

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CULTURA E SOCIEDADE - PGCULT  
MESTRADO INTERDISCIPLINAR

**JOSIANE COELHO DA COSTA**

**INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho**

São Luís  
2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CULTURA E SOCIEDADE - PGCULT  
MESTRADO INTERDISCIPLINAR

**JOSIANE COELHO DA COSTA**

**INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de Mestra em Cultura e Sociedade.

**Orientadora:** Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thelma Helena Costa Chahini.

São Luís

2023

**JOSIANE COELHO DA COSTA**

**INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação – Mestrado Interdisciplinar em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de Mestra em Cultura e Sociedade.

Aprovada em: / /

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Orientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thelma Helena Costa Chahini (Orientadora)**

Doutora em Educação  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr. João Batista Bottentuit Junior (Examinador Interno)**

Doutor em ciência da Educação  
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr. Francisco de Assis Carvalho de Almada (Examinador Externo)**

Doutor em Educação  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr. Flávio Luiz de Castro Freitas (Suplente)**

Doutor em Filosofia  
Universidade Federal de São Carlos

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

COSTA, Josiane Coelho da.

Inclusão laboral da pessoa surda : a relação  
educação/trabalho / Josiane Coelho da COSTA. - 2023.  
153 f.

Orientador(a): Thelma Helena Costa Chahini.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em  
Cultura e Sociedade/cch, Universidade Federal do Maranhão,  
São Luís, 2023.

1. Educação Especial. 2. Inclusão Laboral. 3.  
Surdos. I. Chahini, Thelma Helena Costa. II. Título.

A minha mãe Alderina Tomázia,  
companheira que vibra sempre por mim  
com suas rezas fervorosas e torcida mais  
fiel.

*Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda. (FREIRE, Paulo).*

## AGRADECIMENTOS

Ao meu Deus que nunca me abandona e, mesmo quando fraca sou, me mantém de pé. Em gratidão converso com ele de joelhos todas as noites;

A minha mãe, Alderina Tomázia, que faz parte das minhas conquistas desde o vestibular da graduação, quando pagou o boleto com os únicos R\$ 50,00 do seu crochê tecido com amor. Obrigada, minha baby!

A minha orientadora, Thelma Chahini que faz jus à nomenclatura “orientadora”. Me conduziu sempre com muita sabedoria e atenção. Que Orientadora com “O” maiúsculo, minha gente!

A minha agora amiga, mas antes, orientadora da graduação, Heridan Guterres. Pegou em minha mão na graduação e não soltou mais;

Às minhas amigas da graduação que agora são da vida: Mis-Silene e Maria Benedita;

Ao meu ex-companheiro, Marcony Almeida, que mesmo não seguindo ao meu lado como cônjuge, mas foi generoso em diagramar a cartilha, produto desta pesquisa. De imediato me atendeu e ajudou. Eu te agradeço muito!

Ao meu atual companheiro, Dhones Reis, que me apoiou nessa reta final da escrita do texto dissertativo e me deu muita força com olhar de admiração. Obrigado pelos cheiros!

Às novas amigas de trajetória no magistério, Cláudia Silva e Cléo da Escola Bilíngue. Cláudia, obrigada por tomar conta da turma e me deixar rabiscar minha dissertação no canto da sala tantas vezes. Como tens um coração lindo!

Aos velhos amigos, Joseana Moreira e Elton Douglas, por me aceitar amiga incompleta que estou pelas demandas acadêmicas. Amo vocês!

Aos colegas de trabalho e intérpretes de Libras, Andrea Pestana, Kélcia e Rubens, pelo auxílio nos trâmites das entrevistas para este trabalho.

Aos amigos do PGCULT, em especial Vitor, Eduardo, Nathália e Jacenilde. Viajar nesse mestrado com vocês foi maravilhoso.

Aos professores generosos do programa que, cuidadosamente, compartilharam os saberes plurais, em especial professor Flávio, coordenador, que com um sorriso no rosto sempre foi gentil e solícito.

A todos, todas e todes, minha imensa gratidão e carinho!

## RESUMO

Muitas discussões têm trazido à baila a questão da Educação Especial como um fator essencial às pessoas com deficiência. Todavia, após esse período de suas vidas o que estes atores sociais farão? Viverão da caridade alheia ou Estatal? Pensa-se que a inserção no mercado de trabalho é também determinante para que possam ter autonomia e mais independência. Sendo assim, a educação e o mercado de trabalho se entrelaçam e podem ser influenciadores na capacitação e desempenho da pessoa com deficiência no exercício de suas funções sociais. Nesse sentido, esta pesquisa apresenta o cenário da inclusão laboral de pessoas surdas, buscando entender a relação educação/trabalho. Como pergunta norteadora desta pesquisa buscou-se responder: em que medida o processo de educação é um aspecto influenciador na inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal em São Luís do Maranhão? A fim de responder tal questionamento delineou-se como objetivo principal neste trabalho analisar a influência do processo educacional sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal em São Luís/MA. Como objetivos específicos buscou-se conhecer os diversos campos de atuação profissional dos surdos e os seus níveis de escolaridade em São Luís/MA; enumerar os requisitos exigidos pelas empresas durante o processo de admissão de surdos no mercado de trabalho formal em São Luís/MA; relacionar o nível de escolaridade/formação profissional destes atores sociais ao fator inserção no mercado de trabalho; e, por fim, descrever as percepções dos participantes da pesquisa no tocante à relevância do nível de escolaridade e a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal. A metodologia utilizada foi, numa primeira etapa a bibliográfica, elencando os principais teóricos que versam sobre inclusão educacional e laboral, seguida de uma pesquisa de campo com entrevistas semiestruturadas na cidade de São Luís/MA, com participantes surdos, vinculados formalmente em esferas federais e empresas privadas, sendo a Instituição Pública Federal a Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e o Instituto Nacional Do Seguro Social (INSS) e duas empresas privadas do ramo de comércio varejista; e os respectivos gestores e chefias que atuam diretamente com os funcionários surdos. Os resultados mostraram que a educação influencia fortemente na inclusão do surdo no mercado de trabalho. Apontou ainda que o acesso ao ensino superior é um grande passo para pleitear vagas em cargos públicos, com melhores salários, enquanto um processo educacional interrompido no ensino médio poderá permitir empregos mais exaustivos em empresas privadas que contratam as pessoas surdas apenas para cumprir o que preconiza a lei de cotas. Foi possível perceber que os surdos concursados, com nível de escolaridade de ensino superior, em esferas federais na cidade de São Luís, ainda representam um número inexpressivo. Por outro lado, há presença marcante dos surdos com ensino médio em empresas privadas, principalmente, em redes de supermercados e lojas de modalidade à varejo. Quanto às percepções dos surdos acerca da relevância da educação para inclusão laboral, todos expressaram essa consciência, enquanto as chefias tentavam evidenciar que não é só no contexto da surdez, ignorando uma realidade que precisa ser discutida com o escopo de materializar a inclusão social.

**Palavras-chave:** Educação Especial. Inclusão Laboral. Surdos.

## ABSTRACT

Many discussions have brought up the issue of Special Education as an essential factor for people with disabilities. However, after this period of their lives, what will these social actors do? Will they live off the charity of others or the State? It is believed that insertion into the job market is also crucial for them to have autonomy and more independence. Therefore, education and the job market are intertwined and can influence the training and performance of people with disabilities in the exercise of their social functions. In this sense, this research presents the scenario of labor inclusion of deaf people, seeking to understand the education/work relationship. As a guiding question for this research, we sought to answer: to what extent is the education process an influential aspect in the inclusion of deaf people in the formal job market in São Luís do Maranhão? In order to answer this question, the main objective of this work was to analyze the influence of the educational process on the inclusion of deaf people in the formal job market in São Luís/MA. As specific objectives, we sought to understand the different fields of professional activity of deaf people and their levels of education in São Luís/MA; list the requirements required by companies during the process of admitting deaf people into the formal job market in São Luís/MA; relate the level of education/professional training of these social actors to the factor of insertion in the job market; and, finally, describe the perceptions of research participants regarding the relevance of the level of education and the inclusion of deaf people in the formal job market. The methodology used was, in the first stage, bibliographical, listing the main theorists who deal with educational and labor inclusion, followed by field research with semi-structured interviews in the city of São Luís/MA, with deaf participants, formally linked to federal and private companies, the Federal Public Institution being the Federal University of Maranhão (UFMA) and the National Social Security Institute (INSS) and two private companies in the retail sector; and the respective managers and managers who work directly with deaf employees. The results showed that education strongly influences the inclusion of deaf people in the job market. He also pointed out that access to higher education is a big step towards seeking vacancies in public positions, with better salaries, while an educational process interrupted in high school could allow for more exhaustive jobs in private companies that hire deaf people just to fulfill what they recommend. the quota law. It was possible to notice that deaf candidates, with a higher education level, in federal spheres in the city of São Luís, still represent an insignificant number. On the other hand, there is a strong presence of deaf people with secondary education in private companies, mainly in supermarket chains and retail stores. Regarding the perceptions of deaf people regarding the relevance of education for labor inclusion, everyone expressed this awareness, while managers tried to highlight that it is not just in the context of deafness, ignoring a reality that needs to be discussed with the aim of materializing social inclusion.

**Keywords:** Special Education. Labor Inclusion. Deaf.

## LISTA DE TABELA

<b>Tabela 1</b> - Percurso da educação de surdos entre os séculos XVI e XX.....	21
<b>Tabela 2</b> - Síntese do percurso da Educação Especial no Maranhão do século XX ao século XXI .....	23
<b>Tabela 3</b> - Informação dos surdos concursados em esfera federal .....	66
<b>Tabela 4</b> - Informação das chefias em esfera federal .....	72
<b>Tabela 5</b> - Informação dos funcionários surdos em rede privada.....	74
<b>Tabela 6</b> - Informação das chefias em rede privada .....	79

## LISTA DE SIGLAS

ADA – Americans With disabilities Act

AEE – Atendimento Educacional Especializado

APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais

CAP – Centro de Apoio Pedagógico Para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual

CAS – Centro de Apoio Pedagógico Para Atendimento às Pessoas com Surdez

CEGEL – Centro de Ensino Governador Edson Lobão

CEJOL – Centro de Ensino João Francisco Lisboa

CF – Constituição Federal

CENESP – Centro Nacional de Educação Especial

CEP – Comitê de Ética

CNE – Conselho Nacional de Educação

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

INSS – Instituto Nacional do Seguro social

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MA – Maranhão

NAAH/S – Núcleo de Atividades de Altas Habilidades e Super dotação

OIT– Organização Internacional do Trabalho

TCLE – Termo de consentimento Livre e Esclarecido

TIC – Tecnologia da Informação e Comunicação

UFMA – Universidade Federal do Maranhão

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	05
<b>2. EDUCAÇÃO COMO PRÁTICA LIBERTADORA: O PERCURSO DA INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO</b> .....	12
2.1 Os direitos de discentes surdos na Educação Básica .....	26
2.2 Os direitos de discentes surdos na Educação Superior .....	31
2.3 A Educação Profissional de pessoas surdas .....	34
<b>3. INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO FEDERAL</b> .....	38
3.1 Os direitos de Habilitação e Reabilitação aos profissionais com surdez .....	45
3.2 Acessibilidade arquitetônica, tecnológica, informacional e comunicacional .....	50
3.3 Atitudes sociais favoráveis à inclusão de pessoas surdas nas instituições de ensino e no mercado de trabalho .....	54
<b>4 PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	58
4.1 Tipo de pesquisa .....	58
4.2 Lócus da pesquisa .....	59
4.3 Participantes .....	59
4.3.1 Critérios de inclusão e de exclusão dos Gestores e Chefia dos funcionários surdos.....	60
4.3.2 Critério de inclusão e de exclusão dos Funcionários surdos.....	60
4.4 Instrumentos de coleta de dados .....	60
4.5 Equipamentos e materiais .....	61
4.6 Aspectos éticos da pesquisa .....	61
4.6.1 Responsabilidade do pesquisador.....	62
4.6.2 Riscos e Benefícios da pesquisa .....	63
4.7 Impactos esperados.....	64
<b>5. RESULTADOS, ANÁLISES E DISCUSSÃO</b> .....	65
5.1 A inclusão laboral na perspectiva dos funcionários surdos concursados .....	66
5.2 A inclusão laboral na perspectiva das chefias em esferas federais .....	71

<b>5.3 A inclusão laboral na perspectiva dos funcionários surdos em esferas privadas .....</b>	<b>74</b>
<b>5.4 A inclusão laboral na perspectiva das chefias em esferas privadas .....</b>	<b>79</b>
<b>5.5 Um fruto da pesquisa: uma cartilha de orientações .....</b>	<b>82</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>84</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>86</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>91</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>139</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os primeiros passos em busca de mais igualdade social, sobretudo, os relacionados às pessoas com deficiência em espaços educacionais, tem seu marco na Conferência de Salamanca (UNESCO, 1994). Nesse encontro com mais de 88 governos e 25 organizações internacionais em Salamanca, na Espanha, foi possível reafirmar um compromisso de educação para todos, visando providenciar que pessoas com deficiência pudessem estar amparados nas esferas educacionais com estrutura específica para que fosse possível atingir e manter o nível adequado de aprendizagem.

A Conferência de Salamanca expunha uma necessidade, que já permeava as sociedades da época, isto é, a urgência em garantir o direito da educação a todas as pessoas, inclusive, aquelas com deficiência. Nesse sentido, conforme Zeppone (2011) a Conferência em Salamanca buscou colocar a questão educativa no centro das discussões e mostrar ao mundo a relevância em priorizar a educação a todos, contribuindo, assim, significativamente, para a inspiração de implementação das ideias inclusivas em vários países.

Zeppone (2011) dispõe ainda que a Declaração de Salamanca sensibilizou os países expondo concepções errôneas sobre deficiência e educação, assim como, tratou de incentivar a criatividade de ação nos espaços educacionais para despertar o potencial de cada nação, refletindo inclusive aqui no Brasil. Posteriormente, alguns dispositivos legais, desde a virada do século, têm buscado assegurar-lhes este direito.

Em cenário nacional a Constituição Federal prevê, entre outras coisas, o direito ao acesso educacional de pessoas com deficiência, assim como a Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB), Lei nº 9.394/96; a Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva Inclusiva (BRASIL, 2008); a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, entre outros.

Em face do atual ordenamento jurídico brasileiro, que narra sobre a inclusão de pessoas com deficiência, percebe-se que a educação é um dos princípios de organização social, de cidadania, bem como um elemento que supera condições de atraso e cria condições para aproveitar novas possibilidades, conforme pontua Toscano (2010).

Nessa direção, reflete-se sobre como a educação se apresenta enquanto fator preponderante, para a inserção de todo e qualquer cidadão, no mercado de trabalho

formal e como esta relação, educação e mercado de trabalho, posiciona pessoas em escalas hierárquicas discrepantes, a depender das oportunidades recebidas.

No que tange ao mercado de trabalho, este é por assim dizer, um instrumento de promoção da dignidade humana. Pelo trabalho, numa perspectiva individual, é possível sentir-se útil em sociedade e alcançar autonomia. E, sob um viés coletivo, estar ativo no mercado de trabalho, constitui-se um processo de manutenção e progresso ao país.

Os estudos de Falcão (2015) expressam a inquietação no campo da inclusão, evidenciando ser esta uma questão relevante, mas que se esconde atrás de tentativas simplórias de reforçar a política de inclusão, mascarando uma realidade segregadora.

No tocante ao mercado de trabalho formal, tem-se, a partir da Lei nº 8.213/1991, a cota que obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência e, vale ressaltar, que a terminologia “obrigar”, soa muito mais como um sacrifício aos empresários, do que uma tentativa de transformar o mundo mais igualitário e inclusivo.

De acordo com Aroucha (2012), em São Luís do Maranhão, as pessoas com deficiência, em sua maioria, se encontram exercendo tarefas braçais, que demandam força, mantendo-se longe de atividades interativas, dentro das empresas. E, corroborando com esse contexto, Carvalho (2011) demarca que a presença de surdos no mercado de trabalho, muitas vezes, é observada a partir de algumas funções mais limitadas, no que se refere ao crescimento profissional. Diante do colocado, relacionando o contexto da empregabilidade da pessoa com deficiência, impulsiona-se reavaliar o papel das instituições de ensino, como agentes de formação e aspecto influenciador nesta questão.

Nesse sentido, os estudos de Chahini e Resende (2019, p. 384) enfatizam que “as pessoas com deficiência têm que romper muitas barreiras atitudinais e de acessibilidade para conseguirem se qualificar educacional e profissionalmente, bem como ingressar e permanecer no mundo do trabalho competitivo”. Estas autoras destacam ainda que a educação é um fator fundamental à empregabilidade, isto é, um processo educativo fragilizado, com pouca qualidade dificulta e, pode até impedir, que as pessoas com deficiência possam ser inseridas no mercado de trabalho formal.

Em cenário brasileiro têm-se, atualmente, os dispositivos legais, tal como a Lei nº 8.213/1991, conhecida lei de cotas e a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão que dispõem, entre outras coisas, sobre o direito à pessoa com deficiência de estar integrada ao mercado de trabalho formal, todavia, muitas lacunas ainda permeiam

entre a existência dessas leis e sua aplicabilidade, como por exemplo, os requisitos exigidos para a contratação dos funcionários surdos no tocante ao seu perfil profissional.

Nesse contexto, Aroucha (2012, p. 150), postula que a “escolarização é um fator imprescindível para que a pessoa com deficiência auditiva possa ingressar; permanecer e progredir no ambiente de trabalho”, o que leva a seguinte indagação: qual a relação dos níveis de educação dos surdos nos diferentes campos de trabalho, nos quais atuam em São Luís/MA?

Chahini e Resende (2019, p. 385) esclarecem que, assim como para a maioria das pessoas, “um dos fatores que dificulta e/ou impede que pessoas com deficiência possam vir a exercer a função laboral é a carência de educação de boa qualidade, bem como uma adequada qualificação profissional, adquirida inicialmente, durante a educação superior”.

Para Skliar (2016) o surdo não precisa de reabilitação, nem possui limitações cognitivas, desse modo, pergunta-se: quais providências são tomadas para acolhimento dos surdos no mercado de trabalho ludovicense? Segue-se ainda problematizando junto a Carvalho (2011), que não basta ter surdos no quadro de funcionários da empresa, mas também dar condições para que estes desenvolvam suas funções de modo eficiente, sendo assim, se faz necessário conhecer: como tem sido a experiência dos surdos nesses ambientes profissionais, nos quais se constituem minorias?

Nesse cenário, tem-se o seguinte **Problema de Pesquisa**: em que medida o processo de educação é um aspecto influenciador na inclusão do surdo no mercado de trabalho formal em São Luís do Maranhão? Visando responder ao referido problema, levanta-se como **hipótese** que: o processo educacional é determinante para a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal em São Luís/MA.

Em busca de respostas e entendendo que todo e qualquer cidadão deve estar inserido no mercado de trabalho, haja vista ser um princípio fundamental no tocante à dignidade da pessoa humana, traçou-se como **objetivo geral**, neste trabalho, analisar a influência do processo educacional sobre a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho na cidade de São Luís, Maranhão e como **objetivos específicos** buscou-se: conhecer os diversos campos de atuação profissional dos surdos e os seus níveis de escolaridade em São Luís, MA; identificar os requisitos exigidos pelas empresas durante o processo de admissão de surdos no mercado de trabalho formal em São

Luís/MA; relacionar o nível de escolaridade/formação profissional destes atores sociais ao fator inserção no mercado de trabalho; descrever as percepções dos participantes da pesquisa no tocante à relevância do nível de escolaridade e a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal.

No que diz respeito à metodologia deste trabalho, foi realizado inicialmente uma pesquisa bibliográfica seguida de pesquisa de campo com surdos atuando em duas redes privadas e dois órgãos federais na cidade de São Luís, Maranhão. A coleta de dados aconteceu através de entrevistas semiestruturadas. Quanto à abordagem escolheu-se a qualitativa que segundo Cervo e Bervian (2002) permite uma interpretação familiarizada, com o objeto ou atores sociais investigados e não foca em quantificar dados.

No que se refere ao interesse em estudar a temática, é válido mencionar que no ano de 2014 aflorou a inquietação em conhecer esse cenário, pois ao desenvolver atividades profissionais numa rede de lojas varejistas, na cidade de São Luís, MA, esta pesquisadora, já nos primeiros dias de trabalho iniciou uma amizade com um colega de profissão surdo.

Mesmo sem saber ainda falar a Língua Brasileira de Sinais (Libras), manteve-se em contato com o colega surdo apenas por meio do alfabeto manual<sup>1</sup>. Este primeiro passo comunicacional oportunizou um aumento de vocabulário que tornara esta pesquisadora, que aqui escreve, a única a se comunicar com o funcionário surdo, em toda a loja, e muitas vezes, quando necessário, intermediadora linguística, para fins do ofício.

Pressupondo-se que pela falta de conhecimento dos demais colaboradores acerca da Libras, o funcionário surdo mantinha-se sempre sozinho e isolado quando esta pesquisadora não estava por perto. Um aspecto que chamou atenção foi o fato do funcionário surdo ser sempre colocado em atividades nas partes internas/escondidas da empresa, como galpões e depósitos, não mantendo qualquer contato com setores na loja nos quais havia movimentações de clientes. Mesmo tendo um bom desempenho nas tarefas, a ele propostas, não era depositada nenhuma

---

<sup>1</sup> Recurso utilizado para soletrar manualmente as palavras em Libras a partir da representação alfabética da Língua Portuguesa.

confiança a ponto de permiti-lo uma função<sup>2</sup> diferente que não fosse carregar mercadorias e tarefas que demandassem força física.

Esse primeiro momento de aproximação com a Libras e com uma pessoa surda despertou então, a vontade de aprofundar o conhecimento acerca da cultura surda, seus aspectos linguísticos e sociais. Assim, esta pesquisadora se inscreveu no vestibular Letras-Libras da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e adentrou em 2017, para o curso de graduação. Com o andamento da graduação houve maior aproximação com a comunidade surda e foi possível realizar cursos de Libras, bem como, desenvolver algumas pesquisas na área da surdez e, no ímpeto de chamar atenção às discussões, esta pesquisadora publicou alguns estudos incipientes, mas que sempre com muita curiosidade de entender as problemáticas sociais da Comunidade Surda, sobretudo, as educacionais.

A presença dos surdos, na sociedade majoritária ouvinte vem sendo marcada por representativas lutas e, entre épocas em que eram segregados e estigmatizados os surdos estiveram à margem do acesso à educação. Nos dias atuais, as políticas de inclusão dispõem sobre o direito ao acesso educacional, assim como, a presença no mercado de trabalho de modo obrigatório, como preconiza a Lei de cotas, Lei nº 8.213/91.

Todavia, os problemas que impedem a inclusão social dos surdos ainda não transcenderam o que descreve o texto da lei, gerando muitas dificuldades, para uma participação efetiva nos espaços escolares e na esfera do mercado de trabalho formal. Nessa acepção, torna-se essencial compreender que inclusão não é apenas permitir que o aluno surdo ocupe uma cadeira no espaço físico da escola, mas que este estudante possa ter acesso a um processo educativo eficaz para tornar-se um cidadão autônomo, permitindo-o exercer papéis sociais, entre este, o profissional, a fim de desenvolver funções variadas, conforme destaca Aroucha (2012).

Partindo, pois, desta perspectiva, espera-se com esta investigação, agregar reflexões e discussões com a linha de pesquisa Cultura, Educação e Tecnologia, considerando-se que este trabalho foi organizado numa concepção interdisciplinar, entre Educação, Direitos Humanos, Educação Inclusiva, Políticas Públicas, no

---

<sup>2</sup> Para fins de contextualização, destaca-se que o termo cargo se refere ao nome que se dá a posição que uma pessoa ocupa dentro da empresa / instituição e a função trata-se do conjunto de tarefas e responsabilidades relacionadas a esse cargo, conforme Houaiss (2015).

Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Interdisciplinar em Cultura e Sociedade da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

Os resultados da pesquisa apontaram que a educação influencia fortemente na inclusão do surdo no mercado de trabalho. O acesso ao ensino superior é um grande passo para pleitear vagas em cargos públicos, com melhores salários, enquanto um processo educacional interrompido no ensino médio só permitirá empregos mais exaustivos em empresas privadas que contratam as pessoas surdas para cumprir o que preconiza a lei de cotas.

A pesquisa mostrou também que os surdos concursados, com nível de escolaridade de ensino superior, em esferas federais na cidade de São Luís, ainda representam um número inexpressivo. Por outro lado, há presença marcante dos surdos com ensino médio em empresas privadas, principalmente, em redes de supermercados e lojas de modalidade à varejo. Quanto às percepções dos surdos acerca da relevância da educação para inclusão laboral, todos expressaram essa consciência, enquanto as chefias tentavam evidenciar que não é só no contexto da surdez, ignorando uma realidade que precisa ser discutida com o escopo de materializar a inclusão social.

Enfatiza-se, ainda que tais aspectos sociais se tornam relevantes a ser pesquisados, considerando que refletem na própria formação da sociedade contemporânea e, tendo em vista o ordenamento jurídico brasileiro, torna-se importante narrar, de forma consciente, a necessidade da inclusão, bem como, instigar propostas de estudos, como esta aqui exposta, a fim de fomentar que além de criações de Políticas Públicas, estas possam, sobretudo, ser aplicadas, com eficácia, pois a existência de uma lei, por si só, não efetivará aquilo que se propõe sem a força atitudinal, conforme destaca Chahini (2016).

No que diz respeito à organização do trabalho, além das seções introdutória, metodológica e conclusiva, a pesquisa está dividida em três seções. A primeira, intitulada “Educação como prática libertadora: o percurso da inclusão dos surdos nas instituições de ensino”, faz uma breve digressão sobre a luta de pessoas surdas para terem direitos sociais, em especial, à educação. Esta seção descreve ainda como a educação é elemento essencial para autonomia social, perpassando pelos direitos dos discentes surdos na educação básica, no ensino superior e na educação profissional.

A segunda seção, “Inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho formal no contexto da legislação federal”, debate como os principais dispositivos legais

brasileiros preconizam a inserção laboral destes atores sociais, versando sobre acessibilidade nesses espaços, o direito à habilitação e reabilitação, finalizando com uma subseção que discute sobre atitudes favoráveis à inclusão de pessoas surdas no espaço do mercado de trabalho competitivo.

A última seção, a discursiva, apresenta os dados da pesquisa, isto é as discussões com base nas entrevistas, entrelacando-as aos principais autores que comporam a construção do texto dissertativo. Nesta seção, descreve-se a perspectiva dos quatro grupos entrevistados: surdos concursados em esfera federal e suas respectivas chefias e os surdos em esferas privadas e suas chefias nesse setor.

## 2 EDUCAÇÃO COMO PRÁTICA LIBERTADORA: O PERCURSO DA INCLUSÃO DOS SURDOS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

“Quero aprender a ler e a escrever”, disse uma analfabeta<sup>3</sup> do Recife, “para deixar de ser sombra dos outros.” (FREIRE, 2019, p. 12). É com esse trecho em destaque de umas das obras mais importantes de Paulo Freire, *Educação como prática da liberdade*, que se inicia esta seção a fim de demarcar que a educação entre suas múltiplas funções pode ser concebida como uma forma de intervenção no mundo, onde se busca, sobretudo, humanizá-lo através de uma formação cultural e da práxis, sendo este um processo no qual torna cada cidadão sujeito de sua história.

Para Freire (2019) a educação, sob a perspectiva de pessoas em situações de opressão, se constitui em um instrumento para uma construção social emancipatória, isto é, trata-se de uma capacidade em transformar a realidade individual e da comunidade em que se está inserido. Para tanto, o autor evidencia a importância de uma consciência crítica, que desafia e transforma. Possibilitadas a partir de um diálogo horizontal entre educadores e educandos.

Harmonizando a essas colocações pensa-se a educação sob a ótica de uma ação libertadora. Uma ação que permite certa rebeldia, no sentido de buscar aquilo que se encontra fora de um padrão estabelecido. De pensar além do que é proposto. Educação como uma possibilidade de “ao invés de ser levado e arrastado à perdição de seu próprio ‘eu’, submetido às prescrições alheias” possa permitir, por exemplo, que um surdo seja professor, ou que uma pessoa cega possa ocupar um cargo administrativo. Isto é, que minorias<sup>4</sup> possam atuar socialmente como protagonistas de suas vidas (FREIRE, 2019, p. 90).

Sob esta ótica é pertinente demarcar a educação enquanto instituição básica que cria condições para o desenvolvimento de elementos diversos implicados na sociedade, sendo muitas vezes, uma alternativa de melhores condições de vida. Do ponto de vista sociológico, Durkheim (2013), define educação como uma ação exercida pelas gerações adultas sobre aquelas que ainda serão amadurecidas. Para

---

<sup>3</sup> Termo utilizado no texto original de Freire (2029).

