

DEFICIENTE AUDITIVO: QUAL O AMPARO LEGAL PARA A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO?

MARISTELA FATIMA DE SOUZA OLIVEIRA

Graduação em Pedagogia; Magistério da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental pelo Centro Universitário Metropolitano de São Paulo (2010).



RESUMO

O objetivo do presente artigo propõe um estudo sobre a trajetória da vida das pessoas com deficiência auditiva e o amparo legal para a sua inserção no mercado de trabalho. Vimos no decorrer da pesquisa que para a sociedade, tais pessoas não possuíam habilidades suficientes para o mercado de trabalho, a ponto de serem completamente excluídas, impedindo-as de qualquer tipo de convivência social. Tendo este artigo sido embasado teoricamente em bibliografia para o alcance do questionamento, ficou evidente que as leis de amparo ao trabalhador com deficiência auditiva atendem aos requisitos no que diz respeito ao processo proposto pelo estado da antidiscriminação, todavia, elas ainda não são cumpridas na sua integralidade pelo segmento empresarial, pois com a competitividade da globalização e o mercado capitalista tendem a querer selecionar apenas certos tipos de pessoas com menos deficiências, sendo que a lei foi taxativa quando fez de forma ampla o termo deficiência. Ao falarmos sobre a criação de uma sociedade mais justa, solidária e igualitária, não podemos esquecer que as empresas são as mais responsáveis no processo de inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, fazendo com isso, reduzir a discriminação que ainda persiste no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiente Auditivo; Inserção; Mercado de Trabalho; Amparo Legal.

INTRODUÇÃO

Na Sociedade Capitalista em que vivemos na qual é mais importante ter do que ser, onde se usa as pessoas e amam-se as coisas se torna cada vez mais acirrada a competição no mercado de trabalho, fomentada pelo consumismo desenfreado que leva os indivíduos a ter mais de um emprego para poder custeá-lo.

Na Era Industrial, por ocasião de o homem assumir o papel de máquina em um padrão de racionalização e de produtividade do trabalho, “reinou o preconceito de que a pessoa com deficiência não se ajustava á engrenagem do sistema, assim entendido como uma máquina que não poderia ter uma peça defeituosa” (LARAIA, 2009).

O avanço tecnológico e a procura por empregados empreendedores e polivalentes exigem

maior preparo dos indivíduos que estão ou desejam se inserir no mercado de trabalho. Todos esses fatores; exigência de que o empregado seja polivalente e empreendedor, indivíduos que ocupam dois empregos, jornadas de trabalho superiores a 8 horas de trabalho entre outros, tem deixado um grupo de pessoas desempregadas, pessoas essas sem nenhum tipo de limitação seja ela física, visual, auditiva e intelectual, como falar então de promoção e inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho?

No passado, segundo afirma (SASSAKI, 1997) por falta de preparo tanto das empresas como dos surdos, estes tinham ampla dificuldade para introduzir-se no mercado de trabalho.

O advento da Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, precisamente o seu artigo 2º, trouxe às pessoas portadoras de deficiência, o livre exercício dos direitos individuais e sociais, maior respeito à dignidade da pessoa humana, buscando com isso, afastar por completo qualquer tipo de preconceito e discriminação.

Neste trabalho focaremos o deficiente auditivo a dificuldade de promoção e inserção destes no mercado de trabalho, o amparo das leis trabalhistas direcionadas a este grupo de pessoas.

A HISTÓRIA DOS SURDOS ATRAVÉS DOS TEMPOS

"Se queremos progredir, não devemos repetir a história, mas fazer uma nova história".
(Gandhi)

GREGOS E ROMANOS ATÉ A IDADE MÉDIA

O papel histórico-social dos surdos foi construído, fundamentalmente, a partir do imaginário ouvinte o que os impossibilita de contar sua história unicamente sob a cosmovisão Surda.

Na antiguidade as pessoas com deficiência física receberam os mais variados tratamentos, "alguns povos adotaram atitudes de aceitação e outros atitudes de abandono, segregação e destruição" (OTTO apud MENDONÇA, 2010, p. 23).

