entrevista, fazia contratação, um exame admissional e assim por diante... Ah, teve um problema na empresa, depois que estava lá, ah, precisa conversar. Todo esse acompanhamento era feito pela gente aqui, mas assim antes a gente que procurava e fazia o encaminhamento, aí algumas empresas ficaram com nosso número e aí, à medida que eles precisavam, eles entravam em contato com a agente. (E2)

É possível notar que a intermediação e responsabilidades sobre a atuação do surdo na organização era da APASFI, como a Entrevistada 2 expõem que caso haja um problema na empresa quem resolve é a “gente” (APASFI).

Em relação a Lei de Cotas, ao serem questionados os entrevistados acreditam que a lei tem sua importância, contudo, é ineficácia por apenas acrescentar os sujeitos deficientes nas empresas e não sua inclusão. Conforme o relato pelos Entrevistados 1 e 3.

Tem a lei e as empresas têm medo do Ministério Público, quando não tem surdo, a empresa é dedurada e ela é multada, por isso eles contratam. (E1)

As empresas não respeitam a lei, elas não conhecem a pessoa surda e não tem informações. (E3)

Ademais, a Entrevistada 4 tem uma visão diferente, acredita que a lei oportuniza aos surdos um trabalho.

Sim, acredito e muito, pois, graças a ela, hoje os surdos podem ter um trabalho. (E4)

Disto Viana (2010) infere que a lei se tornou um instrumento legal para o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, “como um dispositivo de equilíbrio para reparar as injustiças sofridas pelos deficientes” (Viana, 2010, p. 67), Sasaki (2006) ainda complementa

que a inclusão não depende apenas lei, mas de um processo de contribuições e aceitação do grupo social.

Viana (2010) destaca que é necessária uma mudança de paradigmas para que aconteça a inserção deste sujeito no trabalho, que não implica em apenas cumprir a lei, requer mudanças. Por exemplo, mudanças de atitudes das pessoas que irão empregar e os que farão parte do convívio no ambiente de trabalho. Como a comunicação dos surdos com os superiores, os entrevistados apontam que utilizam de “apenas gestos e apontando” (E1), “papéis escritos” (E3) e que era “tranquilo” (E4).

As entrevistadas 3 e 4 foram questionadas sobre a participação em cursos, palestras e reuniões, e se havia intérprete durante esses momentos. E declaram que:

Sim eu participava, mas não tinha intérprete, às vezes o intérprete chegava depois do horário e eu perdia muito tempo da palestra ou ele esquecia de mim, ficava conversando e não interpretava nada. Eu ia para palestra e ficava lá quieta, esperando as horas passarem. (E3)

Às vezes participo geralmente quando é algo relacionado a minha área, não tem intérprete. (E4)

Estas condições de não ter intérprete ou o intérprete não realiza sua função profissional impacta significativamente na captação das informações pelo surdo. A Entrevista 2 fala sobre a falta de intérpretes qualificados e as barreiras que esses profissionais enfrentam com os surdos.

Faltam profissionais. Assim, o surdo ele exige muito que o que o intérprete tenha essa fluência, mas ele não consegue essa fluência porque ele não tem contato com o surdo... Há a contrapartida do surdo ter um pouquinho de empatia e aceitar que ele tá aprendendo que ele tá esforçado, a gente teve muitas situações assim, que intérprete tá lá e o surdo fala, ah sai que é fraco, eu não tô entendendo, você não tá passando na minha língua, mas assim, aí aquele profissional que estava lá, aquele que estava se esforçando, se ele desanima e aí desiste da profissão. [...] aqui em foz não tem um curso para formação de intérpretes, não sei te dizer o porquê, mas a gente tentou pôr no curso de libras, mas é difícil, sai algumas pessoas boas, mas é difícil seguir a profissão.

Outro apontamento é em relação a contratação do intérprete que a Entrevistada 3 diz ao ser questionada sobre seu processo de contratação “Sim, eles me chamaram e eu solicitei um intérprete, daí ele foi junto e interpretou para mim” (E3). É notável a importância dessa profissão e a presença do TILS durante o processo de contratação, cursos, palestras, reuniões para haver uma comunicação efetiva do sujeito surdo com a organização e ao contrário também. Strobel (2009) aponta ser ideal a contratação de TILS para a inclusão dos surdos nas empresas.

