



## EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS, PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

**Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues**

### **Resumo**

A sociedade humana pratica a discriminação de forma nefasta e constante. Fazer parte de minorias diferentes acarretam prejuízos profundos à vida dos indivíduos. Ser marcado por algo que foge da norma transforma-se em sofrimento social eminente. Em nossa análise abordaremos a inserção e qualificação do surdo no mercado de trabalho, posto ser um estigma da discriminação. Podemos perceber as formas veladas ou não de racismos, discriminação ou desigualdade principalmente no mercado de trabalho. Ademais, se o foco for deficiente auditivo a situação certamente trará um maior desafio social, na busca por igualdade nas relações de trabalho.

Nosso artigo analisará a inserção de surdo no mercado de trabalho, a partir de uma experiência vivida em uma turma criada com objetivo de qualificação ao mercado de trabalho e contratação de pessoas deficientes, em regime celetista. A parceria foi estabelecida entre a Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos do Distrito Federal – Apada / DF e do Marista/UBEE-UNBEC.

**Palavras-chave:** Surdo, capacitação, deficiente auditivo, mercado de trabalho, inclusão social.

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues



## **Considerações Iniciais:**

A preocupação em minimizar as desigualdades de acesso ao mundo do trabalho pode ser encontrada no art. 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos; no art. 7º, da Constituição Federal do Brasil de 1988; na Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, em seu art. 27 e, ainda, na Lei de Cotas, art. 93. Mesmo diante de inúmeras leis criadas para proteger e assegurar o ingresso e inclusão das pessoas com deficiência, no mercado no trabalho, grande parte desse segmento social, excluídos por muito tempo de políticas públicas, ainda sente que não foi beneficiado com esse direito e permanece à margem da sociedade. A compreensão terminológica é relevante quando abordamos um assunto frequentemente maculado de estigmas, preconceitos e estereótipos. Para isso, recorreremos à Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, de 1975, a mostrar em seu texto que

O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. (1975, p.1)

Ao analisarmos o texto do Estatuto da Pessoa com Deficiência, de 2013, encontramos, igualmente, em seu artigo 2º, a seguinte colocação

Consideram-se pessoas com deficiência aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (2013, p.2)

De posse destes conceitos, é oportuno reconhecer, que a deficiência não é característica foca a ser observada e valorada no indivíduo, mas sim perceber naquele a capacidade de atuação como agente capaz de tomar decisões, agir e fazer escolhas durante sua vida. A Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, art. 2º, nos trás a seguinte explanação

Portanto, a pessoa com deficiência, é, antes de mais nada, uma pessoa com uma história de vida que lhe confere a realidade de possuir uma deficiência, além de outras experiências de vida, como estrutura familiar, contexto sócio-cultural e nível econômico. E como pessoa, é ela quem vai gerir sua própria vida, mesmo que a deficiência, ou física, ou sensorial, ou intelectual, imponha limites (2008, p. 28)

### **Desenvolvimento:**

Pode-se dizer, então, que assim como qualquer indivíduo, as pessoas com deficiência, precisam ter os mesmos direitos à educação, ao lazer, à saúde, à segurança e ao emprego em nossa sociedade. Lamentavelmente, percebe-se um crescimento muito tímido na inclusão das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Isso pode ser visto através dos dados da RAIS/2011 (Relação Anual de Informação Social), que apresentou uma variação relativa de 5,09% por tipo de deficiência e gênero, entre os anos 2010 e 2011. A mesma pesquisa mostra que 325,3 mil vínculos foram declaradas como de pessoas com deficiência - PCD na RAIS, representando 0,70% do total dos vínculos empregatícios. Já a Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência traz a seguinte informação: “Apesar da exigência legal de cotas para trabalhadores com deficiência, a participação deles no mercado de trabalho, em 2010, ainda era baixa quando comparada a das pessoas sem deficiência.” (p.19). Mesmo com surgimento da lei de cotas produzida com objetivo de resguardar um direito fundamental da pessoa com deficiência -

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues

direito ao trabalho digno e aplicação do princípio da isonomia – esses, presentes na Constituição Federal. Notamos que a fiscalização relativamente ao cumprimento destas leis ainda é falho. O cumprimento destas legislações torna-se mais delicados ainda, quando tratamos de surdos desempregados.

