



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ASUNCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y LA  
COMUNICACIÓN  
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SURDO NO  
MERCADO DE TRABALHO: A LIBRAS (L1) COMO  
INSTRUMENTO FACILITADOR NO PROCESSO ENSINO-  
APRENDIZAGEM**

Artur Maciel de Oliveira Neto

**Asunción, Paraguay**

**2022**

Artur Maciel de Oliveira Neto

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SURDO NO  
MERCADO DE TRABALHO: A LIBRAS (L1) COMO  
INSTRUMENTO FACILITADOR NO PROCESSO ENSINO-  
APRENDIZAGEM**

Tesis presentada em la Universidad Autónoma de  
Asunción como requisito parcial para la obtención  
del título de Mestre em Ciências da Educação

Orientador: Prof. Dr. Daniel González González

**Asunción, Paraguay**

**2022**

De Oliveira Neto, Artur Maciel. 2022. **A Qualificação Profissional do Surdo no Mercado de Trabalho: A Libras (L1) como Instrumento Facilitador no Processo Ensino-Aprendizagem**/Artur Maciel De Oliveira Neto. 212 páginas.

Tutor: Prof. Dr. Daniel González González  
Disertación académica em Ciências da Educação - Universidad Autónoma de Asunción, 2022.

Artur Maciel de Oliveira Neto

**A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO SURDO NO  
MERCADO DE TRABALHO: A LIBRAS (L1) COMO  
INSTRUMENTO FACILITADOR NO PROCESSO ENSINO-  
APRENDIZAGEM**

Esta tese foi avaliada e aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ para  
obtenção do título de Mestre em Ciências da Educação pela  
Universidad Autónoma de Asunción - UAA.

---

---

---

Asunción, Paraguay

2022

Primeiramente a Deus que em sua infinita sabedoria me auxiliou nessa jornada. Ao meu bisavô dr. Arthur Maciel de Oliveira (In Memoriam) um homem a frente de seu tempo, a minha querida avó Lindinalva Barreto que sempre me ensinou a ser forte e valoroso, ao meu avô José Eustáquio Damascena (In Memoriam) exemplo de paternidade, aos meus pais Claudomir Oliveira e Marinalva Araújo que me ensinaram a ter autonomia e a olhar além do horizonte, a minha amada esposa Alcimara Maciel que nesta jornada foi uma incentivadora e apoiadora deste sonhador, a minha querida filha Pérola Maciel fonte de alegria nos dias difíceis. Ao meu orientador Dr. Daniel González sempre presente em cada passo da pesquisa, a minha amiga Conceição Freitas por cada dia incentivar-me a ir além do bojador, aos atuais e futuros pesquisadores, e a todos os “invisíveis sociais”.

“A gratidão é a memória do coração” (Antístenes).

A Deus por cada segundo do meu dia estar ao meu lado ajudando-me em cada segundo da minha vida.

Ao meu inesquecível bisavô dr. Arthur Maciel (In Memoriam) responsável por uma parte vital de quem eu sou hoje.

A minha avó Lindinalva Barreto, que sempre me ensinou que ninguém pode colocar obstáculos em meus sonhos e que não existe empecilhos que eu não pudesse vencer.

Ao meu avô José Eustáquio Damascena (In Memoriam), pelo exemplo de hombridade em meio as dificuldades.

Ao meu pai Claudomir Oliveira, que me ensinou o real sentido de autonomia.

A minha mãe Marinalva Araújo, sempre me ensinando o que significa ser guerreiro.

Ao meu irmão José Eustáquio (Netinho), que apesar de suportar os clangores maternos, sempre teve um ouvir atencioso.

A minha esposa Alcimara Maciel, a qual sem o apoio ficaria mais difícil vencer esta etapa, obrigado pelo carinho, paciência, dedicação e amor.

A minha filha Pérola Maciel, fonte inesgotável de alegria em todos os dias de minha caminhada.

Aos meus professores da Educação Básica que se esmeraram ao ensinar-me e mostraram-me possibilidades inesgotáveis na escola.

Aos meus professores da Graduação de Letras e de Administração que trouxeram mundos novos até mim possibilitando estudos em zonas fronteiriças do conhecimento.

Aos meus amigos de infância, que proporcionaram catarses incríveis durante a minha jornada.

As minhas grandes mentoras Ednea Rodrigues, Conceição Freitas e Dayse Autran, minha eterna gratidão por uma caminhada dialógica.

Aos amigos da CNM por sempre estarem dispostos a colocarem um sorriso num rosto preocupado.

A Equipe Fantástica do CAS Mossoró pelo apoio e pelas conversas.

A equipe do turno vespertino da Escola Municipal Marineide Pereira da Cunha pela parceria.

A Lucivanda Braga pela parceria profissional.

A Dra. Ana Lúcia, por sua paciência e presteza em ajudar-me.

A Dra. Ana Flávia Sobral e Carla Saraiva por apontarem-me um porto em meio a obnubilação.

As minhas amigas Roseane Barroso, Ana Costa, Verônica Melo, Selma Farias e Carla Pinotti, pela parceria, pelos risos, pelas conversas e pela belíssima amizade.

A turma 33B, pelo momento de crescimento pessoal.

Ao Instituto Pulsar, nas pessoas de Giselda Graça e Vitória, por todo o suporte nesta jornada.

Ao Dr. Daniel González, presença constante na produção desta pesquisa e que com paciência, apontou-me para o melhor caminho a ser percorrido para o desenvolvimento desta pesquisa.

A UAA por possibilitar meu processo de aculturação.

Aos professores da UAA que muito contribuíram para a minha formação enquanto arquiteto do cognitivo.

Aos Funcionários da UAA que sempre me receberam com um sorriso nos lábios e com gentileza no coração.

A todos os pesquisadores que validaram meus instrumentos de pesquisa, por ajudar-me a vê possibilidades infinitas e um universo finito.

A comunidade surda do RN por ajudar-me na pesquisa.

Aos Tradutores e Intérpretes de Libras do RN pela parceria.

A todos os sujeitos da pesquisa que foram valorosos na construção deste documento final.

Aos invisíveis sociais, que instigam cada dia a curiosidade deste pesquisador.

Os limites destas páginas não me permitem agradecer a todos. São tantos amigos, perto e longe, apoiando-me nesta jornada além do Bojador. Para todos vocês que guardo em minha memória ao cruzar o “Bojador”, minha gratidão!

*“The bird changes but  
the plumage is the same!”*  
(Poirot, H. apud Cristhie, A.  
1972, p.132).

“Triste vicio esse da  
educação de mudar as aparências  
para nada mudar...” (Kramer, S.  
2018 p.131)

## RESUMO

Neste texto, apresentamos os resultados de uma pesquisa sobre a qualificação profissional do surdo no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte, que fundamentaram a elaboração da dissertação de mestrado intitulada: A qualificação profissional do surdo no mercado de trabalho: A Libras (L1) como instrumento facilitador no processo ensino-aprendizagem. Tendo como eixo orientador a Língua Brasileira de Sinais (Libras), considerada como um instrumento facilitador nos processos de ensino e aprendizagem, partimos da seguinte questão problema: Como ocorre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e qual a relação com a Libras neste processo? Tivemos, como objetivo geral, analisar as barreiras linguísticas enfrentadas pelo surdo, no processo de inclusão no mercado de trabalho potiguar e estabelecemos os seguintes objetivos específicos: Identificar as principais dificuldades encontradas pelo surdo para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar; elencar as principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional; detectar a percepção dos empregadores quanto à contratação e inclusão social dos funcionários surdos; constatar o modo como se dá a comunicação laboral e, também, como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho; indicar as principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos. Participaram da investigação cinco grupos de sujeitos: (G1), surdos com formação superior, que estão trabalhando em repartições públicas e/ou privadas. (G2), surdos que possuem, somente, a Educação Básica e que estão trabalhando em repartições públicas e/ou privadas. (G3), surdos com formação superior, que não estão inseridos no mercado de trabalho formal. (G4), os ouvintes (empregadores e colegas de trabalho) que têm algum tipo de relação com os surdos empregados. (G5), tradutores e intérpretes de Libras, que atuam no processo de interpretação das formações. Para a realização deste trabalho, adotamos a pesquisa explicativa descritiva, com enfoque quantitativo. Na coleta de dados, utilizamos questionários fechados direcionados a cada grupo de participantes, cujas respostas foram analisadas através do programa SPSS v.23. Com base nos resultados da pesquisa, podemos concluir que existe um arcabouço jurídico consolidado e um forte discurso inclusivo, porém, o mercado de trabalho potiguar apresenta diversos aspectos, que não contribuem para a efetivação da inclusão do surdo.

**Palavras-Chave:** Libras; Mercado de Trabalho; Educação de surdos; Aprendizagem; Inclusão.

## RESUMEN

En este texto, presentamos los resultados de una investigación sobre la cualificación profesional de los sordos en el mercado laboral en Rio Grande do Norte, que apoyó la elaboración de la tesis de maestría titulada: La cualificación profesional de los sordos en el mercado laboral: A Libras (L1) como herramienta facilitadora en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Teniendo como principio rector el lenguaje de señas brasileño (Libras), considerado como un instrumento facilitador en los procesos de enseñanza y aprendizaje, partimos de la siguiente pregunta problemática: Cómo se produce el proceso de inclusión de los sordos en el mercado laboral formal y cuál es la relación con el Libras en este proceso? Como objetivo general, teníamos que analizar las barreras lingüísticas a las que se enfrentan los sordos en el proceso de inclusión en el mercado laboral en Rio Grande do Norte y establecimos los siguientes objetivos específicos: Identificar las principales dificultades a las que se enfrentan los sordos para su inclusión en el mercado laboral en Rio Grande do Norte; enumerar las principales dificultades de comunicación en el proceso de formación profesional; determinar la percepción de los empleadores sobre la contratación e inclusión social de empleados sordos; verificar la forma en que se lleva a cabo la comunicación laboral y, también, cómo los oyentes perciben a los sordos en el entorno laboral; Identificar las principales dificultades de los intérpretes de Libras para interpretar el entrenamiento ofrecido a los sordos. Cinco grupos de sujetos participaron en la investigación: (G1), sordos con educación superior, que trabajan en oficinas públicas y/o privadas; (G2), personas sordas que solo tienen educación básica y que trabajan en oficinas públicas y/o privadas; (G3), personas sordas con educación superior, que no forman parte del mercado laboral formal; (G4), los oyentes (empleadores y compañeros de trabajo) que tienen algún tipo de relación con los empleados sordos y (G5), traductores e intérpretes de Libras, que trabajan en el proceso de interpretación de la formación. Para llevar a cabo este trabajo, adoptamos una investigación descriptiva explicativa, con un enfoque cuantitativo. En la recopilación de datos, utilizamos cuestionarios cerrados dirigidos a cada grupo de participantes, cuyas respuestas se analizaron utilizando el programa SPSS v.23. Con base en los resultados de la investigación, podemos concluir que existe un marco legal consolidado y un discurso inclusivo fuerte, sin embargo, el mercado laboral de Rio Grande do Norte tiene varios aspectos que no contribuyen a la inclusión efectiva de los sordos.