5.2.3 Qualificação dos surdos

No refere-se à qualificação profissional, as Entrevistadas 3 e 4 relataram que foram incentivadas pela família a terminar o Ensino Médio e continuar seus estudos cursando o Ensino Superior, a Entrevistada 4 fez pós-graduação. Em relação a formação dos surdos em Foz do Iguaçu a Entrevistada 2, que realiza intermediações no processo de contratação dos surdos discorre que:

Surdo que tem faculdade é muito pouco, mas gente tem, ou tem o ensino médio e tem uma leitura do português melhor que a gente, também tem que avaliar isso, ele lê bem? Se desenvolve bem ali na leitura e na escrita? A gente conseguiu algumas vagas boas de administração e esses surdos ficaram 10, 15 anos a gente tem casos, só que ainda assim, mesmo sendo um cargo um pouquinho melhor, eles traziam essa questão pra gente que eles viam os outros colegas indo para outros setores e o salário inclusive aumentando e eles nada, então eles chegaram lá e falaram não quero mais, quero pedir a conta. E o chefe fala não, fica a gente vai ver o que podemos fazer, enrola mais 1 ano, enrola 2. Então isso acontece. Sim, é bem triste. Ainda tem surdo com 2, 3 faculdades, e assim o cara não consegue uma vaga... (E2)

Pode-se notar na fala que o surdo tem vontade de crescer e ocupar melhores cargos, e conseqüentemente melhores salários, porém as organizações não abrem espaços ou até mesmo acreditam que não capazes de desempenhar funções da sua área de formação, como a Entrevistada 2 relatou são poucos surdos que trabalham na área de sua formação, e ainda não são promovidos a cargos superiores.

Neste sentido foi perguntado para os entrevistados surdos se há outros surdos nas empresas que trabalham e em relação ao cargo que ocupam, isto é, o mesmo cargo que os entrevistados, cargos inferiores ou superiores, o Entrevistado 3 afirma que havia 4 surdos trabalhando junto e que todos exerciam o mesmo cargo, já a Entrevistada 4 cita que havia 2 surdos, mas que trabalhavam “em áreas diferentes, apesar dos dois surdos ter o mesmo cargo” (E4). Em relação a ocupação em cargos superiores a Entrevistada 2 deixa isso claro, quando afirma que:

[...] o primeiro emprego dele é empacotador, às vezes dá sorte dele ir ali pro FLV, eu acho que é das frutas, repositor de estoque, ele fica ali 20, 30 anos ele nunca sai dali isso é uma realidade até hoje. A gente já foi lá, já conversou. Eles não, eles não sobem de cargo, ele entra empacotador, ele sai empacotador aposentado. Então, assim, não há uma oportunidade para esse surdo que entrou lá. (E2)

Esse relato condiz com o que Viana (2010, p. 118) “as pessoas surdas são vistas muitas vezes como mão-de-obra braçal”, sendo que encontram dificuldades em ter oportunidades de emprego de funções mais complexas ou de liderança. Consoante as reflexões, o Entrevistado 1 fala sobre suas percepções em relação as oportunidades de emprego para surdos em Foz do Iguaçu.

Aqui em Foz do Iguaçu é diferente, os surdos trabalham na limpeza, empacotando, só, pensam que o surdo não é capaz, acreditam que os surdos estão em um nível abaixo dos ouvintes, que só servem para limpeza e empacotar. Tem vários surdos formados em direito, contabilidade, porém não tem oportunidade de exercer sua profissão, acham que só o ouvinte é capaz e o surdo não. Aqui em Foz é difícil, por exemplo o surdo cursa contabilidade se forma e a empresa tem a vaga, mas não chamam o surdo para trabalhar, aí ele vai para Curitiba e lá consegue trabalho, em outras cidades também, mas em Foz não. Tem surdo que faz moda, estuda, tem vontade, vai para outra cidade e consegue emprego. Eu acredito que aqui em Foz as pessoas têm a mente muito fechada, aqui não tem informação sobre as pessoas surdas, mas mesmo em cidades pequenas tem surdos que trabalham no banco, aqui não, no banco você precisa falar oralmente para trabalhar? Por quê? O surdo não consegue ver nem escrever? Eu vejo muitos surdos trabalhando em bancos, por que em Foz não? É difícil, não chamam eles, mas agora se for uma pessoa com o braço amputado, ou a perna eles chamam. Aqui em Foz é difícil. (E1)

Fica evidente na fala do entrevistado atitudes discriminatórias ou preconceituosas a pessoas surdas, e é possível verificar o mesmo diretamente e indiretamente nos relatos desta pesquisa. Para Viana (2010) uma empresa socialmente responsável é a qual promove uma efetiva inclusão, de forma a construir o aprendizado dos funcionários em relação as pessoas com deficiência, inclusive dos surdos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pessoas com deficiência carregam consigo estereótipos e discriminações estabelecidas pela sociedade, dentre essas, muitas vezes, não permitem que essas pessoas vivam normalmente, sendo consideradas incapazes. Este artigo teve a intenção de entender o processo de inclusão e adaptação desses sujeitos no mercado de trabalho para buscar o direito a igualdade, ao respeito, a convivência dentro da organização e o papel da APASFI nesse processo. Para tanto foi realizado uma pesquisa bibliográfica e entrevistas com dois surdos, o diretor da APASFI e uma intérprete da APASFI.