Segundo (Mendonça, 2010), algumas civilizações optavam por meramente eliminar aqueles indivíduos que apresentassem qualquer deficiência, sob o pretexto "de que representavam atraso na marcha das tribos nômades [...] ou empecilho nas caçadas; que era um meio de sobrevivência daquela época.

Para exemplificar essa atitude de abandono podemos citar duas tribos nômades que por motivo "da pressão pela sobrevivência" (MENDONÇA, 2010, p. 23) eram obrigados a mudar de sítio e deixavam para trás aos idosos ou incapacitados ou mutilações ou doenças; a tribo indígena Sirianos que habitavam as proximidades da fronteira brasileira na selva amazônica boliviana e os Índios Chiricoa habitantes das matas da Colômbia.

EONSECA, apud MENDONÇA (2010) diz que os nativos da Indonésia, os balineses, são

impedidos de manter relacionamento amoroso com indivíduos que fujam do modelo estético ou comportamental em vigor. Conta, também, que por causa da determinação expressa de Montezuma os Astecas, confinavam os indivíduos com deficiências em ambientes que se assemelhavam a zoológicos para exposição ao escárnio público.

Na antiguidade os chineses lançavam os surdos ao mar, já os Gauleses na Festa do Agárico os oferecia em sacrifícios ao deus Teutates. Os atenienses rejeitaram os surdos abandonando-os nas praças públicas ou nos campos, em Esparta eram lançados do alto dos rochedos (ARRIENS).

Para os Gregos e Romanos os surdos eram privados de toda probabilidade de desenvolvimento intelectual e moral, pois não os consideravam seres humanos competentes condição que só mudou com o código Justiniano (483 – 482 a. C.), quando teve início a distinção dos graus de deficiência; porém os que nasciam surdos não poderiam se educar, sendo comparados aos idiotas.

Até a Idade Média a Igreja Católica não considerava as almas dos surdos imortais, porque eles não podiam falar os sacramentos.

A Idade Média período histórico compreendido entre os séculos V a XV foi iniciado sob a influência do Cristianismo, cuja doutrina baseava-se na caridade, virtude alicerçada pelo sentimento de amor ao próximo, o perdão, a humildade e a benevolência. Estes princípios pregados por Jesus Cristo cada vez mais conquistava sobremodo os desprezados, entre os quais estavam os que eram vítimas de doenças crônicas, defeitos mentais e físicos.

Com a implantação e solidificação do Cristianismo, se estabeleceu um posicionamento mais justo em relação ao ser humano além de que "ressaltava a importância de cada indivíduo como um ser criado por Deus", beneficiando os escravos e todos os que haviam sido "colocados de lado pela sociedade romana, em especial os portadores de deficiência física" conforme nos relata MARANHÃO (2005, p. 25).

MENDONÇA (2010) ressalta que nesta época a Igreja teve grande importância na mudança da concepção mística, misteriosa e mágica que permeava os indivíduos portadores de deficiência física, sob essa influencia os governantes e senhores feudais com a ajuda da igreja, construíram hospitais e abrigos para doentes ou deficientes.

OLIVEIRA (2005) ressalta que do século VII ao século XII os hospitais europeus mantidos por mosteiro e abadias foram praticamente as únicas instituições a se dedicarem ao cuidado de doentes, especialmente aos crônicos, abrigavam também pessoas impossibilitadas de adquirirem seu sustento ou aqueles com sérias limitações físicas ou sensoriais.

Sem dúvida foi na Idade Média que a visão relacionada aos pobres, portadores de deficiência e impossibilitados de proverem seu próprio sustento, mudou de total descaso para uma visão assistencialista, mas somente no final desse período com o Renascimento comercial e urbano abriu-se novas expectativas para a ciência, surgindo "os primeiros direitos para aqueles postos à margem da sociedade" (MARANHÃO, 2005 p. 26).