A percepção como vemos, da existência de uma real discriminação por parte da sociedade em relação aos negros no mercado de trabalho, já é percebida e relatada por muitos pesquisadores. Buscar o entendimento desse quadro social alarmante e evitar a manutenção destas práticas raciais discriminatórias exige mudanças impreteríveis para acabar com o quadro de inequidade em nosso País.

A intenção de se modificar as desigualdades em relação aos deficientes no mercado de trabalho pode ser vista em políticas públicas como a criação da Lei 8.213, também conhecida como Lei de Cotas. Aprovada em 1991, esta Lei trouxe, no art. 93, a obrigatoriedade das empresas, com mais de cem funcionários, contratarem pessoas com deficiência, estes daqui em diante, chamaremos de PCDs; em uma porcentagem de 2% a 5%. O cumprimento desta legislação trás alguns desafios ao empregador, no sentido em que, dependendo da deficiência do empregado, o contrato empregatício acarretará despesas à contratante. Esta se verá obrigada a investir, necessariamente, em adaptações do ambiente, onde o empregado exercerá suas atividades e área de circulação no dia-a-dia corporativo, caso o colaborador seja um deficiente físico ou capacidade física reduzida. Outro caso é o da contratação de um cego, situação na qual a empresa deverá preocupar-se não somente com as mudanças do ambiente de trabalho, como com as tecnologias assistivas capazes de proporcionar ao indivíduo condições de trabalho. Estes foram

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues



apenas alguns exemplos de investimentos necessários, os quais dependem do tipo de PCDs contratados.

Percebe-se uma busca, por parte de muitas empresas, aqui no Distrito Federal, de surdos para serem contratados, para assim evitar possíveis gastos. Mas, investimentos são, por parte do contratante inevitáveis, quando se trata de assegurar a acessibilidade dos deficientes, sejam aqueles físicos ou tecnológicos. Entretanto, a empresa não percebe, que a contratação de um surdo, demanda investimentos para proporcionar ao colaborador um ambiente onde ele possa se comunicar. Isto envolveria a capacitação de ouvintes em Libras ou a contratação de intérprete. Além das adaptações do ambiente de trabalho, os colaboradores contratados, muitas vezes, passam por cursos de capacitação nas empresas e fora delas, o que exige, no caso dos surdos, a existência de intérpretes presentes no evento ou que haja uma transmissão dos conhecimentos a serem adquiridos em forma de vídeos em Libras.

A fiscalização das empresas, consta do Decreto 3.298/99, art. 35, § 5º, e colocando sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego a responsabilidade. As empresas, amedrontadas, sabem que o descumprimento da Lei acarreta penalidades e em alguns casos pagamento de multa. O temor pelas possíveis sanções impostas, por esse mecanismo jurídico, faz com que as empresas busquem, o mais rápido possível, a contratação de deficientes e estratégia de geração do menor valor possível de gastos com adaptações.

Um profissional bem capacitado tem maior chance de conseguir melhores colocações no mercado de trabalho, de acender dentro da empresa e

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues

até prestar melhores serviços. Segundo artigo<sup>1</sup> de Silva, J. P. e Silva, J. S. podemos observar na pesquisa realizada com deficientes, a respeito de sua capacidade de exercer, na empresa, funções administrativas.

A Lei 9394/96 de Diretrizes e Bases da Educação, no seu artigo 59, determina os sistemas de ensino assegurem aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação: Currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender as suas necessidades. No Gráfico, foi apontado que 91% das pessoas com deficiência requerem qualificação e aperfeiçoamento nas habilidades, para exercerem tais funções. (2013, p.70)

Mesmo conscientes de legislações que impedem qualquer discriminação e protegem os direitos iguais, os mesmo autores percebem em sua pesquisa que

Na amostra constatamos que 73% dos entrevistados afirmam que a empresa que colaboram lhe tratam do mesmo modo que os demais funcionários, todavia 27% asseguram que há distinções, mesmo que a legislação assegure tratamento igual, determinadas organizações ainda não conseguiram entender o processo de inclusão no seu clima organizacional. (2013, p. 70)

Neste momento, partiremos para um recorte voltado aos surdos, nosso grupo de interesse na pesquisa. Para o grupo de deficientes surdos, conseguir locais e condições de se capacitar, tem sido uma tarefa árdua para os surdos, de acordo com nossa experiência. As empresas que procuram candidatos para contratação, a fim de cumprir a Lei de Cotas, têm um conhecimento equivocado a respeito do surdo, de sua cultura e de sua língua. Deparamo-nos recorrentemente com empresas que buscam a contratação de surdos por acreditarem que o custo com acessibilidade que terão de gastar será zero.