**Palabras clave:** Libras; Mercado de trabajo; Educación para sordos; Aprendizaje; Inclusión.

## ABSTRACT

This paper presents the results of a research about the professional qualification of deaf people at the Rio Grande do Norte's labour market, which based the master thesis entitled: The professional qualification of deaf at the labor market: The use of Libras (L1) as an enabler instrument of the teaching-learning process. Considering the Libras as a guiding axis for the learning and teaching processes, considering the question of the issue: How does the social inclusion of deaf in the labour market happen and how does the Libras participate in this process? The main goal was analyzing the language barriers faced by deaf, at the process of insertion at the Rio Grande do Norte's job market and establishing the following objectives: identifying their main difficulties for joining the Rio Grande do Norte's job market, cataloguing the difficulties at communication at the vocational training process, detecting the employers' perception associated to hiring and socially including deaf employees; determining the method of how the professional communication occurs and also how the professional colleagues perceive them in the working place; identifying the main difficulties of the Libras' interpreters to translate vocational trainings designed to hearing-impaired people. Five groups of individuals participated of the research: (G1), deaf with higher education, which are working at government offices and/or private ones. (G2) deaf that only had access to primary education and work at government offices and/or private ones. (G3) deaf with higher education that are not inserted at the formal labor market. (G4) the listeners (employers and co-workers) that have any form of relationship with the deaf employees. (G5) Libras' translators and interpreters who act at the formation's interpretation process. To accomplish this paper, an explanatory research was adopted, with a quantitative approach. At the data collection, specific questionnaires were directed to each group, whose answers were analyzed according to the SPSS v.23 program. Based on the results of the queries, it is possible to conclude that a consolidated legal framework and that a strong inclusion speech exists, but the Rio Grande do Norte's job market has many aspects which do not contribute to the realization of the inclusion of hearing impaired people.

**Keywords:** Libras; Labor market; Hearing impaired education; Learning; Inclusion.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO .....</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>LISTA DE QUADROS .....</b>	<b>xv</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>xvii</b>
<b>LISTA DE FIGURAS .....</b>	<b>xviii</b>
<b>LISTA DE ABREVIATURAS .....</b>	<b>xviii</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1- A CONSTRUÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DA IDENTIDADE E CULTURA SURDA .....</b>	<b>10</b>
1.1. Contexto sócio histórico da relação do sujeito surdo com a sociedade <b>¡Error! Marcador no definido.</b> .....	01
1.2. A contribuição do sujeito surdo no crescimento econômico e social.....	17
1.3. Vertentes educacionais que norteiam a educação de surdos no último século .....	19
1.4. Conhecendo o surdo numa perspectiva linguística, identitária e cultural .....	24
1.4.1. <i>A diferença linguística é o que nos une</i> .....	25
1.4.2. <i>Identidade: Uma questão de reconhecimento enquanto sujeito</i> .....	31
1.4.3. <i>Existe uma cultura surda?</i> .....	36
<b>CAPÍTULO 2- O SURDO E O DIREITO AO TRABALHO.....</b>	<b>39</b>
2.1. Escolarização: Um caminho de acesso ao trabalho formal .....	40
2.1.1 <i>Escolarização do surdo: Perspectiva de inclusão no trabalho formal</i> .....	45
2.2. O trabalho como direito no processo de inclusão – reflexões na prática .....	47
2.2.1. <i>As políticas internacionais de incentivo ao trabalho</i> .....	52
2.2.2. <i>O Surdo na previdência social: Uma análise da aposentadoria por idade e por tempo de contribuição da pessoa com deficiência</i> .....	55
2.3. Acesso ao trabalho nas instituições públicas: O surdo entre o público e o privado.....	59
2.4. Os sujeitos surdos no mercado de trabalho: Desafios no processo de inclusão.....	64
<b>CAPÍTULO 3 - A LÍNGUA DE SINAIS: FORMAÇÃO CONTINUADA PARA INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO POTIGUAR.....</b>	<b>67</b>
3.1. A língua de sinais: Uma língua natural .....	71
3.1.1. <i>Rediscutindo as noções de arbitrariedade e iconicidade na libras</i> .....	73

3.1.2. <i>A Libras - comunicação e expressão de comunidades de pessoas surdas do Brasil</i> .....	79
3.2. O trabalho do tradutor/intérprete de Libras e a constituição do profissional: Entre significados e sentidos do ato interpretativo .....	81
3.3. A importância do bilinguismo no processo educacional do surdo - a modalidade escrita da língua portuguesa.....	83
3.3.1. <i>Libras (L1) como instrumento facilitador no processo de ensino aprendizagem da língua portuguesa (L2) para surdos</i> .....	87
<b>CAPÍTULO 4- METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO</b> .....	91
4.1. Fundamentação metodológica.....	92
4.1.1. <i>Objetivos da pesquisa</i> .....	93
4.1.1.1. <i>Objetivo geral</i> .....	94
4.1.1.2. <i>Objetivos específicos</i> .....	94
4.2. Cronograma da pesquisa .....	95
4.3. Contexto da pesquisa.....	96
4.4. População e amostra.....	101
4.5. Sujeitos da pesquisa.....	105
4.5.1. <i>Surdos incluídos no mercado de trabalho formal – (G1 &amp; G2)</i> .....	105
4.5.2. <i>surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal – (G3)</i> .....	106
4.5.3. <i>Chefia e colegas de trabalho – G4</i> .....	106
4.5.4. <i>Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais e português – TILSP – G5</i> .....	107
4.6. Variáveis da pesquisa .....	107
4.7. Desenho da pesquisa .....	112
4.8. Elaboração e validação de instrumentos .....	115
4.9. Procedimento de coleta de dados .....	120
<b>CAPÍTULO 5- RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	122
5.1.Principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar.....	123
5.1.1. <i>Aspectos do grupo a apontar as dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar</i> .....	124
5.1.2. <i>O que dizem os participantes G1 e G2 sobre as principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar</i> .....	124

5.1.3. <i>A realidade dos surdos no mercado de trabalho potiguar.....</i>	127
5.2. Principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional da pessoa surda .....	128
5.2.1. <i>Caracterização geral dos participantes.....</i>	130
5.2.2. <i>O que dizem os participantes sobre as dificuldades de comunicação no processo de formação profissional da pessoa surda.....</i>	130
5.2.3. <i>Comunicação dos surdos no ambiente de sua formação profissionalizante .....</i>	133
5.3. Percepção dos empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos.....	134
5.3.1. <i>Caracterização geral do grupo G4a.....</i>	135
5.3.2. <i>O que dizem os empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos .....</i>	135
5.3.3. <i>Percepção dos empresários e contratantes sobre o profissional surdo.....</i>	137
5.4. Processo de comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho .....	140
5.4.1. <i>Caracterização do grupo participante.....</i>	141
5.4.2. <i>O que dizem os participantes sobre o processo de comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho.....</i>	141
5.4.3. <i>Comunicação laboral da pessoa surda.....</i>	144
5.5 Principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos.....	147
5.5.1. <i>Caracterização geral do grupo de participantes .....</i>	148
5.5.2. <i>O que dizem os participantes sobre as principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos .....</i>	149
5.5.3 <i>As dificuldades dos intérpretes da Libras na formação dos profissionais surdos.....</i>	150
5.6. Processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e a relação da Libras neste processo.....	151
<b>CONCLUSÃO .....</b>	154
<b>RECOMENDAÇÕES .....</b>	160
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	161
<b>ANEXOS .....</b>	179
ANEXO 1- Instrumento de coleta de dados com G1 e G2 .....	178

ANEXO 2- Instrumento de coleta de dados com G3 .....	181
ANEXO 3- Instrumento de coleta de dados com G4a.....	184
ANEXO 4- Instrumento de coleta de dados com G4b .....	187
ANEXO 5- Instrumento de coleta de dados com G5 .....	189
ANEXO 6- Carta de autorização para realização de pesquisa nas empresas.....	191



GRÁFICO 01- Caracterização dos surdos que requereram o benefício .....	59
GRÁFICO 02- Percentuais para o uso de libras no ambiente de trabalho .....	125
GRÁFICO 03- Percentuais de empresas adaptadas a pessoa surda .....	126
GRÁFICO 04- Percentuais de surdos conforme tipo de surdez.....	130
GRÁFICO 05- Distribuição percentual da fluência no uso da Libras .....	131
GRÁFICO 06- Percentuais de presença de tradutor de Libras nos cursos profissionalizantes.....	132
GRÁFICO 07- Motivos que levaram os empregadores a contratarem a pessoa surda .....	136
GRÁFICO 08- Como a pessoa surda é percebida pelos colegas no ambiente de trabalho .....	142
GRÁFICO 09- Avaliação do trabalho da pessoa surda pelos colegas de jornada .....	143
GRÁFICO 10- Desafios e dificuldades encontradas pelos intérpretes de libras.....	149

## LISTA DE FIGURAS

FIGURA 01 - Quadro ilustrativo das Configurações de Mãos. ....	27
FIGURA 02 – Quadro com os Pontos de Articulações da Libras.....	28

FIGURA 03 – Sinal de cadeira em Libras .....	28
FIGURA 04 – Sinal de sentar em Libras .....	28
FIGURA 05 – Sinal organizar em Libras.....	29
FIGURA 06 – Sinal justiça em Libras .....	29
FIGURA 07 – Alfabeto Manual de Libras .....	30
FIGURA 08 – Sinais em Libras constituídos a partir das características da imagem .....	74
FIGURA 09 – Sinais icônicos em Libras .....	75
FIGURA 10 – Sinais arbitrários em libras .....	77
FIGURA 11 – Sinais em Libras estabelecidos a partir de conceitos convencionais.....	78
FIGURA 12 – Mapa das microrregiões homogêneas do RN.....	96
FIGURA 13– Mapa do município de Natal/RN.....	98
FIGURA 14– Mapa do município de Lajes .....	99
FIGURA 15 – Mapa do município de Mossoró .....	100
FIGURA 16 – ASNAT: Associação de surdos de Natal.....	103
FIGURA 17 – ASMOR: Associação de surdos de Mossoró e Região .....	103
FIGURA 18 – Foto momento de explicação sobre a temática.....	105
FIGURA 19 – Foto momento de explicação sobre a temática da pesquisa no CAS Mossoró .....	120
FIGURA 20 – Foto momento de explicação sobre a temática da pesquisa na cidade de Natal.....	120

## LISTA DE ABREVIATURAS

AEE – Atendimento Educacional Especializado

AFC – Análise Fatorial Confirmatória

AGU – Advocacia Geral da União

ART. – Artigo

ASMO – Associação de Surdos de Mossoró

ASNAT – Associação de Surdos de Natal

ASL – American Sign Language

BIAP – Bureau Internacional d’Audio Phonologie

BPC – Benefício de Prestação Continuada

CAS – Centro de Apoio ao Surdo

CEB – Câmara de Educação Básica

CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CM – Configuração de Mãos

CNE – Conselho Nacional de Educação

CPF – Cadastro de Pessoa Física

CT – Comunicação Total

D/O – Direção/Orientação

dB – Decibéis

DIREC – Diretoria Regional de Educação e Cultura

E.F. – Ensino Fundamental

E.F/E.C: Expressão facial/ Expressão corporal

EJA – Educação de Jovens e Adultos

E. M. – Ensino Médio

ET AL. – E outros/Outras

GPS – Global Positioning System

G1 & G2 – População de surdos que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas

G3 – População de surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal

G4a – População de empregadores pesquisado

G4b – População de colegas de trabalho pesquisado

G5 – População de Tradutores e intérpretes de libras e língua portuguesa que atuam no processo de interpretação das capacitações

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBM – International Business Machines Corporation

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

IPEADATA – Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada

LBI – Lei Brasileira de Inclusão

LC – Lei Complementar

LDB – Lei de Diretrizes e Bases

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LP – Língua Portuguesa

LSF – Langue des Signes Française

L1 – Língua Materna

L2 – Língua Adquirida

M – Movimento

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MF – Ministério de Estado da Fazenda

MP – Medida Provisória

MPS – Ministério da Previdência Social

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego

NRO. – Número

ONU – Organização das Nações Unidas

O – Objeto

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Op. cit. – A obra citada

PA – Ponto de Articulação

PcD – Pessoa com Deficiência

PNEEPEI – Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

PPNEs – Pessoas Portadoras de Necessidades Educativas Especiais

PROGER – Programa de Geração de Emprego e Renda

PSS – Plano de Seguridade Social

PUC/MG – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

RGPS – Regime Geral da Previdência Social

RH – Recursos Humanos

RJ – Rio de Janeiro

RN – Rio Grande do Norte

RPC – Regime de Previdência Complementar

RPSP – Regime Previdenciário dos Servidores Públicos

S – Sujeito

SEDH – Secretaria Especial de Direitos Humanos

SIGEDUC – Sistema Integrado de Gestão da Educação

SOV – Sujeito, Objeto, Verbo

SP – São Paulo

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

SUIBE – Sistema Único de Informações de Benefícios

SVO – Sujeito, Verbo, Objeto

TILSP – Tradutores Intérpretes de Libras/Língua Portuguesa

UN – United Nations

UNIMEP – Universidade Metodista de Piracicaba

V – Verbo

VSO – Verbo, Sujeito, Objeto

V. 23 – Versão 23

## INTRODUÇÃO

A presente investigação, intitulada “**A qualificação profissional do surdo no mercado de trabalho: A Libras (L1) como instrumento facilitador no processo ensino-aprendizagem**” propõe uma reflexão sobre a temática da barreira comunicacional enfrentada pelos sujeitos surdos no ambiente laboral, esta temática é nova e pouco explorada no Brasil, contudo esse tema possibilita aos sujeitos um amplo debate sobre questões sociais e educacionais pertinentes, como educação, inclusão, comunicação, bilinguismo, trabalho e direitos. As escolas assumindo seu papel de educar para o trabalho, causará uma mudança percebida a curto, médio e longo prazos, aumentando as chances da população surda diminuir sua dependência frente às políticas paternalistas e assistencialistas do Estado, bem como de viverem de forma mais confortável e com mais qualidade de vida, uma vez que os sujeitos surdos terão autonomia financeira e linguística para exercerem seus deveres sociais ante a sociedade, diminuindo substancialmente a marginalização deles.

**Justificativa da investigação**

A palavra deficiência é entendida como ausência, defeito. Assim por muitos anos ser uma *Pessoa com Deficiência* era sinônimo de exclusão de todo o âmbito social, inclusive da tão importante vida profissional. Entendia-se que a pessoa que tinha algum tipo de deficiência era incapaz de exercer qualquer tipo de atividade. Trabalhar é um dos direitos mais importantes da vida do ser humano, é através dele que nos inserimos na sociedade. O conceito de trabalho passou por inúmeras transformações até a inclusão da *Pessoa com Deficiência*. O mercado procurou se adequar à aplicabilidade da legislação vigente, por isso neste estudo tentamos responder a seguinte problemática: Como ocorre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e qual a relação da Libras (L1) neste processo? Segundo Oliveira (2017, p.32) o trabalho foi, e ainda é a maneira que o homem encontrou para satisfazer suas necessidades. As dificuldades e os preconceitos encontrados pelos surdos para se inserir no mercado de trabalho causam grande impacto na construção de sua identidade social e pessoal. Portanto, a pesquisa se justifica no contexto de que a inserção do surdo no mercado de trabalho é importante para sua inclusão social, para o aumento de sua autoestima, contribuindo assim para uma independência e maior possibilidade de expectativa de vida. Esta pesquisa, cujo olhar se debruçou sobre os

obstáculos enfrentados pelos surdos no que tange a empregabilidade deles e o papel da Libras (L1) como instrumento de ensino-aprendizagem no processo de qualificação profissional, tem sua relevância por apresentar a distância entre os discursos inclusivos e as práticas reais dos segmentos envolvidos no processo de formação e qualificação para o trabalho. O mercado de trabalho precisa estar preparado para receber os surdos de maneira inclusiva, assim como, os surdos devem estar preparados para desenvolver suas habilidades e competências, se capacitando para a competitividade do mercado, dessa maneira vai garantir o seu direito à cidadania. Neste contexto a nossa pesquisa se desenvolverá no Estado do Rio Grande do Norte, pois o mesmo possui 9.258 mil surdos. Por se tratar de uma temática inovadora, existem poucos estudos acadêmicos sobre a inclusão do surdo no mercado formal de trabalho. Este foi um dos motivos que nos orientou a realização este estudo.

### **Problematização da pesquisa**

Segundo censo realizado em 2010 pelo IBGE, cerca de 192 mil potiguares possuem deficiência auditiva, representando assim 0,0056% da população Norte-Rio-Grandense. Deste total cerca de 5.179 mil possuem surdez severa, 36.856 mil têm grande dificuldade para ouvir e 4.079 mil são completamente surdos, e 143.814 mil apresentam alguma dificuldade auditiva. Hutzler considera a surdez como um “[...] fenômeno étnico [...]” (Hutzler, 1988, p.125), ou seja, não fundamentalmente uma falha biológica; antes, um conjunto de atitudes e um modo de comportamento. Posto isso, nós privilegiamos a visão que considera o surdo não como um sujeito deficiente, porém como uma pessoa participante de uma cultura e de uma minoria linguística a cultura surda. Dentro do universo de 192 mil de deficientes auditivos, consideraremos como sujeitos surdos 9.258 mil de acordo com o padrão estabelecido pelo Bureau Internacional d’Audio Phonologie (BIAP) Portaria Internacional nº 186, de 10/03/78 (BRASIL, MEC/INES, 1997, p.47- 55) caracteriza-se surdez severa, de 71 a 90dB, e surdez profunda a perda auditiva acima de 90dB.

O trabalho é um dos temas mais abordados como suporte a cidadania das *Pessoas com Deficiência*. Desde o surgimento da humanidade, o homem aprendeu que a produção do seu próprio alimento estava intrinsicamente ligada à sua sobrevivência. Antunes (1995), considera que embora seja indissociável à condição humana, o trabalho não é objeto natural, mas uma ação essencial para estabelecer relações entre homem e natureza, e entre sociedades e natureza. Segundo Oliveira (2017) o processo de integração social das *Pessoas com*

*Deficiência* só tem início nos séculos XVII e XVIII. Com a Revolução Industrial e o aumento dos acidentes de trabalho, intensificaram-se os esforços envidados nos processos de habilitação e reabilitação das pessoas.

Segundo Skliar (1998, p.10) em 1983, os surdos organizam uma Comissão de Luta pelos Direitos dos Surdos, desenvolvendo um trabalho importante nessa área. O grupo ganha força e legitimidade ao reivindicar, junto à Federação Nacional de Educação e Integração dos Deficientes Auditivos (FENEIDA), espaço para seu trabalho, o que foi negado naquele momento. O movimento dos surdos concorrem a eleição da FENEIDA e são eleitos, o primeiro passo foi a reestruturação do Estatuto da entidade, que passou a ser denominada Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos (FENEIS). Essa mudança foi muito significativa, pois não se referiu apenas a uma troca de nomes, mas a busca de uma nova perspectiva de trabalho e de olhar sobre os surdos. Souza (1998, p.91) nos ajuda a entender esse novo olhar:

“A apropriação dessa Federação pelos surdos é repleta de significados. Simboliza uma vitória contra os ouvintes que consideravam a eles, surdos, incapazes de opinar e decidir sobre seus próprios assuntos e entre eles, sublinha o papel da linguagem de sinais na educação regular. Desnuda, ainda, uma mudança de perspectiva, ou de representação discursiva, a respeito de si próprios: Ao alterarem a denominação “deficientes auditivos”, impressa na sigla FENEIDA, para “Surdos”, em FENEIS, deixam claro que recusavam o atributo estereotipado que normalmente os ouvintes ainda lhes conferem, isto é, o de serem “deficientes”.

Segundo Oliveira (2017) até a década de 1990 os surdos tiveram grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Este fato ocorria, pois tanto os surdos quanto as empresas não estavam preparadas. A integração do surdo, no mercado de trabalho formal permitiu, que ele adquira-se sua independência econômica, e se sentisse produtivo dentro do ambiente social em que vive. De acordo com o art. 5 da Constituição Federal, todos temos o direito ao deslocamento digno, ao trabalhar e a educação formal sendo estes a mola mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes (Brasil, 1988).

Conforme Sasaki (2010, p.70), existiu durante a história de luta pelo reconhecimento ao direito a um trabalho digno quatro fases. A primeira fase foi a de

exclusão, na qual era negado ao sujeito surdo todo e qualquer direito ao trabalho, a segunda fase foi a de segregação, escolas e empresas iniciaram uma parceria permitindo assim que os surdos e qualquer *Pessoa com Deficiência*, trabalhassem em suas casas ou em oficinas. A terceira fase inseriu os surdos no mercado formal de trabalho, porém sem quebra de paradigmas, esta fase denomina-se fase de integração, por fim a quarta fase, a fase de inclusão, que garante igualdade de condições e de acesso aos ambientes corporativos, exemplificado na Lei nº. 13.146/2015 os surdos passam a terem direitos ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Outro aspecto desafiador dentro da temática dessa pesquisa ocorre no momento em que se identifica os estudos sobre a gestão da diversidade, com foco específico nas *Pessoas com Deficiência*, têm indicado três dificuldades para gerir o trabalho dessas pessoas. A primeira dificuldade é a forma como os gestores observam a deficiência, a segunda dificuldade é a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e por fim a terceira dificuldade é a necessidade de avaliar a satisfação das *Pessoas com Deficiência* inserida no mercado. Em se tratando das pessoas surdas, a segunda dificuldade reflete fortemente na adequação linguística, pois como qualificar com qualidade o cooperador surdo se não for na sua língua materna?

