

IV SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

V SIDETEG

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERANÇA



11 A 14 DE NOVEMBRO DE 2024

PROMOTORES:



PARCEIROS:



APOIO:



Ao observar o Quadro 2, percebe-se que há diferentes níveis de perda de audição, de modo que cada surdo tem diferentes graus auditivos e, conseqüentemente, distintas formas de compreensão das palavras faladas.

Para assegurar a reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, são estabelecidas determinadas porcentagens com base no número total de funcionários. Por exemplo, para empresas com 100 a 200 funcionários, é necessário reservar 2% das vagas para pessoas com deficiência. Para aquelas com 200 a 500 funcionários, a reserva é de 3%; de 500 a 1000 funcionários, é de 4%; e para empresas com mais de 1000 funcionários, a reserva obrigatória é de 5% das vagas para pessoas com deficiência. O não cumprimento dessas regras sujeita as empresas a infrações administrativas, conforme estabelecido pela Lei nº 13.145/2015 (Silva; Leitão; Dias, 2016). A seguir, a Tabela 1 expõe essa regulamentação.

TABELA 1 – Cota obrigatória para as pessoas com deficiências nas empresas

Números de empregados	Cotas (%)
100 200 funcionários	2%
200 a 500	3%
500 a 1000	4%
Mais de 1000	5%

Fonte: Silva, Leitão e Dias (2016).

Na lei, está previsto que todas as pessoas com deficiência que tenham condições de ingressar no mercado de trabalho devem ser tratadas como qualquer outro indivíduo. Embora possam ter algumas limitações que não lhes permitam realizar todas as tarefas como a sociedade espera, é possível adaptar a rotina de trabalho para acomodar suas necessidades. Por isso, as empresas são obrigadas a reservar entre 2% e 5% dos cargos para beneficiar essas pessoas, proporcionando-lhes oportunidades de emprego, conforme Loxe *et al.* (2019, p. 3) apontam:

Com objetivo de oferecer tratamento igualitário a todos, foi criada a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991 conhecida como Lei de Cotas, que tem a finalidade de disponibilizar o acesso ao mercado de trabalho às Pessoas com Deficiência, e é considerada pelas Pessoas com Deficiência como grande conquista documental, porém Pastore (2000, p. 183) se mostra contrário a este ponto ao afirmar que: “A simples oposição de uma obrigatoriedade não garante que ela seja cumprida, e muito menos que as empresas venham oferecer, de bom grado, condições condignas de trabalho para os Portadores de Deficiência

É evidente a disparidade de oportunidades de emprego entre a comunidade ouvinte e a comunidade surda. Exemplo disso é que, em muitos casos, durante entrevistas de emprego nas quais há uma proporção igual de candidatos surdos e ouvintes, acaba-se selecionando predominantemente os candidatos ouvintes para as vagas disponíveis. Isso resulta em menos oportunidades para os surdos, que muitas vezes são considerados menos qualificados ou são prejudicados devido à falta de reconhecimento de suas habilidades e competências. Essa desigualdade de oportunidades impacta diretamente na qualidade de vida e na renda da comunidade surda, que frequentemente enfrenta salários mais baixos e menos valorização em comparação com a comunidade ouvinte, mesmo quando possuem as mesmas habilidades e qualificações (Carneiro; Soares, 2017).

IV SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS
DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

V SIDETEG

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE
IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE
DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA



11 A 14 DE NOVEMBRO DE 2024

PROMOTORES:



PARCEIROS:



APOIO:



As pessoas com deficiência enfrentam lutas diárias contra o preconceito presente na sociedade. Nesse contexto, é essencial continuar lutando para garantir que sejam empregadas em qualquer empresa, mesmo que estas não estejam totalmente preparadas para recebê-las. A lei de cotas assegura um percentual de vagas para pessoas com deficiência, mas muitas vezes é necessário enfrentar dificuldades para competir e reivindicar tais direitos (Pereira, 2014). Essa realidade é especialmente verdadeira para as PCDs, que frequentemente precisam lutar para conseguir uma vaga de emprego, mesmo com a existência da lei de cotas que garantem seu direito ao trabalho. Muitas vezes, a aprovação legal não é suficiente, o que faz necessária a persistência e o enfrentamento dos desafios para conquistar uma posição no mercado de trabalho. Isso é particularmente evidente para os surdos, que, como já referido, podem ter habilidades semelhantes às de outras pessoas, mas que se comunicam de maneira diferente devido à sua língua.

Em nossa sociedade vemos como é difícil a inserção no mercado de trabalho quando não há uma qualificação, ainda maior é essa dificuldade quando falamos de uma pessoa com alguma deficiência, onde para que um deficiente consiga uma vaga no mercado de trabalho tenha que se recorrer às Leis de cotas e quando se é inserido não é visto como uma pessoa com suas qualidades e apenas sua deficiência, temos que observar que o surdo é uma pessoa que tem todas as possibilidades de aprender qualquer função, basta haver uma qualificação, um treinamento adequado para que atue com satisfação (Pereira, 2014, p. 27).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio deste artigo, foi possível observar a tamanha importância que o Desenvolvimento Regional tem, principalmente quando se aborda esse tema e o direciona à comunidade surda, que, como todas as pessoas, possui direito à liberdade e igualdade. No mercado de trabalho, o que os difere dos ouvintes é o uso da Língua Brasileira de Sinais. E ainda que existam diferentes graus de perda auditiva, todos têm a mesma capacidade de contribuir para o mercado de trabalho.

É necessário que, apesar de uma política pública garantir de 2% a 5% das vagas de emprego para pessoas com deficiência, muitas vezes elas são contratadas para funções básicas e recebem salário mínimo, mesmo tendo qualificação e formação superior. Isso ocorre porque algumas empresas não cumprem a legislação apenas para evitar multas, ignorando candidatos com formação acadêmica superior e preferindo contratar para funções menos qualificadas. Mesmo enfrentando essas barreiras, a comunidade surda utiliza o mesmo espaço que outras pessoas na sociedade. No entanto, ainda enfrenta preconceitos e dificuldades de acesso ao mercado de trabalho e lazer. Desse modo, é essencial que sejam respeitados como seres humanos, mesmo que tenham uma língua diferente para se comunicarem.

Conclui-se, portanto, que é fundamental destacar a importância da inclusão e da política pública para garantir os direitos dos surdos. Apesar de muitas pessoas na sociedade não estarem preparadas para receber pessoas com deficiência, é possível promover a inclusão por meio do conhecimento da cultura surda, da identidade e da comunicação. Diante do exposto, o tema deste trabalho – desenvolvimento regional – enfatizou a importância da liberdade de comunicação e acesso à sociedade, garantindo direitos iguais para todos, conforme estabelecido pela legislação e pelas políticas públicas.

IV SLAEDR

SIMPÓSIO LATINO-AMERICANO DE ESTUDOS
DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

V SIDETEG

SEMINÁRIO INTERNACIONAL DA REDE
IBERO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE
DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E GOVERNANÇA



11 A 14 DE NOVEMBRO DE 2024

PROMOTORES:



PARCEIROS:



APOIO:



SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?. **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016.

VIANA, Alvanei dos Santos. A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. 2010.