<sup>4</sup> Minoria social utilizado neste trabalho se refere ao conceito de Paiva e Barbalho (2005) que a define como um grupo de indivíduos inseridos em determinado contexto, muitas vezes, hegemônico, no qual não possuem voz ativa, nem intervêm nas instituições, que predominantemente agem nas relações de poderio social.

este sociólogo, é uma forma mais pragmática de defini-la. O que racionalmente leva à compreensão acerca da importância deste elemento, sobretudo, em seu modelo formal<sup>5</sup>, tendo em vista a complexidade dos grupos sociais e a convivência em coletividade.

Outro Ponto crucial destacado por Durkheim (2013) apresenta a educação na função de desenvolver capacidades físicas, intelectuais e morais dos indivíduos, a fim de que se promova a socialização numa conexão da formação de personalidade com a construção identitária, pois, conforme o referido sociólogo, não há uma educação homogênea, ou uma espécie de educação ideal, a considerar que cada sociedade, em seus contextos históricos, possui ou possuiu suas especificidades.

Hodiernamente, conforme as colocações de Toscano (2010), tem-se percebido uma conscientização mais significativa no que se refere à educação como um elemento de desenvolvimento e progresso às sociedades em geral. Desse modo, as sociabilidades têm desenvolvido relações de poder substanciais, sobretudo, no contexto das posições sociais, ponto este no qual a educação é fator preponderante.

Esse pensamento é ratificado, por exemplo, na expectativa de jovens em situações de desprestígio social que vislumbram na formação educacional uma oportunidade de mudar a própria vida. Ou na população com meia idade que passou metade de sua existência sem estudar, mas que busca profissionalizar-se, ainda que tardiamente, numa tentativa de um posicionamento melhor no mercado de trabalho. Uma realidade também perceptível no empenho de pais e mães que apostam todas as economias nos estudos dos filhos. É a educação assumindo papel de ponto de partida para autonomia social.

Nesse cenário, insere-se os espaços institucionais da educação formal, que, ao longo da história, tem contribuído para a formação cidadã. Compreende-se, portanto, que a função desses ambientes, entre outras coisas, é socializar o saber sistematizado, para exercer a cidadania e, conseqüentemente, o trabalho. Coadunando a esta proposição Frigotto (2015) dispõe acerca de as instituições educacionais terem assumido a função de preparo de mão de obra qualificada e especializada, pautada nas exigências dos momentos históricos pelos quais a

---

<sup>5</sup>Neste trabalho se considera educação formal a partir de Demo (2010) que a compreende como o processo educacional realizado em espaços institucionais, tais como escola, universidade, com conteúdo previamente demarcados.

humanidade se encontra, demonstrando uma expressiva relação da função social da escola com a preocupação da formação para o mercado de trabalho.

Pensa-se ser relevante demarcar, em face dessas definições até aqui expostas, que a educação se configura como uma possibilidade de melhoria social, que não se trata de apenas concebê-la num viés capitalista, mas de uma tomada realista de consciência acerca de que a contemporaneidade assim a direciona. Não há aqui uma preferência ideológica a fim de considerar a educação no ponto de vista de formação apenas para a mão de obra, mas da compreensão que esta é uma forma de preparar o indivíduo para estar ativo em sociedade de forma independente, pois as sociabilidades capitalistas, muito embora seja foco de variadas críticas de educadores, tal como Mészáros (2005), assim têm funcionado.

Outro ponto que se coloca diz respeito à temática proposta neste trabalho que discorre acerca da inclusão social de pessoas surdas, enquanto minoria, e que vai evidenciar as atividades laborais como uma alternativa de autonomia e inclusão a estes atores sociais. Por isso, essa relação da educação para o mercado de trabalho segue sendo evidenciada, no percurso deste texto. Dito isto, é pertinente demarcar que numa visão crítica aos modos de produção capitalista, intrinsecamente ligados à escola, Mészáros (2005) propõe pensar a educação para além do capital e até evidencia que a educação não modificará a sociedade se a sociedade não se transformar.

O pensamento do autor traz uma reflexão significativa, destacando que os espaços institucionais de educação reforçam o modo de sistema capitalista e, em decorrência disso, impedem algumas transformações das classes dominadas. E, sob este aspecto, o autor acrescenta que “romper a lógica do capital no âmbito da educação é absolutamente inconcebível sem [...] modificar, de forma duradoura, o modo de internalização historicamente prevalecente [...]” (Mészáros, 2005, p. 52-53).

Indiscutivelmente, as proposições de Mészáros (2005) são compartilhadas, até certo ponto, e cabíveis de reflexão. O autor propõe uma educação ampla e acredita que esta deva ser articulada em um relacionamento dialético com as condições cambiantes e as necessidades da transformação social emancipadora e progressiva em curso. Todavia, é perceptível que é uma idealização ainda não possibilitada, sobretudo, em um país tão desigual como o Brasil.

E enquanto nação ainda em via de maior desenvolvimento, parte de um sistema social desigual, marcada pela pobreza excessiva e oportunidades limitadas, o que se

tem como perspectiva no Brasil é tomar a educação nesse viés de uma alternativa para melhores condições de vida em consequência de uma posição estável no mercado de trabalho. Sendo assim, mesmo discordando dos modos de produção capitalista, como é o caso da pesquisadora que aqui escreve, e consciente do sistema social que está inserida, pensa-se ser essencial movimentar-se nessa engrenagem, assim como é importante que os atores desta pesquisa, os surdos, também assim o façam, para que sejam incluídos socialmente com autonomia.

Voltando-se, pois, às colocações de Frigotto (2015) é preciso compreender a função das instituições educacionais enquanto fator determinante na instrumentalização dos indivíduos, para exercício dos direitos e deveres. Essa é uma realidade social contemporânea, mas claro, prezando por formas conscientes, críticas e participativas. Nesse cenário, cabe então, a educação, a democratização de saberes, historicamente construído, pela humanidade, de modo qualitativo e, principalmente, inclusivo.

Uma vez aqui mencionado o termo “inclusivo”, torna-se relevante demarcar que para algumas minorias esse acesso e a efetivação das funções da escola/universidade não se concretizam de forma tão eficiente, o que limita as oportunidades, sejam elas na esfera educacional ou laboral de uma perspectiva inclusiva, sobretudo, àquelas pessoas com deficiência. E para melhor compreender esse cenário entendeu-se pertinente fazer um breve histórico da Educação Especial em cenário brasileiro, para posteriormente tratar, em específico, das pessoas surdas no contexto das instituições de ensino.

Quando se fala em Educação Especial a Conferência de Salamanca, na Espanha é, sem dúvidas, um marco (UNESCO, 1994). Para além disso, constitui-se um ponto inicial para muitas nações, que naquela época, em 1994, voltavam seus olhares às necessidades educacionais de pessoas com deficiência, reverberando até os dias atuais em políticas nesse cenário. Aqui no Brasil, até meados dos anos de 1950 a Educação Especial não era tão debatida e, de acordo com Jannuzzi (2012), somente em 1954 com o surgimento das Associações dos Pais e Amigos dos Excepcionais (APAEs) é que houve uma movimentação na área educacional, com o aumento de escolas especiais.

Em 1971 a promulgação da Lei nº 5.692/71<sup>6</sup> preconizava que os alunos que apresentassem deficiências físicas ou intelectuais, ou algum atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e, também os superdotados, deveriam receber tratamento especial, de acordo com as normas organizadas pelos Conselhos de Educação. A partir então dessa legislação, muitas escolas foram criadas, originou-se os centros específicos em Educação Especial, tal como o Centro Nacional de Educação Especial (CENESP), conforme afirma Jannuzzi (2012). A autora descreve também que nessa década de 1970, mais especificamente, no governo Médice, surgiu a expressão “Educação Especial”, e na esfera acadêmica, na Universidade de São Carlos (UFSCar), criou-se o programa de Mestrado em Educação Especial em 1978.

Atualmente, no campo das políticas inclusivas, o cenário nacional brasileiro segue orientações da Constituição Federal (CF) de 1988 que em seu artigo 205 expressa que a educação é um direito de todos (BRASIL, 1988). E, mais detalhadamente, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) destaca a Educação Especial como “[...] a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação” (BRASIL, 1996, art. 59)<sup>7</sup>.

Tem-se a *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*, que no ano de 2008 propunha direcionamentos que, entre outras coisas, visavam promover políticas públicas no cenário da educação com qualidade para o público da Educação Especial, desta vez, enfatizando a questão da perspectiva inclusiva, a qual descreve como uma proposta pedagógica, que além de atender estudantes com deficiência, transtornos globais de desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, amplia-se para especificidades não expressas na LDB, por exemplo, “alunos com deficiência àqueles que têm impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com diversas barreiras podem ter restringida sua participação plena e efetiva na escola e na sociedade” (BRASIL, 2008a).

Este dispositivo comunicava outras dimensões que a educação especial na perspectiva inclusiva deveria alcançar, isto é, especificidades educacionais, nem sempre tão mencionadas, mas cabível de atenção. Nessa mesma época o Decreto

---

<sup>6</sup> Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5692.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5692.htm). Atualmente encontra-se revogada pela Lei 9.394/1996 (LDB).

<sup>7</sup> Trecho alterado pela Lei Nº 12.796 de 4 de abril de 2013.

Nº 6.571/2008 dispunha acerca do Atendimento Educacional Especializado (AEE) como sendo um “conjunto de atividades, recursos de acessibilidade e pedagógicos organizados institucionalmente, prestado de forma complementar ou suplementar à formação dos alunos no ensino regular” (Brasil, 2008b). Posterior, em 2011, este decreto foi revogado pelo nº 7.611/2011 que seguia na mesma direção, mas descrevia a importância das salas de recursos multifuncionais, adequação arquitetônica, a organização dos núcleos de acessibilidades nas instituições federais, entre outras providências.

Outro dispositivo fundamental nesse cenário a ser destacado é a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), a Lei nº 13.146/2015 que preconiza a quebra de diversas barreiras entre as pessoas com deficiência e a sociedade, entre estas a barreira arquitetônica, nos transportes, nas comunicações, as barreiras atitudinais, tecnológicas, entre outras, que no campo da educação orienta para uma prática inclusiva.

Importante registrar, que o Decreto nº 10.502/2020 (Revogado pelo Decreto nº 11.370, de 01 de janeiro de 2023), publicado em meio a um cenário político conflituoso e entendido por uma parcela populacional como um retrocesso, precisa ser analisado com cautela e imparcialidade, especificamente, em relação às escolas bilíngues.

Ainda que numa perspectiva contrária, é preciso compreender que não há uma obrigatoriedade quando o dispositivo direciona que algumas instituições possam planejar classes específicas para estudantes com deficiência, pois como o próprio decreto dispõe alguns não se desenvolvem em classes comuns de ensino e ter uma classe ou uma escola específica pode ser determinante no processo educacional. Em outro ponto, este aparato legal, destaca a política educacional equitativa como fundamental, uma vez que pode ser pensada práticas que oportunizem o desenvolvimento das potencialidades dos alunos com deficiência minimizando as barreiras no ensino-aprendizagem (Brasil, 2020, Art. 2, Incisos III).

Como descrito, pelos principais dispositivos legais que versam sobre educação especial, esta tem sido (re)pensada, em muitos espaços temporais, tentando buscar mais igualdade, nesse campo da educação. Contudo, ressalta-se, que tem sido uma jornada que ainda segue a passos lentos. Sobre as questões terminológicas e até de aplicação tem-se muitas dúvidas, especialmente para quem se encontra fora do contexto da Educação Especial ou iniciando estudos sobre a temática.

Há muitas lacunas conceituais a serem entendidas, mesmo com todo o aparato textual dos dispositivos legais brasileiros. Por isso, para melhor ampliar a definição de

Educação Especial, tem-se sob o olhar de Mazzotta (2017) que esta se baseia na necessidade de oportunizar igualdade educacional ao aluno com alguma especificidade, focando em atender as diferenças individuais por mais acentuadas que elas sejam e, quanto ao seu público, destaca:

A clientela da Educação Especial é bastante diversificada, uma vez que inclui uma grande variedade de alunos com necessidades educacionais especiais as mais diversas. Essas necessidades educacionais especiais [...] decorrem do confronto dos recursos educacionais comuns com as condições individuais de cada aluno. É a presença de necessidades educacionais especiais que vai, portanto, indicar se um aluno deve receber uma educação especial, e não apenas a presença de uma deficiência ou superdotação, tomadas estas como condição individual. (Mazzotta, 2017, p. 31)

Entende-se a partir do supracitado autor que a Educação Especial, em sua definição pode ser entendida como uma modalidade educacional que objetiva atender não apenas as pessoas com deficiência, mas também aqueles que estão à margem da sociedade ou que integram grupos culturalmente e historicamente com direitos negados, tais como os negros, indígenas, pessoa em estratos sociais vulneráveis. Compartilhando dessa visão compreende-se que a modalidade, em sua amplitude, transcende os escritos legais.

Aproximando-se a essas colocações Mantoan (2013) apresenta a inclusão como uma inovação nesse cenário da Educação Especial, ou seja, para esta autora esta modalidade de educação é fundamental, todavia, sua exequibilidade é possibilitada pela inclusão que está no sentido de reestruturação das condições atuais, de escolas, de metodologias, da prática docente, entre outras, dentro do sistema educacional. Pois, as fragilidades existentes dos atores sociais com deficiência dentro das instituições de ensino são resultantes da forma como o processo é ministrado, logo, como a aprendizagem é concebida. Para esta autora a inclusão é uma provocação que objetiva aprimorar o processo educacional, sendo assim, pressupõe adequações das instituições e dos atores envolvidos nesse processo.

Assertiva esta corroborada por Sasaki (2005, p. 21) ao explicar que educação inclusiva é um processo realizado em escolas ou instituições assim preparadas para oportunizar ensino de qualidade a todo o público, ainda que possuam especificidades e necessidades diferentes. Desse modo, percebe-se que não é somente inserir, mas

propiciar educação de qualidade. O autor contempla ainda: “portanto, a inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluíaam certas pessoas do seu seio e mantenham afastadas aquelas que foram excluídas”.

Sassaki (2005) chama à reflexão discorrendo que “na inclusão, as pessoas com deficiência estudam na escola que frequentariam se não fossem deficientes”, retoma um ponto crucial do que é a educação especial/inclusiva: permitir acesso, com qualidade, e não apenas acessibilidade aos espaços físicos das escolas. A inclusão, nessa perspectiva, não seria apenas ter um aluno, um número pertencente a uma cota no quadro da escola/universidade, mas dispor de recursos que os façam construir uma trajetória educacional com qualidade e efetiva. Sob este aspecto Mantoan (2013) acrescenta:

A inclusão questiona não somente as políticas e a organização da Educação Especial e da regular, mas também o próprio conceito de integração. Ela é incompatível com a integração, já que prevê a inserção escolar de forma radical, completa e sistemática. Todos os alunos, sem exceção, devem frequentar as salas de aula do ensino regular (Mantoan, 2013, p. 19).

Trabalhar na perspectiva inclusiva significa respeitar os diferentes saberes e, como disse Mantoan, (2013), educar para a inclusão consiste em rever paradigmas e quebrar preconceitos, sendo necessária uma mudança no modelo educacional. Ainda segundo esta autora a inclusão nunca ocorrerá enquanto a sociedade se sentir no direito de determinar quais serão incluídos ou não. O preconceito inerente em muitos profissionais da educação, na sociedade e em muitos familiares, impede o direito da criança com deficiência de ser incluída na escola regular.

E isto direciona para o que se entende hoje como educação inclusiva, ou Educação Especial/Inclusiva, pois diz respeito a uma perspectiva, a um movimento que está para além do que narram os dispositivos legais, pois se configura no fazer/acontecer. Um ponto discutido por Sassaki (2005) que discorre sobre a dimensão atitudinal, isto é, a atitude das pessoas que removem as barreiras. A título de exemplo uma pessoa com mobilidade reduzida usuária de cadeiras de rodas é acolhida legalmente pelas leis, através da inclusão arquitetônica, as rampas, nesse caso. Mas ao visitar um restaurante em que não haja essa especificidade arquitetônica, estará privado de acessá-lo, a menos que, alguém sentindo-se à

vontade se aproxima e ajuda a locomover a pessoa na cadeira de rodas, materializando assim o que este autor chama de inclusão atitudinal.

Mais recentemente os estudos de Chahini (2016) também tem debatido a importância dessa dimensão atitudinal como formas de inclusão das pessoas com deficiência, que evidencia a atitude, a força, inclusive mais individual do “incluir”. Para a autora, não basta criar as medidas que viabilizem o estudante adentrar o espaço da sala de aula, mas é necessário remover as barreiras que impedem o desenvolvimento desses atores sociais e isso deve ser possibilitado, principalmente por atitudes sociais favoráveis à inclusão.

Debatendo ainda a mesma questão, Chahini (2005, p. 54-55) demarca que “as barreiras atitudinais são mais difíceis de serem removidas do que as arquitetônicas, até por serem subjetivas e dependerem exclusivamente da conscientização, aliada à sensibilização da sociedade como um todo”. E esse bom senso estende-se às salas de aulas como fundamentais partindo de professores, gestores e demais atores que se inserem na esfera educacional nas quais tenham estudantes com deficiência.

Essa concepção de inclusão atitudinal no cenário da surdez vem sendo construída através de um percurso marcado por árduas batalhas, perpassando por épocas nas quais nem seres humanos os surdos eram considerados, por apresentarem limitações ou ausência de língua oral, conforme Honora (2014). A trajetória de educação dos surdos teve sua origem ainda no século XVI quando monges europeus eram incumbidos de educar filhos surdos de famílias nobres da época, uma vez que só assim poderiam receber herança, aprendendo a falar.

Strobel (2009) também confirma a assertiva e traça uma linha temporal da história das pessoas surdas que para melhor visualizar, sintetizou-se na tabela 1. Todavia, antes é pertinente destacar que será utilizado a terminologia “surdo” nesta pesquisa e não “deficiente auditivo”, pois segundo destacam as literaturas da área (Skliar, 2016; Sá, 2016) trata-se de um termo adotado pela comunidade surda, não sendo, portanto, terminologia pejorativa e se constitui aspecto identitário da comunidade surda.

Para melhor contextualizar é imprescindível compreender que na perspectiva biológica diz-se que o surdo é aquele que possui perda auditiva severa ou profunda e se comunica pela língua de sinais, já a deficiência auditiva é quando possui uma perda auditiva leve ou moderada e se comunica pela língua oral, de acordo com Honora

(2014). Todavia, é preciso demarcar que muitos especialistas e estudiosos da área têm colocações diversas e cada pessoa surda escolhe como se identifica com o termo.

Desse modo, numa perspectiva mais social e subjetiva, Perlin (2016) discorre que o termo surdo se trata de um elemento de identidade, o modo como se veem e se identificam na comunidade. A palavra, não soa como uma ofensa, pois é como a pessoa com surdez se identifica e se relaciona em comunidade com seus pares, sobretudo, quando fazem o uso da língua sinalizada.

Sendo assim, se tratando de terminologias adequadas o importante é atentar-se para não utilizar algumas desatualizadas e equivocadas, tais como: surdo-mudo, mudinho, portador de deficiência, surdinho. O contexto da surdez, assim como as demais comunidades minoritárias, e ou com especificidades em seus modos de viver, possuem uma riqueza de valores e diferentes formas de viver em sociedade.

Nessa direção, Honora (2014) dispõe:

Para algumas pessoas ouvintes, a falta de audição determina uma perda, uma desvantagem. E para estas pessoas, ser ouvintes é melhor do que ser surdo. Um dos exemplos que podemos citar é quando encontramos uma mulher que está grávida e perguntamos: “você prefere que seu bebê seja menino ou menina?”, e escutamos a resposta: “espero que venha com saúde”. Para as pessoas surdas, a ausência ou diminuição deste sentido representa uma identidade, uma maneira de se relacionar com as outras pessoas, ou seja, determinam maneiras diferentes de encarar a vida, e não uma diminuição, uma desvantagem perante pessoas ouvintes, é apenas uma maneira diferente de viver, nem melhor, nem pior, apenas diferente (Honora, 2014, p. 81).

E, é nesse sentido que se tratará, no percurso deste texto, utilizando a terminologia surdo/surda, para se referir a esta comunidade com língua sinalizada e costumes próprios, dentro do modo como encaram a vida.

**Tabela 1:** Percurso da educação de surdos entre os séculos XVI e XX

ÉPOCA E ANO	CONTEXTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
<b>Idade Antiga 476 d.C,</b>	Em Roma acreditavam que os surdos eram pessoas castigados ou enfeitadas. Assim, resolviam a situação abandonando-os e matando-os; Na Grécia, os surdos eram considerados inválidos e era um incômodo para a sociedade, por isto eram condenados à morte; No Egito e Pérsia, os surdos eram considerados como criaturas privilegiadas, enviados dos deuses, porque acreditavam que eles comunicavam em segredo com os deuses, todavia, os surdos tinham vida inativa e não eram educados.

<b>Idade Média 476 - 1453</b>	Nessa época não eram tratados com respeito e eram queimados em fogueiras, pois eram tidos como estranhos e objetos de curiosidades da sociedade. Não eram educados. Mas a partir de 530, para fins de estudos começaram a ser entregues aos monges beneditinos, na Itália, para serem educados, mas somente surdos de famílias nobres.
<b>Idade moderna 1453 – 1789</b>	Inicia-se a educação de surdos, pelo médico Girolamo Cardano (1501-1576) que, a partir de suas pesquisas, reconheceu a habilidade do surdo para a razão e defendia que a surdez não era impedimento para desenvolver a aprendizagem. Nessa mesma época o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1510-1584), na Espanha, estabeleceu a primeira escola para surdos em um monastério de Valladolid, inicialmente ensinava latim, grego e italiano, conceitos de física e astronomia aos dois irmãos surdos, Francisco e Pedro Velasco, membros de uma importante família de aristocratas espanhóis;
<b>Idade contemporânea 1789</b>	Outra figura importante na educação de surdos foi o abade Charles Michel de L'Épée (1712-1789) que educava surdos em sua própria casa. Ele fundou a primeira escola pública para os surdos "Instituto para Jovens Surdos e Mudos de Paris" e treinou inúmeros professores para surdos.
<b>Idade contemporânea 1855</b>	Eduardo Huet, professor surdo francês chega ao Brasil por intermédio do imperador D. Pedro II, com a intenção de abrir uma escola para pessoas surdas.
<b>Idade contemporânea 1857</b>	Foi fundada a primeira escola para surdos no Rio de Janeiro o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, hoje, Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Época da origem da Língua Brasileira de Sinais (Libras).
<b>Idade contemporânea 1864</b>	Foi fundada a primeira universidade nacional para surdos Universidade Gallaudet em Washington – Estados Unidos.
<b>Idade contemporânea 1960</b>	William Stokoe inicia estudos sobre as línguas de sinais, e constata que a Língua de Sinais Americana (ASL) é uma língua com todas as características da língua oral.

**Fonte:** Adaptação da autora com base em Strobel (2009).

É válido ressaltar que a síntese exposta na tabela 1 traça uma linha temporal de conquistas importantes e fatos que permearam a inserção de surdos nos processos educativos que nem sempre foram amistosos. Honora (2014) discorre que para conquistar um espaço na sociedade muitos surdos foram privados de usarem sua comunicação sinalizada, foram expostos às práticas de sofrimentos durante processos escolares entre muitos outros momentos de lutas e exclusões.

No tocante à Educação Especial no Maranhão, segundo Chahini (2016), o início deu por volta de 1962 com a criação de uma sala de atendimento a alunos com deficiência intelectual e auditiva, Escola Conceição de Maria, de rede privada de ensino maranhense. A autora segue discorrendo que em 1964 uma classe para

peças com deficiência visual na escola São Judas Tadeu também foi criada, iniciativa da professora Maria da Glória Costa Silva, que hoje trata-se da Escola de Cegos do Maranhão, uma entidade não governamental. E, somente a partir de 1967, o poder público demonstrou interesse pela questão, como detalhou-se na tabela 2, a seguir:

**Tabela 2:** Síntese do percurso da Educação Especial no Maranhão do século XX ao século XXI

<b>ANO E ESPECIFICIDADE</b>	<b>CONQUISTAS</b>
<b>1967 – Deficiência visual</b>	Implantação da Escola Rural em Pio XII
<b>1969 – Excepcionais</b>	Criado o projeto de educação dos excepcionais.
<b>1971 – Deficiência intelectual</b>	O projeto de educação dos excepcionais se estende para pessoas com deficiência intelectual, criando-se classes especiais na rede regular de ensino.
<b>1977 – Deficiência intelectual</b>	O atendimento desses alunos passa a ser usado nos municípios de Bacabal, Pedreiras, Caxias, Pinheiro e Codó.
<b>1978 – Educação de Excepcionais</b>	O programa de atendimento aos alunos com deficiência intelectual passa a ser chamado de “Educação de Excepcionais pelo Decreto nº 6. 838/78.
<b>1982 - Deficiência intelectual e múltipla</b>	Cria-se o Centro de Ensino Especial Helena Antipoff para pessoas a partir de 14 anos de idade.
<b>1996 – Deficiência intelectual, auditiva, múltiplas e condutas típicas (autistas e psicóticas)</b>	Criação do Centro Integrado de Educação Especial Padre João Mohana.
<b>2001 – Deficiência visual</b>	Criação do Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com deficiência visual, Professora Anna Maria Patello Saldanha. (CAP), pelo Decreto nº 17.927/2001.
<b>2003 – Deficiência auditiva</b>	Fundação do Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Surdez (CAS). Pelo Decreto nº 20.348/2004.
<b>2006 -Altas Habilidades e Superdotação</b>	Fundação do Núcleo de Atividades de Altas Habilidades e Super Dotação (NAAH/S), Joazinho Trinta

**Fonte:** Adaptação da autora com base em Chahini (2016).

Em se tratando da educação de surdos no Maranhão antes de leis preconizando a inclusão, o que se percebia era a existência de salas de aula com alunos inseridos no ambiente sem atenção para que alcançassem êxito no processo educativo, como bem pontua Silva (2021). A matrícula de estudantes surdos em classes regulares, segundo destaca Dias (2018), foi realizada somente em 1998, no

6º ano na escola que até então era conhecida como Centro de Ensino Governador Edison Lobão (CEGEL), atualmente Centro de Ensino João Francisco Lisboa (CEJOL), um momento no qual as professoras que atuavam em classes especiais precisaram ir às escolas comuns para interpretar, haja vista, que o cenário de educação de surdos tomava novos rumos e ainda estava sendo organizado, com poucos profissionais qualificados.

Por muito tempo o CEGEL foi conhecido como a escola na qual estudavam surdos, segundo Silva (2021), sendo uma referência no Estado, obviamente que ainda era muito pouco, perto do que realmente precisava se delinear na educação de surdos. Outro ponto colocado pela autora é o fato de que, por muitos anos, a educação foi feita em espaços não formais de ensino, como por exemplo igrejas, centros de apoio e associações comunitárias.

Para que de fato a educação de surdos pudesse ser respeitada uma das grandes conquistas influenciadoras foi primeiro a legitimação da Língua Brasileira de Sinais (Libras) pela Lei nº 10.436/2002, que a oficializou como a língua da comunidade surda do Brasil. Posterior em 2005, o Decreto nº 5.626/2005 passou a determinar diversos direitos e acesso destas pessoas em todos os setores sociais, sobretudo, na escola (Brasil, 2005).

Entre outras coisas, no tocante à educação, o mencionado dispositivo legal narra:

A Libras deve ser inserida como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior, e nos cursos de Fonoaudiologia, de instituições de ensino, públicas e privadas, do sistema federal de ensino e dos sistemas de ensino dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. § 1º Todos os cursos de licenciatura, nas diferentes áreas do conhecimento, o curso normal de nível médio, o curso normal superior, o curso de Pedagogia e o curso de Educação Especial são considerados cursos de formação de professores e profissionais da educação para o exercício do magistério.

§ 2º A Libras constituir-se-á em disciplina curricular optativa nos demais cursos de educação superior e na educação profissional, a partir de um ano da publicação deste Decreto (Brasil, 2005, Art. 3º).

O excerto orienta sobre a formação dos profissionais que serão atuantes na educação dos surdos, em destaque a formação inicial e a importância do conhecimento da Libras para melhor desenvolver suas competências profissionais.