Com base no tema que se objetiva investigar neste trabalho, que se pretende analisar o processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho potiguar e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho, se propõe considerar estratégias que desenvolvam especificamente as competências necessárias para a efetivação da inclusão no ambiente laboral. Pretende-se identificar o modo como a comunicação vem acontecendo e quais as mudanças verificadas no ambiente laboral após a contratação dos surdos.

Nessa perspectiva, para as instituições assumirem o papel de promover mudanças que possibilitem a efetivação da inclusão e respeite o direito linguístico dos surdos, consiste em um dos maiores desafios. Mediante esse contexto se faz interessante ir em busca de responder as seguintes questões investigativas: A Libras está inserida no ambiente laboral? Quais são as mudanças no layout que as instituições precisam fazer para que os sujeitos tenham acessibilidade? A equipe possui fluência para comunicar-se em Libras? Como ocorre a qualificação profissional dos sujeitos surdos? De que maneira os TILSP contribuem no processo de inclusão social dos surdos?

Para que se chegue até a resposta desses questionamentos, o foco central se faz em torno do seguinte problema de investigação: **Como ocorre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e qual a relação da Libras (L1) neste processo?**

### **Objetivos da investigação**

Apresenta-se como objetivo geral dessa investigação Analisar o processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho.

Como objetivos específicos podem-se apresentar:

- 1 Identificar as principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho;
- 2 Identificar as principais funções/posições ocupadas pelos surdos nas empresas;
- 3 Analisar a política de emprego das empresas para a contratação de surdos, dentro da proposta de incluso social;
- 4 Determinar o papel da Libras no processo de ensino aprendizagem;
- 5 Identificar os elementos das práticas pedagógicas na qualificação profissional.

### **Desenho geral da investigação**

Este projeto é desenvolvido no âmbito da metodologia da **pesquisa quantitativa**. Segundo Hernández et al. (2010, p.66) “la metodología cuantitativa debe suministrar afirmaciones más exactas sobre el grado de relación entre diversas variables, medidas precisas de los fenómenos que se prestan ellos mismos a la cuantificación, y puede suministrar bases de datos más amplias para la generalización”. O fenômeno da qualificação profissional dos surdos através da Libras será observado na realidade.

Dentro da construção metodológica optamos pelo **nível descritivo**, a partir do qual é possível, segundo Perelló (2009, p.76) “describir las características básicas del objeto o fenómeno de estudio. En consecuencia, nos permitirá dar respuesta a cuestiones relativas a las características del fenómeno, propiedades, lugar donde se produce, composición, cantidad, configuración, etc.” ou seja, sistematicamente determina e interpreta um conjunto de eventos ou fenômenos no seu estado atual e na sua forma natural. A ideia de identificar as variáveis de pesquisa por meio do **desenho explicativo descritivo** implica pensar o processo

de verificação das informações obtidas, motivo pelo qual o desenho explicativo descritivo segundo Ramírez (2005) nos permite caracterizar e descrever o fenômeno a ser estudado. Desta forma, pretende-se sistematizar os dados que serão quantificados.

A pesquisa terá o enfoque quantitativo, pois de acordo com Demo (2002, p.7), “o tratamento quantitativo é mais apto aos aperfeiçoamentos formais: A quantidade pode ser testada, verificada, experimentada, mensurada.” A escolha por este enfoque se justifica ainda na utilização do método descritivo que de acordo com Campoy (2018, p.156) seu objetivo é oferecer uma definição da realidade.

A pesquisa será explicativa descritiva. Explicativa pois, conforme Campoy (2018, p.160), é um tipo de investigação que visa identificar relações de causa e efeito, e descritiva pois, conforme Campoy (2018, p.155) visa descrever cuidadosamente as características da população estudada.

A pesquisa terá como foco o estado do Rio Grande do Norte - RN (Brasil), por ter este a maior concentração de deficientes auditivos, cerca de 192 mil, segundo o último censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). O tipo da amostra será não probabilístico intencional. Definimos como população os seguintes sujeitos: Em primeiro lugar (G1), a população de surdos com formação superior que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas. Em segundo lugar (G2), a população de surdos que possuam somente a educação básica e que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas. Em terceiro lugar (G3), a população de surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal. Em quarto lugar (G4), os ouvintes (empregadores e colegas de trabalho) que têm algum tipo de relação com a população surda empregada. Em quinto lugar (G5), os tradutores e intérpretes de libras e língua portuguesa (TILSP) que atuam no processo de interpretação das capacitações.

Para a seleção da amostra, serão estabelecidos os critérios de inclusão e exclusão para aplicação dos questionários, buscando-se a amostra da população para dados confiáveis e representativos, onde a margem de erro será mínima para que o instrumento não perca sua validade. Por essa razão, o método de amostragem não probabilístico acaba por ser apropriado devido à seleção de critérios e características para os quais o pesquisador aponta. Os critérios de inclusão e exclusão serão inicialmente definidos (para a população surda, ouvintes e TILSP), o que nos permitirá selecionar as pessoas que farão parte do processo de investigação, por meio de amostragem intencional. De acordo com Ramírez (2005) o método de amostragem não probabilístico trabalha com a inclusão de grupos típicos, motivo pelo

qual é parte essencial do desenho da pesquisa, pois permite classificar os diferentes critérios de inclusão e exclusão para selecionar os sujeitos da pesquisa e obter uma amostra representativa, tanto quanto possível. Através da técnica de amostragem intencional, Ramírez (2005, p.120) descreve esta técnica como “un tipo de muestreo que implica que el investigador obtiene información de unidades de la población escogidas de acuerdo con criterios previamente establecidos, seleccionando unidades tipo o representativas”. Esta técnica será aplicada a partir dos elementos característicos da população (surdos, ouvintes e TILSP) e tendo em conta que, ao mudar, a amostra pode ser pequena, mas facilmente acessível para obtenção de dados representativos.

A população selecionada para realização da análise no projeto de pesquisa, foi constituída por um total de 9.258 mil sujeitos (nove mil duzentos e cinquenta e oito) surdos que atenderam aos seguintes critérios de seleção: Critérios de inclusão: Possuir surdez severa; ser completamente surdo; ter idade laboral (18 a 70 anos). Eles estariam livremente ligados à investigação assinando o termo de consentimento livre e esclarecido. Critérios de exclusão: Ter múltiplas deficiências; ser surdo implantado; possuir vínculo empregatício fora do RN; ser deficiente auditivo.

Considerando que dos 192 mil, 5,179 mil possuem surdez severa e 4,079 mil são completamente surdos, totalizando 9.258 mil sujeitos pertencentes a população pesquisada, utilizaremos a Tabela de Arkin e Colton (1995) para a determinação do número de surdos a serem entrevistadas. Os 383 sujeitos pertencentes ao G1, G2 e G3 serão encontrados nas associações de surdos existentes no estado, a partir deles utilizaremos a técnica de bola de neve para que cheguemos aos demais grupos. Mesmo utilizando a técnica bola de neve, elencamos os critérios de inclusão e exclusão dos demais grupos pesquisados.

Em relação aos ouvintes (empregadores e colegas de trabalho), levaremos em consideração os seguintes critérios de inclusão: Critérios de inclusão para os empregadores: Possuir em sua organização algum funcionário surdo; e possuir programas de qualificação profissional. Critérios de inclusão para os colegas de trabalho: Trabalhar no mesmo setor que o surdo; e comunicar-se com o colega surdo. Critérios de exclusão para os empregadores: Não possuir em sua organização algum funcionário surdo. Critérios de exclusão para os colegas de trabalho: Não trabalhar no mesmo setor que o surdo; e não saber se comunicar com o colega surdo.

Em relação aos TILSP, levaremos em consideração os seguintes critérios de inclusão: Critérios de inclusão dos TILSP: Possuir Prolibras ou algum curso na área de interpretação; e

atuar como intérprete de Libras nas formações das instituições. Critérios de exclusão dos TILSP: Não possuir Prolibras ou algum curso na área de interpretação.

A coleta de dados ocorrerá das seguintes maneiras, para as fontes secundárias da informação, utilizaremos as pesquisas bibliográficas, classificadas por Cea D’Ancona (2001, p.220), como “datos recabados por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación.” Para as fontes primárias da investigação realizaremos um questionário de respostas múltiplas, pois segundo Campoy (2018, p.175) o questionário “*suscita en los encuestados respuestas sinceras, que pudan ser analizadas científicamente, es decir, clasificadas y analizadas.*” Para coletar os dados será desenvolvido um questionário específico para cada grupo pesquisado. Estes questionários serão compostos por um roteiro de perguntas elaboradas especificamente para a realização da pesquisa, com questões divididas em três partes: Caracterização dos entrevistados, caracterização da empresa, e dados específicos sobre a temática da pesquisa condizente com o tema da inclusão dos surdos ao mercado de trabalho. Após a elaboração do questionário ele será validado por especialistas.

Sob essa perspectiva esse trabalho está estruturado em três partes: Marco teórico, marco metodológico, análise de resultados e conclusões, respectivamente.

A primeira parte apresenta o campo teórico, que divide-se em três capítulos. No primeiro capítulo, trazemos à baila as discursões sócio-históricas na relação do ser surdo e a sociedade o qual está inserido, com o objetivo de compreender como o relacionamento em sociedade vem auxiliando na construção da existência humana. O conhecimento da História, reforçará nossa reflexão sobre a luta dos sujeitos surdos pelo exercício do seu direito como cidadão de uma sociedade que percebe de forma tímida a relevância de uma cultura e que poderia aprimorar um olhar sobre a pertinência dos processos formativos possibilitados pela cultura surda. Este capítulo traz ainda os três modelos educacionais mais importantes na educação de surdos e presentes nas escolas.

No segundo capítulo, abordaremos os fundamentos do direito ao trabalho da Pessoa com Deficiência, focado no sujeito surdo, a partir do estudo dos conceitos de dignidade da pessoa humana, igualdade e discriminação. Debateremos neste ainda a questão da empregabilidade dos surdos, pelo viés da qualificação profissional e da falta de preparo das organizações para recebe-los. Neste capítulo apresentaremos também a mudança paradigmática da visão sobre o sujeito surdo, indo de patológica a visão biopsicossocial, bem como as regras estabelecidas pelo governo federal sobre a aposentadoria especial.

No terceiro capítulo aprofundaremos o debate sobre a qualificação profissional dos surdos, tendo a Libras como referencial na efetivação da comunicação. O debate sobre a comunicação dar-se-á pelo viés do pensamento de que a comunicação é o meio vital para a manutenção das relações sociais, pois através dela os seres humanos expressam seus pensamentos, seus sentimentos, e suas opiniões. Neste capítulo lançaremos luz sobre a questão da Libras como uma língua natural do sujeito surdo e do papel do interprete de Libras no processo de formação e de qualificação do sujeito surdo.

O quarto capítulo do trabalho é destinada ao marco metodológico, cujo objetivo é justificar a investigação, apresentar o desenho metodológico, tipo e enfoque da pesquisa, o desenho, sua delimitação, população participante e as técnicas e instrumentos da coleta de dados, procedimentos para realizar essa coleta de dados, assim como é feita a contextualização do local investigado. O desenho metodológico possibilita uma maior compreensão da investigação. Para tanto faz-se importante apresentar alguns conceitos que foram considerados para o processo de levantamento e organização de dados para posterior interpretação. Este é um estudo fundamentado no paradigma quantitativo e um estudo descritivo.

