

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ- CEARÁ

Suzana Leite de Araújo ¹
Maria de Nazaré Moraes Soares ²

RESUMO

A política de inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho está baseada na Lei de Cotas, promulgada no início da década de 1990. Objetivou-se avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no município de Maracanaú–Ceará, Brasil, com foco na trajetória da política. Foi realizado um levantamento junto ao SINE-IDT de dados sobre pessoas com surdez no mercado de trabalho. Foram realizadas entrevistas com questionários semiestruturados com um coordenador do IDT-SINE-CE e com quatro trabalhadores com surdez, com o auxílio de uma intérprete de LIBRAS. Foi utilizada uma abordagem qualitativa descritiva e a análise de discurso. Os dados atuais (fevereiro de 2024) mostram que existem cerca de 2.247 PcD empregadas nas empresas privadas de Maracanaú, sendo que a comunidade surda representa 15,9% desse valor (357 empregados). Os números, entretanto, são bem inferiores aos que poderiam ser se a Lei de Cotas fosse cumprida em sua totalidade. De modo geral, as pessoas com surdez entrevistadas disseram conhecer de forma superficial a Lei de Cotas, embora reconheçam a importância dessa política pública. Eles acreditam que é preciso que a Lei de Cotas seja mais divulgada, e que deveria ser aumentado o percentual de vagas e mais oportunidades para as pessoas com surdez e outros tipos de deficiência. A falta de conhecimento de LIBRAS nas empresas é o fator que dificulta a comunicação e prejudica o desempenho dos trabalhadores com surdez. Destaca-se também a ausência total ou parcial de comunicação visual e alarmes sonoros, bem como a falta de apoio das empresas privadas para a formação continuada das pessoas com surdez. Em geral, a análise dos discursos permitiu identificar diferentes formas de pensar e de agir dos trabalhadores com surdez, no tocante à legislação e à realidade do mundo do trabalho à sua volta.

Palavras-chave: Inclusão, Surdez, Mundo do trabalho, Políticas públicas de inclusão, Distrito Industrial de Maracanaú.

INTRODUÇÃO

As políticas públicas estão diretamente associadas às questões políticas e governamentais que mediam a relação entre Estado e sociedade. Elas se traduzem em políticas econômicas, políticas externas, políticas administrativas e tantas outras com referência nas ações do Estado. Obviamente, as políticas públicas que mais se aproximam da vida cotidiana são as políticas sociais – comumente organizadas em políticas públicas setoriais nas áreas de saúde, educação, saneamento básico, transporte, segurança,

¹ Mestre em Avaliação de Políticas Públicas pela Universidade Federal do Ceará, Fortaleza-CE, suzana.leite.araujo@gmail.com;

² Professora orientadora: Dra., Universidade Federal do Ceará, Fortaleza-CE, nazare.soares@ufc.br;

assistência social, habitação de interesse social, segurança alimentar, dentre outras (Bacelar, 2003; Jacomeli, 2011).

As políticas públicas no campo da inclusão se referem a todos os aspectos de criação e gestão de normas voltadas à garantia dos direitos das pessoas com deficiência. As ações afirmativas para esses grupos de pessoas, historicamente marginalizados, estão calcadas no critério de proteção da dignidade e da igualdade dos direitos dos cidadãos (Melo, 2020). Nesse sentido, abrangem as instâncias legislativa, executiva e judiciária de um determinado país ou território, isto é, o conjunto de leis, diretrizes e decisões judiciais nacionais que buscam concretizar o referido direito. Esse exercício deve ser destacado como ações democráticas, entre a sociedade e órgãos governamentais, buscando-se o bem-estar das pessoas com deficiência e respeitando-as como cidadãs dentro da sua especificidade. Sobrepujar as dificuldades das pessoas com deficiência, e particularmente a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, depende de ações conjuntas por parte da sociedade civil, da Administração Pública e do Poder Judiciário, de modo a garantir igualdade de oportunidades e o direito de cidadania (Costa, 2019; Fraga; Sousa, 2009; Pagliuca *et al.*, 2015).