Em outro trecho o dispositivo trata diretamente como deve ser organizada as instituições para acolhimento dos estudantes surdos:

Art. 22. As instituições federais de ensino responsáveis pela educação básica devem garantir a inclusão de alunos surdos ou com deficiência auditiva, por meio da organização de:

I - Escolas e classes de educação bilíngue, abertas a alunos surdos e ouvintes, com professores bilíngues, na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II - Escolas bilíngues ou escolas comuns da rede regular de ensino, abertas a alunos surdos e ouvintes, para os anos finais do ensino fundamental, ensino médio ou educação profissional, com docentes das diferentes áreas do conhecimento, cientes da singularidade linguística dos alunos surdos, bem como com a presença de tradutores e intérpretes de Libras - Língua Portuguesa.

§ 1º São denominadas escolas ou classes de educação bilíngue aquelas em que a Libras e a modalidade escrita da Língua Portuguesa sejam línguas de instrução utilizadas no desenvolvimento de todo o processo educativo.

§ 2º Os alunos têm o direito à escolarização em um turno diferenciado ao do atendimento educacional especializado para o desenvolvimento de complementação curricular, com utilização de equipamentos e tecnologias de informação.

§ 3º As mudanças decorrentes da implementação dos incisos I e II implicam a formalização, pelos pais e pelos próprios alunos, de sua opção ou preferência pela educação sem o uso de Libras.

§ 4º O disposto no § 2º deste artigo deve ser garantido também para os alunos não usuários da Libras (Brasil, 2005).

As orientações do decreto norteiam a educação de surdos e tem preconizado que as instituições competentes garantam a possibilidade, conforme o excerto, de estes alunos adquirirem conhecimentos satisfatórios que fortaleçam suas aprendizagens e os tornem cidadãos mais autônomos. Nos artigos 23º e 24º, respectivamente, é exigido que tenham intermediação linguísticas com o apoio dos profissionais tradutores-intérpretes de Libras/Língua Portuguesa, pois como bem pontua Falcão (2015) a limitação linguística é o que mais dificulta a educação de surdos. Orienta ainda que haja possibilidade de comunicação ainda em cursos de modalidade *online*, à distância, através de legenda.

Observando o citado dispositivo as expectativas são as melhores, um decreto muito bem pensado e estruturado, todavia, a lei ainda não garante aquilo que expressa em palavras. Segundo Falcão (2015) ainda existe muita superficialidade nesse contexto, professores que brincam de ensinar, alunos que são trocados de um nível a outro sem estarem preparados, ausência de metodologias, de recursos, entre outros.

Aqui no estado do Maranhão segundo descrevem Costa, Ferreira e Lima Neto (2018) as fragilidades na educação de surdos são evidentes ao tentarem, por exemplo, adentrar na educação superior. Os autores realizaram uma pesquisa que constatou uma educação básica fragilizada e que reverbera em inacessibilidade ao ensino superior, em especial nas instituições públicas do Maranhão.

Ainda sobre essas fragilidades na educação de surdos, no estado do Maranhão, Silva (2021) inferiu em uma de suas pesquisas que esses estudantes estão apenas sendo integrados à sala de aula, ou seja, são um número que objetiva cumprir a lei, assim são inseridos nas classes comuns sem o suporte necessário para potencializar os processos de ensino e de aprendizagem.

Silva (2021) contempla ainda que por mais que haja um docente com a tentativa de incluir o aluno surdo, sozinho ele não conseguirá, é um trabalho amplo e coletivo. Gestão, recursos, formação, profissionais de apoio, é assim que poderá ser possibilitado a inclusão, de fato.

Percebe-se, no decorrer desta seção, que o percurso da educação de surdos foi marcado por muitos entraves e ainda segue com fragilidades. De forma geral, a Educação Especial se organizou ao longo de anos, com partes sendo montada como que um quebra-cabeça, até os avanços atuais, mas ainda não se alcançou um ponto de equilíbrio nessa tentativa de efetivar a educação desses atores. Os estudantes surdos maranhenses vêm sendo foco de muitos estudos e isto denota que a problemática existe e, não é por si só, a principal, pois para uma vida mais independente precisam de uma colocação na sociedade pelo mercado de trabalho formal que será possibilitada a partir de seus processos educativos.

## **2.1 Os direitos de discentes surdos na Educação Básica**

A Educação Básica, no Brasil, desde a Constituição Federal tem tomado contornos bem complexos, em especial, segundo Cury (2002), nas últimas três décadas. Fazer uma análise nesse cenário envolve muitas facetas, pois há uma variante enorme de fatores que têm influenciado seu desenvolvimento. No tocante ao seu delineamento tem sido objeto de estudo de políticas, leis e muitas pesquisas que abrangem a educação.

Neste tópico, será discutido algumas especificidade e características desse

nível de ensino do sistema brasileiro de educação, pois como o foco da pesquisa envolve a educação de estudantes surdos na educação básica, entende-se pertinente situar o texto de forma que contextualize o objeto deste estudo.

Pela Constituição Federal, em seu artigo 208, tem-se a educação básica como obrigatória e gratuita dos quatro aos dezessete anos de idade, ofertada nessas circunstâncias também àqueles que não tiverem acesso na idade. Preconiza ainda atendimento em todos as etapas desse nível por meio de suporte com material escolar, transporte, alimentação e saúde (Brasil, 1988, art. 208). E, no artigo 212, prevê a distribuição de recursos como responsabilidade do Distrito Federal e as demais esferas municipais e estaduais de cada região do país.

Nesse contexto, chama-se atenção para elementos condicionantes no Brasil: fatores socioeconômicos que não podem ser ignorados. Nos termos da lei o que se tem é admirável, podendo ser inclusive, modelo às outras nações, todavia, conforme aponta Cury (2002, p. 169) “sabemos todos que a distribuição de renda e da riqueza no país determina o acesso e a permanência dos estudantes na escola. Sabe-se também que o aumento da permanência de estudantes na escola depende da realização do direito ao saber, sob um padrão de qualidade possível de ser incrementado.”

E, é neste ponto que as discussões ficam mais complexas, pois para o desenvolvimento da educação básica, conforme já delineado em 1988, requer, também, superar as políticas redistributivas, que muitas vezes, estão em fragilidades antes mesmo de descer a escala hierárquica do espaço físico escolar.

Outro ponto colocado por Cury (2002) diz respeito ao próprio conceito de educação básica. Legalmente, pela LDB, define-se como um nível de educação nacional e que reúne, de modo articulado, as três etapas: ensino infantil, ensino fundamental e o ensino médio, preconizando que estes estudantes possam, nessas etapas obterem formação para a cidadania e condições para adentrarem em posterior nível de ensino, o superior.

Como observa-se, é um conceito que acaba por ampliar a noção da educação básica e destaca a ideia de um conjunto orgânico, ou seja, defende que os estudantes possam ter uma formação para além da jornada escolar, posicionando a escola como instituição fundamental aos indivíduos, em distintas etapas. Contemplando essa ideia, Cury (2002) dispõe que a própria etimologia do grego, *básis*, significa suporte, base, pôr em marcha, avançar, se relaciona à dimensão plural de seu sentido, a saber, que

a educação básica é o início da formação pessoal e social, que sustenta e determina como serão as demais etapas e níveis educacionais.

Sobre a questão da educação básica determinar, ou pelo menos, exercer forte influência, às demais fases escolares, pode-se tomar como exemplo o ingresso na educação superior. Em geral, uma educação debilitada nas etapas de ensino fundamental e médio, impede bons resultados em vestibulares para universidades públicas, pois deixa *déficits* de leitura e escrita, entre muitas outras fragilidades, que numa espécie de cadeia, dificultarão e por muitas vezes, impedirão que o indivíduo tenha sucesso em conjunturas acadêmicas, em especial aqueles estudantes com deficiência.

Não se pode deixar de mencionar o Estado como órgão que segundo Cury (2002, p. 171) precisa fazer andar essa engrenagem social que é a educação, sobretudo, concebendo-a não como mercadoria, mas como um serviço público prestado e mais ainda, como um direito social e dever do Estado que por estar em um sistema federativo pressupõe o compartilhamento das três esferas: federal, estadual e municipal. “Isso significa a necessidade de um certo grau de unidade e sem amordaçar a diversidade”. Nesse aglomerado de responsabilidades há uma necessidade de cuidados para com a organização e efetivação do processo educativo que se propõe nessa etapa da educação brasileira.

Para Cury (2002),

A Constituição fez escolha por um regime normativo e político, plural e descentralizado no qual se cruzam novos mecanismos de participação social com um modelo institucional cooperativo e recíproco que amplia o número de sujeitos políticos capazes de tomar decisões. Por isso mesmo a cooperação exige entendimento mútuo entre os entes federativos e a participação supõe a abertura de arenas públicas de decisão. O modelo de distribuição de competências objetiva conjugar as atribuições repartindo-as cooperativamente e, quando for o caso, impondo casos de limitação tais como os expostos no art. 34. Busca-se pois uma finalidade comum, um sentido geral, com regras e normas de modo que se obtenha uma harmonia interna. Mas todas essas competências e limitações encontram seu fundamento de validade na mesma fonte, isto é, na Constituição Federal (Cury, 2002, p. 175).

O que implica a compreensão de uma certa harmonia entre as competências delegadas às diversas esferas para tornar exequível qualidade na educação básica. Para Dourado (2007),

[...], a gestão educacional tem natureza e características próprias, ou seja, tem escopo mais amplo do que a mera aplicação dos métodos, técnicas e princípios da administração empresarial, devido à sua especificidade e aos fins a serem alcançados. Ou seja, a escola, entendida como instituição social, tem sua lógica organizativa e suas finalidades demarcadas pelos fins político-pedagógicos que extrapolam o horizonte custo-benefício stricto sensu. Isto tem impacto direto no que se entende por planejamento e desenvolvimento da educação e da escola e, nessa perspectiva, implica aprofundamento sobre a natureza das instituições educativas e suas finalidades, bem como as prioridades institucionais, os processos de participação e decisão, em âmbito nacional, nos sistemas de ensino e nas escolas. Nessa perspectiva, a articulação e a rediscussão de diferentes ações e programas, direcionados à gestão educacional, devem ter por norte uma concepção ampla de gestão que considere a centralidade das políticas educacionais e dos projetos pedagógicos das escolas, bem como a implementação de processos de participação e decisão nessas instâncias[...] (Dourado, 2007, p. 924).

Percebe-se assim, que as responsabilidades delegadas precisam se mostrar harmoniosas para alcançar o que se propõe na educação básica, todavia, pondera-se que, embora muitas iniciativas tenham sido tomadas nesse cenário, muitas fragilidades relacionadas à Educação Especial têm evidenciado lacunas no processo de ensino e de aprendizagem do público estudantil com deficiência.

A educação básica tem sido fundamentada na suposição de um ensino equânime e em uma aprendizagem fortalecida pelas concepções de pluralidade e equidade, mas ainda existem, nesse cenário, muitos entraves para assim efetivá-los, como exposto ao longo dessa sessão. Não se pretende aqui desvalorizar todo o esforço produzido para aprimorar esse nível de educação, mas se chama atenção para o debate sobre a temática, enfatizando que as aplicações das leis e políticas precisam ser efetivadas, num viés fiscalizador, e acima de tudo, numa perspectiva ética.

Como já discutido até aqui, a educação é um princípio fundamental que corrobora diretamente no desenvolvimento individual dos indivíduos, assim como numa perspectiva mais ampla, influencia no progresso do país, atribuindo à humanidade enriquecimento social e cultural. Sendo assim, é importante destacar que pelo delinear desta subseção, que discute acesso dos surdos na educação básica, é pertinente destacar que este nível de educação demanda atenção nesse cenário.

Pelo texto da LDB, nos termos em que trata da Educação Especial, define esta como uma modalidade de inclusão dos “alunos com deficiência, transtornos globais

do desenvolvimento e altas habilidades ou superlotação” nas redes comuns de ensino (BRASIL, 1996, art. 59)<sup>8</sup>. Essa definição foi, ao longo de décadas, sendo ampliada pela importância das garantias nela exposta, assim como pela necessidade de se inserir nesse conceito outras especificidades.

A título de exemplo é o que foi apresentado pela política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, publicada em 2008, nas quais novas acepções puderam ser vislumbradas. Isto é, como deveria ser prestado atenção aos estudantes com dislexia, discalculia, em vulnerabilidade social, *déficit* de aprendizagem, ou aprendizagem lenta. Nessa mesma direção Mazzotta (2017, p. 31) debate a questão entendendo que há uma pluralidade evidente e, em alguns casos, latente, pois “a clientela da Educação Especial é bastante diversificada, uma vez que inclui uma grande variedade de alunos com necessidades educacionais especiais das mais diversas”.

Para o autor essas necessidades especiais acabam sendo distintas, pois cada aluno tem sua especificidade a depender de suas dificuldades, assim, não seria a presença de uma deficiência, atestada e expressa em lei que indicaria que ele precisa ou não de maiores atenções em sala de aula. Tal pensamento é corroborado, neste estudo, pois os estudantes surdos, como discutido em seções mais à frente, também têm suas necessidades educacionais específicas no ambiente escolar.

Segundo Mantoan (2013) essa nova noção da educação ao alcance de todos e com qualidade é um movimento que defende a oferta de condições que beneficiem o desenvolvimento dos alunos com especificidades, na opinião de Omote (2006) inclusão educacional se baseia nos serviços oferecidos e disponibilizados nos espaços escolares e o caráter inclusivo ou excludente dependerá de como os recursos são oferecidos, a essas pessoas.

Sendo assim, conforme o narrado pelo Decreto nº 5.626/2005, nesse nível de educação os surdos devem estar em classes de educação bilíngue, ou seja, com a Libras enquanto primeira língua e a língua portuguesa escrita como segunda. Conforme expressa:

Art. 22. As instituições federais de ensino responsáveis pela educação básica devem garantir a inclusão de alunos surdos ou com deficiência auditiva, por meio da organização de:

---

<sup>8</sup> Trecho alterado pela Lei nº 12.796 de 4 de abril de 2013.

I - Escolas e classes de educação bilíngue, abertas a alunos surdos e ouvintes, com professores bilíngues, na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II - Escolas bilíngues ou escolas comuns da rede regular de ensino, abertas a alunos surdos e ouvintes, para os anos finais do ensino fundamental, ensino médio ou educação profissional, com docentes das diferentes áreas do conhecimento, cientes da singularidade linguística dos alunos surdos, bem como com a presença de tradutores e intérpretes de Libras - Língua Portuguesa.

§ 1º São denominadas escolas ou classes de educação bilíngüe aquelas em que a Libras e a modalidade escrita da Língua Portuguesa sejam línguas de instrução utilizadas no desenvolvimento de todo o processo educativo.

§ 2º Os alunos têm o direito à escolarização em um turno diferenciado ao do atendimento educacional especializado para o desenvolvimento de complementação curricular, com utilização de equipamentos e tecnologias de informação.

§ 3º As mudanças decorrentes da implementação dos incisos I e II implicam a formalização, pelos pais e pelos próprios alunos, de sua opção ou preferência pela educação sem o uso de Libras.

§ 4º O disposto no § 2º deste artigo deve ser garantido também para os alunos não usuários da Libras.

Art. 23. As instituições federais de ensino, de educação básica e superior, devem proporcionar aos alunos surdos os serviços de tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa em sala de aula e em outros espaços educacionais, bem como equipamentos e tecnologias que viabilizem o acesso à comunicação, à informação e à educação.

§ 1º Deve ser proporcionado aos professores acesso à literatura e informações sobre a especificidade linguística do aluno surdo.

§ 2º As instituições privadas e as públicas dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e do Distrito Federal buscarão implementar as medidas referidas neste artigo como meio de assegurar aos alunos surdos ou com deficiência auditiva o acesso à comunicação, à informação e à educação (Brasil, 2005).

Muito embora seja narrado de forma detalhada como as instituições devam inserir os estudantes surdos, o que se percebe ainda são debilidades preocupantes na educação dos surdos na educação básica. Segundo Falcão (2015) há muito alunos sem entender textos e sem escrever a língua portuguesa de forma coerente. A inclusão tão falada tem sido apresentada sob um viés de inefetividade, muito embora se tenha os aparatos legais que orientem a educação de surdos nesse nível de educação.

## **2.2 Os direitos de discentes surdos na Educação Superior**

A educação superior, conforme dispõe Chaimovich (2006), é desafiadora para docentes e discentes, este espaço se constitui muito mais autônomo, e o termo aqui utilizado é no sentido do que afirmam Steiner e Malnic (2006) que autonomia indica a competência de autonormação, de dar-se um ordenamento e atribuições no tocante às suas atividades. Todavia, sabe-se que as cobranças e responsabilidades são redobradas e, no cenário aqui estudado, a educação de surdos, se torna muito mais complexa e tem se mostrado com grandes dificuldades para alunos e professores.

Sendo assim, os universitários surdos precisarão, assim como quaisquer outros alunos da educação superior, se adaptar às novas formas de funcionamentos das instituições de ensino, despertando suas habilidades para acompanhar o ritmo de uma graduação e todos os elementos a ela atreladas: leituras constantes, escrita acadêmica, trabalhos científicos e participações ativas em atividades diversas, como bem destaca Bisol *et al.*, (2010).

Antes, porém, de se prosseguir, especificamente, relacionando o contexto da educação superior e os aspectos do cenário de alunos surdos, é importante ressaltar que a esfera universitária, de acordo com Gatti (2006), implica em local de práticas que se entrecruzam sob três aspectos básicos: “primeiro o cenário histórico-social, segundo, e relacionado ao anterior, o papel explícito historicamente construído pela instituição, e, ligado a ambos, uma perspectiva de conhecimento como instrumento para viver melhor” (Gatti, 2006, p. 321).

Esta última colocação coaduna às colocações de Freire (2020), ao esclarecer que a educação, enquanto elemento autônomo, permite ao homem ser livre. E para os surdos em nossa sociedade, permite ser independente, aproximando-se do que o autor propõe como a função ontológica em ser mais, em buscar se complementar para posicionar-se socialmente, por isso, vale destacar a relevância da educação como aspecto formador de cidadãos não apenas de deveres, mas de direitos.

Sobre o contexto educacional, Neves (2007) discorre que na segunda metade do século XX a história da Educação Superior se constituiu um período fortemente demarcado por substancial desenvolvimento e que nas últimas duas décadas houve uma demanda por educação nesse nível, assim como reconhecimento acerca da relevância que este atribui à economia da nação e como esta promove transformações na sociedade, considerando-se que, historicamente, a pessoa surda foi estigmatizada, discriminada e muitas vezes excluída, social e educacionalmente.

Assim, compreende-se que a inclusão, sobretudo, no âmbito educacional tem preconizado as necessidades específicas das pessoas com deficiência, a fim de construir um ambiente social e educacional que possibilite a equidade de oportunidades e de que seja essencial dispor a estes sujeitos melhores condições de ensino e de aprendizagem.

Nesse sentido, a inclusão no modelo educacional prevê, segundo Mantoan (2019, p. 16), “a inserção escolar de forma radical, completa e sistemática. Todos os alunos, sem exceção, devem frequentar as salas de aula do ensino regular”. Logo, todos os alunos devem estar inseridos no contexto educacional, sem qualquer discriminação, a fim de que a “deficiência não seja utilizada como impedimento à realização de sonhos, desejos e projetos” (Brasil, 2013, p. 8).

Concordando à questão, Chahini (2016) dispõe que os alunos com necessidades educacionais específicas devem ser amparados na transição da Educação ao mundo do trabalho, e neste cenário, a educação superior é determinante no sentido de promover habilidades necessárias às demandas sociais e às expectativas da vida adulta, assim como a independência de pessoas com deficiência.

Coadunando à assertiva, Carvalho (2013) pontua que o ensino de qualidade nessa conjuntura de educação especial/inclusiva precisa focar o conteúdo e a forma, ou seja, as ações precisam se pautar em colaboração, solidariedade, entretanto o “como fazer” é muito mais essencial, isto é, encontrar métodos que façam essas pessoas alcançarem uma formação eficiente e eficaz.

No cenário da surdez, Falcão (2015) vem destacando o quanto as fragilidades de alunos surdos têm sido percebidas e nada tem sido feito para que se não sanadas, possam ser amenizadas. O autor tem discorrido criticamente acerca da superficialidade na educação de surdos que perpassam o ensino fundamental e médio e reverberam na educação superior, nível no qual estes estudantes, ainda que em números menos expressivos, chegam, mas, muitas vezes, não permanecem pelas vulnerabilidades traçadas ao longo da carreira escolar.

Aqui no Brasil, mesmo após o reconhecimento da Lei N. 10.436/2002, conhecida como Lei da Libras e, em se tratando da Educação Superior, inúmeras fragilidades permanecem ainda e de forma mais discrepante, pois estes, via de regra, já teriam um histórico escolar maior, todavia, a realidade é que muitos tiveram um ensino deficitário na educação básica e quando adentram a educação superior, perpassam por dificuldades tanto no acesso quanto na permanência, evadindo-se. Tal

evasão, não se dá por incapacidade, mas por falta de políticas públicas, mais eficazes, conforme enfatizado por Chahini (2016).

Entende-se assim, que o percurso da Educação Especial/Inclusiva no cenário do ensino superior, também demanda atenção e pensando sob a perspectiva de Antunes *et al.*, (2013) tem-se que a educação inclusiva durante muito tempo esteve associada aos níveis de ensino pré-escolar, básico e secundário, todavia, sobretudo, nas últimas décadas houve uma ampliação de ingressantes com especificidades educacionais na universidade e com isso o sistema educacional precisou de adaptações e, em harmonização com os dispositivos legais propiciar não apenas acesso, mas permanência a estes alunos.

A título de exemplo, uma pesquisa com surdos universitários no sul do Brasil de Bisol *et al.*, (2010) mostrou que são muitos os desafios que estes estudantes encontram para que possam estar neste nível de ensino. E, entre as inquietações que variam desde a ausência de conhecimento acerca da Libras entre alunos ouvintes e docentes destas instituições, a sobrecarga com as atividades curriculares, a questão das metodologias de ensino são apontadas como principal entrave para que o processo educacional seja materializado de forma adequada.

Nessa mesma direção, Góes (2012) discorre que as experiências que compõem a história de educação do surdo são constituídas, sobretudo, por aprendizagens limitadas, pouco domínio da Língua Portuguesa, e este aspecto é um fator determinante à sobrevivência acadêmica, pois, pressupõem-se que os estudantes entrem no nível superior com relativo conhecimento de leitura, escrita, entre outros elementos necessários para a vida acadêmica.

Todavia, segundo afirma Falcão (2015), ainda existe muitas fragilidades nesse cenário e, embora haja uma tentativa de acolher metodologicamente, muitos profissionais docentes e as instituições de ensino têm tentado oportunizar um ambiente que os alcance, mas as tentativas têm sido complexas. Chahini (2016) esclarece que para melhor incluir alunos com deficiência na educação superior é necessário antes conhecer suas especificidades, suas necessidades educacionais específicas e, assim, melhor acolhê-los num sistema educativo eficiente e eficaz, sendo este um dos motivos pelo qual buscou-se discutir neste trabalho.

### **2.3 A Educação Profissional de pessoas surdas**

Tomando as colocações de Manfredi (2002) tem-se que a educação profissional por muitos pesquisadores é concebida numa concepção assistencialista, uma tentativa de compensar os menos favorecidos economicamente. Oportunizando educação com objetivo maior: o mercado de trabalho; e, para educação tecnológica ainda no pensamento da autora, esta propõe que seria uma perspectiva de formação de trabalhadores coletivos e históricos vinculada à formação técnica, no nível de ensino médio.

Ainda no que tange as nomenclaturas, Oliveira (2005) corrobora que educação tecnológica pode ser também utilizada para instituições que disponibilizam educação profissional, no Brasil. Ao considerar dispositivos legais que narram sobre a questão o artigo terceiro da resolução da CNE/CEB nº 1 de 3 de fevereiro de 2005, dispõe:

A nomenclatura dos cursos e programas de Educação Profissional passará a ser atualizada nos seguintes termos: Educação Profissional de nível básico passa a denominar-se formação inicial e continuada de trabalhadores.

II. Educação Profissional de nível técnico, passa a denominar-se Educação Profissional Técnica de nível médio;

III. Educação Profissional de nível tecnológico passa a denominar-se Educação Profissional Tecnológica, de graduação e de pós-graduação (Brasil, 2005).

O disposto pelo artigo acima também é ratificado pelo, já mencionado neste trabalho, Decreto nº 5.154/2004 que especifica os níveis de ensino dos programas de educação profissional e definem algumas terminologias também. Dessa forma, vale lembrar que o ordenamento jurídico brasileiro não utiliza as expressões “educação técnica e educação tecnológica”, de forma explícita, todavia, faz uso uma aproximação entre educação profissional técnica e educação profissional. Sendo a educação técnica atrelada ao nível médio de ensino da educação profissional e a educação tecnológica correspondente a nível superior, de graduação e pós-graduação.

Essas questões abordadas, fazem-se necessárias para melhor situar a concepção terminológica ao longo do texto e, para finalizar as concepções e evitar ambiguidades de sentidos tomou-se através de Oliveira (2014, p. 32) que a educação tecnológica pode estar relacionada à “natureza, ao conteúdo de um dado processo educativo que tenha [...] integração entre cultura e produção, ciência e técnica, educação geral e educação profissional, e dentro disso, a concepção politécnica”. O que leva a entender que a educação tecnológica está ligada à formação do indivíduo

enquanto profissional, todavia com uma base sólida de desenvolvimento de seus conhecimentos intelectuais e científicos.

E quanto à definição de educação profissional corrobora-se das proposições colocadas por Oliveira (2014) quando afirma que esta não se vincula somente ao saber-fazer, ou seja, numa relação apenas com o emprego, aos indivíduos que executam tarefas. Vale ressaltar também que se compartilha ainda do que salienta Leão (2011) sobre a educação profissional precisar refutar concepções reducionista, no qual o enfoque se limita ao trabalho, pois esta modalidade de educação se constitui elemento essencial para a formação pessoal, coletiva e histórica do indivíduo, conduzindo a um desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva.

Diante do ordenamento jurídico, é preciso destacar que ela se categoriza em três níveis, sendo a primeira o nível básico que consiste na qualificação e requalificação dos sujeitos e isto interdepende da escolaridade; o nível técnico que habilita profissionalmente alunos egressos no ensino médio e tecnológico atrelado à educação superior que se destina aos alunos em ensino médio e superior. Nessa direção, a LDB nos termos do artigo também ratifica a assertiva e discorre sobre este aspecto integralizador demarcando a relação da educação para o trabalho, às aptidões para uma vida produtiva com desenvolvimento em articulação com o ensino regular ou por distintas estratégias de educação continuada e nos artigos 41 e 42 explana ainda:

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. Parágrafo único. Os diplomas de cursos de educação profissional de nível médio, quando registrados, terão validade nacional.

Art. 42. As escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade (Brasil, 2004).

Diante do exposto acerca das especificidades, objetivos e caracterização da educação profissional e pensando junto às proposições de Frigotto (2015), entende-se que na sua gênese, esta modalidade de educação, mesmo que dentro de algumas contradições, constitui-se uma tentativa de resgate do ensino médio junto à educação politécnica que foi uma concepção educacional refutada em alguns governos nos anos de 1990. O autor destaca ainda uma questão interessante sobre a educação

profissional a de que, se houver uma contribuição para a qualidade dentro de uma exigência de reformas estruturais das novas sociedades formadas, será possível uma reforma social existente a partir das novas possibilidades educativas partindo das concepções por esta apresentadas.

Nessa direção, compreende-se que, independentemente, do nível a escola é parte da comunidade e, muitas vezes, o único espaço público que integra elementos tais como educação, trabalho, lazer e possibilidades de subsídios para população local, que permite à população ter autonomia e construir (re)significações em torno das instituições e da oferta disposta segundo evidencia Pacheco (2010).

Assim, na educação de surdos essa modalidade de educação também se faz determinante para o preparo desses cidadãos rumo ao mercado de trabalho. Segundo conta Falcão (2015) ainda se tem, muito inexpressivamente a presença de surdos em espaços de educação profissional, a considerar que a passagem pela educação básica precisa ter contribuído para acesso a saberes escolares necessários.

### **3 INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO FEDERAL**

Para melhor discorrer sobre a temática desta seção, pensou-se ser pertinente, nestas palavras iniciais, explicitar conceitos importantes, tais como “trabalho formal” e “trabalho informal”. Nas palavras de Tavares (2021), o mercado de trabalho formal refere-se à parte da economia na qual as relações de emprego são explícitas e organizadas de acordo com as normas formais de trabalho, isto é, as condições de emprego são oficialmente acordadas entre empresários e funcionários. Relações estas, reguladas por leis específicas da área.