No quinto capítulo, apresentam-se as análises e resultados da investigação, em que se expõe a análise dos dados da pesquisa. Nessa análise são considerados os aspectos quantitativos colhidos juntos aos participantes, por meio da aplicação de questionário fechado conforme o objetivo que se pretenda responder. As respostas obtidas são trazidas com devida interpretação e referenciadas onde são feitas comparações com as teorias apresentadas no marco teórico.

Por fim, a conclusão aponta que o mercado de trabalho potiguar não encontra-se preparado para efetivar a inclusão dos sujeitos surdo. E que em uma sociedade competitiva de concorrência acirrada, com diversos profissionais qualificados, com uma vastidão de produtos e serviços de diferentes naturezas, requer do sujeitos surdos, preparo e habilidades específicas, que não são ofertadas no currículo escolar da rede pública potiguar. Logo a busca por uma qualificação profissional torna-se essencial para a alocação do surdo neste mercado competitivo. Ainda as recomendações nesta parte final, a respeito dos resultados da investigação são apresentados, no campo da linguagem e da necessidade da aprendizagem da Libras por todos os envolvidos no processo de inclusão e de capacitação dos sujeitos surdos.

## CAPÍTULO 1

# A CONSTRUÇÃO SÓCIO-HISTÓRICA DA IDENTIDADE E CULTURA SURDA

*“Deafness is a country without a place of its own; it's a citizenship without a geographical origin”* Wrigley (1996, p.13).

Neste capítulo discutiremos as teorias sócio-históricas na relação do ser surdo e a sociedade o qual está inserido, com o objetivo de compreender como o relacionamento em sociedade vem auxiliando na construção da existência humana e como os surdos foram vistos, não nos esquecendo que em cada contexto sócio-histórico, a sociedade produzia um padrão de homem e um paradigma referente a pessoa com surdez.

O conhecimento da História, reforçará nossa reflexão sobre a luta dos sujeitos surdos pelo exercício do seu direito como cidadão de uma sociedade que percebe de forma tímida a relevância de uma cultura e que poderia aprimorar um olhar sobre a pertinência dos processos formativos possibilitados pela cultura surda.

### 1.1 Contexto sócio-histórico da relação do sujeito surdo com a sociedade

Analisando a percepção sobre as pessoas com deficiência, em especial os sujeitos surdos, ao longo da história, constatamos que a cada mutações conjunturais da sociedade, os surdos são vistos de formas e conceitos diferentes. Para compreendermos os estigmas atribuídos aos surdos nos diversos momentos da civilização, apresentaremos um recorte do percurso histórico de mudança e contradições onde demarcaremos práticas excludentes utilizadas pela sociedade ouvinte<sup>2</sup>.

Nossa construção se inicia na sociedade primitiva, na qual a conjuntura social se baseava na sobrevivência, ato que os fez ser nômades. Segundo Fonseca (2006 p.71) as pessoas com deficiência eram tratadas pela sociedade primitiva das mais diversas formas, “muitos simplesmente, eliminavam-nas, como empecilhos que representavam para a caça e para a marcha natural entre os nômades; outros, ao contrário, protegiam-nas, sustentando-as,

---

<sup>1</sup> Nota do autor: creditamos que a melhor tradução a para a frase de Wrigley é a seguinte “A surdez é um país sem um território próprio; é uma cidadania sem uma origem geográfica”.

<sup>2</sup> Convencionou-se dentre as comunidades surdas de denominar as pessoas que ouvem de ouvintes, em contraste com o surdo, que não ouve. Salientamos aqui que este termo é meramente cultural e amplamente utilizado.

no afã de conquistar a simpatia dos deuses, ou como medida de recompensa por mutilação sofrida durante a caça ou guerra”. Segundo Lancillotti (2003, p.48) as pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência eram tidas como “peso morto” para o bando social, afinal os mesmos não teriam condições de buscar meios para a sua sobrevivência, por tanto o bando não se preocupava em mantê-los no grupo, devido a sua constante necessidade de locomoção e atenção.

Em busca da sobrevivência, o homem transforma a natureza mediante a ação do trabalho. Sobre isso Marx (2003, p.33) nos diz que “o processo de trabalho é atividade deliberada para a adaptação das substâncias naturais aos desejos humanos, é a condição geral para que se efetue um intercâmbio entre o homem e a natureza”. Ou seja, o trabalho faz com que a ação do homem gradativamente assegure nova forma de ser e de se organizar. Desta forma a humanidade passa à sedentarização, deixando o nomadismo, surgindo assim uma nova organização social. Contudo à medida que a humanidade vai se organizando enquanto grupo social surgem descobertas e mutações conjunturais.

Com a ruptura das antigas conjunturas sociais, surge as sociedades grega e romana, garantindo que o braço escravo libertaria o cidadão da *polis* da função de provedor da subsistência, dedicando-se assim a funções mais dignas tais como, política, filosofia e o conhecimento pleno do universo. Sobre o trabalho escravo Oliveira (2003, p.31) nos diz, “é o realizador do trabalho, o que produz o produtor direto, mas, como propriedade de outro homem, é também de produção, propriedade móvel que pode ser vendida”.

Conforme Silva (2009, p.1), os gregos viam os surdos como seres irracionais, animais, pois para eles o pensamento se dava mediante a fala. Sem a audição os surdos na época ficavam fora dos ensinamentos e com isso, não adquiriam o conhecimento. Podendo realizar as atividades “degradantes” e “degradadas”, realizadas pelos escravos, Lancillotti (2003, p.48). Platão propunha que as pessoas imperfeitas fossem abandonadas e excluídas da vida laboral da sociedade, para Aristóteles essa prática seria o caminho que deveria ser utilizado para viabilizar o controle demográfico na Grécia.

É de suma importância ressaltarmos que o pai de qualquer recém-nascido das famílias conhecidas como *homoio* (Os iguais) deveria apresentar seu filho a um Conselho de Espartanos. Se essa comissão de sábios avaliasse que o bebê era normal e forte, ele era devolvido ao pai, que tinha a obrigação de cuidá-lo até os sete anos; depois, o Estado tomava para si esta responsabilidade e dirigia a educação da criança para a arte de guerrear. No entanto, se a criança apresenta-se qualquer variação do padrão anatômico, os anciãos

ficavam com a criança e, em nome do Estado, a levavam para um local conhecido como *Apothetai* (Depósitos), “pois tinham a opinião de que não era bom nem para a criança nem para a república que ela vivesse, visto que, desde o nascimento, não se mostrava bem constituída para ser forte, sã e rija durante toda a vida” (Licurgo de Plutarco apud Silva, 1986, p.105).

Durante todo o Império Romano, as pessoas surdas tiveram seus direitos ceifados em sua totalidade, ou seja, não podiam casar-se, administrar os bens da família, não recebiam herança e não podiam participar dos festejos religiosos. Sendo marginalizados por fugirem ao padrão de normalidade da sociedade romana.

Com o advento da Idade Média, o poder político, teológico, econômico e jurídico passa as mãos do Clero da Igreja Católica. Em uma sociedade constituída por aristocratas e seus servos, com fortes princípios religiosos e morais, passa a ser intolerável as práticas excludentes, que tão bem foram aceitas no período greco-romano.

Contudo, as ações desta sociedade, se mostraram ambivalentes. Os surdos por serem incapazes do ato de contrição, foram impedidos de receber a eucaristia, e de se cassarem. Até o século XV, o surdo viveu totalmente marginalizado e alheio aos seus direitos. Buscando exprimir os anseios de liberdade em detrimento ao absolutismo, tem início a Idade Moderna, que é marcada pelas grandes descobertas (imprensa, continente americano, bússola), e tem como pensadores John Locke e Descartes.

Algumas famílias abastadas da Espanha, no século XVI, preocupados com a exclusão de seus filhos diante da sociedade e da lei, procuravam o abade Ponce de León para os auxiliarem. A partir deste movimento inicia-se a possibilidade educacional dos surdos, esta condição necessária para que eles recebessem a herança, como afirma Moura (2000, p.18). “A possibilidade do surdo falar implicava no seu reconhecimento como cidadão e consequentemente no seu direito de receber a fortuna e o título da família”.

Soares (1999) ressalta que o fato de essas crianças pertencerem a uma família aristocrata contribuiu para que a escola no monastério de Valladolid ganhasse repercussão em toda a Europa. Mediante a este movimento histórico e social os surdos passam a ter um tratamento diferenciado.

Alguns pensadores surgiram após Leon, defendendo que a humanização do sujeito surdo só se daria através da fala, entre eles encontra-se Juan Pablo Bonet, que se utilizava do alfabeto manual para ensinar a leitura e da língua de sinais para ensinar a gramática, Jacob Rodrigues Pereire, educador fluente em língua de sinais, porém defensor da oralidade,

Johann Conrad Amman, médico suíço, para ele o uso dos sinais atrapalhava o desenvolvimento do pensamento e conseqüentemente da fala. Apesar de posicionar-se contra os sinais, Amman os utilizava como meio para que os surdos adquirissem a fala, John Wallis foi considerado na Inglaterra, o fundador do oralismo e por fim Thomas Braidwood seu objetivo em educar os surdos estava em fazê-los falar, pois para ele falar significava ser um sujeito pensante.

Quanto a essas correntes de pensamento dos séculos XVI e XVII, Moura (2000, p.19). Nos diz que “os sinais eram utilizados para instruções, explicações lexicais, conversações com os alunos, até eles terem a capacidade de poder se comunicar oralmente ou pela escrita”.

No século XVIII, ocorrem inúmeras transformações na Europa, tais como a Revolução Francesa, que defendia o direito a “igualdade, liberdade e fraternidade”, para todos os cidadãos franceses. Outro fato marcante foi a substituição dos sistemas de produção manufaturados pela utilização da máquina a vapor, iniciando assim a Revolução Industrial. A transformação do sistema de produção e os acúmulos da exploração colonial acontecida a mais de 200 anos leva a Europa a convergir na implementação do sistema fabril, ao final do século XVIII.

Diante deste contexto, temos uma nova mutação conjuntural da sociedade, e com ele uma nova forma de se perceber o sujeito surdo, surge então um religioso francês chamado Charles Michel de L'Épée que se aproxima das comunidades surdas francesas com o intuito de aprender a língua de sinais francesa (*langue des signes française* ou LSF). L'Épée aprendeu os sinais e iniciou a educação de surdos na França, ensinando além da religião, conteúdos curriculares das escolas francesas. Em 1755, L'Épée funda em Paris, a primeira escola pública para o ensino de pessoas surdas, vindo a substituir como nos diz Galeno (1997, p.4) a prática de ensino individual.