IDADE MODERNA E IDADE CONTEMPORÂNEA

No Renascimento “cai” a visão assistencialista da Idade Média e surge a “postura profissionalizante integrativa das pessoas portadoras de deficiência [...], e a busca racional da sua integração se fez por várias leis que passaram a ser promulgadas” (GUGEL, 2008).

A ideia típica do humanismo renascentista de valorização do ser humano não impediu que a luta pela sobrevivência levasse muitos a mendigar ou até mesmo a marginalidade. A França, ainda que não fosse a única na Europa a sofrer com esse problema, foi a primeira a instituir a assistência social obrigatória em 1547, por Henrique II, com o intuito de amparar indivíduos com deficiência física através de coleta de taxas com as quais mantinham os hospitais atendendo doentes pobres, entre os quais figuravam aqueles com paralisia, amputações, deformações e cegueira.

Em 1531, devido a péssimas condições de vida dos enfermos, pobres e deficientes em geral, na Inglaterra o rei Henrique VII decidiu promulgar a primeira “Lei dos Pobres” visando melhorar a situação dos mesmos. Posteriormente, em 1723, a Inglaterra criou as workhouses destinadas a dar trabalho aos portadores de deficiência.

Sobre as workhouses, Cibelle Linero Goldfarb citado por (LARAIA, 2009, p.28) assevera que:

Em 1723, a chamada Lei dos Pobres, promulgada por Henrique VIII, na Inglaterra, que autorizava os velhos abandonados e as pessoas portadoras de deficiência a pedir esmolas, foi alterada, autorizando cada paróquia a instituir casas de trabalho ou oficinas (workhouse), nas quais deveriam participar os pobres e as pessoas portadoras de deficiência, sob pena de não recebimento de qualquer contribuição. Considerando a ausência de educação e/ou habilitação para o trabalho, a mencionada lei agravou, ainda mais, a situação das pessoas portadoras de deficiência.

Segundo (MARANHÃO, 2005) constatou-se, durante o século XVIII ainda que tenha havido atitudes discrepantes em relação às pessoas portadoras de deficiência, que a sociedade organizava-se com o intuito de oferecer cada vez mais serviços de melhor qualidade. “Os hospitais, abrigos e asilos, começaram a apresentar os primeiros indícios de valorização do ser humano, a despeito da aparência ou deficiência que apresentasse” (MARANHÃO, 2005, p. 27).

Foi neste período que começa a surgir o avanço no tratamento dos direitos dos seres humanos, isoladamente avaliados, evoluindo até os séculos XIX e XX.

A partir da Revolução Industrial, o homem assumiu a função de máquina, em um padrão de racionalização e de produtividade do trabalho, sob condições sub-humanas de trabalho, sendo obrigado a jornadas excessivas de trabalho, a atividades em locais insalubres somadas a uma alimentação inadequada que passaram a ocasionar acidentes mutiladores e doenças profissionais. A essa época, por constituírem mão de obra mais baratas, mulheres e crianças passaram a ser empregadas em maior escala.

Na Era Industrial, por ocasião de o homem assumir o papel de máquina em um padrão de racionalização e de produtividade do trabalho, “reinou o preconceito de que a pessoa com deficiência não se ajustava á engrenagem do sistema, assim entendido como uma máquina que não poderia ter uma peça defeituosa” (LARAIA, 2009).

A previsão de direitos e garantias fundamentais, só veio surgir com as Constituições escritas dos Estados Unidos (1787) e da França (1791), consagrando a igualdade como alicerce que fundamenta a dignidade do ser humano.

Segundo FONSECA apud MENDONÇA (2010, p. 27) dado da OIT – Organização Internacional do trabalho – revelam que:

[...] na idade moderna, a partir de 1789, vários inventos se forjaram com o intuito de propiciar meios de trabalho e de locomoção às pessoas com deficiência, tais como cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, cama moveis e outros. O sistema Braille, criado por Luis Braille, propiciou a perfeita integração das pessoas com deficiências visuais ao mundo da linguagem escrita. [...] Fundaram-se organismo de apoio às pessoas com deficiência, nos séculos XIX e XX, entre os quais o Relief of Ruptured and Crippled, atual Hospital de Manhattan, nos Estados Unidos e a Societu and Home for Cripples, na Dinamarca.

