EXAME DE PROFICIÊNCIA EM LÍNGUA PORTUGUESA
MESTRADO E DOUTORADO EM LINGUÍSTICA 2027 – 1º SEMESTRE

CANDIDATA/O No: _____

ATENÇÃO!

1. As respostas deverão ser dadas em **português.**
2. As respostas deverão ater-se exclusivamente ao texto e ao que é perguntado.
3. O limite de espaço para cada resposta é de meia página.
4. As respostas deverão ser escritas à tinta.
5. É facultado o uso de dicionários bilíngues e/ou monolíngues, que não poderão ser compartilhados entre as/os candidatas/os.
6. A prova tem duração de 3 (três) horas.

Surdos no mercado de trabalho: barreiras invisíveis e a urgência da mudança

Por Diéfani Favareto Piovezan

O mercado de trabalho continua sendo um ambiente hostil para pessoas surdas, não apenas por falta de acessibilidade, mas também pela subestimação de suas capacidades. Embora existam leis de inclusão e campanhas de conscientização, a realidade pouco mudou. Surdos ainda enfrentam dificuldades extremas para encontrar e manter empregos, especialmente na área em que se formaram. Mas por que isso ainda acontece?

O Preconceito Velado e a Escolha pelo “Mais Fácil”

Muitos surdos relatam que, em ambientes de trabalho, seus colegas preferem procurar um ouvinte para resolver questões simples, em vez de interagir diretamente com eles. Seja por preconceito velado ou por comodismo, a comunicação se torna um obstáculo que os ouvintes não estão dispostos a superar. Ao invés de buscar soluções acessíveis, como aplicativos de transcrição ou aprender o básico da Língua de Sinais, preferem evitar o contato.

Essa exclusão sutil tem um impacto profundo. Quando um profissional surdo é ignorado ou visto como “difícil de lidar”, sua evolução na empresa se torna praticamente impossível. A falta de oportunidades não está relacionada às competências, mas sim à falta de esforço do ambiente para se tornar inclusivo.

“A Comunicação Será Difícil” – Mas e Se Não Fosse?

Muitas pessoas justificam essa exclusão dizendo que conversar com um surdo gera angústia, pois a comunicação pode ser limitada. O argumento é que, ao interagir com uma pessoa cega, por exemplo, a comunicação verbal flui normalmente, enquanto com um surdo há a incerteza se ele entendeu ou não. Esse desconforto leva à decisão implícita de simplesmente evitar o contato e, consequentemente, de não contratar ou não promover esses profissionais.

O problema é que esse pensamento transfere a responsabilidade unicamente para o surdo, como se fosse ele quem precisa se encaixar em um mundo que não está preparado para acolhê-lo. O que poucos percebem é que a solução é simples: ferramentas de acessibilidade existem e podem ser implementadas sem grandes custos.

O Círculo Vicioso da Subestimação

Quantos surdos formados em tecnologia, administração, engenharias ou outras áreas nunca chegam a atuar em suas profissões? É frustrante ver talentos sendo desperdiçados, não porque não são competentes, mas porque não lhes dão uma chance real.

O caso do surdo vendendo chaveiros com um cartaz pedindo ajuda reflete essa triste realidade. Ele não está ali por falta de esforço ou competência, mas porque o mercado de trabalho não lhe abriu portas. Sem oportunidades, muitas pessoas surdas acabam em subempregos, trabalhando muito aquém de seu potencial.

O Que Precisa Mudar?

Conscientização real e contínua – A inclusão de surdos precisa ir além de campanhas pontuais e cumprir uma transformação verdadeira na cultura organizacional.

Ferramentas acessíveis no dia a dia – Empresas devem investir em tecnologias de transcrição automática, treinamentos em Língua de Sinais e sistemas de comunicação eficazes.

Mudança de mentalidade – Surdos não são “difíceis de lidar”. O desafio é a falta de vontade de tornar o ambiente acessível.

Contratação e promoção baseadas em competência – Profissionais surdos têm qualificação e podem desempenhar qualquer função se tiverem as ferramentas adequadas.

Falamos sobre inclusão há anos, mas as mudanças reais ainda são lentas. É hora de parar de justificar a exclusão com desculpas sobre a comunicação e começar a implementar soluções. A verdadeira inclusão começa quando as barreiras deixam de ser justificativas e passam a ser desafios a serem superados. Os surdos não precisam de caridade, precisam de oportunidades reais.

Fonte: PIOVEZAN, Diéfani Favareto. Igualmente diferentes. Disponível em: https://igualmentediferentes.com/surdos-no-mercado-de-trabalho-barreiras-invisiveis-e-a-urgencia-da-mudanca/. Acesso em: 21 out. 2026.

Responda as seguintes questões:

Questão 1

O texto acima foi publicado em um blog de Diéfani Favareto Piovezan. Como vimos, ela disse que

> Muitos surdos relatam que, em ambientes de trabalho, seus colegas preferem procurar um ouvinte para resolver questões simples, em vez de interagir diretamente com eles. Seja por preconceito velado ou por comodismo, a comunicação se torna um obstáculo que os ouvintes não estão dispostos a superar. Ao invés de buscar soluções acessíveis, como aplicativos de transcrição ou aprender o básico da Língua de Sinais, preferem evitar o contato. (Piovezan, 2026).

Você concorda com a autora? Dê um exemplo de situação acontecida com você ou com alguém que você conhece que justifica sua opinião.

O objetivo da questão é verificar se o candidato tem opinião igual à da autora e como ele justifica essa opinião, apresentando algum exemplo de situação que em que a surdez se torna uma dificuldade de acesso no trabalho.

Questão 2

Você está participando de um processo para entrar em um programa de linguística da UFJF. Como você acha que pode contribuir para melhorar as relações profissionais entre surdos e ouvintes na comunidade acadêmica?

O objetivo da questão é verificar se o candidato tem uma opinião sobre como sua inserção em um programa de pós-graduação pode afetar a si e/ou aos demais.