---

<sup>1</sup> Revista Direito & Dialogicidade - Crato, CE, vol. 4 , n. 2, jul./dez. 2013  
EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO



Entretanto, uma deficiência velada como a falta de audição esconde uma dificuldade muito maior que a que imaginam, para inserir esta mão de obra no mercado de trabalho.

As barreiras comunicacionais são os principais desafios empresariais, proporcionar condições de comunicação entre os colaboradores será o favorecimento, de fato, a inclusão e propiciará relações interpessoais. Mitos como a crença de que esta comunicação pode ser facilmente superada através da tentativa de uma comunicação escrita ou gesticulada é rapidamente desfeito, quando percebem a dificuldade de compreensão do surdo. A perda auditiva revela obstáculos na compreensão das responsabilidades e tarefas a serem cumpridas, assim como a capacitação do colaborador nas tarefas a serem desenvolvidas e ainda nas participações de reuniões e treinamentos a serem passados aos funcionários.

Buscando colaborar na inserção do surdo no mercado do trabalho, a Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos do Distrito Federal – Apada/DF tem oferecido consultoria, ao longo dos anos e através da sua experiência no sentido de orientar os responsáveis de recursos humanos com relação a melhor forma de inclusão do deficiente no ambiente corporativo. As necessidades de contratação de intérpretes, de se proporcionar curso de Libras para os funcionários, capacitação em Libras, esclarecimentos sobre a cultura e a língua dos surdos são mostrados como ferramentas necessárias na inclusão laboral do colaborador.

O trabalho tem como campo de pesquisa a Apada/DF (Associação de Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos do Distrito Federal), em uma turma de formação e capacitação para o mercado de trabalho, convênio celebrado entre

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues

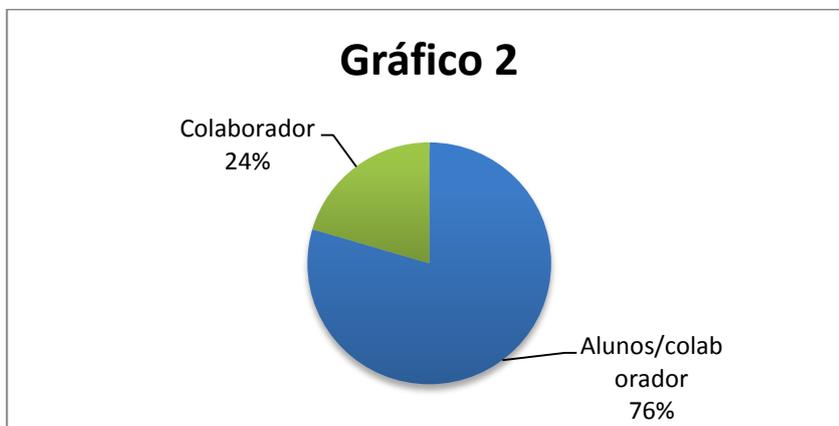
Apada/DF e o Marista/UBEE-UNBEC. A parceria surgiu com a procura da instituição pelos responsáveis, em contratação, do setor de recursos humanos, do Marista, que buscaram junto à Apada/DF consultoria de como seria a melhor forma de cumprir a lei de cotas, pensando em ao mesmo tempo numa capacitação desses colaboradores surdos. Por não terem em seu quadro pessoa capaz de realizar capacitação em Libras e preocupados em realizar uma inclusão de fato, optaram pela parceria da associação. Tornando-se pioneira na realização do projeto, estabeleceu-se a contratação de, inicialmente, 35 surdos. Estes seriam contratados pelo Marista/UBEE-UNBEC, em um regime trabalhista de 4 horas, a serem cumpridas no período matutino e percebendo um montante de R\$ 480,00 além de vale refeição ou alimentação e direito a plano de saúde. A capacitação foi pensada para um período de aproximadamente 18 meses, tempo durante o qual os surdos receberiam informações que lhes proporcionariam adquirir conhecimentos capazes de auxiliar na sua atuação profissional. Ao longo do curso os 9 colaboradores/aprendizes se destacaram e foram contratados pelo Marista, pouco após um ano de aprendizagem. O gráfico 1 nos mostra que os 9 contratados pelo Marista, representam 20% do total de alunos/colaboradores. Nesta segunda entrevista, agora para um novo cargo, percebeu-se por parte da contratante satisfação no cumprimento das atividades e responsabilidades dos surdos. Mostrando-se, assim, que a metodologia de capacitação do surdo em sua língua materna, Libras, pode de fato ajudar o surdo em sua formação e colocação profissional.