Salienta-se que mesmo diante dos paradigmas, é necessário trilhar essa busca, por meio de artigos como este que promova discussões sobre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho e questionamentos se ele é feito de forma correta, com intuito construir um processo de conscientização da sociedade. Em muitos casos, as empresas oferecem vagas para deficientes, contudo, acabam moldando a um tipo de deficiência, não efetivando a inclusão dos colaboradores surdos. Levando em consideração os discursos apresentados durante esta pesquisa, é perceptível que na prática ocorre um processo de inserção do surdo no ambiente de trabalho e não um processo de inclusão do colaborador.

Acredita-se que o processo de inclusão e adaptação de um surdo em um emprego não é algo simples, seja por falta de informação sobre o sujeito surdos, sobre sua cultura ou até mesmo barreiras linguísticas. Em Foz do Iguaçu, a comunidade surda tem suporte da APASFI, que faz a mediação para a contratação dos surdos como a disponibilização de intérpretes, o auxílio no processo de contratação, o acompanhamento no exame admissional com a intenção de introduzir o surdo no mercado de trabalho. A APASFI é um meio facilitador do processo de inserção do surdo nas organizações, mas isso não é garantia de que ocorra a inclusão. A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho requer que sejam eliminados obstáculos, sejam eles físicos, culturais, estruturais ou psicológicos. Isso permitirá que essas pessoas desempenhem suas funções com autonomia e eficiência, atendendo às exigências das empresas.

É notável pelas entrevistas o papel fundamental exercido pela APASFI, fornecendo apoio na defesa e garantia dos direitos, para promover a qualidade de vida da pessoa surda. Entende-se que o processo de inclusão demanda de políticas públicas, investimentos e que as empresas necessitam implementar iniciativas voltadas a adaptação e/ou modificações do seu ambiente físico, funcional, social e atitudinal.

Portanto, é preciso demonstrar empatia e sensibilização para este grupo social, pois, são capazes e buscam por espaço dentro da sociedade. Por fim, espera-se que este trabalho possa estimular outras pesquisas nesta temática, como a investigação de quais cargos os surdos ocupam em Foz do Iguaçu e ainda de analisar o porquê a cidade “tem a mente fechada”, como relatado por um entrevistado.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BRASIL. **Lei n.º 10.436 de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: <https://bit.ly/3ypBYpJ>. Acesso em: 02 jun. 2019.
- BRASIL. **Lei n.º 12.319 de 01 de setembro de 2010**. Regulamenta a profissão de tradutor e intérprete da Língua Brasileira de Sinais - Libras. Disponível em: <https://bit.ly/3zkzB8v>. Acesso em: 01 jun. 2022.
- CAMARGO, M. L. O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Mimesis – Ciências Humanas**, v. 35 n. 2, p. 201-222, 2014.
- CAMPOS, M. de L. I. L. **Cultura surda: possível sobrevivência no campo da inclusão na escola regular**. 2008. 231 f. Dissertação (Mestrado em Educação) Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

- CARREIRA, D. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: EASP-FGV, 1997.
- GURGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis – SC: Obra Jurídica, 2007.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de Gênero**. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&ind=4643&cat=-1,-2,-3,128>. Acesso em: 21 jun. 2023.
- LULKIN, S. A. O discurso moderno na educação dos surdos: práticas de controle do corpo e a expressão cultural amordaçada. In: SKLIAR, C. **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. 4. ed. Porto Alegre: Mediação, 2010.
- LUNARDI, M. L. Cartografando Estudos Surdos: currículo e relações de poder. In: SKLIAR, C. **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. 4. ed. Porto Alegre: Mediação, 2010.
- MARIANO LOPES, A. A.; SANCHES, E.; GEVIGIER, J. S. da S. A importância da participação social e política para a emancipação da pessoa surda. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, v. 22, n. 42, p. 194–208, 2022.
- NAÇÕES UNIDAS. **Relatório da ONU sobre a Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social**. São Paulo: Fundação Konrad-Adenauer-Stiftung, 1995.
- PERLIN, G. O Lugar da Cultura Surda. In: THOMA, Adriana da Silva; LOPES, Maura Corcini (Org.), **A Invenção da Surdez: Cultura, alteridade, Identidade e Diferença no campo da educação**. Santa Cruz do Sul, EDUNISC, 2004.
- ROCHA, S. **Memória e história: a indagação de Esmeralda/ Solange Rocha**. Petrópolis, RJ: Arara Azul, 2010.
- RODRIGUES, Leandro Cássio. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso**. Campinas, SP, 2011.
- SASSAKI, R. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- SCHNEIDER, P. et al. Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. Perspectivas em Diálogo: **Revista de Educação e Sociedade**, v. 8, n. 18, p. 396-410, 2021.
- SKLIAR, C. Um olhar sobre o nosso olhar acerca da surdez e das diferenças. In: SKLIAR, C. **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. 4. ed. Porto Alegre: Mediação, 2010b.
- STROBEL, K. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Editora da UFSC, 2. Ed. Rev. Florianópolis, 2009.
- VIANA, A. **A inserção dos Surdos no mercado de trabalho: Políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas**; Rio de Janeiro, Tese de Mestrado, 2010.