A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Continua (PNAD Continua), realizada em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), revelou uma população de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência em pelo menos uma de suas funções. O número correspondia a 8,9% da população nessa faixa etária. Do total de pessoas com deficiência, 10,7 milhões eram mulheres e 7,9 milhões, homens. No caso da deficiência auditiva, 2,5 milhões de brasileiros com dois anos ou mais de idade declararam ter muita dificuldade ou não ouvir de modo algum, o que constitui 1,2% da população brasileira no período, atingindo igualmente homens e mulheres. Dados do IBGE (2021) mostram que cerca de 22,4% dos brasileiros conhecem a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Tais dados revelam a relevância do problema da comunicação das pessoas com surdez, o qual se intensifica nos espaços sociais, onde predominam pessoas não surdas e que não conhecem a LIBRAS.

Para garantir a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi criada a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991), a qual foi regulamentada pelo Decreto n. 3.298/1999. Essa legislação federal obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas que possuam deficiência. Entretanto, após mais de 20 anos os ganhos reais ainda eram pequenos (Oliveira; Cavali; Guidugli, 2017). No mercado de trabalho atual (IBGE, 2023), o nível de ocupação é de 26,6% entre as

peças com deficiência, contra 60,7% entre a população brasileira total. Ainda segundo o IBGE, a região Nordeste, apesar de ser a região com o maior percentual de pessoas com deficiência, tem a menor taxa de ocupação, de 23,7%.

Na última década foi promulgada a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), com vistas a garantir a igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência com o objetivo de promover a cidadania e sociabilidade. Assim, indivíduos com alguma deficiência, como pessoas com surdez, devem se tornar cada vez mais comuns no mercado de trabalho. Porém, muitos estudos demonstram as dificuldades das pessoas com deficiência de se colocarem e de competirem com grau de igualdade no mercado de trabalho (Melo, 2020). De fato, muitas empresas só admitem pessoas com surdez em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação, sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores (Jorge; Saliba, 2021).

Para as pessoas com surdez existem diversos desafios relacionadas à comunicação, visto que a LIBRAS não é uma língua universal. Além disso, falta acessibilidade digital e são raras as iniciativas no sentido de acolher devidamente os funcionários com deficiência auditiva, os quais dificilmente ocupam cargos de destaque (Carneiro; Soares, 2017). Nesse sentido, formas de ensino da LIBRAS, fundamentadas em situações do cotidiano da empresa e com enfoque nas relações entre pessoas com surdez e ouvintes no ambiente de trabalho, devem ser desenvolvidas, inclusive para dar maior segurança no trabalho às pessoas com deficiência auditiva (Baalbaki *et al.*, 2020). Observa-se, ainda, a importância da pesquisa das Ciências Sociais aplicadas em detectar problemas e propor melhorias nas políticas públicas, ressaltando-se aqui aquelas voltadas à inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho (Rodrigues, 2008).

De acordo com Macedo (2022), é necessário garantir o direito e a permanência no trabalho da pessoa com deficiência auditiva. Entretanto, as dificuldades vivenciadas particularmente pelas pessoas com deficiência auditiva estão presentes desde a infância, as quais impactam o desenvolvimento cognitivo e, conseqüentemente, a formação profissional dos adultos. Além disso, as pessoas com surdez são vítimas de preconceitos e têm dificuldades de permanecer dentro das empresas. Estudos de caso confirmam essas dificuldades para as pessoas com surdez, tanto para se colocarem no mercado de trabalho como para progredir ou permanecer nas empresas (Borges *et al.*, 2020; Reis, 2006; Santos; Vieira; Faria, 2013). Apesar de termos avançado em relação às leis que garantem a acessibilidade das pessoas com deficiência ao sistema educacional, há ainda uma

distância entre a teoria e a prática, a qual prejudica a formação profissional e o acesso ao mercado de trabalho.

Considerando o exposto, o objetivo geral da pesquisa foi avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (Ceará). A perspectiva de avaliação baseia-se na proposta da avaliação em profundidade, de natureza etnográfica, de Rodrigues (2008), na dimensão da trajetória institucional da política pública.