Tavares (2021) explica que uma das principais características do mercado de trabalho formal é o contrato de trabalho. Nessa categoria, as relações empregatícias são realizadas por meio de contratos que especificam as condições trabalhistas, compensações, benefícios, jornadas de trabalho, função, cargo, entre outros detalhes. Ainda como característica do trabalho formal tem-se o registro formalizado, ou seja, os trabalhadores possuem vínculos empregatícios registrados na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Essa formalização garante aos trabalhadores direitos preconizados na legislação brasileira, tais como: férias remuneradas, 13º salário, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), seguro-desemprego e, são amparados por normas que organizam as questões de jornada de trabalho, condições de segurança e permite a participação dos trabalhadores na contribuição da previdência social (Tavares, 2021).

Em se tratando do mercado de trabalho informal, esta supracitada autora explica que se refere à parte da economia na qual as relações de trabalho acontecem fora das regulamentações e normas dispostas pela legislação trabalhista. Nesta categoria, as atividades econômicas não são oficialmente registradas e não seguem padrões tradicionais do emprego formal.

Nesse sentido, segundo Clemente e Silva (2011), não há um registro formal, não há formalizações dos vínculos de emprego. Não há registro adequado de documentos, como a CTPS. As transações de trabalho, muitas vezes, ocorrem em acordos verbais ou por meio de contrato informal, sem elaboração de normas que regulem as condições de trabalho.

Os trabalhadores informais geralmente não têm acesso aos benefícios sociais, não são assegurados com férias remuneradas, 13º salário, seguro-desemprego.

Permeia, portanto, certa insegurança no trabalho. A estabilidade no emprego é reduzida no mercado de trabalho informal, pois não possuem garantias legais que proteja os trabalhadores. A proteção legal é limitada em comparação ao trabalho formal. Logo, significa que a segurança, saúde e direitos trabalhista tem menor alcance.

De acordo com Tavares (2021), o mercado de trabalho informal pode ser uma realidade para muitas pessoas devido a diversas razões, como a falta de oportunidades formais, a necessidade de flexibilidade ou a inadequação das habilidades ao mercado formal. No entanto, a informalidade também pode trazer desafios em termos de segurança social e condições de trabalho. Nesse ponto, cita-se a renda, que nessa categoria de mercado de trabalho, é variável e instável, depende das condições de demanda de serviço e produto, de prazos, investimento próprio. Abrange uma série de setores: cabeleireiros, diaristas, vendedores independentes, pedreiros, entre outros.

Em face do descrito, demarca-se que nesta pesquisa os participantes se enquadram na categoria de mercado de trabalho formal, sendo um grupo em instâncias privadas e outro grupo em esferas públicas federais. Pois, uma vez que possuem vínculo empregatício a discussão ao longo deste trabalho permite debater situações relevantes no campo da inclusão, considerando-se que o ponto crucial são pessoas com deficiência, especificamente, as surdas.

Uma vez aqui citada, é pertinente dizer que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, aqui no Brasil, tem sua origem nos movimentos sociais, nas mudanças legislativas e, sobretudo, na crescente conscientização sobre a importância da igualdade de oportunidades, conforme expressam Clemente e Silva (2011).

A luta pela inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido impulsionada por movimentos sociais e ativistas que, com determinação, têm desafiado estigmas e barreiras, buscando garantir igualdade de oportunidades e uma participação mais efetiva na sociedade. Esses esforços desempenham um papel crucial na transformação do cenário laboral, promovendo a diversidade e a valorização das habilidades individuais, independentemente das limitações físicas ou sensoriais (Clemente; Silva, 2011).

Os movimentos sociais dedicados à inclusão de pessoas com deficiência, a exemplo o ocorrido na segunda metade do século XX, pelas associações dos cegos,

dos surdos, e das pessoas com deficiência física e intelectual, desempenharam e, ainda desempenham, um papel fundamental na desconstrução de estigmas e preconceitos enraizados na sociedade. Essas organizações muitas vezes trabalharam em conjunto para pressionar por mudanças e sensibilizar a opinião pública. Ao desafiar as percepções tradicionais sobre o trabalho e as capacidades das pessoas com deficiência, esses movimentos buscam substituir a visão de limitação por uma abordagem que valoriza as habilidades únicas que cada indivíduo traz consigo (Clemente; Silva, 2011).

Os movimentos da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não apenas buscaram mudanças estruturais, mas também trabalham arduamente para conscientizar a sociedade sobre a importância da diversidade e da igualdade de oportunidades. Através de campanhas, eventos e programas educacionais, os movimentos sociais buscam criar uma cultura mais inclusiva e receptiva. Tem sido, portanto, um catalisador para a criação e fortalecimento de legislações e políticas públicas que visam assegurar os direitos e a participação ativa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Clemente; Shimono, 2015).

De acordo com estes autores, a pressão exercida por movimentos sociais muitas vezes influencia a formulação e implementação de medidas que promovem a acessibilidade, a reserva de vagas e o apoio necessário para garantir uma inserção mais efetiva no ambiente profissional, como a Lei nº 8.213/1991, a conhecida Lei de cotas, que tem sido, ao longo de décadas, um dispositivo fundamental na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Os movimentos sociais contribuíram, significativamente, para a criação da Lei de Cotas no Brasil, que reserva vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi liderado por movimentos sociais e organizações que buscavam promover a inclusão e garantir direitos iguais para esse segmento da população. Diversas organizações e ativistas desempenharam papéis cruciais nesse processo.

Alguns pontos e movimentos relevantes incluem o Movimento Social das Pessoas com Deficiência no Brasil foi fundamental na promoção dos direitos das pessoas com deficiência em diversas áreas, incluindo o mercado de trabalho. A atuação desse movimento foi essencial para sensibilizar a sociedade e os legisladores sobre a importância da inclusão e da criação de políticas específicas (Clemente; Shimono, 2015).

Tais movimentos, focados na igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, tanto no acesso à educação quanto no mercado de trabalho, desempenhou um papel crucial. Essa luta destacou a importância de superar barreiras históricas e criar condições para que todos os cidadãos participem plenamente da sociedade. Em conjunto com o governo para desenvolver políticas públicas que favorecessem a inclusão de pessoas com deficiência, essa colaboração foi essencial para a criação de legislação específica, como a Lei de Cotas.

A observação de experiências bem-sucedidas de inclusão de pessoas com deficiência em outros países também influenciou os movimentos sociais no Brasil. A busca por referências internacionais destacou a viabilidade e os benefícios de políticas inclusivas no mercado de trabalho, sendo criada assim, em 1999 a Lei de Cotas, Lei nº 8.213/91.

Promulgada em julho de 1991, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com 100 ou mais funcionários reservarem uma porcentagem de suas vagas para a contratação de pessoas com deficiência. Essa legislação é um resultado direto de uma luta persistente e da mobilização de diversos grupos que trabalharam incansavelmente para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro (Leme, 2015).

A experiência internacional que influenciou significativamente na criação da Lei de Cotas para pessoas com deficiência no Brasil foi a implementação de políticas semelhantes em outros países, notadamente nos Estados Unidos. O *Americans with Disabilities Act* (ADA), ou Lei dos Americanos com Deficiências, foi promulgado nos Estados Unidos em 1990. Esse marco legislativo proíbe a discriminação com base em deficiência e estabelece a necessidade de adaptações razoáveis para garantir a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência em diversas esferas, incluindo o emprego.

Em destaque, cita-se também no início do século XX, algumas referências e ações repercutiram em âmbito nacional no que diz respeito à luta das pessoas com deficiência. Inicialmente, uma organização em particular merece destaque: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte do Tratado de Versalhes. Compõe-se de uma agência das Nações Unidas com estrutura tripartite – representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Tem como responsabilidade a formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, mediante “convenções” e “recomendações”, num contexto de promoção das

oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. As normas do trabalho convencionadas só fazem parte do ordenamento jurídico de um país quando ratificadas por seu governo. No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os objetivos da Organização ao longo de sua história.

A inspiração no ADA e em experiências internacionais similares, a exemplo a luta pelo fim da segregação racial em 1960, também desempenharam um papel crucial nas discussões que levaram à criação da Lei de Cotas no Brasil. Segundo pontua Leme (2015):

Nos anos de 1960, os norte-americanos vivam um momento pelos direitos civis, cuja bandeira central era a extensão da igualdade de oportunidade a todos. Nesse período, o movimento negro surgia como uma das principais formas de lutas, apoiados por liberais e progressistas brancos, unidos em uma ampla defesa de direitos. Foi nesse contexto que se desenvolveram a ideia de ação afirmativa e a exigência de que o Estado, além de garantir leis antissegregacionistas, assumissem também uma postura ativa para melhoria das condições de vida da população negra (Leme, 2015, p. 4).

A observação dos resultados positivos dessas políticas em outros países contribuiu para a compreensão de que as chamadas minorias, a saber, mulheres, população étnica afrodescendente e pessoas com deficiência precisariam ser incluídos socialmente, em especial no mercado de trabalho, devendo, portanto, haver reserva de vagas e a promoção de acessibilidade no ambiente de trabalho (Leme, 2015).

A legislação brasileira buscou adaptar e contextualizar essas experiências internacionais para a realidade nacional, reconhecendo a relevância de garantir oportunidades iguais para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Lei de Cotas representa, portanto, um esforço em consonância com os princípios de inclusão e igualdade que foram observados em iniciativas similares em outras partes do mundo, notadamente nos países que já haviam adotado políticas eficazes de inclusão laboral. Aqui no País, o texto da lei preconiza:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 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% (Brasil, 1991, Art. 93).

Em meio ao sentido de proteção e equiparação de oportunidades dispostos na lei, ainda se faz necessário organizar ambientes de trabalho mais acessíveis. Com adaptações razoáveis, tecnologias assistivas e estruturas inclusivas, garantindo que as pessoas com deficiência possam desempenhar suas funções de maneira plena e eficiente. Todavia, embora avanços significativos tenham sido conquistados, a inclusão no mercado de trabalho enfrenta desafios contínuos.

De acordo com Leme (2015), a mudança cultural requer tempo e esforço sustentado, e é essencial que a sociedade mantenha seu compromisso para que a inclusão seja uma realidade para todos, independentemente de suas habilidades ou condições. No contexto da surdez, duas legislações específicas expressam a luta da comunidade surda, como já mencionado na seção anterior. A primeira é a Lei nº 10.436/2002, que oficializa a Libras como língua legítima dos surdos no Brasil e o Decreto nº 5.262/2005 que regulamenta a mencionada lei e narra sobre alguns direitos.

No entanto, nenhum dos dois dispositivos expressam sobre a inclusão dos surdos no mercado de trabalho. O Decreto nº 5.626/2005, mesmo narrando sobre direito à educação, saúde e a processos comunicacionais em instâncias variadas, não menciona inclusão laboral em sociedade. Ponto este que vem ser narrado, de forma explícita somente na Lei nº 13.146/2015, a Lei Brasileira de Inclusão, LBI, que entre outras coisas é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (Brasil, 2015). Expressando detalhadamente que:

A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor. § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção,

contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (Brasil, 2015, Art. 34).

Ainda nesse citado artigo, no inciso 4º, a LBI expressa que a pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos e tem direito à “educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados” (Brasil, 2015). Outro ponto em destaque é a garantia aos trabalhadores com deficiência à acessibilidade nos cursos de formação e capacitação.

No tocante às políticas públicas, fica instituído no Art. 5º que sua finalidade principal será promover e garantir o acesso e a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nessa acepção, Fonseca (2006) acrescenta que a inclusão de pessoas com deficiência enriquece a diversidade nos locais de trabalho. A diversidade de experiências e perspectivas resulta em ambientes mais inovadores e criativos. A presença de pessoas com diferentes habilidades contribui para soluções mais abrangentes e eficazes.

Observa-se, também que o trabalho oferece às pessoas com deficiência a oportunidade de alcançar autonomia financeira. Ter um emprego permite que essas pessoas atendam suas necessidades básicas, reduzindo a dependência de assistência social e promovendo uma maior independência (Aroucha, 2012).

Nesse sentido, A inclusão no mercado de trabalho contribui para o bem-estar emocional e mental. O sentimento de pertencimento, a realização profissional e as relações interpessoais no ambiente de trabalho desempenham um papel crucial na saúde mental das pessoas, proporcionando um senso de propósito e significado (Leme, 2015).

Para Lemos e Chahini (2022), a participação ativa no mercado de trabalho ajuda a reduzir estigmas e preconceitos associados às pessoas com deficiência. Ao demonstrar suas habilidades e contribuições, esses profissionais quebram estereótipos e promovem uma compreensão mais ampla de suas capacidades. Outro aspecto comentado por Fonseca (2006) dispõe que as empresas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência geralmente experimentam benefícios tangíveis. Além da diversidade de pensamento, as organizações podem melhorar sua reputação, atrair talentos diversos e fortalecer a lealdade dos funcionários e clientes.

Em muitos países, existem leis e regulamentações que incentivam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O cumprimento dessas normas não apenas promove a justiça social, mas também ajuda as empresas a atenderem aos requisitos legais. Lemos e Chahini (2022) explicam que a inclusão laboral das pessoas com deficiência oferece não apenas uma fonte de renda, mas também oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal.

Trabalhar proporciona experiências de aprendizado, crescimento pessoal, autonomia e aquisição de habilidades que são fundamentais para o desenvolvimento individual. Nessa perspectiva, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa, equitativa e diversificada. Isso não apenas beneficia individualmente as pessoas com deficiência, mas também enriquece a sociedade como um todo, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos, inovadores e compassivos.

### **3.1 Os direitos de Habilitação e Reabilitação aos profissionais com surdez**

Pela Lei Brasileira de Inclusão diversos direitos sociais da pessoa com deficiência são assegurados e aspectos importantes, incluindo o mercado de trabalho, precisam ser levados em consideração. Um dos primeiros pontos explícitos na LBI estabelece o direito à educação e formação profissional, assegurando que pessoas com deficiência tenham acesso a cursos e programas de capacitação que possibilitem sua inserção no mercado de trabalho (Brasil, 2015).

Sobre acessibilidade ao ambiente de trabalho a LBI discorre sobre a necessidade de garantir acessibilidade no ambiente de trabalho, considerando a adaptação de espaços físicos, equipamentos e tecnologias para a inclusão efetiva de pessoas com deficiência. Incentiva a contratação de pessoas com deficiência, prevendo a obrigatoriedade de empresas reservarem uma porcentagem de suas vagas para esses profissionais. Obrigação esta, descrita na Lei de Cotas (Brasil, 2015).

A legislação destaca a importância de oferecer apoio e acompanhamento adequados para trabalhadores com deficiência, considerando suas necessidades específicas. Isso pode incluir a disponibilização de recursos de acessibilidade, adaptações no ambiente de trabalho e suporte técnico. Proíbe a recusa discriminatória

à contratação de pessoas com deficiência. Isso significa que não é permitido negar oportunidades de trabalho com base na condição de deficiência.

Discorre sobre a importância de oferecer capacitação e treinamento adequados para que as pessoas com deficiência possam desenvolver suas habilidades e competências profissionais, garantindo assim uma efetiva inclusão no mercado de trabalho (Brasil, 2015). Neste dispositivo, preconiza-se o desenvolvimento de carreiras profissionais para pessoas com deficiência, incentivando sua participação em todos os níveis hierárquicos das organizações.

A legislação enfatiza o direito à autonomia e vida independente das pessoas com deficiência, incluindo a autonomia no ambiente de trabalho. Isso implica em proporcionar condições para que possam exercer suas funções de maneira independente e eficaz. É importante ressaltar que, além da Lei de Inclusão, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) estabelece percentuais mínimos de contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas, contribuindo para a efetiva participação desse público no mercado de trabalho brasileiro.

O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse. Preconiza ainda:

§ 1º Equipe multidisciplinar indicará, com base em critérios previstos no § 1º do art. 2º desta Lei, programa de habilitação ou de reabilitação que possibilite à pessoa com deficiência restaurar sua capacidade e habilidade profissional ou adquirir novas capacidades e habilidades de trabalho.

§ 2º A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

§ 3º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional devem ser dotados de recursos necessários para atender a toda pessoa com deficiência, independentemente de sua característica específica, a fim de que ela possa ser capacitada para trabalho que lhe seja adequado e ter perspectivas de obtê-lo, de conservá-lo e de nele progredir.

§ 4º Os serviços de habilitação profissional, de reabilitação profissional e de educação profissional deverão ser oferecidos em ambientes acessíveis e inclusivos.

§ 5º A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e

modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.

§ 6º A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento (Brasil, 2015, Art. 36).

Como visto, o tema da habilitação no contexto da inclusão e acessibilidade é um ponto crucial na LBI. No tocante ao conceito, Aroucha (2012) harmoniza ao dispositivo legal, explicitando que habilitação é um processo de capacitação, formação e desenvolvimento de habilidades das pessoas com deficiência, visando à sua participação plena e efetiva na sociedade, incluindo o mercado de trabalho.

Sobre a habilitação é pertinente dizer que alguns aspectos relacionados são imprescindíveis, tais como, a orientação profissional e vocacional. No contexto da habilitação para o trabalho, a legislação ressalta a importância da orientação profissional e vocacional, auxiliando as pessoas com deficiência na identificação de suas aptidões, interesses e na escolha de carreiras alinhadas às suas habilidades.

A LBI destaca a necessidade de garantir acessibilidade nos cursos de formação e treinamentos profissionais, assegurando que as pessoas com deficiência possam participar plenamente dessas atividades. Busca ainda promover a autonomia e vida independente das pessoas com deficiência, incluindo a autonomia no âmbito profissional. Isso envolve o desenvolvimento de habilidades que permitam a essas pessoas exercerem suas funções de maneira autônoma e eficaz (Brasil, 2015).

A Lei destaca a importância do apoio técnico e tecnológico como parte do processo de habilitação. Isso inclui o acesso a tecnologias assistivas e a adaptação de equipamentos para favorecer a participação no ambiente educacional e profissional.

A habilitação, conforme abordada pela Lei de Inclusão, visa criar condições para que as pessoas com deficiência desenvolvam plenamente suas potencialidades, alcancem independência e participem ativamente em todos os aspectos da vida social, incluindo a esfera profissional. É, portanto, um processo de suma importância para sua participação efetiva e bem-sucedida no mercado de trabalho. Essa preparação envolve o desenvolvimento de habilidades, competências e adaptações necessárias para superar barreiras e desafios, garantindo uma integração mais efetiva.

Percebe-se assim, que a habilitação no contexto profissional proporciona o desenvolvimento de competências profissionais específicas, alinhadas às aptidões e interesses da pessoa com deficiência. Isso inclui a aquisição de habilidades técnicas, conhecimentos específicos da área de atuação e competências comportamentais necessárias para o ambiente de trabalho.

Desse modo, ao serem habilitadas, as pessoas com deficiência adquirem as habilidades necessárias para exercerem suas funções de maneira autônoma e independente. Isso contribui para a construção da autonomia no ambiente profissional, promovendo a confiança e a autoestima (Leme, 2015).

A habilitação também abrange a identificação e utilização de ferramentas, tecnologias assistivas e adaptações necessárias para superar as barreiras impostas pela deficiência. Isso inclui o acesso a recursos que facilitam a execução das tarefas e a comunicação no ambiente de trabalho.

Pessoas com deficiência, por meio da habilitação, podem aprender estratégias e técnicas de adaptação ao ambiente profissional, levando em consideração suas necessidades específicas. Essas adaptações podem envolver aspectos físicos, comunicativos e organizacionais. Algumas deficiências podem apresentar desafios específicos no ambiente de trabalho. A habilitação visa preparar as pessoas para enfrentarem esses desafios, proporcionando estratégias para lidar com situações particulares e superar possíveis obstáculos (Leme, 2015).

A habilitação é um componente crucial para garantir a inclusão eficaz de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Ao desenvolver habilidades e competências, assegura-se que esses profissionais estejam aptos a desempenhar suas funções de maneira produtiva e integrada à equipe. Em muitos casos, a habilitação é essencial para atender às legislações e normativas que estabelecem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A preparação adequada contribui para o cumprimento das obrigações legais por parte das empresas.

Ao investir na habilitação de pessoas com deficiência, as empresas promovem uma cultura organizacional que valoriza a diversidade e a inclusão. Isso contribui para ambientes mais acolhedores, promove o respeito à diferença e fortalece a imagem corporativa. Em resumo, a habilitação é uma ferramenta essencial para capacitar pessoas com deficiência a participarem plenamente no mercado de trabalho, contribuindo não apenas para o desenvolvimento individual, mas também para a

construção de sociedades e organizações mais inclusivas e igualitárias (Lemos; Chahini, 2022).

No que se refere à reabilitação, definida por Leme (2015) como um processo que visa proporcionar condições para o pleno exercício das atividades laborais, é abordada na LBI como um componente essencial para garantir a inclusão plena das pessoas com deficiência na sociedade, incluindo no contexto educacional, profissional e social. A reabilitação inclui o acesso à rede de saúde, com serviços e profissionais especializados, para fornecer suporte nas áreas física, psicológica, social e educacional.

A reabilitação demanda ainda, segundo a LDB, atendimento multiprofissional, envolvendo profissionais de diferentes áreas, como saúde, educação, assistência social, entre outras, conforme necessário para as necessidades individuais. A legislação enfatiza questões sobre intervenção precoce, reconhecendo que a abordagem precoce pode ser fundamental para maximizar o desenvolvimento e a participação plena das pessoas com deficiência (Brasil, 2015).

A reabilitação inclui a promoção da acessibilidade e mobilidade das pessoas com deficiência, visando garantir sua autonomia e independência nas atividades diárias, incluindo deslocamento e acesso a edificações. Outro fator primordial sobre reabilitação, destacado na LBI são as adaptações de tecnologias assistivas como parte do processo, garantindo o acesso a dispositivos e recursos que facilitem a comunicação, o aprendizado e a realização de tarefas cotidianas.

Também está vinculada à promoção da inclusão escolar e profissional, assegurando que as pessoas com deficiência tenham acesso a oportunidades educacionais e de trabalho de maneira inclusiva. A legislação reconhece a importância da reabilitação no apoio à vida independente das pessoas com deficiência, visando a autonomia e o desenvolvimento de habilidades que permitam a participação ativa na sociedade. Estes serviços devem estar disponíveis e acessíveis a todas as pessoas com deficiência.

A abordagem da reabilitação na Lei de Inclusão é holística, reconhecendo a complexidade das necessidades individuais e buscando garantir que cada pessoa com deficiência receba o suporte necessário para alcançar seu potencial máximo e participar plenamente na sociedade. Reabilitar uma pessoa com deficiência para o mercado de trabalho é crucial por diversos motivos, visando proporcionar oportunidades iguais, autonomia e participação plena na sociedade.

Entre estes motivos estão a igualdade de oportunidade, uma vez que possibilita a competição em condições de equidade; propicia também desenvolvimento de habilidades profissionais específicas, adequadas às aptidões e interesses da pessoa com deficiência. Isso contribui para sua preparação e competitividade no mercado de trabalho (Leme, 2015).

Permite mais autonomia e independência para as pessoas com deficiência no ambiente laboral, haja vista que as oportunizam realizar tarefas de forma independente e eficaz, promovendo a autoconfiança e a autoestima, logo, a inclusão social potencializa a construção de uma sociedade mais inclusiva; ameniza situações de discriminação, pois constitui-se resposta à discriminação e ao estigma associados às pessoas com deficiência (Aroucha, 2012).

Pensando junto a Leme (2015) entende-se que reabilitar uma pessoa com deficiência para o mercado de trabalho contribui-se para o crescimento econômico ao aproveitar o potencial e as habilidades desse grupo, enriquecendo a força de trabalho e gerando benefícios para as empresas e para a economia como um todo. As leis normativas também impulsionam a contratação por parte das empresas, promovendo ações mais igualitárias de oportunidades. Outro aspecto diz respeito à promoção da diversidade nas empresas, enriquecendo o ambiente profissional, estimulando a inovação, criatividade, e fortalecendo a reputação das organizações.

Nesse cenário, constrói-se uma sociedade mais justa e inclusiva, na qual todos os cidadãos têm a oportunidade de participar plenamente, independentemente de suas condições. Nesse sentido, a reabilitação para o mercado de trabalho é um passo essencial na promoção da igualdade, inclusão e dignidade das pessoas com deficiência, contribuindo para um ambiente profissional mais diversificado, justo e enriquecedor.

### **3.2 Acessibilidade arquitetônica, tecnológica, informacional e comunicacional**

Sobre acessibilidade, Sassaki (2009) descreve que se trata de uma qualidade, uma facilidade em realizar atividades em contextos e aspectos diversos na sociedade. No cenário das pessoas com deficiência, é uma forma de deixar acessível tarefas a estas pessoas seja no cotidiano ou em esferas mais complexas, como no trabalho, nos estudos, entre outros.

Para o supracitado autor, a acessibilidade é constituída por seis dimensões:

Arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (Sasaki, 2009, p. 1).

Pela LBI acessibilidade é conceituada como a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, “mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias[...]”, e também o acesso a serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2015, art. 3º).

Nesse contexto, a definição de barreiras também é expressa pelo dispositivo legal, demarcando como “[...] qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança” (Brasil, 2015, art. 2º).

Voltando, pois, à questão da acessibilidade, a legislação supracitada descreve barreiras urbanísticas como aquelas existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo. Arquitetônicas, as existentes nos edifícios públicos e privados. Barreiras nos transportes, as existentes nos sistemas e meios de transportes. As comunicacionais e informações, são barreiras, obstáculos, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. Dispõe-se ainda das barreiras atitudinais, que são impedimentos a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas e as barreiras tecnológicas, as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (Brasil, 2015).

Nesse sentido, delineia-se um princípio de acessibilidade universal, no campo social de pessoas com deficiência, pois, a LBI estabelece o rompimento destas barreiras, implicando a concepção, implementação e manutenção de espaços, mobiliários e equipamentos urbanos de forma a serem utilizados por todas as

peças, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou motoras. A legislação determina que os projetos e as construções de edificações de uso público ou coletivo devem ser acessíveis desde sua concepção, considerando as normas técnicas de acessibilidade.

A LBI prevê a obrigatoriedade da adaptação de edificações de uso público ou coletivo já existentes, para garantir a acessibilidade. Esse processo deve ser realizado de forma gradual e prioritária, conforme estabelecido em regulamentação específica. A lei determina que as normas técnicas de acessibilidade devem ser observadas na concepção e execução de projetos arquitetônicos, urbanísticos e de comunicação, garantindo que sejam seguidos padrões que promovam a inclusão (Brasil, 2015).

Além da acessibilidade nas edificações, a LBI abrange a acessibilidade nos meios de transporte coletivo, exigindo a adaptação de veículos, estações e pontos de parada para garantir a mobilidade das pessoas com deficiência. A responsabilidade pela promoção da acessibilidade arquitetônica é compartilhada entre o poder público, responsável pela elaboração e fiscalização de normas, e os particulares, encarregados de executar e manter as adaptações nos imóveis (Brasil, 2015).

A legislação estabelece sanções administrativas para casos de não conformidade com as normas de acessibilidade arquitetônica. Isso inclui multas e outras medidas corretivas, visando garantir o cumprimento das disposições legais.

A LBI destaca a prioridade na promoção da acessibilidade em espaços públicos, considerando a importância desses locais para o exercício pleno da cidadania e a participação social das pessoas com deficiência (Brasil, 2015).

A acessibilidade arquitetônica, conforme prevista na LBI, visa criar um ambiente construído que seja inclusivo e acessível a todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou motoras. Isso contribui para uma sociedade mais justa, equitativa e inclusiva (Brasil, 2015).

No tocante à acessibilidade tecnológica, como visto, expressa-se na LBI a relevância da promoção de uma educação para a acessibilidade digital, visando conscientizar a sociedade sobre a necessidade de desenvolver e manter tecnologias acessíveis, evidenciando o papel fundamental das tecnologias da informação e comunicação (TICs), para a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência.

Aspecto este também demarcado por Ribeiro e Chahini (2021) que chamam atenção para a necessidade de acesso às tecnologias nos espaços educacionais nos quais pessoas com deficiência também se fazem presentes. As autoras, contribuem

nessa citada investigação, refletindo sobre lacunas nos espaços das bibliotecas que deixam de incluir estudantes com deficiências, mesmo hodiernamente sendo de mais fácil acesso o contato com as TICs. Pensa-se então com isso, que mesmo em meio às legislações e avanços tecnológicos, os impedimentos que excluem, no campo da educação, reverberam nas possibilidades laborais, como se verá na seção discursiva desta pesquisa, aqui apresentada.

Ribeiro e Chahini (2021, p. 2) explicam que as tecnologias promovem interações sociais e adquirem uma “característica múltipla, híbrida e multifacetada, pois essas formas de sociabilidade apontam deslocamentos no processo socializado”. Compreende-se com base nas autoras que o acesso às tecnologias digitais se constitui um instrumento de amenização da exclusão social e, isto impacta diretamente nas diversas modalidades de ensino, dentre elas a Educação Especial.