Sobre isso Sacks (1998, p.30) nos relata que “[...] E então, associando sinais a figuras e palavras escritas, o abade ensinou-os a ler; e com isso, de um golpe, deu-lhes o acesso aos conhecimentos à cultura do mundo”. Neste processo de ensino aprendizagem L'Épée era auxiliado por um tradutor intérprete de LSF, Sacks (1998, p.45) registra resumidamente a trajetória do abade como professor de surdos.

“O sistema metódico de L'Épée – uma combinação da língua de sinais nativa com gramática francesa traduzida em sinais – permitia aos alunos surdos escrever o que era dito por meio de um intérprete que se comunicava por

sinais, um método tão bem sucedido que, pela primeira vez, permitiu que alunos surdos comuns lessem e escrevessem em francês e, assim, adquirissem educação”.

O século XVIII foi o período em que os surdos tiveram direitos garantidos e se desenvolveram como sujeitos produtores de suas histórias, através da língua de sinais puderam participar da vida social na sociedade a qual estavam inseridos. A respeito disso Sacks (1998, p.37), relata que:

“Esse período agora parece uma espécie de época áurea na história dos surdos. A saída dos surdos da negligência e obscuridade, sua emancipação à cidadania, a rápida conquista de posições de eminência e responsabilidade, escritores surdos, engenheiros surdos, antes inconcebíveis, tornaram-se subitamente possível”.

Contudo, em 1880 na cidade de Milão, foi realizado o Congresso Internacional de Educação de Surdos, que tinha como objetivo definir qual a abordagem educacional mais adequada ao ensino do surdo. Apesar do reconhecimento das línguas de sinais os educadores surdos foram impedidos de votarem, Alexander Graham Bell, homem de autoridade e prestígio por ser um gênio tecnológico, poderoso defensor do oralismo se levanta a favor da oralidade. No dia 07 de setembro de 1880 o Sr. Sac. Giulio Tarra, presidente do Congresso de Milão encerra a sessão pondo em votação a seguinte deliberação:

“The Congress<sup>3</sup>--

Considering the incontestable superiority of speech over signs in restoring the deaf-mute to Society, and in giving him a more perfect knowledge of language, Declares--

That the oral method ought to be preferred to that of signs for the education and instruction of the deaf and dumb” (International Congress Education of the Deaf, 1880, p.19).

A deliberação foi aprovada por cento e sessenta (160) votos a favor e quatro (4) contra (International Congress Education of the Deaf, 1880, p.20). O resultado foi recebido com aplausos calorosos, e a reunião suspensa pelo presidente. Nos dias seguintes intenso

---

<sup>3</sup> O Congresso:

Considerando a incontestável superioridade da linguagem oral sobre a de sinais na reintegração do surdo mudo à sociedade, permitindo a mais perfeita aquisição de conhecimento,  
Declara:

Que se deve dar preferência ao Método Oral ao invés do método de sinais para a educação e ensino do surdo-mudo. (Tradução: Köser, 2011)

debate dominou o Congresso, após disputas acalorado sobre o método mais indicado para ser adotado no ensino dos surdos, se o Método Oral Puro, defendido por Frank e utilizado em Paris, ou Método Combinado, defendido por Fornari e utilizado em Milão, o International Congress Education of the Deaf decidiu:

“The Congress<sup>4</sup>—

Considering that the simultaneous use of signs and speech has the disadvantage of injuring speech and lip-reading, and precision of ideas,

Declares—

That the Pruo Oral method ought to be preferred” (1880, p.30).

Após a aprovação por 150 votos a favor e 16 votos contra o método utilizado na França passa a ser considerado como a melhor abordagem educacional do século XIX. O ensino de surdos deveria assemelhar-se ao máximo possível ao ensino dos ouvintes, ou seja, primeiramente eles deveriam serem expostos a fala e posteriormente a grafia dos objetos. Por fim o International Congress Education of the Deaf (1880) recomenda que “That Governments should take the necessary steps that all the deaf and dumb may be educated<sup>5</sup> (p.34). Recomendação esta que foi aprovada unanimemente pelo plenário e enviada aos governos que estavam representados no Congresso.

Sacks (1998, p.40), registra o sentimento vivenciado pelos surdos momentos após a abolição oficial da Língua de Sinais:

“Os alunos surdos foram proibidos de usar sua própria língua natural e, dali por diante, forçados a aprender, o melhor que pudessem, a artificial língua falada. E talvez isso seja condizente com o espírito da época, seu arrogante senso da ciência como poder, de comandar a natureza e nunca se dobrar a ela”.

O século XIX caracteriza-se pela expansão da Revolução Industrial na Europa, América do Norte e Ásia. Vale salientar que cada país teve seu próprio ritmo de desenvolvimento, devido a sua realidade socioeconômica e os avanços das ciências. Após a metade do século XIX, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos da América, houve um

---

<sup>4</sup> O Congresso:

Considerando o uso simultâneo da língua de sinais e da língua oral oferece prejuízo à fala, à leitura labial e à precisão de ideias.

Declara:

Que se deve dar preferência ao Método Oral Puro. (Tradução: Köser, 2011)

<sup>5</sup> Que os governos tomem as medidas necessárias para que todos os surdos-mudos possam receber educação (Tradução: Köser, 2011).

aumento de instituições que faziam uso das abordagens oralista manual ou puro. Este fato impulsionou o mercado, pois a comercialização dos aparelhos auditivos teve um grande aumento. Até meados do século XX o imaginário popular era permeado pela perspectiva do surdo como incapacidade, normalidade e da cura.

No Brasil, D. Pedro II, convida em 1855 Hernest Huet para fundar o Imperial Instituto de Surdos Mudos, hoje conhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos, INES. Com relação a abordagem educacional Sá (1999, p.76), nos relata que:

“O Brasil seguiu as diretrizes internacionais, mas foi em 1957, exatamente 100 anos após a criação do INES, que a abordagem educacional oralista atingiu seu auge, com a proibição oficial do uso da língua de sinais nas salas de aula”.

Vale ressaltar que o INES era influenciado pelo Instituto Nacional de Surdos Mudos de Paris, e como órgão federal disseminava as ideias para todo o país, fazendo com que todo o sistema educacional seguisse as diretrizes do oralismo. A proposta oralista não foi benéfica a todos os surdos, pois nem todos os surdos foram bem-sucedidos com a leitura labial e muitos emitiam sons incompreensíveis aos ouvintes. Com isso, os surdos se sentiram incapazes e doentes por não conseguirem ser como os ouvintes. Segundo Silva (2009, p.12) para Bell, “os surdos eram doentes e para serem curados deveriam negar a sua própria surdez e passar a agir como ouvintes”.

Quadros (2004, p.23), resume o que o oralismo fez aos surdos além de desconsiderar a sua língua, ele “simplesmente desconsidera essas questões relacionadas à cultura e sociedade surda”. Em 1960 Willian Stkoe comprova cientificamente que a língua de sinais é uma língua como todas as línguas orais, capaz de expressar qualquer coisa que uma língua oral é capaz de expressar, contradizendo assim Ferreri, líder dos educadores de surdos na Itália, que via na língua de sinais algo rudimentar, constrangedor e primitivo, uma mímica violenta e espasmódica. Embora Stkoe tenha comprovado cientificamente a questão das línguas de sinais, a abordagem oralista continuou a ser difundida, pois está intrínseco em sua concepção a visão da sociedade majoritária, na qual o normal é conversar utilizando os canais orais e auditivo, portanto, a língua de sinais por ser espaço visual não se enquadrava nesta perspectiva.

A partir de 1980, surge abordagem educacional bilíngue, que em 1990 ganha adeptos em diversos países. O bilinguismo propõe um olhar diferenciado à pessoa surda, um olhar de valorização, valorização das suas diferenças, em especial da forma comunicacional, com a

proposta bilíngue a língua de sinais assume o caráter de primeira língua (língua materna) do surdo e a língua falada no país em sua modalidade escrita passa a ser a segunda língua dos surdos.

Sobre a Língua de sinais, Brito (1993, p.90) esclarece que:

“Possui suas regras próprias e é tão completa quanto qualquer língua oral. Apresenta estrutura sistemática em todos os níveis linguísticos e permite a tradução de qualquer assunto ou conceito. Expressa sentimentos, estados psicológicos, conceitos concretos e abstratos e processos de raciocínio”.

Com essa nova perspectiva, buscou-se construir um espaço na sociedade no qual os surdos pudessem ser aceitos como sujeitos históricos, com valores e condições sócio educacionais diferentes dos ouvintes. A trajetória histórica dos surdos foi marcada pela negação dos seus direitos. Os padrões linguísticos estabelecidos pela maioria ouvinte da sociedade decretaram que só haveria a integração do surdo na sociedade através da oralidade, após décadas desta prática excludente, o resultado foi muitos surdos com defasagem de conhecimento e de escolaridade, bem como uma mínima possibilidade de competir igualmente no mercado de trabalho.

## **1.2. A contribuição do sujeito surdo no crescimento econômico e social**

Os surdos têm contribuído para o crescimento econômico e social, apesar de barreiras ainda existentes, que os afasta e dificulta sua inserção no mercado de trabalho formal. Segundo Pastore (2001, p.57), as pessoas com deficiência, seja ela física, mental ou sensorial sempre foram objeto de caridade e filantropia. “Por ignorância, preconceito e medo, as sociedades evitavam o contato e bloqueavam o seu trabalho”. Dutra (2005, p.30), porém nos diz o seguinte:

“A surdez deve ser reconhecida como apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior que ser ouvinte, é apenas ser diferente. Se considerarmos que surdos não são "ouvintes com defeito", mas, pessoas diferentes estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um "jeito ouvinte de ser" e um "jeito surdo de ser", que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição”.

Dutra (2005) esclarece que a única diferença entre surdos e ouvintes é a cultura. Apesar de atitudes como as citadas por Pastore, os surdos contribuíram em diversas áreas com a sociedade. Na música, Ludwig Van Beethoven, compôs diversas sinfonias, dentre elas a Sinfonia n.º 3, Em Mi Bemol Maior, intitulada de *Eroica*, que deu início ao período romântico na música clássica. E Ed Chevy, Bob Hiltermann e Steve Longo são os Beethoven's Nightmare (Pesadelo de Beethoven), uma deaf-band (banda surda) de rock.

Na filosofia, Helen Adams Keller, escreveu diversos trabalhos, foi uma grande ativista social e a primeira pessoa surda cega a conquistar um bacharelado. Nas artes cênicas a atriz Maria Otávia Cordazzo, faz uso da leitura labial para poder atuar. Na literatura Charlotte Elizabeth Tonna, escreveu sobre os direitos da mulher e sobre diversas questões sociais, sendo considerada a escrita mais influente de sua época.

Nas ciências destacamos Annie Jump Cannon, que estudou matemática, biologia, física e astronomia, seu trabalho de catalogação foi fundamental para a atual classificação estelar. Ela desenvolveu o Esquema de Classificação de Harvard, que foi a primeira tentativa de organizar e classificar estrelas baseadas em suas temperaturas.