METODOLOGIA

O contexto da pesquisa se dá no município de Maracanaú, no estado do Ceará, da Região Nordeste do país, localizado na Região Metropolitana de Fortaleza, distante 24 km da capital. De acordo com Censo 2022, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), Maracanaú possui uma população de 234.392, com densidade demográfica de 2.231 habitantes por quilômetro quadrado. O Produto Interno Bruto (PIB) do município é de aproximadamente 9,9 bilhões de reais, sendo que 53,2% do valor adicionado advém dos serviços, na sequência aparecem as participações da indústria (33,4%), administração pública (13,1%) e a agropecuária (0,3%). Maracanaú é considerado o maior centro industrial do Estado com 10 mil empresas sendo 2 mil delas indústrias. Em 2022 o município ficou em segundo lugar na classificação em termos de exportações, entre as cidades do Ceará.

A coleta de dados constitui uma pesquisa documental e na elaboração de um questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, conforme Gil (2008), com a finalidade de obter informações a respeito da inserção das pessoas com surdez no mercado de trabalho de Município de Maracanaú. Esse questionário contém questões que permitem também avaliar a visão das pessoas surdas e de um gestor. O questionário foi definido por Gil (2008) como uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento etc. No presente estudo o questionário incluiu aspectos relacionados às dimensões da análise em profundidade, com foco na trajetória da política pública.

A segunda etapa consistiu na realização de entrevistas para ter a percepção da atuação das pessoas com deficiências auditivas. De acordo com Gil (2008), entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta ao investigado e lhe formula perguntas,

com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. Foram consultadas pessoas com diferentes graus de deficiência auditiva (moderada e profunda), buscando-se identificar diferenças na percepção desses grupos. As entrevistas das pessoas com surdez foram realizadas com o auxílio de uma intérprete de LIBRAS. Os nomes reais dos entrevistados, colaboradores desta pesquisa, foram substituídos por nomes fictícios, visando garantir a ética e confidencialidade da pesquisa.

Os dados foram tabulados e adequadamente examinados para obtenção de um relatório preciso do problema pesquisado. Foi utilizada uma abordagem qualitativa e descritiva visando a interpretação de fenômenos e atribuição de significados. A análise destes dados ocorreu a partir da análise de discurso (Orlandi, 2009). Foram identificadas as entidades e instituições com responsabilidades na efetivação da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram incluídas instituições locais, bem como estaduais e federais com atuação no município de Maracanaú. Para essa etapa foram realizadas visitas e realizada entrevista com um gestor do IDT-SINE-CE, mediante questionário previamente elaborado para essa finalidade.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A dimensão analítica da trajetória institucional busca dar a perceber o grau de coerência/dispersão da política ao longo do seu trânsito pelas vias institucionais (Rodrigues, 2008). Para Bacelar (2003), as políticas públicas devem ser articuladas por conselhos com ampla participação da sociedade civil (Bacelar, 2003), em parceria com o setor público. Nessa mesma linha de pensamento, Costa (2019), Fraga e Sousa (2009) e Pagliuca *et al.* (2015) defendem que a inclusão das pessoas com deficiência depende de ações conjuntas por parte da sociedade civil, da Administração Pública e do Poder Judiciário, de modo a garantir igualdade de oportunidades e o direito de cidadania.

No município de Maracanaú, a política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve diferentes entidades, sendo que as iniciativas partem principalmente dos setores públicos federal, estadual e municipal. 1. O Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CMDPD foi criado pela Lei Municipal n. 1.047, de 1 de novembro de 2005, e é composto por representantes do governo municipal, representantes de entidades representativas das pessoas com deficiência e por usuários (pessoas com diferentes tipos de deficiência); 2. O Sine Municipal de Maracanaú é um órgão da Secretaria de Trabalho, Emprego e Empreendedorismo (SETEE), mediante convênio com o Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE), no sentido de otimizar as atividades voltadas para a empregabilidade. 3. O Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) atua no Estado do Ceará desde 1998 e tem uma unidade no município de Maracanaú; e 4. Gerência Regional do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, com sede no município de Maracanaú, inaugurada em 2016.