Portanto, o “acesso tecnológico, transpassa o direito a educação, inserção no mercado de trabalho e participação ativa em sociedade (Ribeiro; Chahini, 2021, p. 3). Nessa perspectiva, as tecnologias assistivas viabilizam a autonomia de pessoas com deficiência, bem como, promovem a independência social, em especial além dos muros da escola, permitindo-os estarem ativos nos espaços laborais.

Ainda sobre a questão da acessibilidade uma categoria muito importante é a informacional, também prevista na LBI, que narra sobre a eliminação das barreiras comunicacionais, a fim de garantir que pessoas com deficiência tenham acesso equitativo à informação em todos os contextos da vida, prevendo a plena participação social (Brasil, 2015).

No campo da surdez a acessibilidade comunicacional é um ponto crucial, uma vez que a sociedade majoritária ouvinte não sabe Libras e os surdos se veem, muitas vezes, em situações de limitações comunicativas. Nesse contexto, a LBI destaca a necessidade de adoção de práticas e recursos que garantam comunicação acessível. Isso envolve a utilização de linguagem descomplicada, recursos visuais, adaptações de formatos e outras estratégias que facilitem a compreensão das informações por diferentes públicos, incluindo pessoas com deficiências.

A legislação aborda a necessidade de garantir a acessibilidade nos meios de comunicação de massa, como televisão, rádio e cinema. Isso inclui a disponibilização de legendas, audiodescrição, Língua Brasileira de Sinais (Libras) e outros recursos que tornem a informação acessível. Isto implica garantir que a comunicação seja

compreensível por todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, sensoriais ou motoras.

A legislação reconhece a Libras como meio legal de comunicação e expressão da comunidade surda. A LBI destaca a importância da difusão, do ensino e do uso de Libras, bem como, da garantia de acesso aos serviços públicos em Libras. Na esfera laboral, a comunicação é determinante para um bom desempenho das tarefas e para desenvolvimento profissional. Mais à frente se verá neste trabalho, que a ausência de comunicação com funcionários surdos leva à percepção equivocada de que não conseguem realizar atividades além das que demandam força física ou, que não conseguiriam atuar em cargos mais elevados na empresa. Ponto este que os limitam no tocante à inclusão laboral de forma plena.

### **3.3 Atitudes sociais favoráveis à inclusão de pessoas surdas nas instituições de ensino e no mercado de trabalho**

Entre as acessibilidades no contexto da inclusão social, a atitudinal vem sendo bastante comentada no campo da inclusão social de pessoas com deficiência. Chahini (2023) expressa uma reflexão muito relevante nesse sentido, a saber, que a sociedade tem aceitado a desigualdade como natural, irreversível e imutável. Tais elementos passam a ser concebidos como produto das limitações individuais, corroborando para uma relação de verticalidade entre as pessoas, nutrindo concepções de inferioridade e superioridade.

Tem sido assim em especial na esfera educacional e no mercado de trabalho, locais nos quais pessoas com deficiência também tem se feito presentes. Chahini (2016) expressa que a legislação não garante que atitudes de pessoas sejam transformadas, ou seja, não há como criar uma lei para obrigar as pessoas aceitarem as especificidades do outro, ou para que os façam ser amigos de pessoas com deficiência. Tais atitudes fazem parte de um processo espontâneo e subjetivo, mas há de se admitir, conforme esta autora, que no campo educacional as barreiras atitudinais dificultam a permanência de estudantes com deficiência nas instituições de ensino.

Sob este aspecto ressalta-se que a acessibilidade não se resume somente aos espaços físicos, mas em especial nas atitudes, uma vez que estas dependem de uma tomada de consciência da sociedade e de sensibilização que, infelizmente, nem

sempre acontece. Chahini (2016) reflete sobre esse fato e demarca a relevância de mudanças nas ações da sociedade para além da exigência legal, nessa concepção, ao frequentar um restaurante que desrespeita o direito de acessibilidade arquitetônica e uma pessoa com mobilidade reduzida fica impedida de adentrar o ambiente, os clientes, ali presentes, podem fazê-la entrar, carregando a cadeira de rodas, ou ajudando na locomoção com muletas, por exemplo. É sobre essa acessibilidade que se chama atenção aqui, nesta subseção, atitudes que transcendem as leis.

No que se refere à inclusão de pessoas surdas nas instituições de ensino é um processo complexo que requer uma abordagem abrangente, envolvendo não apenas adaptações físicas, mas também atitudes sociais positivas. Ponto este bastante criticado por Skliar (2016) ao mencionar a exclusão de surdos nesses ambientes. Para o autor, não basta a legislação exigir que os estudantes estejam na sala de aula, como um número para atingir uma cota, mas que lhes sejam ofertado ensino de qualidade.

Para tanto, se faz urgente promover conscientização e empatia entre estudantes, professores e funcionários da instituição, destacando a importância de compreender as necessidades e experiências das pessoas surdas, como bem explica Skliar (2016), Falcão (2015) e Sá (2016). Atitudes empáticas permitem compreender as especificidades individuais de cada estudante com deficiência.

Tais atitudes se materializam também a partir da oferta de capacitação e formação para educadores e demais profissionais da instituição, incluindo noções básicas de língua de sinais, estratégias de comunicação e métodos inclusivos de ensino. Ou seja, no ato de valorizar e incentivar o aprendizado da língua de sinais, reconhecendo-a como uma ferramenta de comunicação eficaz para pessoas surdas. Isso pode envolver a oferta de cursos ou a presença de tradutores/intérpretes de Libras na instituição (Skliar, 2016; Sá, 2016).

Mais especificamente, em sala de aula, na execução de atividades, a adaptação de materiais didáticos para torná-los acessíveis configura-se em atitudes sociais que incluem esses estudantes. Nesse sentido, a disponibilização de recursos visuais, legendas em vídeos e materiais em formatos alternativos para atender às diferentes necessidades de aprendizagem podem ser determinantes.

Fomentar um ambiente de interação social inclusiva, incentivando a participação de estudantes surdos em atividades extracurriculares, eventos e grupos estudantis, bem como, estimular práticas de comunicação clara e efetiva, garantindo que as informações sejam transmitidas de maneira compreensível para todos,

independentemente da presença de deficiência auditiva, se constituem práticas inclusivas e que em muitas instituições não são realizadas, conforme Falcão (2015).

Oferecer suporte pedagógico especializado, com tutores de apoio, para auxiliar estudantes surdos em suas necessidades específicas de aprendizado; investir em acessibilidade arquitetônica para garantir que as instalações físicas da instituição estejam adaptadas para a circulação e uso adequado por pessoas surdas, incluindo sinalizações visuais; envolver a comunidade surda local na construção de estratégias inclusivas, ouvindo suas necessidades e contribuições para o desenvolvimento de políticas e práticas inclusivas na instituição, são atitudes favoráveis para a inclusão de pessoas com surdez nas instituições de ensino.

E, nessa perspectiva, Sá (2016) evidencia que valorizar e promover a cultura surda, reconhecendo-a como uma parte importante da diversidade cultural e incentivando a participação em eventos culturais e educativos relacionados, pode amenizar as lacunas sociais do desconhecimento acerca da surdez. Portanto, pensando junto a autora, acredita-se que tais atitudes sociais, aqui descritas, contribuem para a criação de ambientes educacionais mais inclusivos, onde estudantes surdos se sintam acolhidos, respeitados e apoiados em seu processo de aprendizagem. A colaboração de toda a comunidade escolar é essencial para o sucesso da inclusão de pessoas surdas nas instituições de ensino.

No que diz respeito ao mercado de trabalho, Chahini (2023) demonstra com sua investigação que as pessoas com deficiência precisam romper barreiras tanto no acesso como na permanência. O potencial cognitivo e profissional é sempre posto em prova, logo, é certo dizer que essa inclusão se dará a partir das mudanças de paradigmas, rompendo, como afirma a autora, com a cultura do assistencialismo. Ponto este apontado mais à frente, neste trabalho, quando se percebe, pelos funcionários surdos do comércio do varejo que permanecem por anos carregando caixas e pacotes pesados, por descreditarem nas possibilidades que uma pessoa surda possui para atuar em setores diversos da empresa.

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho requer atitudes sociais favoráveis e a promoção de um ambiente laboral acessível e inclusivo, conforme Chahini (2023). E isto demanda, sobretudo, a promoção de conscientização e sensibilização entre colegas de trabalho, gestores e demais colaboradores, destacando a importância da inclusão de pessoas surdas, esclarecendo mitos e desmistificando preconceitos. Um ponto essencial citado por Falcão (2015) centraliza

a Libras como fator essencial nos ambientes laborais os quais os surdos estejam atuando. O autor explica que incentivar a aprendizagem básica da língua de sinais pelos colegas e gestores, proporciona uma forma de comunicação mais eficiente e inclusiva no ambiente de trabalho.

Além do mais, estimula a adaptação de comunicação. Desse modo, a utilização de recursos visuais, comunicação escrita e tecnologias assistivas para garantir uma comunicação eficaz entre todos os colaboradores são atitudes favoráveis à inclusão de surdos no mercado de trabalho. Para Ribeiro e Chahini (2021) a acessibilidade tecnológica é imprescindível no contexto da surdez e muitos aplicativos e plataformas, na atualidade, podem ser utilizados, assim, investir em tecnologias assistivas e ferramentas de comunicação que facilitem a participação ativa de pessoas surdas no ambiente de trabalho, como softwares de tradução de texto para Libras, podem corroborar para uma interação mais dinâmica e aproximação entre os funcionários e demais colaboradores.

Os treinamentos regulares para gestores e equipes sobre a inclusão de pessoas surdas, abordando a importância da diversidade e ensinando práticas inclusivas no ambiente profissional, é uma alternativa citada por Falcão (2015) que menciona ainda a relevância de acessibilidade arquitetônica no local de trabalho, incluindo sinalizações visuais, rampas e outras adaptações que facilitem a circulação e utilização do espaço por pessoas surdas.

Demarca-se, nesse contexto que a disponibilização de profissionais tradutores-intérpretes de Libras em reuniões, treinamentos e eventos importantes, pode assegurar que pessoas surdas possam compreender e participar plenamente das atividades corporativas. Aspecto este que incentiva a participação com mais autonomia e independência no trabalho. Ainda se faz necessário reconhecer as habilidades individuais e proporcionar oportunidades de crescimento profissional.

Ao adotar essas atitudes sociais, as empresas podem criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, proporcionando oportunidades iguais e reconhecendo as habilidades e talentos de todos os colaboradores, independentemente de suas condições auditivas.

## **4 PERCURSO METODOLÓGICO**

A humanidade dispendo-se de suas habilidades busca conhecer o mundo e desenvolve conjuntos de ideias que investigam e questionam vários elementos que o rodeiam. Assim sendo, é por meio destes processos de busca de conhecimentos que são obtidas informações precípuas, inclusive à sua sobrevivência, segundo afirma Gil (2010). Com base, pois, na necessidade de aquisição de conhecimentos é que se desenvolve a ciência.

A ciência, para Gil (2010) tem como objetivo chegar à verdade dos fatos, sendo estruturada por pesquisas que segundo Fonseca (2002), são processos que buscam soluções sérias, com métodos adequados para o problema que enfrenta ou para esclarecimentos de variados pressupostos. Uma pesquisa científica pode ser classificada de diferentes modos e, segundo Fachin (2006), para que seja assim considerada torna-se necessário identificar técnicas e articular métodos que possibilitem chegar aos conhecimentos dos fatos.

Ainda nessa concepção, Marconi e Lakatos (2017) asseveram que o método científico é o saber produzido com base no raciocínio lógico, interligado à prática de investigação e observação que envolve técnicas sistemáticas, fornecendo conhecimentos confiáveis sobre acontecimentos presentes, futuros e ou hipóteses do passado, propiciando à humanidade intervenções sobre estes. Entende-se, portanto, que seja assim possível ampliar o conhecimento acerca dos elementos que compõem a vida na terra, para capacitar profissionais de diversas áreas, a fim de aprimorar suas habilidades, tornando importante o fortalecimento e prosseguimento de investigações, para respostas aos mais variados questionamentos.

### **4.1 Tipo de Pesquisa**

Em face do descrito, demarca-se que a organização deste trabalho aconteceu, inicialmente, a partir de uma pesquisa bibliográfica que segundo (Gil 2010, p. 44) “é desenvolvida em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos, com vistas a compreender fatores propostos na pesquisa” e como bem concorda (Fonseca, 2002, p. 32) a” pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos [...]”.

Desse modo, foi feito um levantamento das principais bibliografias que narram sobre a questão, considerando as principais temáticas discutidas no trabalho. Nessa perspectiva, buscando compreender a inclusão educacional de pessoas com deficiência no Brasil, utilizou-se os pressupostos de Mantoan (2013), Mazzotta (2017), Sassaki (2005, 2009), entre outros; e, no tocante à inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal, compartilhou-se das teorias de Carvalho (2011), Aroucha (2012), Falcão (2015), Lemos e Chahini (2022), Chahini e Resende (2019), Leme (2015), Chahini (2006, 2016, 2023) entre outros.

Optou-se por abordagem qualitativa que, segundo Marconi e Lakatos (2017), propicia uma interpretação que se aproxime dos atores investigados, descrevendo a complexidade das atitudes e comportamentos humanos. Ainda no que concerne à metodologia do trabalho, configura-se por objetivos exploratórios que propiciam ao investigador aumentar sua experiência, diante de determinado problema, sendo essenciais, para levantar possibilidades, acerca das pessoas investigadas ou objeto do estudo, conforme Gil (2010).

#### **4.2 Lócus da pesquisa**

Após esta descrição das características de um trabalho científico, é relevante destacar que no segundo momento, foi realizado uma pesquisa de campo, na qual se investigou surdos que atuam profissionalmente em esferas federais e privadas e suas respectivas chefias. Os órgãos federais escolhidos foram a Universidade Federal do Maranhão, Campus Dom Delgado na cidade de São Luís, Maranhão e o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), localizado na mesma cidade, no bairro Alemanha.

E os outros *lócus* de investigação foram redes privadas da categoria de comércio varejista. Sendo a primeira uma rede supermercado e uma loja de comércio a varejo de roupas e calçados, também com localização na cidade de São Luís, Maranhão.

#### **4.3 Participantes**

Os participantes da pesquisa foram: um funcionário surdo concursado da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), um funcionário surdo também concursado do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e os dois chefes de departamento que atuam junto a eles. Participaram ainda, dois funcionários surdos

em esferas privadas. Um funcionário de uma rede de supermercados e outro de uma loja de roupas e calçados a varejo, na cidade de São Luís, Maranhão com seus respectivos chefes imediatos.

#### 4.3.1 Critério de inclusão e de exclusão das chefias dos funcionários surdos

Como critério de inclusão no grupo de chefes entrevistados optou-se por selecionar os que estão trabalhando diretamente com surdos e que possuam, no mínimo, seis meses atuando no setor para que melhor pudesse analisar as concepções dos investigados.

Como critério de exclusão, ainda nessa categoria, se encontra os chefes que possuem menos de seis meses trabalhando junto aos surdos, tanto nos locais de esferas públicas, como nas empresas privadas, escolhidas para a pesquisa.

#### 4.3.2 Critério de inclusão e de exclusão dos funcionários surdos

Como critério de inclusão nessa categoria estão os funcionários surdos titulares de documentação que legitimem vínculo empregatício, ou seja, a carteira de trabalho assinada ou a nomeação do concurso público, e que estejam em trabalhos formais com, pelos menos, seis meses de atuação. Como critério de exclusão tem-se os surdos atuando em trabalhos não formais.

### **4.4 Instrumentos de coleta de dados**

Escolheu-se como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada, descrita por Marconi e Lakatos (2017) como um instrumento que permite aos atores investigados se expressarem de forma mais livre, sem limitações e acaba por estreitar a relação entre as pessoas. Esta escolha se deu também pelo fato de que, no decorrer da aplicação, novas perguntas poderão surgir, objetivando, sobretudo, melhor contemplar o objeto de estudo.

As entrevistas aconteceram de forma presencial, em setembro e novembro de 2023, contando em dois momentos com a ajuda do profissional tradutor-intérprete de Libras e em outros momentos a pesquisadora esteve sem este auxílio, mas conseguiu conduzir a entrevista, uma vez que possui conhecimentos linguísticos e comunicativos

em Libras.

#### **4.5 Procedimentos de coleta de dados e análise**

A coleta de dados foi iniciada logo após a autorização do Comitê de Ética, em 17 de junho de 2023, por meio da submissão do projeto ao CEP/UFMA, na “Plataforma Brasil”, uma vez que a pesquisa envolve seres humanos. Sendo assim, este procedimento aconteceu através de entrevistas semiestruturadas com horários combinados, a fim de que nenhum dos participantes fossem prejudicados em seus ambientes laborais.

Considerando que a comunicação com os surdos acontece por meio de uma língua diferenciada, da utilizada em sociedade majoritária ouvinte, esta pesquisadora realizou a entrevista em Libras. Em dois momentos com auxílio de um tradutor-intérprete de Libras e em outros momentos entrevistou sem mediação do profissional. Duas entrevistas foram gravadas por áudios e as demais todas escritas. Posteriormente, transcritas no texto dissertativo.

No dia da entrevista, como já mencionado, nos meses de setembro e outubro, cientes de todas as informações sobre a pesquisa os participantes tanto surdos como os gestores assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). No que se refere à intervenção da pesquisadora, foi a mínima possível, para não influenciar nas respostas, garantindo assim imparcialidade durante as análises dos dados e legitimação da pesquisa enquanto elemento científico.

No tocante às análises, foram realizadas confrontando os dados coletados com o artefato teórico utilizado na construção do trabalho, a saber, as teorias que versam sobre educação especial/inclusiva, mercado de trabalho e as aplicações dos dispositivos legais em cenário brasileiro. Para fins de organização das análises, nessa etapa da pesquisa as tabulações foram feitas a partir de *softwares* do pacote Office (Word e Excel) do Windows 11.

#### **4.6 Aspectos éticos da pesquisa**

Conforme a Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), em vigor em todo território nacional que determina diretrizes éticas específicas para as ciências humanas e sociais, a ética se constitui um processo de construção

humana, configurando-se numa dimensão histórica, social e cultural. (Brasil, 2016).

O citado dispositivo ratifica ainda que a ética nos procedimentos de pesquisas “ implica o respeito pela dignidade humana e a proteção de vida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos (Brasil, 2016, p. 1). Sendo assim, é fundamental considerar a decisão dos possíveis participantes do estudo, bem como, prever e evitar danos aos sujeitos envolvidos, permitindo a tomada de consciência sobre a pluralidade das interpretações nas investigações da área de ciências humanas e sociais.

#### 4.6.1 Responsabilidade do pesquisador

Nessa perspectiva, destaca-se que esta presente pesquisa foi realizada, mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como preconiza a Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), uma vez que este termo garante o acesso às informações acerca da pesquisa, objetivando esclarecimentos específicos no que diz respeito à participação no estudo, assim como visa protegê-los, assegurando-lhes no tocante ao seu bem-estar.

Sobre o TCLE, é importante ressaltar que o artigo 4º da Resolução nº 510/2016 tem-se em destaque que o processo de consentimento dos participantes, ao assinarem o documento, estabelece uma relação de confiança entre pesquisador e participante, deixando abertura para diálogos e não impede que seja anulado a qualquer momento pelo participante.

Os artigos 5º e 6º discorrem também que o processo comunicacional no momento do consentimento livre e esclarecido pode ocorrer através da expressão oral, escrita ou por meio de língua de sinais, que no caso em tela, ocorreu, pois quatro dos participantes entrevistados são surdos. E este momento de aceitação deve ser espontâneo, explicitando a pesquisa de forma clara e objetiva, sem terminologias complexas que confundam ou deixem dúvidas aos participantes. E como direcionamento a mencionada resolução dispõe:

O pesquisador deverá buscar o momento, condição e local mais adequado para que os esclarecimentos sobre a pesquisa sejam efetuados, considerando, para isso, as peculiaridades do convidado a participar da pesquisa, a quem será garantido o direito de recusa. O pesquisador deverá assegurar espaço para que o participante possa expressar seus receios ou dúvidas durante o processo de pesquisa,

evitando qualquer forma de imposição ou constrangimento, respeitando sua cultura. As informações sobre a pesquisa devem ser transmitidas de forma acessível e transparente para que o convidado a participar de uma pesquisa, ou seu representante legal, possa se manifestar, de forma autônoma, consciente, livre e esclarecida (Brasil, 2016, Art. 6º, 7º e 8º).

Entende-se pertinente descrever os aspectos éticos, preconizados pela legislação, porque a pesquisa científica demanda seriedade, idoneidade para que legitime a investição, tanto no campo acadêmico, como à vida das pessoas que diretamente e indiretamente usufruem das reflexões nela expostas.

#### 4.6.2 Riscos e benefícios da pesquisa

O capítulo IV da Resolução nº 510/2016 dispõe sobre os riscos da pesquisa aos participantes e é importante considerar que quaisquer possibilidades de prejuízo devem ser evitadas pelo pesquisador, assim como tomadas as medidas de precaução e proteção. Nesse sentido, é preciso estar atento aos riscos durante o processo investigativo.

Nessa pesquisa aqui exposta, em relação aos surdos que trabalham em empresas privadas, cita-se constrangimentos em responder às perguntas, ou algum sentimento de receio por medo de exposição, todavia, ressalta-se a garantia de discrição e a guarda total da identidade destes, evitando uso de nomes reais ou quaisquer descrições que possam identificá-los. Sobre os gestores dessa categoria de comércio varejista pensa-se na possibilidade de sentimentos de insegurança, por estarem expondo situações de seus ambientes laborais, portanto, foi primordial reforçar a preservação da identidade também dessas pessoas.

No que tange aos surdos e gestores na esfera federal, sabe-se que há maior estabilidade por estes assumirem cargos por meio de concurso público, mas ainda assim foram tratados com ética, respeito e discrição ao serem mencionados na pesquisa.

Quanto aos benefícios, esta proposta traz à tona uma discussão sobre a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, logo, diretamente volta os olhares das Políticas Públicas para a questão. Assim como, oportuniza reorganização em seus ambientes de trabalho como forma de melhor acolher esses atores sociais, fomentando melhores desempenhos de suas funções.

Indiretamente o benefício a ser citado é o conhecimento científico da comunidade acadêmica e profissionais da área, tanto numa perspectiva nacional, quanto em cenário regional, Maranhão e sua capital São Luís, evidenciando a importância dessa inclusão no mercado de trabalho local.

#### **4.7 Impactos esperados**

Espera-se com esta pesquisa, ora apresentada, fomentar reflexões sobre a relação da educação com a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho. Sabe-se que os estudos científicos partem sempre de uma problemática buscando respostas, mas também, busca corroborar, de alguma forma aos sujeitos envolvidos. Sendo assim, espera-se contribuir para que os gestores e chefias nesses espaços investigados possam repensar práticas e estruturar estratégias que permitam mais autonomia aos surdos, nos seus locais de trabalho. Ponto este sugerido também a partir de uma cartilha de orientações criadas com diálogos básicos em Libras, explicada mais à frente neste trabalho.

Enquanto aporte teórico esta pesquisa discute uma temática relevante no que diz respeito à inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, a partir do processo educacional a elas disponibilizado, se constituindo em valioso artefato científico à comunidade acadêmica em geral, aos profissionais da área e aos surdos, atores principais nesse debate.

## 5 RESULTADO, ANÁLISES E DISCUSSÃO

Nesta seção discursiva descreveu-se os resultados e análises dos dados, sendo subdivididos em quatro grupos: a) funcionários surdos concursados na esfera federal; b) chefias de surdos também na esfera federal; c) os surdos em setores privados e d) suas chefias nessa mesma categoria.

Antes de adentrar às discussões entendeu-se relevante mencionar alguns descaminhos durante a pesquisa, a fim de evidenciar como as investigações científicas nem sempre são como queremos que seja, mas, é ela que nos conduz. Durante a pesquisa foi interessante notar algumas situações em que determinadas empresas tentaram camuflar a realidade investigada.

Das percepções iniciais, ainda na primeira metade do ano de 2022, durante um levantamento em São Luís, sobre a presença de surdos no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Caixa Econômica Federal, Ministério Público Federal - Procuradoria da República no Maranhão, Ministério da Fazenda, percebeu-se a escassez de surdos nessas esferas.

Em alguns desses citados órgãos ao se apresentar como pesquisadora ouvia-se muito que havia uma pessoa com deficiência, mas em geral era mobilidade reduzida, quase sempre leve, evidenciando o que Chahini (2023) discute como a percepção de que se contrata sempre a pessoa com menos deficiência para atuar nos ambientes laborais. A presença de surdos nesses espaços foi relatada no INSS do bairro Anjo da Guarda, Centro, Cohab e Holandeses, mas não configurava vínculo federal, pois estavam formalizados em empresas terceirizadas no setor de serviços gerais. Apenas o INSS da Alemanha possui em seu quadro de servidores uma pessoa surda concursada.

Outro momento muito intrigante foi quando se recebeu autorização para a pesquisa em uma loja do setor privado, mas a gestão pediu um tempo para que aplicasse a entrevista e dias depois pediu à pesquisadora que indicasse surdos para trabalhar na instituição. Fato este que apontou para uma tentativa de camuflar a realidade daquele local, que não tinha em seu quadro de funcionários, colaboradores surdos, mas por se tratar de uma pesquisa pública, podendo, portanto, ser publicada, pensaram que contratar pessoas com deficiência posicionaria a empresa como inclusiva. Resolveu-se, então não realizar a pesquisa ali.

Ainda na esfera privada notou-se durante uma das entrevistas que um funcionário surdo estava respondendo de forma silábica. Apenas palavras como: “bom”, “normal”, “importante”, “gosto muito”, demonstrando características de medo ou incômodo com algo. Pressupôs-se então que a presença de sua chefia estava incomodando-o, interferindo na pesquisa, fato este que levou a repetir a entrevista em um local fora do seu trabalho.

Outro momento bem triste da pesquisa foi a desistência de um dos surdos concursados em ceder a entrevista, considerando que seria uma narrativa importante, por se tratar de um professor surdo da UFMA. Todavia, respeitou-se a vontade, e a participação deste surdo foi cancelada.

Uma frase muito marcante ao longo da investigação foi: “ele tem um defeitinho na mão”. Confirmando que, sobretudo, as empresas privadas optam por contratar pessoas com “menos deficiência” possível para cumprir a lei de cotas, desconsiderando a importância da inclusão social a estes atores.

### 5.1 A inclusão laboral na perspectiva dos funcionários surdos concursados

Os surdos entrevistados nesta categoria são, ao longo da discussão, chamados de SURDO UFMA, SURDO INSS, a fim de preservar nomes e identidade dos participantes. Na tabela 3, a seguir, destacou-se as principais informações sobre as áreas em que atuam:

**Tabela 3:** Informação dos surdos concursados em esfera federal

<b>SURDO UFMA</b>	<b>SURDO INSS</b>
<b>Idade:</b> 51 anos	<b>Idade:</b> 53 anos
<b>Formação:</b> PHD em Direito, Mestrado em Políticas Públicas e graduação em Letras e Direito.	<b>Formação:</b> Ciências Contábeis
<b>Ocupação:</b> Secretária Executiva	<b>Ocupação:</b> Analista de Seguro Social
<b>Tempo de serviço:</b> 15 anos	<b>Tempo de serviço:</b> 11 anos

Fonte: Criação da autora em outubro de 2023.

Por se tratar de uma pesquisa que busca entender a relação da educação com o trabalho, foi relevante saber quais foram os requisitos exigidos pela instituição para

o preenchimento das vagas dos cargos que ocupam e a exigência mínima de escolaridade. Os entrevistados responderam:

SURDO UFMA: O concurso pediu a formação em Letras ou Direito.

SURDO INSS: O edital pediu na época formação de bacharelado para disputar o nível superior.

Confirmando a colocação de Skliar (2016) quando expressa que o surdo não necessita ser reabilitado, pois a surdez não é sinônimo de incapacidade, mas que precisam sim de educação com qualidade, os surdos evidenciaram que, para seus respectivos cargos o ensino superior foi determinante.

Buscando entender mais sobre suas áreas, perguntou-se sobre o cargo e nível de escolaridade, obtendo-se:

SURDO UFMA: Secretária Executiva. Tenho ensino superior, Letras e Direito. Sou Mestra em Políticas Públicas e PHD em Direito.

SURDO INSS: Analista de seguro social. Tenho ensino superior.