LOPES apud MENDONÇA (2010, p. 27) adverte que pessoa celebre em todos os campos conseguiram, contudo, superar o enraizado preconceito. O total despreparo da sociedade, e lograram destaque em diversas áreas tais como na literatura (Cervantes), poesia (Camões), na música (Beethoven) e nas artes (Aleijadinho).

CONCEITUAÇÃO UTILIZADA

Para entendermos a que grupo de pessoas se aplica a legislação, precisamos conceituá-las de acordo com o grau de sua deficiência.

De acordo com o Art. 70. O art. 4º do Decreto no 3.298, de 20 de dezembro de 1999, passa a vigorar com as seguintes alterações:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (db) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; .

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de

habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;

d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL: DIREITOS CONSTITUCIONAIS E PROTEÇÃO LEGISLATIVA

"A injustiça que se faz a um é uma ameaça que se faz a todos".
(Montesquieu).

Entende ser "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" (KALUME, 2006) "Toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência, presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e de suas liberdades fundamentais". (Alínea "a", do item 2. Do art. I).

Kalume (2006) assevera que para alcançar os fins preconizados na Convenção, "promove os comprometimentos dos Estados", no sentido de que sejam adotadas "medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista ou de qualquer outra natureza que sejam necessárias, para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência proporcionar a sua plena integração à sociedade" (Item 1º do art. III).

No Brasil, as ações afirmativas tiveram muita influência estrangeira. A luta antidiscriminatória se sacramenta historicamente pela mobilização dos grupos discriminados e pela progressiva incorporação institucional dos anseios de inclusão. O direito, inicialmente ignora, depois proíbe a discriminação e, com tal finalidade de operacionalizar medidas que surtam desvantagens históricas, passa discriminar positivamente.

(LUIZ EDUARDO AMARAL DE MENDONÇA. 2010 p. 99).

Seguindo a tendência mundial a recente Convenção de Direitos da Pessoa com Deficiência, já sancionada pelo Brasil em seu artigo 27, alínea h, originou dispositivos que contemplam as atua-

ções alusivas a esses indivíduos preocupando-se em garantir a busca do pleno emprego mediante políticas adaptadas, incentivos e outras iniciativas louváveis acerca do tema. (MENDONÇA, 2010)

Como exemplo de ações afirmativas encontradas em nossa Constituição, MENDONÇA (2010) cita o art.7º XX de 1988 que se fundamenta na busca da igualdade entre os trabalhadores.

A questão do acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência, no Brasil, se restringe praticamente ao sistema de cotas – o art. 93 da Lei n. 8.213/91; o art. 36 do Decreto n. 3.048/99 – e à atuação fiscalizadora do MPTBE e das Delegacias Regionais do Trabalho.

Entre as diversas leis instituídas para salvaguardar as questões concernentes à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, podem ser destacadas:

Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989.

“Está lei dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE)” (BAHIA, 2006) e estabelece a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, bem como disciplinar a situação do Ministério Público e definir crimes.

Assegurando às pessoas portadoras de deficiência o completo exercício dos direitos individuais e sociais, a justiça social, os valores de igualdade e o respeito à dignidade da pessoa humana, busca afastar os preconceitos e as discriminações, como podemos ver no seu artigo 2º:

Art. 2º. Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

III - na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência;

MENDONÇA (2010) “destaca que foi a Lei n. 7.853/89 que trouxe figuras típicas do delito, quando no seu art. 8º destacou:”

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

I - recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II - obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III - negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

MARANHÃO apud MENDONÇA (2010) supõe que exista um número razoável de ações criminais no intento de se punir os infratores. Todavia, a realidade nos apresenta um quadro diferente, pois não temos qualquer notícia da aplicação da penalidade para o crime previsto no art. 8º da Lei acima citada.

Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Primeira Lei Ordinária a incluir em seu texto o sistema de reserva de vagas as pessoas com deficiência física no setor público Federal. (MARANHÃO, 2010)

De fato, o artigo 5º, § 2º, dispõe:

§ 2o Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Segundo MARANHÃO (2010) embora o percentual de reserva ser de até 20%, a maior parte dos concursos públicos, principalmente federais, reserva o percentual máximo de vagas às pessoas com deficiência.

Lei 8.213, de 24 de julho de 1991.

“Dispõe sobre os Planos de Previdência Social. E dá outras providências”. (BAHIA, 2006)

Conhecida como a “Lei de Cotas”, obriga as empresas que tenham acima de cem empregados contratem pessoas portadoras de deficiência, segundo os seguintes percentuais:

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%.

Essa proporciona as pessoas com deficiência uma maior socialização, obtenção de conhecimentos. Aspectos de cidadania, elevando-lhes a autoestima e tornando-os mais independente, reduzindo despesas previdenciárias e assistenciais.

Segundo Melissa Bahia (2006, p. 37) ainda que,

seja importante para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, a Lei de Cotas está muito longe de assegurar o pleno emprego. É inegável que a força da lei gera vagas que hoje estão preenchidas por pessoas com deficiência na indústria, no comércio, nos serviços e nas repartições públicas. Porém, este número é ainda muito pequeno diante do contingente de pessoas com deficiência desempregadas no País. (BAHIA, 2006, p. 37)

Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999.

Regula a Lei n. 7.851/89 e demorou aproximadamente dez anos para se compilada comprovando o descaso para com os trabalhadores com deficiência no país.

Faremos menção apenas á deficiência auditiva, para não fugir ao tema de nosso artigo:

Deficiência auditiva

Perda parcial ou total das probabilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na configuração seguinte; de 23 a 40 decibéis (db) – surdez leve; de 41 a 55 decibéis (db) - surdez moderada; de 56 a 70 (db) – surdez acentuada; de 71 a 90 decibéis (db) – surdez severa; acima de 90 decibéis (db) – surdez profunda; e anacusia.(MARANHÃO, 2010)

Recebeu nova redação com o Decreto n. 5.296, de 1004:

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (db) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.

LEIS DE COTA

Para poder cumprir a obrigatoriedade de admitir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionário de acordo com o percentual de cotas, muitas empresas passaram a admitir pessoas com deficiência sem nenhum planejamento, gerando insatisfação entre os deficientes contratados; como esclarece CARVALHO-FREITAS.

As pesquisas realizadas com pessoas com deficiência, com formação superior completa ou incompleta, sobre a satisfação com fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, tem demonstrado um alto índice de satisfação dessas pessoas com os fatores analisados (...). No entanto, é importante ressaltar as manifestações de insatisfação em relação às oportunidades de crescimento profissionais nas duas pesquisas, o que indica que as pessoas com deficiência percebem diferença no tratamento destinado a elas nesse processo. Essas pesquisas indicam que a necessidade de refletir sobre a questão do trabalho das pessoas com deficiência, principalmente de trajetória profissional oferecida ou interdita; e nessa direção é preciso haver tanto adequações das condições e práticas de trabalho que deem a elas condições de igualdade, quanto um trabalho efetivo com os gerentes e colegas de trabalho visando construir pautas de conduta mais próximas da concepção de deficiência baseada em pressupostos da inclusão. (CARVALHO-FREITAS e MARQUES, Orgs, 2009, p. 276).

Para admitir pessoas com deficiência, as empresas necessitam adaptar o mobiliário e equipamentos para torná-los acessíveis e, treiná-las para a execução das funções que irão exercer, devido ao baixo índice de escolaridade e do reduzido número de atendimentos nos programas de habilitação e reabilitação. E implementar políticas de extinção de barreiras atitudinais e de conscientização dos demais funcionários sobre a diversidade humana. (LARAIA, 2009)

Kalume adverte que:

A lei não pode dispor o impossível. Só pode exigir o que for factível: se ainda não existem deficientes preparados (habilitados ou reabilitados), respectivamente, para ser admitido ou para ser readaptados e, com proficiência, poderem ocupar um cargo, não há que se falar, por enquanto e até que tenham concluído curso profissionalizante e, desta forma, disponibilizados para o mercado de trabalho em ser a empresa "obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos" com deficientes... A obrigação de admitir deficientes é contrapartida da obrigação de prepará-los, de habilitá-los. Sem o cumprimento desta, torna-se impossível aquela. (KALUME, 2005, p. 94)

No passado, segundo afirma (SASSAKI, 1997) por falta de preparo tanto das empresas como dos surdos, estes tinham ampla dificuldade para introduzir-se no mercado de trabalho. Atualmente, os antigos discursos que focavam unicamente aspectos patológicos têm sido substituídos por uma visão mais ampla em relação ao deficiente auditivo considerando-o em todas as suas dimensões, o que inclui o âmbito social em que o trabalho se insere, assevera (KLEIN, 1998).

O propósito primordial das escolas de surdos era formar sujeitos que se adequasse melhor às exigências do mercado de trabalho, cuja formação não se resumia a obtenção de saberes considerado útil e essencial ao exercício de uma profissão.

Carlos Skliar revela que:

(...) há uma quase unanimidade entre educadores de surdos em reconhecerem certas atividades como áreas naturais para os surdos, como, por exemplo, a informática, o desenho, a marcenaria, pois consideram essas atividades que exigem atenção, concentração – atributos divulgados como próprios das pessoas surdas. (SKLIAR; Carlos. 2012 p. 83)

As práticas das escolas e dos movimentos surdos, no intuito de encaminhamento ao trabalho reúnem esforços para reivindicar ações por Leis que garantem o ingresso ao trabalho, o qual tem se constituído uma maneira de os surdos suplantarem sua deficiência e conquistarem sua autonomia uma vez que é um meio de sua integração à sociedade por ser "uma fonte de honra, dignidade e possibilidade de exercício da cidadania". (FREEMAN; CARBIM; BOESE, 1999).

tiva nº5 de 30/08/91 do Ministério do trabalho e da Previdência, que instituiu o programa de treinamento profissional junto às empresas, são conquistas desses movimentos.

SURDOS SE TORNAM ESCRAVOS

Segundo a revista REAÇÃO (Edição nº 95), reclamações e denúncias sempre surgem em muitos lugares onde os Surdos foram inseridos no mercado de trabalho. Tais reclamações sempre são ouvidas em encontros e reuniões da comunidade surda com seu Líderes Surdos, mas infelizmente por não ter atendimento em LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) ou pessoas habilitadas em LIBRAS para receber a reclamação e denúncia sobre discriminação nos serviços e/ou escravidão, os Surdos não conseguem denunciar para o Ministério Público.

Na revista REAÇÃO (Edição nº 95) em sua matéria "Inserção no Mercado de Trabalho" diz:

Sabemos que existem muitas Leis, Decretos, Portarias e norma da ABNT que exigem, não só acessibilidade para Surdos em diversos lugares, mas também funcionários capacitados em LIBRAS para receber a denuncia e reclamação principalmente Ministério Público, Ministério do Trabalho e órgãos públicos de fiscalização.

As empresas de terceirização também não têm acessibilidade para Surdos, nem têm consciência para contratar intérpretes de LIBRAS, profissionais e/ou funcionários capacitados para atender os Surdos para preenchimento de vagas no mercado de trabalho. Não têm a preocupação com a acessibilidade para os Surdos em atendimento especial em LIBRAS, preocupam-se apenas com o dinheiro que vão gastar.

Muitas vezes os Surdos são contratados por empresas terceirizadas, que não têm intérprete de LIBRAS e acabam não recebendo informações precisas. Em seguida, são encaminhados para empresas, que só os contratam por causa da Lei de Cotas, e por falta de acessibilidade, muitas vezes, são demitidos sem sequer saberem o motivo.

(Neivaldo Augusto Zovico, Anuário 2013 / 2014, p.119-120).