Gestores e técnicos das instituições acima citadas têm trabalhado em conjunto no sentido de alinhar as estratégias e ações que visam ampliar as oportunidades de Qualificação, Empreendedorismo e Inserção dos maracanauenses no mercado de trabalho, incluindo os trabalhadores com deficiência. De acordo com Coordenador Estadual de Intermediação de Profissionais do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT/SINE/CE, o IDT busca atender as demandas dos trabalhadores e empresas, buscando atender as demandas de mercado, facilitar o acesso dos trabalhadores em localizar vagas que estejam dentro do perfil profissional e orientar sobre o mercado de trabalho. Ele acrescenta que existe interação e integração das diversas instituições para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú.

Apesar das observações citadas acima, mencionando ações das diversas instituições que buscam inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú, as pessoas surdas entrevistadas em nosso estudo desconhecem as atividades de interação da empresa com instituições públicas ou com entidades da sociedade civil para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú. É importante salientar que dois dos entrevistados fizeram menção ao trabalho do SINE, possivelmente se referindo ao trabalho do SINE Municipal e do IDT/SINE-CE.

“Já me disponibilizei junto a instituição onde trabalho para contatar com as empresas do Distrito Industrial de Maracanaú e para oferecer alguns serviços que favorecessem aos trabalhadores com surdez e ouvintes, mas não obtive apoio...Nas entrevistas dos surdos com a empresa contratante se faz necessário entrevista com a participação de um intérprete de LIBRAS para que tenha acesso as informações...Não há instruções precisas e nenhum interesse por parte gerencial para que a pessoa com surdez tenha o direito às informações...Os empresários só cumprem a Lei de Cotas (cumprem) por ser uma obrigação e pelos benefícios com reduções de impostos, infelizmente não é por sensibilização da causa da pessoa com deficiência, só visam lucros” (José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

O entrevistado em sua fala traz argumentos relevantes sobre a imposição das empresas quanto ao método aplicado sobre inclusão, fato marcante em sua trajetória

profissional, por ter vivenciado momentos de exclusão em todo o período que trabalhou nas empresas privadas. Sabendo que a legislação garante que a Lei de Inclusão seja legitimada e cumprida. Diante dos fatos ocorridos e pensando em contribuir com a inclusão no mercado de trabalho, foi elaborado um projeto e enviado às empresas para voluntariamente oferecer alguns serviços de conscientização que favorecesse as pessoas surdas e ouvintes no intuito de homogeneizar as condições trabalhistas dentro de um formato igualitário, no entanto não obteve respostas. Em sua explanação refere-se a sua experiência vivenciada no passado nas empresas privadas. Diante desse contexto, compreende-se um discurso polêmico no sentido da reversibilidade, isto é, em proporcionar uma possível condição de melhoria ao sujeito, no entanto, entende como discurso lúdico pela abertura em prestar um serviço voluntário dentro de uma perspectiva inclusiva.

“Tenho pessoas próximas a mim que trabalham em empresas do Distrito Industrial de Maracanaú, e que tais pessoas ficaram sabendo das oportunidades de emprego por intermédio dos familiares via SINE e informações nas redes sociais” (Maria, trabalhadora com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2).

Diante da narrativa da entrevista, entende-se que a família é a principal mediadora na escolha do seu papel na sociedade, e essa interlocução se faz no sentido que desde cedo os incentivos são pertinentes para que as suas necessidades básicas não se restrinjam somente no leito familiar. Nesse sentido, a necessidade de inserir ao mercado de trabalho se constrói através de uma dinâmica necessária para o seu crescimento social e cultural. Em suas declarações a inserção no mercado de trabalho partiu do interesse familiar por intermédio de outras pessoas, sendo assim em busca de informações mais precisas se deslocaram SINE municipal, o qual repassou todas as informações devidas para o ingresso ao mercado de trabalh. Nesse sentido, parte-se do interesse em conhecer um pouco mais a Lei de Cotas e o que esta lei poderia lhe proporcionar, e mesmo a empresa não cumprindo o que de fato a lei exige, sentem-se gratos por fazer parte como sujeito colaborativo na sociedade. Percebe-se que a entrevistada apresenta um discurso lúdico, visto que não há o sentido de ruptura, mas de expressar o sentimento familiar diante do que foi perguntado.