Como observado, os surdos em esferas federais possuem nível superior e um deles apresenta Pós-Graduações *stricto sensu* com níveis bem elevados, demonstrando a capacidade das pessoas surdas em construir uma carreira acadêmica e profissional. Aspecto este debatido por Falcão (2015) ao mencionar a educação de surdos como um “ponto de esperança” para mais autonomia social.

Mesmo a pesquisa tendo durado dois anos e, nesse tempo, a inquietante sensação de não encontrar surdos no mercado de trabalho formal, em nível federal, em São Luís, esse momento frente a frente com uma pessoa que buscou estudar, aproveitando as poucas oportunidades oferecidas, emergiu uma sensação de que toda a luta por direitos, nesse cenário, é válida e precisa ser mais debatida.

A pergunta seguinte quis saber se, na percepção deles, o nível educacional do surdo é um fator influenciador na função profissional desempenhada e por quê. Suas respostas destacaram:

SURDO UFMA: Muito importante. Porque independente de trabalho, nós precisamos estudar. Está sempre em desenvolvimento, para ter uma comunicação efetiva.

SURDO INSS: Se não fosse meus estudos não teria tudo o que tenho hoje. Cresci achando que não seria capaz de dirigir. Hoje tenho carro e sei que estudar foi uma escolha certa.

O SURDO UFMA relacionou os estudos à comunicação, ponto este muito debatido na Libras (Skliar, 2016; Perlin, 2016), considerando que a língua sinalizada brasileira não possui, oficialmente, uma escrita, logo, a comunicação com os ouvintes, tendo em vista que a sociedade, em sua maioria, não fala Libras, acontece por conversas escritas em Língua Portuguesa.

O SURDO INSS relatou sua angústia em achar que nunca iria dirigir ou conquistar os bens materiais que possui atualmente, concepção esta ocasionada pelas muitas dificuldades que uma pessoa surda enfrenta em sociedade desde o processo escolar, segundo reflete Falcão (2015). Este autor menciona que há, em vários níveis e etapas escolares, superficialidade na educação de surdos e, isto, reverbera em fragilidades com a escrita, leitura, comunicação e no acesso a um bom emprego.

Considerando que os dois entrevistados fazem parte não de uma regra, mas uma exceção, ou seja, possuem nível de escolaridade superior, enquanto muitos outros surdos, aqui em São Luís, não completam o ensino médio (Costa, Ferreira e Lima Neto, 2018). E, que, em decorrência disto, posicionam-se em cargos públicos, pensou-se na permanência destes com qualidade nesses espaços. Assim, foi perguntado se na instituição em que trabalham há algum tipo de formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos, e se sim, quais seriam e como ocorrem. Os entrevistados responderam:

SURDO UFMA: Não, não temos. Eu tenho que me destacar no meu ambiente de trabalho porque eu sou surda. Eu percebo que algumas pessoas tem um olhar diferenciado sobre mim, por acharem que sou surda eu não tenho uma desenvoltura muito boa, mas eu tento sempre me destacar no trabalho. Eu procuro outras formações para me desenvolver, por exemplo, o mestrado e o doutorado que eu fiz. Por eu ser surda tive minhas dificuldades, mas eu busquei.

SURDO INSS: Aqui no INSS não existe treinamentos ou cursos. Como ainda consigo fazer a leitura de lábios e uso aparelho, consigo ainda, desempenhar minhas funções. Os treinamentos sobre sistema são todos disponibilizados pelo departamento aos servidores em geral.

O SURDO UFMA evidenciou uma questão muito importante: dedicar-se mais por ter uma deficiência. Nessa direção, Chahini e Resende (2019) expressam que as pessoas com deficiência além de romperem barreiras para acessar uma boa

educação, um bom emprego, precisam rompê-las para permanecer no mundo do trabalho competitivo, assertiva esta ratificada no trecho em que a resposta expõe: *“Eu percebo que algumas pessoas tem um olhar diferenciado sobre mim, por acharem que sou surda eu não tenho uma desenvoltura muito boa, mas eu tento sempre me destacar no trabalho”*. As barreiras atitudinais ainda precisam ser quebradas em muitos ambientes ditos inclusivos (Chahini, 2023; Sassaki, 2009).

Sobre as formações e ou treinamentos, o SURDO INSS também respondeu não existir em sua instituição e acrescentou que por conseguir fazer leitura labial desempenhava suas funções adequadamente, transmitindo em sua fala, uma ratificação de que possui capacidade mesmo sem os treinamentos. Nesse ponto, demarca-se que não se questiona a competência, mas chama-se à reflexão para a importância de propiciar meios para que a pessoa com deficiência desenvolva suas atividades, conforme preconiza a LBI (Brasil, 2015).

Fez-se, portanto, pertinente saber se estavam satisfeitos com as funções que desempenham em seus cargos e com o salário, obtendo-se como resposta:

SURDO UFMA: Meu salário é muito bom, mas eu queria, futuramente passar em outro concurso, dentro da área da justiça. Estou estudando para isso.

SURDO INSS: Muito. Gosto do que faço. Estou há anos e me sinto bem. Consigo levar uma vida boa com minha família. Antes eu morava com minha mãe. Hoje tenho esposa e filhos.

As respostas dos dois surdos harmonizam com Frigotto (2015) quando dispõe que precisa-se entender que as instituições educacionais se constituem espaços fundamentais na instrumentalização dos indivíduos, para exercício dos direitos e deveres e que na atualidade observa-se uma relação direta desta com o mercado de trabalho. Observar a satisfação dos entrevistados com seus salários, evidencia o entendimento acerca da educação se configurar em um ato de democratização de saberes, historicamente construído, pela humanidade, de modo qualitativo e, principalmente, inclusivo.

Ponto este ratificado pelos surdos na pergunta que buscou compreender se na percepção deles, existe uma relação direta com o nível de escolaridade e a função desenvolvida no departamento e por quê:

SURDO UFMA: É extremamente importante o estudo. Eu acredito que passar em um concurso sem estudar não é possível. Como fazer

um concurso sem estudar? Não existe essa perspectiva. Há dificuldade em passar nas provas. Eu necessito estudar. Se os ouvintes precisam estudar, eu também preciso como surda. Estou em um contínuo estudo.

SURDO INSS: Não tenho dúvida. É muito difícil ser surdo. Pessoas não compreendem, não compreendemos as pessoas. Não temos muitas chances. Essa é a alternativa de atuar seja no setor público e privado com um salário digno.

As narrativas dos entrevistados evidenciam a relação direta da educação e do mercado de trabalho. Os surdos sabem de suas dificuldades, limitações e são cientes que ocupam um cargo que os permitem uma vida financeira mais tranquila. O funcionalismo público no Brasil constitui-se, uma posição de segurança, de melhor qualidade de vida e para alcançá-lo o estudo é determinante.

Foi perguntado ainda se no departamento havia surdos com níveis de escolaridade maiores e se estavam em cargos mais elevados, mas ambos reponderam que não havia. Ainda nessa busca de compreender a relação educação/trabalho, pediu-se que falassem qual é a relevância do nível de escolaridade sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. Os participantes relataram:

SURDO UFMA: É importante estudar para o mercado de trabalho para se ter um bom salário. Às vezes eu pergunto para os filhos: “você quer ter trabalhos mais braçais”? eu falo, incentivo, explico como é importante os estudos.

SURDO INSS: Todo surdo precisa estudar. Não disputamos iguais em nada. Nem na escola, em lugar nenhum. Se não estudar não alcança um bom emprego.

Todos demonstram acreditar que estes dois elementos se relacionam. O ponto crucial aqui está no fato de que os surdos sabem sobre a influência da educação sobre o mercado de trabalho, mas não conseguem acessá-lo. Confirmando essa colocação, uma pesquisa realizada em São Luís-MA por Costa, Ferreira e Lima Neto (2018) apontou que um grupo significativo de surdos têm tentado adentrar o ensino superior, na busca de melhores condições de vida, mas esbarram no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), em decorrência do fragilizado processo de ensino e aprendizagem na educação básica, que não os proporcionam conhecimentos suficientes para passar na prova do ENEM e adentrar uma universidade pública.

Os entraves da escolarização precária, as barreiras comunicativas, atitudinais,

entre outras, são ainda problemas bem evidentes e que precisam ser repensados no campo da inclusão de pessoas surdas. Conforme Falcão (2015) há uma pseudoinclusão que bloqueia as possibilidades de uma sociedade mais igualitária e equitativa.

No cenário da surdez, a comunicação é um fenômeno complexo que limita a interação, pois de um lado estão ouvintes que não sabem Libras, e de outro surdos que não possuem habilidades suficientes de escrita e leitura. Esse fato, pode bloquear o desenvolvimento das tarefas ou mascarar a capacidade desses atores sociais no ambiente laboral. Por isso, foi relevante saber como ocorre a interação na instituição que atuam com as chefias e os demais funcionários. Prontamente responderam:

SURDO UFMA: Eu me comunico. Escrevo, oralizo, tento me comunicar. Minha relação é muito boa com minha chefe. Principalmente eu escrevo e mostro a ela. Às vezes no celular mesmo, é fácil.

SURDO INSS: Escrevo, consigo fazer a leitura labial também.

A escrita foi destacada como uma alternativa para a interação no trabalho, além disso relataram utilizar leitura labial e oralização, mas não percebeu-se em algum momento mencionarem que as chefias ou algum colega utilizou, ou pelo menos, tentou usar a Libras. Desse modo, Foi importante saber se há, na instituição alguma política de inclusão e, se sim, como ocorre sua operacionalização. Mas os dois responderam não haver.

Sob este aspecto, chama-se atenção para a relevância em vislumbrar a pessoa surda em ambiente laboral para além de uma mercadoria que atende às exigências do Ministério do Trabalho, mas como colaborador produtivo, responsável e parte da instituição como todo e qualquer cidadão ali concursado.

## **5.2 A inclusão laboral na perspectiva das chefias em esferas federais**

Para referir-se aos chefes dos surdos em esferas federais, utilizou-se aqui a nomenclatura: CHEFIA UFMA e CHEFIA INSS. Na tabela 4 a seguir, também se ilustrou a informação dos participantes e as principais perguntas realizadas em relação à área em que atuam:

**Tabela 4:** Informação das chefias em esfera federal

<b>CHEFIA UFMA</b>	<b>CHEFIA INSS</b>
<b>Idade:</b> Não respondeu	<b>Idade:</b> Não respondeu
<b>Formação:</b> Não respondeu	<b>Formação:</b> Não respondeu
<b>Ocupação:</b> Não respondeu	<b>Ocupação:</b> Não respondeu
<b>Tempo de serviço:</b> Não respondeu	<b>Tempo de serviço:</b> Não respondeu

Fonte: Criação da autora em outubro de 2023.

Para mensurar as semelhanças de respostas entre os servidores públicos surdos e suas chefias, aplicou-se as mesmas perguntas. Sobre o processo de inserção na instituição e requisitos exigidos a CHEFIA UFMA disse que os servidores vêm da pró-reitoria, após nomeação decorrente da aprovação em concurso público e a CHEFIA INSS, na mesma direção relatou que os servidores chegam e são designados para os devidos cargos, mas em geral, os certames são de ensino médio e superior.

Sobre as funções dos surdos relataram que desempenham de acordo com o cargo para o qual foram designados e que os colaboradores são concursados em nível superior. Ao serem perguntados sobre o nível educacional do surdo ser ou não um fator influenciador na função profissional desempenhada e por quê, a CHEFIA UFMA disse que sim, em razão de atender os requisitos das vagas destinadas a UFMA. A CHEFIA INSS respondeu que é um fator influenciador sim, e expressou: “Até para qualquer pessoa passar em um concurso público é um sonho de vida, imagina para uma pessoa deficiente”.

A fala da CHEFIA INSS sugere a partir da frase “[...] até para qualquer pessoa [...]” certa diferença entre surdos e ouvinte, evidenciado inclusive na fala do SURDO UFMA que percebe olhares diferentes no trabalho. É preciso advertir que, muito embora haja limitações das pessoas surdas em determinadas atividades, o importante é dispor de meios que os permitam estudar e trabalhar. A própria LBI descreve em seu texto, prevendo que recursos são imprescindíveis para tornar exequível a inclusão (Brasil, 2015).

Nessa acepção, perguntou-se sobre a existência de formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos. Quais são e como ocorrem. CHEFIA INSS

respondeu não ter e CHEFIA UFMA disse que há na universidade, por meio da PRH<sup>9</sup>, que promove vários cursos que contemplam todos os servidores, no entanto na fala do SURDO UFMA não foi mencionado nada nesse sentido.

O aprimoramento das habilidades quando em pleno exercício das funções do cargo é importante para todo e qualquer funcionário. Para o surdo pode ser mais relevante ainda, uma vez que pode propiciar mais segurança e gerar conhecimentos fundamentais para a rotina cotidiana das tarefas laborais, como bem expressa Fonseca (2006).

Isso pode influenciar em futuras promoções, progressão de carreira, entre outros. Nota-se, nesse contexto, que ambos os surdos estão nos cargos há anos: 15 anos (SURDO UFMA) e 11 anos (SURDO INSS). Partindo pois, destas proposições, foi relevante saber se as chefias consideravam que os funcionários surdos se sentem satisfeitos com as funções que desempenham na empresa e com os seus salários. CHEFIA UFMA não respondeu e a CHEFIA INSS de forma sucinta respondeu que sim, sem detalhar porque.

Instigado em saber mais da relação educação/trabalho na perspectiva das chefias foi perguntado se achavam que existe relação direta com o nível de escolaridade e a função desenvolvida pelos funcionários surdos na instituição. A CHEFIA UFMA disse que não só para os surdos, mas para todos os servidores. Sob este aspecto chama-se atenção para um detalhe importante: a entrevista foi previamente combinada, explicou-se a temática e explanou-se sobre o ponto central ser os surdos, e mesmo assim, percebeu-se na fala da CHEFIA UFMA, durante a pesquisa, certa rispidez e pouca vontade de tratar a questão. A CHEFIA INSS, respondeu que tem relação, principalmente quando se pleiteia uma vaga em concurso público.

Em face das narrativas até aqui é relevante demarcar que ter uma pessoa com deficiência no ambiente laboral não pode ser vislumbrado apenas como uma cota, um número, que precisa ser aceito. Conforme Leme (2015), ainda se faz necessário desenvolver sentimentos de empatia para com o outro a fim de se compreender que o trabalho não apenas garante comodidade financeira, mas os fazem sentir-se como parte ativa na sociedade, cidadãos ativos.

As duas perguntas que sucederam esta, buscaram entender se existia outros

---

<sup>9</sup> Pró-reitoria de Gestão de Pessoas.

surdos com níveis de escolaridade maior em cargos mais elevados e qual a relevância do nível de escolaridade para a inclusão do surdo no mercado de trabalho. Nenhuma das perguntas foi respondida pela CHEFIA UFMA. Já a CHEFIA INSS disse que só havia um surdo no INSS da Alemanha e que a escolaridade é determinante.

Em meio a uma entrevista quase monossilábica, foi pertinente saber como é a interação entre o surdo, os ouvintes e as chefias no departamento. A CHEFIA UFMA disse ser harmônica e a CHEFIA INSS ressaltou a importância da comunicação por atuarem diretamente com o público, e relatou não ter grandes problemas. Para finalizar, questionou-se se havia políticas de inclusão. CHEFIA UFMA não respondeu e CHEFIA INSS disse não haver.

Reflete-se, até aqui, que, se os editais são feitos, com base no ordenamento jurídico que exige a reserva de cotas para pessoas com deficiência, os departamentos que receberão estas pessoas deveriam considerar a necessidade de acolhê-los a partir de meios que os permitam desenvolver plenamente suas funções.

### **5.3 A inclusão laboral na perspectiva dos funcionários surdos em esferas privadas**

Os surdos entrevistados nesta categoria são, ao longo da discussão, chamados de SURDO SUPERMERCADO e SURDO LOJA. As informações dos participantes na tabela 5, mostram mais detalhadamente sobre a área em que atuam:

**Tabela 5:** Informação dos funcionários surdos em rede privada

<b>SURDO SUPERMERCADO</b>	<b>SURDO LOJA</b>
<b>Idade:</b> 35 anos	<b>Idade:</b> 29 anos
<b>Formação:</b> ensino médio	<b>Formação:</b> ensino médio
<b>Ocupação:</b> repositor	<b>Ocupação:</b> atendente de loja
<b>Tempo de serviço:</b> 3 anos	<b>Tempo de serviço:</b> 1 ano

Fonte: Criação da autora em outubro de 2023.

O fato de os surdos, na atualidade, terem além da língua oficializada muitos direitos que os propiciam mais participação social, evidencia que as diversas lutas travadas apresentaram resultados. As conquistas no mercado de trabalho, como bem

expressa Leme (2015) tem acontecido, mais ainda de forma tímida e burocrática. Sendo assim, perguntou-se sobre o processo de contratação nas redes privadas, se há exigência quanto à escolaridade e os requisitos exigidos. Os colaboradores responderam:

SURDO SUPERMERCADO: Pediram um surdo. Acho que ensino médio.

SURDO LOJA: O ensino médio. Precisava de um surdo então minha tia ajudou.

Como observa-se, o ensino médio foi citado pelos dois surdos que trabalham em rede privada e sobre as exigências, demonstraram saberem pouca coisa. No caso do SURDO LOJA, houve um auxílio de um familiar. Atitude muito comum nesse cenário, segundo aponta Aroucha (2012).

Um ponto interessante na fala do SURDO SUPERMERCADO foi a frase: “pediram um surdo”, como se fosse uma mercadoria, um cardápio. Priorizando como exigência a deficiência e não o nível de escolaridade.

No tocante ao cargo que ocupam, o SURDO SUPERMERCADO é repositor e o SURDO LOJA atendente, ambos com o nível de ensino médio. Ao responderem sobre como percebem a escolaridade numa relação com a função que desempenham expressaram:

SURDO SUPERMERCADO: Normal. Aqui precisa ter ensino médio e o currículo.

SURDO LOJA: É importante. Estudei terceiro e aqui foi bom. Sem terceiro, talvez eu não trabalhar<sup>10</sup> aqui.

O acesso a um processo educacional de qualidade além de preparar para melhores oportunidades em sociedade, amplia o entendimento sobre direitos essenciais. Para Freire (2020) instiga a criticidade ao ponto de o homem querer ser mais do que lhe permite o mundo. A estagnação profissional, em um determinado departamento, loja ou qualquer setor laboral, impede o surdo de mostrar suas capacidades. Muitas vezes, como bem conta Leme (2015), há insegurança em oportunizar novas funções ao surdos por parte das chefias.

---

<sup>10</sup> Manteve-se a forma como responderam a entrevista, com verbos não flexionados e ausência de alguns conectivos, entre outros. Pois, a organização frasal em Libras nem sempre segue a norma padrão de como é estruturada a Língua Portuguesa.

Para tanto, seria essencial a disponibilização de capacitação nas empresas. Logo, pensando nisso, foi perguntado se nas instituições em que trabalham há algum tipo de formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos. E, se sim, quais são e como ocorrem. Ambos responderam que não há, apenas o terinamento em comum a todos os funcionários sobre a rotina da empresa.

Questionou-se se estavam satisfeitos com suas funções e salários. Responderam que:

SURDO SUPERMERCADO: Gostaria de trabalhar no caixa. Cansativo sempre andando com mercadorias, sempre.

SURDO LOJA: Sim. O trabalho é um salário. Aprendi rápido e consigo fazer tudo certo.

O SURDO SUPERMERCADO manifestou o desejo de estar em outra função, no caixa do supermercado, pois, segundo conta, carregar as mercadorias é cansativo. A narrativa do jovem repositor harmoniza às proposições de Leme (2015) quando critica atitudes atuais que posiconam o surdo como o colaborador que serve apenas para o trabalho no qual exige-se força física, em geral, tarefas exaustivas. A resposta do SURDO LOJA, apresenta uma perspectiva explicativa, que busca se mostrar como capaz, numa espécie de anseio em provar o quanto consegue fazer tudo que lhe propõe na empresa.

Tal atitude demonstra que pelas poucas oportunidades ofertadas, os surdos apegam-se aos seus empregos mesmo com tarefas cansativas e carga horária exaustiva, reflexo de uma formação escolar sem qualidade e fragilizada. Nesse ponto, foi perguntado se eles consideravam a existência de uma relação direta entre escolaridade e o cargo que estavam ocupando e por quê. O SURDO SUPERMERCADO apenas respondeu: “normal”. E o SURDO LOJA disse que sim, pois se ele não tivesse estudado, talvez não estivesse, sequer, naquele trabalho.

Pensa-se que, por não possuírem mais saberes escolares ou informações necessárias, vislumbram o emprego na rede privada como o ápice do que poderiam alcançar, todavia, reflete-se com base em Chahini (2023) que as possibilidades de atuação da pessoa com deficiência no campo laboral são inúmeras, desde que lhes sejam dadas as oportunidades.

Buscou-se também saber se na empresa há um funcionário surdo com maior escolaridade ocupando funções mais remuneradas. Os colaboradores responderam:

SURDO SUPERMERCADO: Meu amigo é caixa. Estudou também ensino médio

SURDO LOJA: Todos iguais colaborador de loja.

Apenas o SURDO SUPERMERCADO respondeu que há em outro setor mais elevado, no caixa, uma pessoa surda atuando. Como já demarcado, incluir é permitir que outras responsabilidades, devidamente instruída, sejam propostas. Apenas admitir para cumprir metas, soa muito mais como uma obrigação, do que uma tentativa de transformar a sociedade mais equitativa.

Nessa direção, Falcão (2015, p. 423) tece uma reflexão relevante em relação à pretensão profissional, expondo que, “[...] a maioria não possui perspectiva de ascensão na empresa porque não se percebem integrados, respeitados. [...] Muitos são apenas cognominados de PCD e isto eleva ainda mais a baixa autoestima deles na empresa”. Uma realidade inquietante, mas que vai sendo mostrada ao passo que a pesquisa foi sendo concluída.

Outro questionamento aplicado tentou compreender se eles consideravam o nível de escolaridade um fator determinante para a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. Como resposta, obteve-se:

SURDO SUPERMERCADO: É preciso estudar. Muito importante sim. Antes eu já aposentadoria, mas só ficar em casa sempre, é ruim. Então gostei bastante de trabalho agora.

SURDO LOJA: É muito difícil para o surdo disputar com ouvinte. Então, estudar é importante. O mercado de trabalho exige estudar. Já é bem complicado a falta de comunicação, sem estudar é mais difícil ainda.

Os relatos para este questionamento mostram que o trabalho para estes atores sociais os mantêm ativos, sentindo-se úteis. O SURDO SUPERMERCADO inclusive conta que já recebia um auxílio governamental, mas ainda preferiu trabalhar, pois somente ficar em casa é ruim.

Sobre a interação na instituição que trabalham, foi perguntado como ocorre a comunicação entre funcionários surdos com os gestores e/ou chefias e com os demais funcionários. Os surdos responderam:

SURDO SUPERMERCADO: Os ouvintes não sabem Libras, conversamos pouco, às vezes ensino, mas usam gestos quase

sempre e escrita.

SURDO LOJA: Às vezes esquecem e falam os ouvintes. Porque sempre tento falar Libras, mas eles não compreendem. Eu olho bem a expressão, tento saber o que querem. Mas amigos alguns querem aprender Libras. Chefe escreve.

Não muito diferente do que relataram os surdos na esfera federal, estes, na esfera privada, tentam se comunicar principalmente pela escrita. Sem que houvesse tanto esforço assim, por parte dos ouvintes para construir um diálogo com os colegas surdos. Sobre essa questão Falcão (2015) contempla que aprender Libras em um contexto profissional no qual haja surdos é uma condição singular de dignidade e acolhimento adequado.

Partindo, pois, destas colocações, buscou-se conhecer sobre as políticas de inclusão na empresa, se há e como ocorre essa operacionalização. Os colaboradores relataram:

SURDO SUPERMERCADO: Sim. Tem departamento de psicóloga. E o alfabeto em Libras na loja, mas é tudo rápido. Nome é "setor de responsabilidade social". Não sei muito bem como é.

SURDO LOJA: Não conheço.

O SURDO SUPERMERCADO mencionou um departamento de acolhimento na rede de supermercado que trabalha. Não explicou muito. Mas buscando conhecer, encontrou-se que além de algumas ações sociais, a inserção de pessoas com deficiência no quadro da empresa faz parte da missão<sup>11</sup>. Citou o uso do alfabeto datilológico em Libras, exposto na empresa, fato este confirmado por Aroucha (2012) que também realizou uma pesquisa no mesmo local.

O amparo legal que permeia o cenário brasileiro, indiscutivelmente, fortalece a bandeira contra a discriminação, mas algumas acessibilidades só serão disponibilizadas a partir de uma conscientização mais individual, conforme Chahini (2023). As atitudes no dia a dia, com cada colaborador surdo, o interesse em aproximar-se de sua cultura, mesmo que seja, algumas palavras em Libras pode

---

<sup>11</sup> Informações sobre o departamento mencionado pelo surdo entrevistado. Disponível em: <https://www.facebook.com/watch/?v=1958037704220561>.

materializar a inclusão laboral.

#### 5.4 A inclusão laboral na perspectiva das chefias em esferas privadas

Para referir-se aos chefes dos surdos em esferas privadas, utilizou-se aqui a nomenclatura CHEFIA SUPERMERCADO e CHEFIA LOJA. Na tabela 6 a seguir, também se ilustrou informações dos participantes:

**Tabela 6:** Informação das chefias em rede privada

<b>CHEFIA SUPERMERCADO</b>	<b>CHEFIA LOJA</b>
<b>Idade:</b> 39 anos	<b>Idade:</b> 44 anos
<b>Formação:</b> Administração	<b>Formação:</b> administração
<b>Ocupação:</b> gerente	<b>Ocupação:</b> gerente
<b>Tempo de serviço:</b> 8 anos	<b>Tempo de serviço:</b> 5 anos

Fonte: Criação da autora em outubro de 2023.

Sobre o processo de contratação de funcionários surdos, nas empresas privadas perguntou-se quais são os requisitos exigidos. As chefias responderam:

**CHEFIA SUPERMERCADO:** Pela política da nossa empresa o requisito é ensino médio completo. Trabalhamos sempre com pessoas deficientes e já nos preparamos para recebê-los, geralmente eles têm somente ensino médio.

**CHEFIA LOJA:** Nossa empresa, assim como as outras do ramo, possui uma meta de cotas no quadro de funcionários. Nunca deixamos o quadro sem deficientes. Contratamos os que tem ensino médio, mas alguns vêm encaminhados pelo CAS.

A cota mencionada nas falas das chefias refere-se à Lei nº 8.213/91, portanto, não trata-se de uma ação de iniciativa inclusiva por parte da empresa. Trata-se de uma obrigatoriedade legal. Coadunando a esta assertiva tem-se com base em Falcão (2015) que há muitos desvios de interesses pessoais que reinam no cotidiano laboral em detrimento da coletividade.

Sobre as funções que os surdos exercem nas empresas privadas e o nível de escolaridade, a CHEFIA SUPERMERCADO respondeu que tem por vários setores: na reposição de loja, depósito, no açougue e no caixa. Todos com ensino médio. A CHEFIA LOJA disse que no momento só tem um colaborador surdo e este tem o

ensino médio. Em seguida foi perguntado se na percepção deles, o nível educacional do surdo é um fator influenciador na função profissional desempenhada e por quê. Os entrevistados relataram:

CHEFIA SUPERMERCADO: Sim. O nível de instrução pode determinar os cargos que ocuparão, principalmente caixa. Saber manusear computador e ter habilidades na leitura contribui para que alguns surdos possam ocupar cargos na frente de loja.

CHEFIA LOJA: Nem tanto. Treinamos todos os colaboradores para desempenhar suas funções.

Enquanto a CHEFIA SUPERMERCADO respondeu que o nível de escolaridade é importante para desempenho das funções dos surdos na empresa, a CHEFIA LOJA, disse que “nem tanto”. Mas a verdade é que a educação se constitui instrumento necessário para desenvolver tarefas laborais, pois como bem dispõem Resende e Chahini (2019) o acesso ao mercado de trabalho é possibilitado a partir da formação escolar.

Sendo assim, perguntou-se se há alguma formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos, quais e como ocorrem. Ambos responderam que não há, mas a empresa sempre busca ajudar. Um ponto interessante na fala da CHEFIA LOJA foi quando expressou que sempre tenta melhorar o atendimento na loja com direcionamentos aos surdos, focando a pergunta em uma perspectiva dos clientes e não do que se buscava saber sobre os surdos, ou seja, de suporte para aprimoramento do desenvolvimento das funções do funcionário surdo.

A fim de entender como eles vislumbram os surdos nesses espaços indagou-se sobre a perspectiva que têm acerca da satisfação com a função e salário, obtendo-se como resposta:

CHEFIA SUPERMERCADO: Na minha opinião sim. Sempre vejo eles atuando bem. Colaboram sempre que peço e atendem bem. Às vezes precisamos conversar para explicar as coisas, mas no geral são bons colaboradores.