Nas artes plásticas Regina Olson Hughes, foi a primeira surda a ter seu trabalho exposto individualmente em um museu. Nos esportes Gertrude Ederle, nadadora e campeã olímpica e recordista mundial por cinco vezes, sendo apelidada pela imprensa norte americana de "Queen of the Waves" (Rainha das ondas) e o navegador Gerry Hughes, quem em 2013, completou um feito inédito, sagrou-se o primeiro navegador surdo a dar uma volta ao mundo, em solitário, atravessando os cinco grandes cabos da rota marítima austral (Cabo das Agulhas, Cabo Leeuwin, Cabo Sudeste, Cabo Sudoeste e Cabo Horn). Na luta livre, Matt Hamill lutador de MMA e wrestling, sendo duas vezes vencedor da National Collegiate Athletic Association (NCAA), disputou 13 Ultimate Fighting Championship (UFC) em seis anos.

Em 2005, Luciana Ruiz, torna-se a terceira surda graduada em Psicologia no Brasil, e a primeira a fundar uma ONG, Centro Terapêutico de Família, que atende os surdos e suas famílias, quanto a questões de violência doméstica, a superproteção e o ensino da Língua Brasileira de Sinais, Libras. Ruiz (2006, p.8), nos diz que

"Um psicólogo ouvinte jamais vai saber o que é viver a surdez. Eu entendo profundamente as dificuldades dessas crianças e adolescentes, porque passei por todos esses problemas. A dependência ainda é muito grande, assim como o isolamento. Ainda tem muito surdo que vive só no próprio mundo; alguns

até nem saem de casa. A maioria é superprotegida pelos pais, o que acaba provocando um atraso muito grande, até nas coisas mais cotidianas, como ir a um banco, ao comércio. E o que quero passar é que eles precisam conquistar a própria independência, [...] afinal, todo mundo tem uma deficiência".

Na moda, destacamos Brenda Costa, modelo que participou de diversas campanhas das marcas L'Oreal e Nívea Mundial. Ela tem trabalhado incentivando as pessoas com deficiência a superarem suas dificuldades, bem como chamando a atenção da sociedade para o preconceito que existe contra a pessoa com deficiência. Quanto ao estigma de surdo-mudo, Costa (2008, p.12) nos diz "não sou muda. Consigo falar com as pessoas". Engajada ainda na divulgação dos direitos dos surdos, a Miss Surda Brasil, Thaisy Payo, graduada em Farmacologia e Letras-Libras, nos diz "Com o concurso me tornei referência na comunidade surda Brasil e outros países, para buscarmos o cumprimento de acessibilidades para nós surdos, já que a sociedade ainda faz de conta que somos invisíveis, transparente" Payo (2018).

Na literatura infantil destacamos Cláudio Mourão, mais conhecido como Cacau Mourão. Formado em Educação Física e em Letras-Libras, Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, surdo de nascença. Mourão escreveu dois livros As Luvas Mágicas do Papai Noel em coautoria com Alessandra Klein e a Fábula da Arca de Noé.

Dada a importância das pessoas destacadas na história, não existem dúvidas que a limitação da deficiência sensorial, não implica a redução de suas habilidades. A dedicação ao trabalho, faz com que as limitações sejam superadas cotidianamente. Quanto a isso Moura (2000, p.60) coloca que "apenas quando o Surdo pode se ver e ser visto, encarnar e ser encarnado como um sujeito com capacidades e habilidades, possibilidades de ser e vir a ser é que ele poderá ter o seu papel de ser social totalmente desempenhado na sociedade".

### **1.3. Vertentes educacionais que norteiam a educação de surdos no último século**

A história de educação de surdos é marcada por estigmas e preconceitos, os sujeitos surdos eram considerados intelectualmente inferiores, pelo simples fato de não conseguirem verbalizar seus pensamentos, isto os levou a serem trancados em asilos. Com os avanços nas pesquisas constataram a capacidade intelectual dos surdos surgindo assim diversas metodologias e adaptações as formas de ensino.

Neste capítulo explanaremos os três modelos educacionais mais importantes na educação de surdos e presentes nas escolas para surdos que são o Oralismo, a Comunicação Total, o Bilinguismo.

Souza (1998, p.4), registra que:

“O deficiente auditivo sofre uma patologia crônica, traduzida por lesão no canal auditivo e/ou em área cortical que obstaculizando a aquisição normal da linguagem, demanda intervenções clínicas de especialistas, tidos como responsáveis quase únicos por restituir a fala a esse tipo de enfermo”.

Nesse sentido, desenvolve-se uma metodologia voltada para o treinamento dos surdos na língua oral, denominado de Oralismo. Conforme Skliar (2013) e Brito (1993), a vertente oralista baseia-se na surdez como deficiência e na normalização do sujeito surdo, tendo como objetivo educacional principal o desenvolvimento da língua oral. Essa abordagem educacional enquadra-se no modelo clínico, afirmando a importância da integração dos sujeitos surdos na comunidade de ouvintes.

“O oralismo, ou filosofia oralista, usa a integração da criança surda à comunidade de ouvintes, dando-lhe condições de desenvolver a língua oral (no caso do Brasil, o Português). O oralismo percebe a surdez como uma deficiência que deve ser minimizada através da estimulação auditiva” (Goldfeld, 2002, p.p.30 e 31).

Diversas metodologias foram utilizadas para atender a finalidade do método oralista, conforme Souza “os árduos anos de treinamento auditivo, de leitura labial, de estimulação dos órgãos fonoarticulatórios, etc.” (Souza, 1998, p.5). Quadros (2004) relata que apesar de se investir anos na oralização de uma criança surda, ela só conseguira captar cerca de 20% da mensagem, utilizando a leitura labial. Essa abordagem fundamenta-se no princípio de que a Libras, por ser uma língua de sinais é inferior a língua oral auditiva, pois o grande objetivo do método é a fala. A visão clínica passa a ser hipervalorizada pelos educadores da época, isso trouxe implicações sérias no sentido de se consolidar e considerar identidades e culturas surdas, ignorando a posição construtores de uma cultura e de donos de uma língua.

Sobre esta questão Brito (1993, p.88) salienta:

“Além de desconsiderar a situação de desvantagem dos surdos no uso da língua oral, os oralistas não levam em conta as diferenças de comunicação. Saber pronunciar um número limitado de palavras e construir frases básicas

de uma língua não significa estar apto para uma integração linguística em qualquer nível e situação”.

O discurso da deficiência predominou durante todo o período oralista da educação de surdos, fazendo com que surgisse alguns paradigmas, tais como, o surdo como um ser humano de segunda categoria, cognitivamente comprometido portanto incapaz de aprender, a única solução para o pleno desenvolvimento social, afetivo e cognitivo do surdo é através da fala, pois como Souza (1998, p.4) registra, “O oralismo defende essencialmente a supremacia da voz, transformando-a em nuclear do que consideram ser o tratamento educativo interdisciplinar”. Essa vertente educacional impõe uma postura política e social da comunidade linguística majoritária onde se encontra a comunidade surda, esquecendo-se que quando se nega a língua natural a um sujeito, nega-se a socialização deste indivíduo, bem como a apropriação do mundo.

Laborit (2000, p.22), surda francesa, registra seu sentimento ao entrar em contato com a Langue des Signes Française.

“Aprendi essa linguagem (a de sinais) só aos sete anos. Antes era seguramente um pouco como uma “débil”, uma selvagem. Era loucura. Como tudo acontecia antes? Não tinha língua. Como pude me construir? Como compreendia as coisas? Como fazia para chamar as pessoas?”.

Os oralistas preocuparam-se tanto com a fala que se esqueceram que a função da escola não é clínica nem reabilitadora. A análise dos resultados desta vertente educacional revelou-se ineficazes, pois os sujeitos surdos nem possuíam a fluência oral nem o domínio da leitura e da escrita. No Brasil, o Ministério da Educação e da Cultura (MEC) a esse respeito assinala que mais de um século do modelo oralista como prática hegemônica na educação, acarretou os seguintes resultados:

“Uma parcela mínima dos surdos conseguiu desenvolver uma forma de comunicação sinalizada, será oral, escrita ou sinalizada, e a maioria foi excluída do processo educacional ou perpetuou-se em escolas ou classes especiais, baseadas no modelo clínico terapêutico. Isso provocou o surgimento de uma geração de pessoas que não apenas fracassou em seu processo de domínio de língua oral, como também, generalizadamente, em seu desenvolvimento linguístico, emocional, acadêmico e social” (MEC, 2003, p.70).

Na década de 1960, associa-se a oralização a língua de sinais, no Brasil a Libras (Língua Brasileira de Sinais), surgindo o modelo misto denominado de Comunicação Total. Que seria uma filosofia, para auxílio da prática pedagógica que conforme Ciccone (1996, p.7), poderia se traduzir por uma “completa liberdade (...) de quaisquer estratégias, que permita o resgate de comunicações, total ou parcialmente bloqueadas”. Seu objetivo segundo Moura (2000, p.1), “era fornecer à criança a possibilidade de desenvolver uma comunicação real com seus pais e professores”. Porém devido a forma como foi praticada, Bernadino (2000) nos diz que ela se tornou aliada ao oralismo, *obnubilado o surdo na sua diferença linguística*.

De acordo com Freman, Carbin e Boese (1999, p.171), o conceito mais frequentemente utilizado sobre a Comunicação Total é:

“A Comunicação Total inclui todo o espectro dos modos linguísticos: Gestos criados pelas crianças, língua de 15 sinais, fala, leitura oro-facial, alfabeto manual, leitura e escrita. A Comunicação Total incorpora o desenvolvimento de quaisquer restos de audição para a melhoria das habilidades de fala ou de leitura oro-facial, através de uso constante, por um longo período de tempo, de aparelhos auditivos individuais e/ou sistemas de alta fidelidade para amplificação em grupo”.

A Comunicação Total recebeu inúmeras críticas, pois um professor sinalizando enquanto fala, passa a informação de forma fragmentada e muitas vezes erroneamente. Para Wrigley (1996, p.15) a Comunicação Total “It’s anything, less total and rarely communicates<sup>6</sup>”. Por se tratar de duas línguas com canais de comunicação e estruturas diferentes, gerou diversas complicações, a maior delas foi o fato de falar e usar a língua de sinais simultaneamente. Brito (1993, p.46) explica que:

“A Comunicação Total, ao usar simultaneamente a fala e os sinais, torna impraticável o uso adequado da língua de sinais, pois seus itens lexicais, sua morfologia, sintaxe e semântica usam frequentemente expressões faciais e movimentos bucais, seriam incompatíveis com a pronúncia das palavras da língua oral. Por Exemplo, os sinais de nada, roubar e relações sexual utilizam movimentos da língua e da bochecha, porem a boca deve ficar fechada para

---

<sup>6</sup> Nota do autor: acreditamos que a melhor tradução para a frase de Wrigley a referir-se a Comunicação Total seria: “é qualquer coisa, menos total e raramente comunica”.

isso. Como articular adequadamente estes sinais se o surdo tiver que falar ao mesmo tempo?”.