“Eu desconheço totalmente as atividades de interação das empresas com outros setores da sociedade visando à inserção da pessoa surda no mercado de trabalho” (João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Quando perguntado sobre a interação das empresas com outras instituições, o entrevistado desconhece totalmente, ou talvez não tenha tido a oportunidade de ser contemplados com tais informações. Desse modo constata-se que seu discurso apresenta total liberdade de pensamento, onde a ludicidade prepondera em seu discurso, havendo uma ruptura no discurso nos parâmetros interpretativos.

“Nunca pediram minha opinião e nunca recebi informações sobre atividades de interação da empresa, e desconheço qualquer relação sobre parceria com qualquer instituição pública ou atividades de interação das empresas com outros setores da sociedade...O aparecimento de vagas para pessoas com deficiência se deve ao trabalho do IDT-SINE” (Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Percebe-se com o relato que as compatibilidades das respostas dos entrevistados são bem similares, levando em considerações que o ponto de vista dessas pessoas que mesmo ciente de tais desvalorizações trabalhistas sentem-se bem em fazer parte do quadro de funcionários e que a acessibilidade às informações se deu por intermédio do IDT-SINE. Observa-se que a existência da fala na interlocução e que predomina parte do discurso D1, onde exprimem a liberdade de expressão, ao mesmo tempo polemizam com o discurso D2, quando a reversibilidade é condicionada (Orlandi, 2009).

De modo geral, as falas dos entrevistados demonstram uma total falta de interação entre as empresas de Maracanaú com outros setores da sociedade visando a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, e de acordo com Jorge e Saliba (2021) muitas empresas só admitem surdos em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação (Lei de Cotas para contratação de Deficientes nº 8.213 de 25 de julho de 1991), sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores. Os autores verificaram que é uma realidade a obstaculização do ingresso e da permanência dos surdos no mercado de trabalho, numa afronta aos ditames da Consolidação das Leis do Trabalho.

Estudo realizado por Ponpeo (2021), mostrou que as empresas possuem uma grande resistência em contratar pessoas com surdez, e que quando contratam visam suprir a cota de pessoas com deficiência estipulada por lei, além de procurarem um perfil de surdos oralizados ou com perda auditiva leve/moderada, que não comprometeria a comunicação e não obrigaria a contratação de profissionais intérpretes de Libras. De acordo com a autora, essas ações mostram o grande preconceito ainda existente na sociedade e nas corporações que desconhecem a surdez e tratam as pessoas com surdez sinalizadas como um empecilho para o trabalho devido a barreira linguística. Barreira esta que seria solucionada com a presença de intérpretes de Libras, onde este mediará entre

as línguas e auxiliaria os funcionários surdos em todos os seus processos de trabalho na empresa.

Como foi mencionado no item 4.1.2, a Lei de Cotas para inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho foi aprovada em 1991 e regulamentada em 1999. No município de Maracanaú as ações e estratégias promovidas pelas instituições que atuam nessa área, principalmente o SINE Municipal e o IDT/SINE-CE, foram iniciadas a mais de 20 anos, face ao elevado número de vagas de empregos nos setores público e privado. Por outro lado, o alinhamento das estratégias dessas duas instituições na busca de melhores resultados parece ainda incipiente. Entretanto, a existência de uma oferta consistente de empregos, associada em grande parte ao Distrito Industrial de Maracanaú, e a ação do IDT/SINE-CE, do SINE Municipal, do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e da Gerência Regional do Ministério do Trabalho, colocam Maracanaú à frente da maioria dos municípios cearenses.

Entre 2017 e 2022, as ações do IDT colocaram 7.575 pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Ceará, com predominância de pessoas com deficiência física (cerca de 60%) e ficando em segundo lugar a deficiência auditiva (cerca de 18%). Os anos da Pandemia da Covid (2020 a 2022) tiveram médias de colocação de PcD no mercado de trabalho cerca de metade daquela observada nos anos anteriores (2017 a 2022), com impacto similar em todos os tipos de deficiência. Para o período avaliado, as contratações de pessoas com deficiência representam cerca de 4,0% de todas as contratações intermediadas pelo IDT.