CHEFIA LOJA: Vejo que sim. E sobre os salários todos ganham iguais na frente de loja.

As respostas das chefias apresentam uma perspectiva não muito harmônica com os relatos dos surdos, considerando que um deles respondeu desejar estar em um outro cargo.

Persistindo ainda em compreender a relação educação/trabalho foi pertinente

saber se para eles, há relação direta com o nível de escolaridade e a função desenvolvida pelos funcionários surdos e se há, por quê. A CHEFIA SUPERMERCADO disse que quando eles chegam na empresa, em geral, têm o ensino médio e, muitas vezes, não fizeram nenhum curso, mas ainda assim, se saem bem na empresa. E de forma sucinta, a CHEFIA LOJA disse que sim.

Sobre os cargos ocupados por surdos nas empresas apenas na rede de supermercados tem funcionários em outros setores, mas com a base salarial de um salário mínimo. Em se tratando da influência da escolaridade sobre a inclusão laboral dos surdos, as chefias expressaram:

CHEFIA SUPERMERCADO: É muito difícil não se comunicar, vejo isso na loja. Estudar para eles ajuda muito.

CHEFIA LOJA: eu acho que estudar é bom para todo mundo conseguir um bom trabalho.

As respostas se apresentaram de forma muito superficial, logo, é pertinente dizer, com base em Falcão (2015), que a comunicação do surdo em Libras permite que se sintam seguros e com mais energia no ambiente de trabalho. Mesmo que seja necessário atuar com responsabilidade, seriedade, as interações com os amigos, entre chefias e funcionários mantém um clima amistoso no trabalho, com mais leveza. Nessa acepção, foi importante saber como ocorre a interação entre funcionários surdos, ouvintes e as chefias. As respostas evidenciaram:

CHEFIA SUPERMERCADO: Ainda não sei o gesto da Libras. Falo do meu jeito, vou tentando. Dá para entender. É muita correria aqui no dia a dia, não tive tempo ainda para aprender. Às vezes eu escrevo. Mas não é complicado não.

CHEFIA LOJA: Ela consegue entender tudo. É bem esperta. Todos tratamos normalmente: conversamos, brincamos. A comunicação é muito boa. Algumas vezes eu escrevo para ela.

Observa-se, ainda algumas nomenclaturas equivocadas para referir-se aos surdos e a sua língua, além de certo descaso em aprendê-la. As chefias mencionam que a correria do cotidiano não permite, todavia, adverte-se que isto pode ser um aspecto limitante em uma relação mais inclusiva no âmbito laboral.

Por fim, perguntou-se sobre as políticas de inclusão. E, assim como o

SURDO SUPERMERCADO, a chefia disse que existe no grupo empresarial um setor de responsabilidade social. E a CHEFIA LOJA expressou: “a inclusão começa com a contratação, sempre estamos contratando surdos aqui”. Uma fala problemática, que demanda atenção, pois não é um ato de inclusão apenas contratar, a LBI é bem explícita ao preconizar que recursos e estratégias precisam ser propostas para o pleno desempenho da pessoas com deficiência em seus ambientes de trabalho.

### 5.5 Um fruto da pesquisa: uma cartilha de orientações

Pesquisar cientificamente está para além das letras escritas no papel ou digitadas no computador. As investigações e todas as inquietações de uma monografia, dissertação, tese ou outro material acadêmico precisa ecoar além da universidade. E, foi nessa direção, que se refletiu sobre como colaborar aos participantes desta pesquisa.

Mesmo não sendo um programa de pós-graduação que exija um produto final, elaborou-se, a partir das reflexões da pesquisa uma cartilha (figuras 1 e 2) com orientações no campo da surdez, sugerindo diálogos básicos em ambientes laborais, a fim de se estimular a interação entre surdos e ouvintes nesses espaços

**Figura 1:** recorte da cartilha de orientações - produto da pesquisa de mestrado



Fonte: criação das autoras em dezembro de 2023.

**Figura 1:** recorte da cartilha de orientações - produto da pesquisa de mestrado



Fonte: criação das autoras em dezembro de 2023.

A cartilha é composta por um conteúdo focado em aproximar surdos e ouvintes no mundo do trabalho. O material é direcionado às pessoas que trabalham com surdos. Além de uma introdução e conclusão apresenta quatro capítulos que ajudam a melhor entender o cenário da surdez.

O primeiro capítulo intitulado “Educação como prática libertadora e sua relação com o mercado de trabalho formal”, expressa a intrínseca relação destes dois elementos sociais, em especial à vida de pessoas com deficiência.

O segundo capítulo, “A educação de surdos: um percurso de lutas e conquistas”, faz uma leve digressão nas sociedades passadas para evidenciar as árduas lutas dessas pessoas.

Adiante, o terceiro capítulo, intitulado “Surdo não é só para carregar caixa!! Deixe-os fora dos galpões!”, expõe a capacidade da pessoa com surdez em atuar na sociedade.

O quarto capítulo, “Um surdo no meu ambiente de trabalho, e agora? Diálogos em Libras”, é composto de sinalizações básicas utilizadas em um ambiente laboral.

A cartilha completa está disponível no apêndice C, ao final deste trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O percurso desta pesquisa permitiu inferir que a educação possui forte influência para a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho. A escolaridade, desde a educação básica, educação superior e a educação profissional, é um fator essencial para que haja inclusão social de pessoas surdas em esferas laborais.

A literatura estudada revelou muitas fragilidades na educação de surdos, adjetivada, muitas vezes, de superficial. Essa problemática precisa ser debatida visando políticas públicas que efetivem a educação de surdos, sobretudo, na aplicação do ordenamento jurídico, não apenas na elaboração destes.

A inclusão não se efetiva pela simples presença de pessoas surdas em uma instituição de ensino ou em uma empresa, ocupando um espaço, sendo um número da cota exigida, mas, sim, quando estas pessoas conseguem desempenhar funções independentes e, de forma autônoma, contribuir à sociedade.

No tocante à educação de surdos, a história apresenta práticas segregadoras e muita estigmatização no percurso da escolarização destes atores sociais (Honora, 2014; Skliar 2016). No Brasil, um grande acontecimento marcou a comunidade surda, de forma muito positiva: o reconhecimento da Libras, enquanto forma de comunicação e expressão da comunidade surda do Brasil pela Lei nº 10.436/2002 e sua regulamentação pelo Decreto nº 5.626/2005

Entretanto, o processo educacional de estudantes surdos tem sido tratado, de forma superficial, como se fosse apenas para alcançar metas. Mesmo com a Lei de cotas e, mais recentemente, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), preconizando a inclusão educacional e laboral das pessoas com deficiência, ainda existem muitos entraves que podem ser percebidos, especialmente, pelos estudos direcionados às pessoas surdas que possuem modalidade comunicacional diferenciada.

No que diz respeito ao objetivo geral deste trabalho que foi analisar a influência do processo educacional sobre a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho na cidade de São Luís, Maranhão, inferiu-se que a educação influencia fortemente na inclusão do surdo no mercado de trabalho.

O acesso ao ensino superior é um grande passo para pleitear vagas em cargos públicos, ou que lhes permitam ter estabilidade financeira, enquanto um processo interrompido no ensino médio poderá permitir apenas empregos mais exaustivos em empresas privadas que contratam as pessoas surdas para cumprir o ordenamento

jurídico brasileiro, nesse caso em tela, a Lei de cotas.

Notou-se ainda que os surdos concursados, com nível de escolaridade de ensino superior em esferas federais na cidade de São Luís, ainda representam um número inexpressivo. Até estão atuando em vários órgãos federais, mas em empresas terceirizadas no setor de serviços gerais. A presença marcante dos surdos pode ser notada em empresas privadas, principalmente, em redes de supermercados e lojas de modalidade à varejo, com formação escolar de ensino médio.

Como requisitos para pleitear vagas em instituições públicas, o que determina a formação são os editais dos concursos públicos. Em esfera privada é exigido o ensino médio. Logo, percebeu-se que o nível de escolaridade/formação é determinante na inserção do mercado de trabalho.

Sobre as percepções dos surdos acerca da relevância da educação para inclusão laboral, todos expressaram essa consciência, enquanto as chefias tentavam evidenciar que não é só no contexto da surdez, ignorando uma realidade que precisa ser discutida e era o foco a ser debatido naquele momento de aplicação das perguntas, durante a pesquisa.

Enfatiza-se, por fim, que a hipótese inicial da pesquisa, a saber que, o processo educacional é determinante para a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal em São Luís/MA, foi confirmada.

## REFERÊNCIAS

AROUCHA, Maria José Rabelo. **Deficiência, escolarização e trabalho: a pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho em São Luís.** São Luís: Café & Lápis, Editora UEMA, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. **Lei N° 12.796 de 4 de abril de 2013.** Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a formação dos profissionais da educação e dar outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12796.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12796.htm#art1). Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. **Lei Federal N°10.436 de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 5.626 de 22 de dezembro de 2005.** Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. **Lei N° 9.394 de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Grupo de Trabalho da Política Nacional de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva.** Brasília, DF: Ministério da Educação, 2008a. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducoespecial.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.571 de 17 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 9.394. 2008b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6571.htm). Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 7.611 de 17 de novembro de 2011.** Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm#art11](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm#art11). Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Lei N° 13. 146 de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 10. 502 de 30 de setembro de 2020**. Institui a Política de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao longo da vida. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10502.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10502.htm). Acesso em: 27 de jun. 2022.

BRASIL. **Lei N° 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 maio 2016. Seção 1. p. 44-46. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html). Acesso em: 15 FEV. 2022.

CARVALHO, Rosana P. Quitério de. O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios. **Webartigos**. 2011. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/o-surdo-e-o-mercado-de-trabalho-conquistas-e-desafios/62596>. Acesso em: 10 jul. 2021.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A. **Metodologia Científica**. 6ª ed, São Paulo: Pearson Universidades, 2002.

CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Os desafios do acesso e da permanência de pessoas com necessidades educacionais especiais nas instituições de educação superior de São Luís - MA**. Dissertação de Mestrado. São Luís, 2005. Disponível em: <https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/265>. Acesso em: 10 ago. 2022.

CHAHINI, Thelma Helena Costa. **O percurso da inclusão de pessoas com deficiência na educação especial**. Curitiba: Appris, 2016.

CHAHINI, Thelma Helena Costa; RESENDE, Maria da Piedade Costa. O papel da Educação Superior no contexto da inclusão profissional de pessoas com deficiência. In: **ATAS DO XXV COLÓQUIO DA AFIRSE PORTUGAL** Instituto de Educação da Universidade de Lisboa 1, 2 e 3 de fevereiro de 2018. A investigação, a formação, as políticas e as práticas em educação – 30 anos de AFIRSE em Portugal LISBOA, 2019. Disponível em: <http://afirse.ie.ul.pt/coloquios/xxv-coloquio-2018/atas-2018/>. Acesso em 17-03-2022.

CHAHINI, Thelma Helena Costa. Atitudes excludentes em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho competitivo. **Caderno de Educación y desarrollo**, v. 15, nº 10, 2023. Disponível em: <https://ojs.europublications.com/ojs/index.php/ced/article/view/2031>. Acesso em: 10 out. 2023.

CLEMENTE, C.A.; SHIMONO, S.O. **Trabalho de Pessoas com deficiência e Lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão.** Edição dos Autores. São Paulo. 2015.

CLEMENTE, C; SILVA, M. F. **Pessoas com deficiência no trabalho formal, por que não?** celebração, desafios e defesa da Lei. Espaço da Cidadania, Osasco, 2011.

CÓRDOVA, Fernanda Peixoto. A pesquisa científica. In: **Métodos de pesquisa.** Tatiana Engel Gerhardt e Denise Tolfo Silveira (Org.). UAB/UFRGS Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

COSTA, J. C.; FERREIRA, H. J. G. P.; LIMA NETO, A. M. Surdez: a universidade fora do alcance das mãos. **Web Revista Sociodialeto**, v. 9, n. 25, 2018.

DEMO, Pedro. **Educação e qualidade.** 2ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 2010.

DURKHEIM. Émile. **Educação e sociologia.** Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2013.

FACHIN, O. **Fundamentos de metodologia.** São Paulo: Saraiva, 2006.

FALCÃO, Luiz A. **Educação de surdos: comportamentos, escolarização e o mercado de trabalho.** Recife: Ed. do autor, 2015.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da pesquisa científica.** Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa.** São Paulo: LTr, 2006.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática de liberdade.** 52ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2019.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Contexto e sentido ontológico, epistemológico e político da inversão da relação educação e trabalho para trabalho e educação. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 10, n. 20, p. 228-248, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/2729>. Acesso em: 5 jun. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2010.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. da (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos.** São Paulo: Saraiva 2010.

HONORA, Márcia. **Inclusão educacional de alunos com surdez: concepção e alfabetização.** São Paulo, Cortez, 2014.

JANUZZI, Gilberta de Martinho. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI.** 3ª ed. Campinas. Autores Associados, 2012.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições.** Campinas, SP: Autores Associados, 2015.

LEMOS, Joseane Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com deficiência.** Curitiba: Appris, 2022.

MANTOAN, Maria Teresa Égler. **O desafio das diferenças nas escolas.** 5ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva. **Fundamentos de metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 2017.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas.** 6ª ed. São Paulo: Cortez, 2017.

MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital.** 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

SÁ, Nídia Regina de. O discurso surdo: a escuta de sinais. In: **A Surdez: um olhar sobre as diferenças.** SK LIAR, Carlos (Org.). 8ª. ed. Porto Alegre: Mediação, 2016.

SASSAKI, Romeo. Kazumi. Inclusão, o paradigma da próxima década. **Inclusão – Revista da Educação Especial**, v. 34, n. 83, p. 29, 2005. Disponível em: <https://xdocz.com.br/doc/sassaki-r-k-inclusao-o-paradigma-do-sec-21-vo9ed6kk6dnj>. Acesso em: 12 out. 2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI\\_-\\_Acessibilidade.pdf?1473203319](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319). Acesso em: 11 out. 2023.

SKLIAR, Carlos. **A surdez: um olhar sobre as diferenças.** Porto Alegre: Mediação, 2016.

SILVA, : **A inclusão do surdo em sala de aula: Um Estudo do Processo Pedagógico no Ensino Médio da Rede Pública Estadual do Município de Pedreiras – Maranhão – Brasil.** Dissertação de Mestrado. 135f. Instituto Superior De Educação João De Deus Mestrado Em Ciência Da Educação, Lisboa, 2021. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/37188>. Acesso em: 13 nov. 2022.

PAIVA, Raquel; BARBALHO, Alexandre (Orgs.). **Comunicação e cultura das minorias.** São Paulo: Paulus, 2005.

PERLIN, Gladis T.T. Identidades surdas. In: **Surdez: um olhar sobre as diferenças.** Porto Alegre: Mediação, 2016.

RIBEIRO, Larissa Verônica Moreira; CHAHINI, Thelma Helena Costa. Tecnologias digitais de informação e comunicação em biblioteca universitária. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v.7, n.4, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/28331/22424>. Acesso em: 10 out. 2023.

STROBEL, Karin. **História de educação de surdos**. Florianópolis, 2009. Disponível em: [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TmqvKVO7ssJ:www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificahistoriaDaEducacaoDeSurdos/assets/258/TextoBase\\_HistoriaEducacaoSurdos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TmqvKVO7ssJ:www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificahistoriaDaEducacaoDeSurdos/assets/258/TextoBase_HistoriaEducacaoSurdos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br). Acesso em 10 ago. 2022.

TAVARES, Maria Augusta. **Informalidade e precarização do trabalho: a nova trama da produção capitalista**. São Paulo: Editora Cortez, 2021.

TOSCANO, Moema. **Introdução à sociologia educacional**. 14ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação na Área das Necessidades Educativas Especiais**. Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade. Salamanca, Espanha, 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

ZEPONE, Rosimeire Maria Orlando. A Conferência de educação para todos e a declaração de Salamanca: alguns apontamentos. **Revista Educação Especial**, v.24, n. 41, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/3558/2691>. Acesso em: 13 jun. 2022.

## APÊNDICES

## APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA APLICADA AOS GESTORES E CHEFIAS DE FUNCIONÁRIOS SURDOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO  
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CULTURA E SOCIEDADE

Identificação do Participante: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_  
Formação: \_\_\_\_\_  
Ocupação: \_\_\_\_\_  
Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

1ª No processo de contratação de funcionários surdos, quais são os requisitos exigidos pela empresa?

2ª Qual é a função que o funcionário surdo ocupa na empresa e qual é o seu nível de escolaridade?

3ª Na sua percepção, o nível educacional do surdo é um fator influenciador na função profissional desempenhada? Por quê?

4ª Na empresa há algum tipo de formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos? Quais são e como ocorrem?

5ª Para você, os funcionários surdos se sentem satisfeitos com as funções que desempenham na empresa e com os seus salários? Por quê?

6ª Na sua percepção, há relação direta com o nível de escolaridade e a função desenvolvida pelos funcionários surdos? Por quê?

7ª Na empresa, o funcionário surdo com maior escolaridade ocupa funções mais remuneradas? Por quê?

8ª Para você, qual é a relevância do nível de escolaridade sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal?

9ª Na empresa, como ocorre a interação entre funcionários surdos com os gestores e/ou chefias e com os demais funcionários?

10ª Na empresa, há alguma política de inclusão? Caso afirmativo, como ocorre sua operacionalização?

## APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA APLICADA AOS FUNCIONÁRIOS SURDOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E INOVAÇÃO  
MESTRADO INTERDISCIPLINAR EM CULTURA E SOCIEDADE

Identificação do Participante: \_\_\_\_\_  
Idade: \_\_\_\_\_  
Formação: \_\_\_\_\_  
Ocupação: \_\_\_\_\_  
Tempo de serviço: \_\_\_\_\_

1ª No processo de contratação de funcionários surdos, quais são os requisitos exigidos pela empresa? Há exigência mínima de escolaridade? Caso afirmativo, qual é o nível?

2ª Qual é a função que você ocupa na empresa e qual é o seu nível de escolaridade?

3ª Na sua percepção, o nível educacional do surdo é um fator influenciador na função profissional desempenhada? Por quê?

4ª Na empresa há algum tipo de formação continuada e/ou treinamento aos funcionários surdos? Quais são e como ocorrem?

5ª Para você, os funcionários surdos se sentem satisfeitos com as funções que desempenham na empresa e com os seus salários? Por quê?

6ª Na sua percepção, há relação direta com o nível de escolaridade e a função desenvolvida pelos funcionários surdos? Por quê?

7ª Na empresa, o funcionário surdo com maior escolaridade ocupa funções mais remuneradas? Por quê?

8ª Para você, qual é a relevância do nível de escolaridade sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal?

9ª Na empresa, como ocorre a interação entre funcionários surdos com os gestores e/ou chefias e com os demais funcionários?

10ª Na empresa, há alguma política de inclusão? Caso afirmativo, como ocorre sua operacionalização?

APÊNDICE C – CARTILHA DE ORIENTAÇÕES

# A INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MERCADO DE TRABALHO: DIÁLOGOS EM LIBRAS



CARTILHA  
DE ORIENTAÇÕES

JOSIANE COELHO DA COSTA  
THELMA HELENA COSTA CHAHINI





**JOSIANE COELHO DA COSTA  
THELMA HELENA COSTA CHAHINI**

**A INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO  
MERCADO DE TRABALHO: DIÁLOGOS EM LIBRAS**



**SÃO LUÍS  
2023**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO**

Reitor

Prof. Dr. Fernando Carvalho Silva

Vice-reitor

Prof. Dr. Leonardo Silva Soares

**AGÊNCIA DE INOVAÇÃO, EMPREENDEDORISMO, PESQUISA, PÓS-GRADUAÇÃO E  
INTERNACIONALIZAÇÃO**

Profa. Dra. Teresa Cristina dos Santos Franco

**COORDENAÇÃO DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CULTURA E SOCIEDADE  
PGCULT MESTRADO INTERDISCIPLINAR**

Coordenador

Prof. Dr. Flávio Luiz de Castro Freitas

Coordenadora

Profa. Dra. Márcia Manir Miguel Feitosa

**AUTORA DO PRODUTO EDUCACIONAL**

Mestranda Profa. Esp. Josiane Coelho da Costa

**COAUTORA DO PRODUTO EDUCACIONAL**

Profa. Dra. Thelma Helena Costa Chahini

**DIAGRAMAÇÃO E CAPA**

Marcony Márcio Silva Almeida

**IMAGENS DA CAPA**Fontes: [www.freepik.com](http://www.freepik.com) / [www.pngwing.com](http://www.pngwing.com)São Luís  
2023

## APRESENTAÇÃO

Josiane Costa e Thelma Chahini, a partir da pesquisa de mestrado intitulada “A inclusão laboral da pessoa surda: a relação educação/trabalho”, desenvolveram esta cartilha com um conteúdo bem relevante e focado em aproximar surdos e ouvintes no mundo do trabalho.

Uma pesquisa com duração de dois anos, na cidade de São Luís, Maranhão, na qual se buscou compreender a proporção de influência do processo educacional sobre a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho e que, a partir das reflexões inferidas, organizaram este material.



O primeiro capítulo intitulado “Educação como prática libertadora e sua relação com o mercado de trabalho formal”, expressa a intrínseca relação destes dois elementos sociais, em especial à vida de pessoas com deficiência.

O segundo capítulo, “A educação de surdos: um percurso de lutas e conquistas”, faz uma leve digressão nas sociedades passadas para evidenciar as árduas lutas dessas pessoas.

Adiante, o terceiro capítulo, intitulado “Surdo não é só para carregar caixa!! Deixe-os fora dos galpões!”, expõe a capacidade da pessoa com surdez em atuar na sociedade e apresentam-se ainda as políticas inclusivas educacionais e laborais, vigentes aqui no país.

O quarto capítulo, “Um surdo no meu ambiente de trabalho, e agora? Diálogos em Libras”, é composto de sinalizações básicas utilizadas em um ambiente laboral.

Se você é um colega de trabalho ou um chefe de uma pessoa surda aproveite estas dicas e tenha uma boa leitura.



## INTRODUÇÃO

Os primeiros passos em busca de mais igualdade social, sobretudo, as relacionadas às pessoas com deficiência em espaços educacionais, tem seu marco na Conferência de Salamanca (UNESCO, 1994).

Nesse encontro com mais de 88 governos e 25 organizações internacionais em Salamanca, na Espanha, foi possível reafirmar um compromisso de educação para todos, visando providenciar que pessoas com deficiência pudessem estar amparadas nas esferas educacionais com estrutura específica para que fosse possível atingir e manter o nível adequado de aprendizagem.



Atualmente, em cenário nacional a Constituição Federal prevê, entre outras coisas, o direito ao acesso educacional de pessoas com deficiência, assim como a Lei de Diretrizes e Base da Educação (LDB), Lei nº 9.394/96; a Política Nacional da Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008); e a Lei Brasileira de Inclusão da pessoa com deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015.

Em face das atuais legislações brasileiras que narram sobre a inclusão de pessoas com deficiência, percebe-se que a educação é um dos princípios de organização social, de cidadania, assim como um elemento que supera condições de atraso e cria condições para aproveitar novas possibilidades, conforme pontua Toscano (2010).

Nessa direção, reflete-se sobre como a educação se apresenta enquanto fator preponderante, para a inserção de todo e qualquer cidadão, no mercado de trabalho formal e como esta relação, educação e mercado de trabalho, posiciona pessoas em escalas hierárquicas discrepantes, a depender das oportunidades recebidas.

O mercado de trabalho formal no Brasil é regulamentado a partir da Lei nº 8.213/1991, a lei de cotas, que orienta as empresas a contratarem pessoas com deficiência. Todavia, de acordo com Aroucha (2012), em São Luís do Maranhão, as pessoas com deficiência, em sua



maioria, se encontram exercendo tarefas braçais, que demandam força, mantendo-se longe de atividades interativas, dentro das empresas.

Em se tratando de pessoas surdas, Carvalho (2011) demarca que a presença de surdos no mercado de trabalho, muitas vezes, é observada a partir de algumas funções mais limitadas, no que se refere ao crescimento profissional.

Para Chahini e Resende (2019, p. 384) "as pessoas com deficiência têm que romper muitas barreiras atitudinais e de acessibilidade para conseguirem se qualificar educacional e profissionalmente, bem como ingressar e permanecer no mundo do trabalho competitivo".

E, é nessa direção, que organizou-se esta cartilha, ora apresentada, para chamar à reflexão sobre como é importante a participação de todos para uma sociedade mais inclusiva. De acordo com Leme (2015), demanda-se tempo e esforço sustentado, para que a sociedade mantenha seu compromisso em tornar a inclusão uma realidade para todos, independentemente de suas habilidades ou condições.



# SUMÁRIO

	<b>CAPÍTULO 1: ..... 09</b>
Educação como prática libertadora e sua relação com o mercado de trabalho formal.	
	<b>CAPÍTULO 2: ..... 14</b>
A educação de surdos: um percurso de lutas e conquistas.	
	<b>CAPÍTULO 3: ..... 18</b>
Surdo não é só para carregar caixas!! deixe-os fora dos galpões!	
Políticas Inclusivas no Brasil - Educação.	
Políticas Inclusivas no Brasil - Mercado de trabalho.	
Políticas inclusivas no contexto da surdez.	
	<b>CAPÍTULO 4: ..... 28</b>
Um surdo no meu ambiente de trabalho, e agora? Diálogos em libras.	
<b>ALGUMAS CONSIDERAÇÕES, NEM SEMPRE FINAIS ..... 37</b>	
	<b>REFERÊNCIAS ..... 39</b>
	<b>A AUTORA ..... 43</b>
	<b>A COAUTORA ..... 44</b>



# CAPÍTULO 1

## EDUCAÇÃO COMO PRÁTICA LIBERTADORA E SUA RELAÇÃO COM O MERCADO DE TRABALHO FORMAL



Durkheim (2013) apresenta a educação na função de desenvolver capacidades físicas, intelectuais e morais dos indivíduos, a fim de que se promova a socialização numa conexão da formação de personalidade com a construção identitária, pois, conforme o referido sociólogo, não há uma educação homogênea, ou uma espécie de educação ideal, a considerar que cada sociedade, em seus contextos históricos, possui ou possuiu suas especificidades.

Nos dias hodiernos, conforme as colocações de Toscano (2010), tem-se percebido uma conscientização mais significativa no que se refere à educação como um elemento de desenvolvimento e progresso às sociedades em geral. Desse modo, as sociabilidades têm desenvolvido relações de poder substanciais, sobretudo, no contexto das posições sociais, ponto este no qual a educação é fator preponderante.

Esse pensamento é ratificado, por exemplo, na expectativa de jovens em situações de desprestígio social que vislumbram na formação educacional uma oportunidade de mudar a própria vida. Ou na população com meia idade que passou metade de sua existência sem estudar, mas que busca profissionalizar-se, ainda que tardiamente, numa tentativa de um posicionamento melhor no mercado de trabalho.

Uma realidade também perceptível no empenho de pais e mães que apostam todas as economias nos estudos dos filhos, na esperança de melhores condições de vida a partir de uma formação educacional de qualidade. É a educação assumindo papel de ponto de partida para autonomia social.

Nesse cenário, insere-se os espaços institucionais da educação formal, que, ao longo da história, tem contribuído para a formação cidadã. Compreende-se, portanto, que a



função desses ambientes, entre outras coisas, é socializar o saber sistematizado, para exercer a cidadania e, conseqüentemente, o trabalho.

Coadunando a esta proposição Frigotto (2015) dispõe acerca de as instituições educacionais terem assumido a função de preparo de mão de obra qualificada e especializada, pautada nas exigências dos momentos históricos pelos quais a humanidade se encontra, demonstrando uma expressiva relação da função social da escola com a preocupação da formação para o mercado de trabalho.

No que tange ao mercado de trabalho, este é por assim dizer, um instrumento de promoção da dignidade humana. Pelo trabalho, numa perspectiva individual, é possível sentir-se útil em sociedade e alcançar autonomia. E, sob um viés coletivo, estar ativo no mercado de trabalho, constitui-se um processo de manutenção e progresso ao país.



Compreende-se, assim, que a educação possui uma relação direta com o mercado de trabalho, ou seja, aqueles que obtiveram possibilidades de estudar, passaram por processo educativo com qualidade ocupam posições no mercado competitivo que lhes permitem ter estabilidade financeira e, conseqüentemente, uma vida mais tranquila, sem vulnerabilidades sociais. Por isso, é relevante pensar a educação como direito de todos e como um instrumento de emancipação, de independência e de autonomia social.