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues



Entretanto, mesmo diante da oportunidade de estar em uma turma bilíngue tivemos a desistência de 11 surdos. O gráfico 2 revela, que o quantitativo de alunos desistentes, em relação ao total de alunos contratados, um quantitativo de 24% de desistentes em relação ao total de alunos/colaboradores.



Após a contratação dos nove surdos, para atuarem no Marista, as vagas no curso de capacitação foram novamente abertas, dando oportunidade a novos surdos de ingressarem como colaboradores/aprendizes.

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues



## Considerações Finais

A experiência, até o momento, mostra-se frutífera e de grande valor para a instituição Marista, segundo relatos dos responsáveis pela parceria, dos Recursos Humano do Marista e como experiência para a instituição Apada/.DF Assim, como mostrou-se para os colaboradores/aprendizes uma oportunidade de ter um local onde pudessem estar com seus pares, em sala de aula, de aprender e se capacitar para o mercado de trabalho em Libras. Para além disso, não há turmas neste estilo e com este objetivo em nenhuma outra instituição educacional, de curso de capacitação continuada ou técnico no Distrito Federal, até onde se sabe, em Brasília atualmente. Contudo, surgem duas indagações para saber os motivos que fizeram alguns desistir do curso: Estaria o surdo despreparado para frequentar uma turma bilíngue? Os alunos tinham outra expectativa relativa ao curso oferecido?

## Bibliografia

<http://www.sdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/dados-estatisticos/pesquisas-demograficas> visitada em 5/11/2015, 16h14.  
<file:///C:/Users/Marjoriee/Downloads/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>  
<http://vestibular.uol.com.br/noticias/redacao/2013/05/03/ibge-usa-classificacao-de-cor-preta-grupo-negro-reune-pretos-e-pardos.htm>  
<http://www.portaldaiqualdade.gov.br/portal-antigo/Lei%2012.288%20-%20Estatuto%20da%20Iqualdade%20Racial.pdf>  
<http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/06/governo-federal-vai-incentivar-inclusao-da-populacao-negra-no-mercado-de-trabalho>

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues

<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/767>

<http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/DirDialog/article/view/751>

<http://revistas.es.estacio.br/index.php/destarte/article/view/111>

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-36872013000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000200007).

<http://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/91/96>

<http://linguanostra.ipuc.edu.br/Linguanostra/article/view/103>

<http://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/91/96>

[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield\\_generico\\_imagens-filefield-description%5D\\_93.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_93.pdf)

**Nota:** Em .... /.../ .... este artigo foi apresentado à UFG - UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIAS / FACULDADE DE HISTÓRIA - ESPECIALIZAÇÃO EM HISTÓRIA , CULTURA, E EDUCAÇÃO AFRO BRASIEIRA

### Identificação das Autoras

#### STELA PERNÉ SANTOS



É surda. Mestrando em Linguista pela UnB. Aluna da Especialização em História EAD na UFG. Professora de Libras e História para Surdos. Atua na Apada DF.  
E- mail: [santosstelaperne@hotmail.com](mailto:santosstelaperne@hotmail.com)

#### SORAIA RODRIGUES



É ouvinte. Mestranda em Ciências da Educação pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Interprete e professora de Libras na Apada DF.  
E-mail: [rsoraia@gmail.com](mailto:rsoraia@gmail.com)

EXPERIÊNCIA NA CAPACITAÇÃO DE SURDOS, EM LIBRAS,  
PARA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Stela Perné Santos  
Soraia Rodrigues