Comparando-se os 5 municípios mais populosos do Estado do Ceará, verifica-se que Fortaleza se destaca com mais de 5.500 contratações de pessoas com deficiência nos 6 anos avaliados. Em seguida aparece Maracanaú (755), Sobral (532), Caucaia (234) e Juazeiro do Norte (139). Fortaleza se destaca pelo valor alto do Produto Interno Bruto (PIB) e pela representatividade do setor serviços, enquanto Maracanaú se destaca em relação aos demais municípios pela presença do Distrito Industrial. Quando os resultados são expressos para cada 1.000 habitantes, Maracanaú apresenta o melhor resultado, com 3,22 PcD contratadas para cada 1.000 habitantes do município. Na sequência aparecem Sobral (2,62), Fortaleza (2,24), Caucaia (0,63) e Juazeiro do Norte (0,49). O melhor resultado de Maracanaú é reflexo das ações das diferentes instituições, da existência de um mercado de trabalho com muitas empresas impactadas pela Lei de Cotas (com mais de 100 empregados) e da conscientização da sociedade civil e dos empregadores, em comparação ao que ocorrem nos demais municípios avaliados.

Os dados citados acima demonstram a importância da Lei de Cotas para a garantia de direito ao trabalho às pessoas com deficiência. Porém, os números relativamente ainda baixos e a falta de informações mostram que os desafios ainda são imensos. Por exemplo, a Lei de Cotas não define a quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo de deficiência (auditiva, visual, física, intelectual) ou à sua gravidade.

Desse modo, parte das empresas cumpre a Lei, mas optam por contratar pessoas com deficiência leve. Isso é claro tanto para as pessoas com mesma deficiência, incluindo a auditiva, quanto para pessoas com diferentes tipos de deficiência, como física e intelectual, sendo estes últimos preteridos na maioria das empresas. Além disso, não adianta contratar apenas para cumprimento da Lei de Cotas, sendo necessário qualificar e adaptar as condições de trabalho, para que o profissional com deficiência expresse seu potencial produtivo.

A Lei de cotas, apesar de ser genérica e quantitativa, é um fundamental instrumento de inserção de jovens com deficiência no trabalho formal, sem esta, certamente, este direito seria sucumbido pela lógica da competitividade e da racionalidade pautada na mais-valia. Todavia, é necessário que as empresas não contratem este público apenas em virtude da obrigação legal, mas por reconhecer as competências e potencialidades destes sujeitos. Para fortalecimento desta normativa, é necessária uma maior atuação dos órgãos fiscalizadores, não apenas para multar as empresas que não cumprem a reserva legal, mas para auxiliar na busca por estratégias de qualificação dos postos de trabalho destinados a estes grupos sociais, rompendo com barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, entre outras (Araújo, 2018).