*É as pessoas com deficiência, como ficam nesse cenário?*

*É possível que pessoas com algumas limitações físicas, intelectuais ou sensoriais desenvolvam atividades laborais?*



Para Lemos e Chahini (2022), a participação ativa no mercado de trabalho ajuda a reduzir estigmas e preconceitos associados às pessoas com deficiência. Ao demonstrar suas habilidades e contribuições, esses profissionais quebram estereótipos e promovem uma compreensão mais ampla de suas capacidades.

Outro aspecto comentado por Fonseca (2006) dispõe que as empresas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência geralmente experimentam benefícios tangíveis. Além da diversidade de pensamento, as organizações podem melhorar sua reputação, atrair talentos diversos e fortalecer a lealdade dos funcionários e clientes.

Lemos e Chahini (2022) explicam que a inclusão laboral das pessoas com deficiência oferece não apenas uma fonte de renda, mas também oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal. Isto é, trabalhar proporciona experiências de aprendizado, crescimento pessoal, autonomia e aquisição de habilidades que são fundamentais para o desenvolvimento individual.

Nessa perspectiva, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa, equitativa e diversificada. Isso não apenas beneficia individualmente as pessoas com deficiência, mas também enriquece a sociedade como um todo, promovendo ambientes de trabalho mais inclusivos, inovadores e compassivos.

## CAPÍTULO 2

### A EDUCAÇÃO DE SURDOS: UM PERCURSO DE LUTAS E CONQUISTAS



Se atualmente a presença de surdos nas escolas e no mercado de trabalho ainda é inexpressiva, imagina então uma época na qual eram segregados e nem eram considerados pessoas.

Strobel (2009) também confirma a assertiva e traça uma linha temporal da história (quadro 1) das pessoas surdas em sociedades distintas nas quais eram castigados, excluídos e até sentenciados à morte.

A história aponta para um percurso de muito sofrimento e lutas. A ausência de audição levava à concepção equivocada de não possuírem língua e linguagem, mito este já desmistificado. Pensava-se ainda, nessas épocas de exclusão e segregação que os surdos não eram capazes de aprender, de sentir emoções ou de sequer, estarem em sociedade como todo cidadão. De fato, foi um percurso bem doloroso.

QUADRO 1: PERCURSO EDUCACIONAL DOS SURDOS ENTRE OS SÉCULOS XVI E XX

ÉPOCA E ANO	CONTEXTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
Idade Antiga 476 d.C.	Em Roma acreditavam que os surdos eram pessoas castigados ou enfeitiçadas. Assim, resolviam a situação abandonando-os e matando-os; Na Grécia, os surdos eram considerados inválidos e eram condenados à morte.
Idade Média 476 - 1453	Nessa época eram queimados em fogueiras, pois eram tidos como estranhos e objetos de curiosidades da sociedade. Não eram educados.
Idade Moderna 1453 - 1789	Inicia-se a educação de surdos, pelo médico Girolamo Cardano (1501-1576) que, a partir de suas pesquisas, reconheceu a habilidade do surdo para a razão e defendia que a surdez e mudez não eram impedimentos para desenvolver a aprendizagem; Nessa mesma época o monge beneditino Pedro Ponce de Leon (1510-1584), na Espanha, estabeleceu a primeira escola para surdos.
Idade Contemporânea 1789	Outra figura importante na educação de surdos foi o abade Charles Michel de L'Épée (1712-1789) que educava surdos em sua própria casa. Ele fundou a primeira escola pública para os surdos "Instituto para Jovens Surdos e Mudos de Paris" e treinou inúmeros professores para surdos.
Idade Contemporânea 1855	Eduardo Huet, professor surdo francês chega ao Brasil por intermédio do imperador D. Pedro II, com a intenção de abrir uma escola para pessoas surdas.
Idade Contemporânea 1857	Foi fundada a primeira escola para surdos no Rio de Janeiro o Imperial Instituto dos Surdos-Mudos, hoje, Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Época da origem da Língua Brasileira de Sinais (Libras).
Idade Contemporânea 1864	Foi fundada a primeira universidade nacional para surdos Universidade Gallaudet em Washington - Estados Unidos.
Idade Contemporânea 1960	William Stokoe inicia estudos sobre as línguas de sinais, e constata que a Língua de Sinais Americana (ASL) é uma língua com todas as características da língua oral.

Fonte: Adaptação da autora com base em Strobel (2009).



É válido ressaltar que a síntese exposta no quadro 1 traça uma linha temporal de conquistas importantes e fatos que permearam a inserção de surdos aos processos educativos que nem sempre foram amistosos. Para conquistar um espaço na sociedade muitos surdos foram privados de usarem sua comunicação sinalizada, foram expostos à práticas de sofrimentos durante processos escolares entre muitos outros momentos de lutas e exclusões.

Aqui no Brasil a criação do alfabeto manual por Ernest Huet e surdos brasileiros, no Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES), foi um marco relevante.



*Mas você  
sabe o  
que é o  
alfabeto  
manual?*

*Vamos  
conhecer?*



Trata-se de um recurso das línguas de sinais que utiliza as mãos para representar o alfabeto das línguas orais. Cada letra ou número passa a ser representada por configurações de mãos específicas. O alfabeto manual também é conhecido como "datilologia".



Realização:

Instituto Nacional de  
Educação de SurdosMinistério da  
EducaçãoGOVERNO  
FEDERAL

## CAPÍTULO 3

**SURDO NÃO É SÓ PARA CARREGAR CAIXAS!!  
DEIXE-OS FORA DOS GALPÕES!**



A luta pela inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido impulsionada por movimentos sociais e ativistas que, com determinação, têm desafiado estigmas e barreiras, buscando garantir igualdade de oportunidades e uma participação mais efetiva na sociedade.

Esses esforços desempenham um papel crucial na transformação do cenário laboral, promovendo a

diversidade e a valorização das habilidades individuais, independentemente das limitações físicas ou sensoriais (CLEMENTE; SILVA, 2011).

Os movimentos sociais dedicados à inclusão de pessoas com deficiência, a exemplo o ocorrido na segunda metade do século XX, pelas associações dos cegos, dos surdos, e das pessoas com deficiência física e intelectual, desempenharam e, ainda desempenham, um papel fundamental na desconstrução de estigmas e preconceitos enraizados na sociedade.

Essas organizações muitas vezes trabalharam em conjunto para pressionar por mudanças e sensibilizar a opinião pública. Ao desafiar as percepções tradicionais sobre o trabalho e as capacidades das pessoas com deficiência, esses movimentos buscam substituir a visão de limitação por uma abordagem que valoriza as habilidades únicas que cada indivíduo traz consigo (CLEMENTE; SILVA, 2011).



A pressão exercida por movimentos sociais muitas vezes influencia a formulação e implementação de medidas que promovem a acessibilidade, a reserva de vagas e o apoio necessário para garantir uma inserção mais efetiva no ambiente profissional, como a Lei 8.213/1991, a conhecida lei de cotas, que tem sido, ao longo de décadas, um dispositivo fundamental na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Todavia, de acordo com Aroucha (2012), em São Luís do Maranhão, as pessoas com deficiência, em sua maioria, se encontram exercendo tarefas braçais, que demandam força, mantendo-se longe de atividades interativas, dentro das empresas. E, corroborando com esse contexto, Carvalho (2011) demarca que a presença de surdos no mercado de trabalho, muitas vezes, é observada a partir de algumas funções mais limitadas, no que se refere ao crescimento profissional.

Ainda sobre a questão, estudos de Chahini e Resende (2019, p. 384) enfatizam que “as pessoas com deficiência têm que romper muitas barreiras atitudinais e de acessibilidade para conseguirem se qualificar educacional e profissionalmente, bem como ingressar e permanecer no mundo do trabalho competitivo”. Estas autoras destacam ainda que a educação é um fator fundamental à empregabilidade, isto é, um processo educativo fragilizado,



com pouca qualidade dificulta e pode até impedir que as pessoas com deficiência possam ser inseridas no mercado de trabalho formal.

Nessas últimas três décadas os surdos têm ocupado espaços diversos em sociedade: na esfera educacional, saúde, lazer e mercado de trabalho. Fato este possibilitado pelas políticas inclusivas que preconizam educação inclusiva e oportunidades no mundo competitivo.

*Você sabe que políticas são essas?*



## 1. POLÍTICAS INCLUSIVAS NO BRASIL - EDUCAÇÃO

- Constituição Federal (CF) de 1988. Em seu artigo 205 expressa que a educação é um direito de todos (BRASIL, 1988).
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei nº 9.394/1996 - destaca a educação especial como "[...] a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação" (BRASIL, 1996, art. 59)<sup>1</sup>.
- Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva propõe direcionamentos que, entre outras coisas, visavam promover políticas públicas no cenário da educação com qualidade para o público da educação especial.
- Decreto nº 7.611/2011 – preconiza a existência de salas de recursos multifuncionais, adequação arquitetônica, a organização dos núcleos de acessibilidades nas instituições federais, entre outras providências.
- Lei Brasileira de Inclusão (LBI), a Lei Nº 13.146/2015 dispõe sobre a quebra de diversas barreiras entre as pessoas com deficiência e a sociedade, entre estas a barreira arquitetônica, nos transportes, nas comunicações, as barreiras atitudinais, tecnológicas, entre outras, que no campo da educação orienta para uma prática inclusiva.
- Decreto Nº 10.502/2020 – narra sobre a educação equitativa ao longo da vida. (REVOGADO em janeiro de 2023).

<sup>1</sup> Trecho alterado pela Lei Nº 12.796 de 4 de abril de 2013.



## 2. POLÍTICAS INCLUSIVAS NO BRASIL - MERCADO DE TRABALHO

- Constituição Federal do Brasil (1988) preconiza a promoção da integração ao mercado de trabalho; habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência (Brasil, 1988, Art. 203);
- Lei nº 8.213/1991 (Lei de cotas) dispõe que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 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 – Até 200 empregados 2%; II – de 201 a 500 3%; III – de 501 a 1.000 4%; IV – de 1.001 em diante 5% (Brasil, 1991, Art. 93);
- Lei Brasileira de Inclusão (LBI) narra que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (Brasil, 2015, Art. 34).



### 3. POLÍTICAS INCLUSIVAS NO CONTEXTO DA SURDEZ

- Lei nº 10.436/2002: oficializa a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio de comunicação legítimo da comunidade surda do Brasil;
- Decreto nº 5.626/2005: regulamenta a lei de Libras e dispõe sobre diversos direitos sociais da pessoa surda;
- Lei nº 12.319/2010: regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais (Libras).



Trabalhar proporciona experiências de aprendizado, crescimento pessoal, autonomia e aquisição de habilidades que são fundamentais para o desenvolvimento individual. Nessa perspectiva, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para construir uma sociedade mais justa, equitativa e diversificada.



**Fontes:** <https://www.icom.app/2021/11/03/surdos-no-mercado-de-trabalho/>  
<https://www.sjc.sp.gov.br/noticias/2020/marco/05/professor-surdo-ministra-aula-de-libras-em-escola-de-sao-jose/>  
<https://agencia.fiocruz.br/parceria-com-feneis-integra-trabalhadores-surdos-à-fundação>



A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho requer atitudes sociais favoráveis e a promoção de um ambiente laboral acessível e inclusivo, conforme Chahini (2023). E isto demanda, sobretudo, a promoção de conscientização e sensibilização entre colegas de trabalho, gestores e demais colaboradores, destacando a importância da inclusão de pessoas surdas, esclarecendo mitos e desmistificando preconceitos.

*Você sabia que algumas terminologias já não são mais aceitas pela comunidade surda no Brasil?*

*Vamos conhecer algumas?*





Fonte: <https://www.libras.com.br/surdo-mudo>

Para Perlim (2016) surdo é uma terminologia adotada pela comunidade, pois relaciona-se com a identidades dessas pessoas, não sendo assim considerada pejorativa.



Fonte: Adaptação da autora.

Se não souber como chamar uma pessoa surda, não chame de surdinho, pergunte seu nome e deixe a conversa fluir.

## CAPÍTULO 4

### UM SURDO NO MEU AMBIENTE DE TRABALHO, E AGORA? DIÁLOGOS EM LIBRAS



Para Ribeiro e Chahini (2021) a acessibilidade comunicacional facilita a participação ativa de pessoas surdas no ambiente de trabalho e podem corroborar para uma interação mais dinâmica e aproximação entre os funcionários e demais colaboradores.

Sobre essa questão é válido lembrar que a Libras é uma língua sinalizada, onde cada movimento, configuração de mão, espaço no corpo ou próximo a ele e expressões

faciais podem transmitir mensagens, todavia, a sociedade, em sua maioria, não conhece a Libras, o que dificulta a comunicação.

Nesse sentido, os treinamentos regulares para gestores e equipes sobre a inclusão de pessoas surdas, abordando a importância da diversidade e ensinando práticas inclusivas no ambiente profissional, é uma alternativa citada por Falcão (2015).

No ambiente de trabalho a comunicação é fator primordial para as execuções das atividades laborais, logo, uma equipe que se comunica desenvolve um trabalho mais eficiente.

Para as pessoas surdas essa comunicação é fundamental, pois os permitem demonstrar toda a capacidade nesses espaços e permite que desenvolvam as funções que lhes são atribuídas.



A comunicação também incentiva a participação com mais autonomia e independência no trabalho. Ainda se faz necessário reconhecer as habilidades individuais e proporcionar oportunidades de crescimento profissional.

Ao adotar essas atitudes sociais, as empresas podem criar um ambiente de trabalho mais inclusivo, proporcionando oportunidades iguais e reconhecendo as habilidades e talentos de todos os colaboradores, independentemente de suas condições auditivas.

Vamos  
aprender  
alguns  
diálogos  
em  
libras?



## 1. ENCONTROU UM SURDO PELOS CORREDORES DA EMPRESA?



## 2. ESTÁ PRECISANDO DE AJUDA? CHAME-O, TOCANDO OU PEDINDO QUE ALGUÉM PRÓXIMO O CHAME



Você pode me ajudar?



Organize aqui.



Envie um e-mail.



Verifique o WhatsApp.



Quero conversar com você.



Teremos uma reunião.



### 3. UM COLEGA DE TRABALHO SURDO FALTOU E VOCÊ QUER CONVERSAR E NÃO SABE COMO?



Você está bem?



Aconteceu alguma coisa?



Por que você faltou?



Sua família está bem?



Seu bebê nasceu?



Sinto muito.



## 4. ESTÁ PRECISANDO CHAMÁ-LO ATENÇÃO PARA MELHORAR O TRABALHO NA EMPRESA?



Atenção com o horário.



Reorganize.



Está errado.



Tenha foco.



Você esqueceu.



Não falte mais.



## 5. ESTÁ GOSTANDO DO TRABALHO? ELOGIE... É SEMPRE BOM!!



**Parabéns!**



**Obrigado!**



**Perfeita organização.**



**Parabéns pela tarefa.**



**Parabéns pelo esforço.**



**Você é importante.**



## NA DÚVIDA ACESSE ALGUNS CANAIS DE LIBRAS PARA MANTER A COMUNICAÇÃO:



**CAS**

<https://www.youtube.com/@comunicasemlibrasmaranhaoc1947>

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**

<https://www.gov.br/mec/pt-br/canal-libras>



**INES**

<https://www.youtube.com/@TVINESoficial>

**CANAL LIBRAS BR**

<https://www.youtube.com/@canallibrasbr>



**SINAIS DIÁRIOS DE LIBRAS**

<https://www.youtube.com/@SinaisdiariosdeLibras>

## Algumas considerações, nem sempre finais



Tem sido perceptível, ao longo das leituras, experiências e pesquisas sobre a temática, o fato de que a comunicação com surdos não é um processo simples, no entanto, o que se pretendeu aqui, com esta cartilha foi dispor de possibilidades dialógicas, ainda que singelas.

Todo conteúdo aqui exposto, fruto de uma pesquisa de mestrado, como já mencionado, foi direcionado às pessoas que atuam com surdos em ambientes laborais e, muitas vezes, não sabem iniciar uma breve conversa, ou transmitir uma mensagem importante.

Enfatiza-se, que os diálogos foram os que se observou como os

mais utilizados, durante a viagem do mestrado interdisciplinar em cultura e sociedade (PGCULT), da Universidade Federal do Maranhão. Por onde esteve-se, ouvindo funcionários surdos e chefias desses colaboradores, percebeu-se a importância dessas sinalizações.

A mensagem que fica em face do percurso da construção do texto dissertativo e deste material é que há possibilidades para ambientes inclusivos, mas é necessário a força atitudinal. É fundamental que a sociedade entenda as singularidades das pessoas surdas, para melhor compreender quão capaz são de desenvolver suas tarefas no trabalho.

As legislações vigentes em solo brasileiro são importantes, mas é a conscientização de cada pessoa que pode tornar exequível a inclusão de surdos em todo e qualquer ambiente. Ademais, demarca-se que pequenas ações de acolhimento podem incentivar um trabalhador surdo a potencializar suas habilidades na execução de suas tarefas laborais.



## REFERÊNCIAS

AROUCHA, Maria José Rabelo. **Deficiência, escolarização e trabalho**: a pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho em São Luís. São Luís: Café & Lápis, Editora UEMA, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 jun. 2022.

BRASIL. **Lei Federal N° 10.436 de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto N° 5.626 de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei n° 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais. Disponível em:



[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. **Lei N° 9.394 de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 5 jun. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Grupo de Trabalho da Política Nacional de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2008a. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Lei N° 13.146 de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. **Lei N° 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 10 jul. 2021.

CARVALHO, Rosana P. Quitério de. O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios. **Webartigos**. 2011. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/o-surdo-e-o-mercado-de-trabalho-conquistas-e-desafios/62596>. Acesso em: 10 jul. 2021.

CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Atitudes excludentes em relação à inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho**



**competitivo.** Caderno de Educación y desarrollo, v. 15, nº 10, 2023

CLEMENTE, C; SILVA, M. F. **Pessoas com deficiência no trabalho formal, por que não?** Celebração, desafios e defesa da Lei. Espaço da Cidadania, Osasco, 2011.

FALCÃO, Luiz A. **Educação de surdos:** comportamentos, escolarização e o mercado de trabalho. Recife: Ed. do autor, 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. São Paulo: LTr, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Contexto e sentido ontológico, epistemológico e político da inversão da relação educação e trabalho para trabalho e educação. **Revista Contemporânea de Educação**, v. 10, n. 20, p. 228-248, 2015. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/2729>. Acesso em: 5 jun. 2022.

LEME, Maria Eduarda Silva. **Deficiência e o mundo do trabalho:** discursos e contradições. Campinas, SP. Autores Associados, 2015.

LEMOS, Joseane Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. **Inclusão Laboral de servidores com deficiência.** Curitiba: Appris, 2022.

PERLIN, Gladis T.T. Identidades surdas. In: **Surdez:** um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação, 2016.

STROBEL, Karin. **História de educação de surdos.** Florianópolis, 2009. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TmqvKVOr7ssJ:www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspe>



cifica/historiaDaEducacaoDeSurdos/assets/258/TextoBase\_HistoriaEducacaoSurdos.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 10 ago. 2022.

TOSCANO, Moema. **Introdução à sociologia educacional**. 14<sup>a</sup> ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

UNESCO. **Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação na Área das Necessidades Educativas Especiais**. Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade. Salamanca, Espanha, 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.



## A AUTORA

### **JOSIANE COELHO DA COSTA**



**LATTES**

Mestranda em Cultura e Sociedade no Programa de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade (PGCULT), da Universidade Federal do Maranhão - UFMA, Especialista em Educação Especial, Bolsista CAPES e professora da Educação Especial pela Rede Municipal de Educação de São Luís, MA.

[josianecoelhocosta@gmail.com](mailto:josianecoelhocosta@gmail.com)

**LATTES**

## A COAUTORA

### **THELMA HELENA COSTA CHAHINI**

Doutora em Educação pela Universidade Estadual Paulista. Mestre em Educação pela Universidade Federal do Maranhão. Docente e pesquisadora nos programas de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade -PGCult e Educação, ambos da Universidade Federal do Maranhão. Membro do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão. Professora Associada da UFMA.

[thelmachahini@hotmail.com](mailto:thelmachahini@hotmail.com)

**ANEXOS**

## ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Caro (a) Senhor (a)

Estou realizando uma pesquisa de Mestrado intitulada **INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho**. Cujo objetivo geral é analisar a influência do processo educacional sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal em São Luís/MA. A Pesquisa conta com a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Thelma Helena Costa Chahini, da Universidade Federal do Maranhão – UFMA.

Sua participação nessa pesquisa é uma opção, você pode não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da mesma, a qualquer momento, sob qualquer condição, sem nenhuma penalização ou prejuízo em sua relação com a pesquisadora, com a UFMA ou com qualquer outra instituição envolvida.

Vale ressaltar, que não há compensação financeira relacionada à sua participação, pois esta pesquisa será desenvolvida sem nenhum orçamento lucrativo. O risco relacionado com sua participação na pesquisa poderá ser no âmbito emocional, como receio em responder alguma questão, mas, caso isso venha a ocorrer, você não será obrigado a responder e não precisará dar nenhuma explicação e/ou justificativa. Contudo, o desenvolvimento deste estudo ocorrerá de forma adequada, visando minimizar a ocorrência de tal desconforto, contando com a formação teórico-prática da pesquisadora na área.

Quanto aos riscos físicos, também não haverá possibilidade de ocorrer, visto que a coleta de dados ocorrerá de forma segura, *online*, com envio do convite de participação, por e-mail, apenas com um remetente e um destinatário, sem a utilização de listas que permitam a identificação dos participantes da pesquisa nem a visualização de seus dados de contato (e-mail, telefone, etc) por terceiros.

O armazenamento dos dados coletados, eletronicamente, ocorrerá de forma adequada assegurando o sigilo e a confidencialidade das informações. Uma vez concluída a coleta de dados, será realizado o download para um dispositivo eletrônico local e, será apagado todo e qualquer registro em plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem". Os dados armazenados no dispositivo eletrônico local, da pesquisadora responsável, ficarão guardados por um período de cinco anos, após o referido período, serão deletados. Os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos, como divulgação em revistas e congressos, em que sua identidade será preservada.

Você terá como benefício direto o recebimento de orientações, esclarecimentos e conhecimentos em relação ao processo de inclusão laboral de pessoas surdas, bem como informações sobre levantamento das ações e programas viabilizados nos espaços pesquisados. Será garantido a você, caso seja necessário, o direito de ressarcimento, assistência e indenização.

Você receberá uma via deste termo, rubricada em todas as páginas e assinada por ambas as partes, onde consta o telefone e o endereço eletrônico da pesquisadora principal, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Agradeço sua participação e me coloco à disposição para maiores esclarecimentos através do e-mail [josianecoelho costa@gmail.com](mailto:josianecoelho costa@gmail.com) ou telefone (98) 9 98207-5131, das 08h00min às 12h00min horas. Josiane Coelho da Costa (Mestranda em Cultura e Sociedade pela UFMA).

O Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos CEP/UFMA, poderá ser contatado para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo e-mail: [cepufma@ufma.br](mailto:cepufma@ufma.br). Telefone: 3272-8708. Endereço: Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho, Bloco C, Sala 7, Comitê de Ética. UF: MA Município: SAO LUIS. CEP: 65.080-040. Os horários de funcionamento do CEP são: das 8h00min às 12h00min e das 14h00min às 17h00min, de segunda à sexta-feira.

**Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar voluntariamente.**

---

Participante

---

Pesquisadora Responsável

**ANEXO C – CARTA DE ANUÊNCIA DAS EMPRESAS PRIVADAS -LOJA CÇA****TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado "INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho", de autoria da aluna pós-graduanda em Cultura e Sociedade, da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Josiane Coelho da Costa e, sob a coordenação e a responsabilidade da Professora Thelma Helena Costa Chahini, e assumimos o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa a ser realizada nessa instituição, no período de 15/03/2023 a 25/03/2023, após a devida aprovação no Sistema CEP/CONEP.

São Luís, 10 de dezembro de 2022.



---

Nome – cargo/função

## ANEXO D – CARTA DE ANUÊNCIA DAS EMPRESAS PRIVADAS -SUPERMERCADO MATEUS

**TERMO DE ANUÊNCIA**

Declaramos para os devidos fins que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa intitulado "INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho", de autoria da aluna pós-graduanda em Cultura e Sociedade, da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), Josiane Coelho da Costa e, sob a coordenação e a responsabilidade da Professora Thelma Helena Costa Chahini, e assumimos o compromisso de apoiar o desenvolvimento da referida pesquisa a ser realizada nessa instituição, no período de 30/03/2023 a 10/04/2023 após a devida aprovação no Sistema CEP/CONEP.

São Luís, 10 de Dezembro de 2022.

**GRUPO MATEUS**  
**Rodrigo Almeida**  
**Gerente de Loja**

Nome – cargo/função

## ANEXO E: PARECER DO CEP COSUBSTANCIADO- APROVAÇÃO DOPROJETO

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MARANHÃO - UFMA



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA SURDA: a relação educação/trabalho

**Pesquisador:** JOSIANE COELHO DA COSTA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 66152722.0.0000.5087

**Instituição Proponente:** Universidade Federal do Maranhão

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 6.125.465

#### Apresentação do Projeto:

Inicialmente será feito um levantamento bibliográfico das principais teorias que debatem a temática e em um segundo momento uma pesquisa de campo com surdos na cidade de São Luís- MA, a partir de entrevistas semiestruturadas e também com os gestores das instituições as quais os surdos estejam atuando profissionalmente. Os entrevistados serão trabalhadores surdos e gestores de empresas privadas e também de instituições públicas em esferas federais

#### Objetivo da Pesquisa:

**Objetivo Primário:**

Analisar a proporção de influência do processo educacional sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho formal em São Luís/MA.

**Objetivo Secundário:**

Conhecer os diversos campos de atuação profissional dos surdos e os seus níveis de escolaridade em São Luís, MA; Identificar os requisitos exigidos pela empresas durante o processo de admissão de surdos no mercado de trabalho formal em São Luís/MA;Relacionar o nível de escolarida/formação profisisonal destes atores sociais ao fator inserção no mercado de trabalho ;Descrever as percepções dos participantes da

**Endereço:** Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho

**Bairro:** Bacanga **CEP:** 65.080-805

**UF:** MA **Município:** SAO LUIS

**Telefone:** (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br



## UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.125.465

pesquisa no tocante à relevância do nível de escolaridade e a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho formal.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Em relação aos surdos e gestores que trabalham em empresas privadas pode ocorrer constrangimentos em responder às perguntas, ou algum sentimento de receio por medo de exposição;

Benefícios:

No que tange aos benefícios, esta proposta traz à tona uma discussão sobre a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, logo, diretamente volta os olhares das Políticas Públicas para a questão. Assim como, oportuniza reorganização em seus ambientes de trabalho como forma de melhor acolher esses atores sociais, fomentando melhores desempenhos de suas funções.

Indiretamente o benefício citado é o conhecimento científico da comunidade acadêmica e profissionais da área, tanto numa perspectiva nacional, quanto em cenário regional, Maranhão e sua capital São Luís, evidenciando a importância dessa inclusão no mercado de trabalho local.

### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Nenhuma

### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Entregues de forma adequada

### **Recomendações:**

Revisão gramatical (essencialmente erros de digitação)

### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Nenhuma

### **Considerações Finais a critério do CEP:**

### **Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P	16/12/2022		Aceito

**Endereço:** Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho  
**Bairro:** Bacanga **CEP:** 65.080-805  
**UF:** MA **Município:** SAO LUIS  
**Telefone:** (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DO  
MARANHÃO - UFMA



Continuação do Parecer: 6.125.465

Básicas do Projeto	ETO_2039697.pdf	10:30:12		Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO.pdf	16/12/2022 10:29:36	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA.docx	14/12/2022 22:28:47	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Declaração de concordância	carta_de_concordancia.pdf	14/12/2022 22:27:17	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.docx	14/12/2022 22:23:20	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.docx	10/12/2022 21:49:46	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Outros	ANUENCIA_SUPERMERCADO_MATE US.pdf	10/12/2022 21:48:36	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Outros	Anuencia_loja_CeA.pdf	10/12/2022 21:48:14	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Anteprojeto_josiane_Coelho_da_costa.docx	10/12/2022 21:43:39	JOSIANE COELHO DA COSTA	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO LUIS, 17 de Junho de 2023

Assinado por:  
Emanuel Péricles Salvador  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Avenida dos Portugueses, 1966 CEB Velho  
**Bairro:** Bacanga **CEP:** 65.080-805  
**UF:** MA **Município:** SAO LUIS  
**Telefone:** (98)3272-8708 **Fax:** (98)3272-8003 **E-mail:** cepufma@ufma.br