Pelo que se tem conhecimento, o Brasil tem inúmeras Leis, decretos, portarias e outras tantas recomendações... Porém não se cumprem, porque o Ministério Público, o Ministério do Trabalho, Sindicato de todos os níveis profissionais e autoridades governamentais não demonstram respeitar a Acessibilidade para Surdos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Acreditamos que este trabalho possa ter contribuído um pouco para esclarecer a situação do deficiente auditivo frente à lei de reserva de mercado de trabalho.

As leis brasileiras que amparam a inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho são boas, porém precisam ser cumpridas na sua integralidade pelo segmento empresarial.

Vários são os tipos de discriminação sofridos pelos deficientes auditivos em seu ambiente de trabalho e, além disso, ainda paira a discriminação pelo segmento empresarial, em que almeja empregar apenas pessoa com deficiência física, deixando de expandir outros postos de trabalho para o deficiente visual e auditivo. Com a concorrência da multinacionalização querem selecionar somente algumas deficiências. Infelizmente, o setor empresarial não se preocupou com a realidade de sua

outras deficiências também devam ser incluídas, considerando, que quando a lei regulamentou a norma, o fez no sentido amplo o termo deficiência.

O fato da sociedade não ter informação sobre denúncia e reclamação por parte dos trabalhadores surdos no que tange ao cumprimento da lei de cotas pelas empresas, se deve a falta de profissional intérprete especializado em Linguagem Brasileira de Sinais (Libras), nos órgãos públicos que faça a ponte de ligação entre surdos e ouvintes. Sugerimos aos mais interessados no assunto, baseado nas limitações deste artigo, que explorem outras fontes de pesquisa, haja vista, que o objeto de estudo é infinito.

REFERÊNCIAS

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: Ainda um Desafio Para o Governo e Para a Sociedade: Habilitação, Reabilitação Profissional e Reserva de Mercado.** São Paulo: LTr, 2005.

MARANHÃO, Rosanne de Oliveira. **O Portador de Deficiência e o Direito do Trabalhador.** São Paulo: LTr, 2005.

BAHIA, Melissa Santos. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações: Contratando Pessoas com Deficiência.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MENDONÇA, Luiz Eduardo de. **Leis de Cota: Pessoas com Deficiência: a Visão Empresarial.** São Paulo: LTr, 2010.

INTERNET

ARRIENS, Marco Antônio. **A história dos surdos através dos tempos.** Disponível em: sobreacessibilidade.wordpress.com/2011/02/12/oficina-basica-se-libras-com-marco-riens/. Acesso em: 04 jun. 2022.

Cronologia e História da Surdez e da Língua Gestual no Mundo. Porsinal. Disponível em: <http://www.porsinal.pt/index.php?ps=historia>. Acesso em: 09 jun. 2022.

BORGES, L.; BELLO, R.; LEITE, S. (2002). O deficiente auditivo e o mercado de trabalho. (online) Disponível em: <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/cmbio/article/view/4112/3118>. Acesso em: 30 jun. 2022.

GUGEL, Maria Aparecida et. al. O trabalho do portador de deficiência. Disponível em: <http://www.pgmp.pt.gov.br/publicacoes/pub57.html>. Acesso em: 1 jul. 2022. <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/met10.htm>. Acesso em: 11 jul. 2022.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho. Dissertação de Mestrado. São Paulo, 2009. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp121701.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2022.

Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços. Linguísticos. - São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf. Acesso em: 6 jul. 2022.

Revista REAÇÃO: Edição n° 95. Disponível em: <http://www.revistareacao.com.br/website/Edicoes.php?e=95&c=9514&d=0> Acesso em: 07 jul. 2022.

Viana, Alvanei dos Santos. A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas. Dissertação de Mestrado. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: www2.unigranrio.br/.pós./dissertacao-alvanei-dos-santos-viana.pdf. Acesso em: 10 jul. 2022.

Tcc, Monografias, Artigos e demais trabalhos acadêmicos científicos. Plágio em Trabalho Acadêmico. Disponível em: <http://www.tccmonografiaseartigos.com.br/plagio-o-que-e-como-evitar>. Acesso em: 12 jul. 2022.