Entende-se que o trabalho para os entrevistados é um espaço de socialização e construção de reconhecimento que contribui para a sua formação quanto ser social e melhoria em sua independência financeira. Relatos das famílias mostram que elas sentem-se inseguras ao inserir os seus familiares com deficiência no mercado de trabalho por não terem a segurança de que as empresas possam garantir a permanência deles no trabalho e com isso sentem-se inseguro sem perder o Benefício de Prestação Continuada – BPC, mesmo sabendo que a lei Nº 14.809/2024 artigo 20 parágrafo 9º da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, permite o retorno ao benefício após uma experiência de participação no mercado de trabalho. Ressalte-se, que essa renda é a base financeira da família. De modo que muitas famílias preferem não correr o risco em inserir a PcD ao mercado de trabalho porque as empresas não garantem contratação continuada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no exposto nesse trabalho, as recomendações da nossa pesquisa para agenda pública são as seguintes: Promover mais ações de integração entre os órgãos municipais, estaduais e federais, no âmbito do município de Maracanaú, no sentido de fortalecer a política de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho; Ampliar as ações afirmativas para promover a inserção das pessoas com surdez no mercado de trabalho do Município de Maracanaú; Realizar uma campanha junto aos empregadores no sentido de permitir a inclusão de fato, favorecendo a comunicação e valorizando os trabalhadores com surdez no mercado de trabalho; Ampliar o uso e o conhecimento da Língua Brasileira de Sinais nas escolas, universidades e empresas públicas e privadas, através de palestras, aulas e material educativo; Divulgar a Lei de Cotas nas escolas e universidades e promover ações para demonstrar a importância da Língua Brasileira de Sinais para toda a comunidade, favorecendo a inserção das pessoas com surdez na sociedade e no mercado de trabalho; e aprofundar estudos sobre as políticas públicas de inclusão para ampliar cada vez mais os debates favorecendo o conhecimento para diminuir o preconceito.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T.B. **Avaliação da Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará. Dissertação** (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas), Universidade Federal do Ceará, 2018. 186p.
- BACELAR, T. As Políticas Públicas no Brasil: heranças, tendências e desafios. In: Santos Junior, O.A. [et al.]. (organizadores). **Políticas Públicas e Gestão Local: programa interdisciplinar de capacitação de conselheiros municipais**. Rio de Janeiro: FASE, 2003.
- BAALBAKI, A.C.F; ARAÚJO, A.B.; MORAIS, B.; SILVA, D.D.S.; CAMPOS, P.M.F; TARGINE, T. Algumas considerações sobre surdos no mercado de trabalho: uma experiência sobre língua e segurança. **Extensio: Revista Eletrônica de Extensão**, v. 17, n. 36, p. 02-21, 2020
- BORGES, R.L.; ALMEIDA, J.R.; SIQUEIRA, T.S.; SOBRINHO, M.F. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Revista Educação, Artes e Inclusão**, v.16, n.1, 2020. <http://dx.doi.org/10.5965/1984317816012020193>
- CARNEIRO, M.I.N.; SOARES, M.I.N. As pessoas surdas e o mercado de trabalho. **Revista Virtual de Cultura Surda**, Edição Nº 20, 2017. Disponível em: https://editora-arara-azul.com.br/site/revista_edicoes
- COSTA, M.J.F.S. **Políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: promoção e afirmação da cidadania. Dissertação** (Mestrado em Direito), Universidade de Ribeirão Preto, 2019. 142p.

- FRAGA, M.N.O.; SOUSA, A.F. Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: o desafio da inclusão social. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, v.11, p. 418-23, 2009.
- GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- IBGE - Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Ciclos de vida. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 139p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>
- IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua 2022: Notas Técnicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 128p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102014_notas_tecnicas.pdf
- JACOMELI, M.R.M. As políticas educacionais da nova república: do governo Collor ao de Lula. **Revista EXITUS**, v. 1, p. 119-127, 2011.
- JORGE, C.; SALIBA, G.R. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Revista Direitos Culturais**, v. 16 n. 38, p. 159-174, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326>
- MACEDO, Y N. A comunidade surda no mercado de trabalho percursos da educação à inclusão. **Interfaces Científicas**, v.9, n. 3, p. 102 –115, 2022.DOI: 10.17564/2316-3801.2022v9n3p102-115
- MELO, C.J.R. **Inclusão e Mercado de Trabalho: uma conquista possível**.1ed. Curitiba: Appris, 2020.
- OLIVEIRA, L.C.; CAVALI, V.T.; GUIDUGLI, S.T. Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. **Planejamento e Políticas Públicas**, n. 48, p. 107-147, 2017
- ORLANDI, P.N. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. 8 ed. Campinas: Pontes, 2009.
- PAGLIUCA, L.M.F.; MARIANO, M.R.; OLIVEIRA, P.M.P.; OLIVEIRA, M.G.; FRANÇA, I.S.X; ALMEIDA, P.C. Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 19, n. 3, p. 498-504, 2015. DOI: 10.5935/1414-8145.20150066
- PONPEO, A.B. **A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial: a (não) atuação do intérprete de Libras nesse contexto. Trabalho de Conclusão de Curso** (Curso de Tradução e Interpretação de Libras/Língua Portuguesa), Universidade Federal de São Carlos, 2021. 58p.
- REIS, J.G. **O Surdo e o mercado de trabalho na cidade de Manaus**. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Amazonas, 2006. 127p.
- RODRIGUES, L.C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Revista Avaliação de Políticas Públicas**, v.1, p. 7-15, 2008.
- SANTOS, T.M.; VIEIRA, L.C.; FARIA, C.A. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v.15, p.92-103, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>