O resultado deste modelo educacional foi a insuficiência de um parâmetro claro, para o ensino de línguas, pois é preciso localizar cada linguagem em sua própria gênese. Marchesi (1997) argumenta que não é importante somente proporcionar ao aluno surdo diferentes códigos linguísticos para que ele escolha. Faz-se necessário conhecer a eficiência e eficácia na aplicabilidade de tais códigos. Se pretendemos estudar a língua, cultura e identidade como conceitos intrinsecamente interligados, precisamos descartar essa abordagem, pois esta metodologia não considera a Língua Portuguesa e a Libras como códigos diferentes e genuínos.

A Comunicação Total chega ao Brasil no fim da década de setenta e, na década seguinte começa o Bilinguismo, que surge com as pesquisas da professora linguista Lucinda Ferreira Brito, sobre a Língua Brasileira de Sinais. A vertente bilíngue propõe a aprendizagem da língua de sinais primeiramente, por ser esta a língua natural do surdo e como segunda língua, a língua falada no país em sua modalidade escrita. Essa abordagem surge de acordo com Lima (2004) tendo a responsabilidade de minimizar as limitações, sobretudo, na aquisição da língua portuguesa, vivenciados pelos alunos surdos, em sala de aula.

O Bilinguismo caracteriza-se da seguinte forma:

“O Bilinguismo tem como pressuposto básico que o surdo deve ser Bilíngue, ou seja deve adquirir como língua materna a língua de sinais, que é considerada a língua natural dos surdos e, como Segunda língua, a língua oficial de seu país(...) os autores ligados ao Bilinguismo percebem o surdo de forma bastante diferente dos autores oralistas e da Comunicação Total. Para os bilinguistas, o surdo não precisa almejar uma vida semelhante ao ouvinte, podendo assumir sua surdez” (Goldfeld, 2002, p.38).

As propostas educacionais bilíngues no Brasil começam a estruturar-se após o Decreto Federal 5.626/05 que regulamentou a Lei de Libras. O português passa a ser utilizado na modalidade escrita, sendo está a segunda língua, e a educação dos surdos passa a ser bilíngue. Nesse contexto, Quadros (2000, p.54) contribui dizendo que: “Quando me refiro ao bilinguismo, não estou estabelecendo uma dicotomia, mas sim reconhecendo as línguas envolvidas no cotidiano dos surdos, ou seja, a Língua Brasileira de Sinais e o

Português no contexto mais comum do Brasil”. É, então, nesse âmbito que se vai situar o ensino bilíngue para surdos: Assentado em pilares políticos e sociais.

“A proposta de educação bilíngue para surdos pode ser definida como uma oposição aos discursos e às práticas hegemônicas –características da educação e da escolarização dos surdos nas últimas décadas– e como um reconhecimento político da surdez como diferença, (...) a educação bilíngue para surdos é algo mais do que o domínio, em algum nível, de duas línguas” (Skliar, 1999, p.7).

A mola mestra da vertente bilíngue é a interação entre as duas línguas, para que o sujeito surdo cresça, desenvolvendo suas capacidades cognitivas, linguísticas, afetivas e políticas, independentemente do espaço escolar no qual está inserida. Por tanto é necessário conhecer as singularidades linguísticas de cada sujeito. Nesta perspectiva a criança surda deve adquirir primeiro a Libras e, depois a língua portuguesa para que facilite a sua compreensão, uma vez que o aprendiz da segunda língua utiliza a primeira como estratégia da aprendizagem. Na vertente bilíngue o surdo pode narrar-se a si mesmo dentro de sua própria língua. A proposta bilíngue possibilita ao leitor surdo fazer uso das duas línguas, escolhendo a qual irá utilizar em cada situação linguística.

#### **1.4. Conhecendo o surdo numa perspectiva linguística, identitária e cultural**

Neste tópico discutiremos três temáticas que são de suma importância para a comunidade surda, a língua, a identidade e a cultura. A Língua de sinais que segundo Gesser (2009), tem sua estrutura gramatical própria e apresenta-se de forma estruturada em todos os níveis, assim como a língua oral. No Brasil a língua de sinais utilizada pela comunidade surda é a Libras, Língua Brasileira de Sinais, que foi regulamentada pela Lei 10.436 oficializada em 24 de abril de 2002, a lei relata em seu Art. 1º que a Libras deve ser reconhecida como meio legal de comunicação e expressão em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, contendo estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil (Brasil, 2002).

A identidade como algo em construção e que segundo Skliar (2013) está frequentemente se transformando e possui múltiplas categorias. Ainda segundo Skliar (2013,

p.70) a identidade surda possui múltiplas categorias, estas categorias são as seguintes: Flutuante, incompleta, transição, híbrida e surda.

E a cultura que conforme Salles (2005) constrói, fortalece, integra a identidade. Skliar (2013) defende que é possível aceitar o conceito de cultura surda, por meio de uma leitura multicultural, tendo em vista que tal possui sua própria historicidade em seus processos e produções. É através destas ações que se constrói a identidade. Através de um viés antropológico discutiremos as temáticas acima, de modo que possamos compreender a particularidade deste grupo, que tem a cada dia avançado em suas conquistas.

#### ***1.4.1. A diferença linguística é o que nos une***

A Libras, por ser uma língua natural, com um sistema consistente e gramática própria, “ela resiste heroicamente através dos tempos. Isso demonstra a fortaleza de um sistema consistente” (Brito, 1995, p.16). A Libras é uma língua natural, pois de acordo com estudos de Quadros (2006, p.30) “pode-se dizer que uma língua natural é uma reação da faculdade de linguagem que se dicotomiza num sistema abstrato de regras finitas, as quais permitem a produção de um número ilimitado de frases”. Ou seja, possuem características específicas destituindo-a dos demais sistemas de comunicação, permitindo assim a comunicação entre os sujeitos surdos e/ou ouvintes. Para Brito (1995, p.27), a Libras é adquirida de forma espontânea pela pessoa surda em contato com as pessoas que usam essa língua. Segundo Veer e Valsier (1996, p.90) Platão, ao observar os surdos, havia comentado com Crátilo que os surdos conseguiam transmitir o significado de suas mensagens pelas mãos, pela cabeça, e por outras partes do corpo.

A necessidade da comunicação e interação entre os sujeitos surdos e/ou a sociedade, faz com que nasçam as línguas. A Libras, também nasce da necessidade dos sujeitos surdos se comunicarem. No Brasil a língua Brasileira de Sinais foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão pela Lei Federal 10.436 de abril de 2002. Segundo essa lei a Libras é “a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos” (parágrafo único do art. 1º).

A Libras é a língua natural dos surdos brasileiros, sendo por tanto a L1 (ele um) e a língua portuguesa na modalidade escrita é utilizada por eles como L2 (ele dois), salientamos que o aprendizado da língua portuguesa não é opcional, o parágrafo único do artigo 5º da lei

citada acima nos diz “A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa”.

Quadros (2004, p.111) destaca que:

Língua Portuguesa é a L1 de crianças ouvintes brasileiras e, necessariamente, deverá ser ensinada de forma diferente para crianças surdas que a adquirirão como L2. Além do fato de a língua portuguesa não ser a L1 do surdo, há a questão da diferença na modalidade das línguas. A criança surda deverá adquirir uma L2 que se apresenta numa modalidade linguisticamente diferente da sua L1, isto é, ela deverá aprender uma língua ‘gráfico-visual’ enquanto a sua L1 é ‘visual-espacial’. Os estudos sobre o ensino de L2 partem do pressuposto de que a criança estará adquirindo uma L2 na mesma modalidade linguística de sua L1. Dessa forma, o ensino da L2 –Língua Portuguesa- para surdos apresenta questões mais complexas que exigem mais investigação. O processo de aquisição de uma L2 em crianças depende de, no mínimo dois, pré-requisitos: (A) garantia de um processo natural de aquisição de uma L1 e (b) a aquisição da língua escrita, isto é, da alfabetização.

A Libras não se originou da Língua Portuguesa (LP), mas sim da Língua de Sinais Francesa (Langue des Signes Française ou LSF). A Libras assim como as demais línguas de sinais possui um canal perceptual diferente das línguas orais, pois estas são gestual-visual. Não podemos estudar a Libras tomando por base as regras da Língua Portuguesa, pois ela apresenta uma gramática própria, independente da LP. Quadros (2006, p.47) define a denominação da Libras como “língua de modalidade gestual–visual ou espaço-visual, pois a informação linguística é recebida pelos olhos e produzida pelas mãos”. Segundo a autora embora a Libras “contenha os mesmos princípios subjacentes de construção que as línguas orais, no sentido de que tem um léxico, isto é, um conjunto de símbolos convencionais, e uma gramática, isto é, um sistema de regras que regem o uso desses símbolos” (Quadros, 2006, p.48), ela difere-se da LP, “à estrutura simultânea de organização dos elementos das línguas de sinais” (Quadros, 2006, p.48).

A Libras, como todas as línguas, possui os seguintes níveis linguísticos: Fonológico, morfológico, sintático e semântico, compondo assim, uma língua completa. “O nível fonológico da Libras é a área da linguística que estuda as unidades mínimas dos sinais e que não apresentam significado isoladamente” (Quadros, 2006, p.81). Assim, o nível fonológico da Libras é constituído pelos seguintes parâmetros que formam os sinais: A

Configuração de Mãos (CM), o Ponto de Articulação (PA), o Movimento (M), a Expressão facial e/ou corporal, a Orientação/Direção (O/D). A seguir exploraremos um pouco mais sobre cada um desses parâmetros. De acordo com (Felipe, 2001, p.20) a Configuração de Mãos (CM), é a forma das mãos, que podem ser a datilologia, “ou outras formas feitas pela mão predominante, ou pelas duas mãos do emissor ou sinalizador”. Segue abaixo a figura 01 contendo o quadro ilustrativo das Configurações de Mãos.

FIGURA 01 - Quadro ilustrativo das Configurações de Mãos



Fonte: Grupo de pesquisa do curso de Libras do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES/RJ, 2018)

O Ponto de Articulação (PA) segundo Felipe (2001, p.p.20-21) “é o lugar onde incide a mão predominante configurada, podendo esta tocar alguma parte do corpo ou estar em um espaço neutro vertical (do meio do corpo até a cabeça) e horizontal na frente do emissor”.

Exemplificando, os sinais aprender e pensar são feitos na cabeça, ou seja, em contato com a testa do emissor. Já os sinais trabalhar e brincar não tocam nenhuma parte do corpo do emissor, pois são realizados em espaço neutro. A figura 02 posta em sequencia ilustra alguns sinais.

FIGURA 02 – Quadro com os Pontos de Articulações da Libras



Fonte: Adaptado de Segala e Kojima (2012, p.16).

Segundo Felipe (2001) na Libras, os sinais podem ter Movimentos (M) ou não. Cegalla (2005, p.596), esclarece que o movimento é o deslocamento do corpo ou parte dele nos espaços. O movimento pode mudar o significado do sinal, como em cadeira e sentar conforme observamos nas figuras 04 e 05 em continuidade.

FIGURA 03 – Sinal de cadeira em Libras

**Cadeira**

	<p>CM ATIVA: Mão em número “5”                  CM PASSIVA: Mão fechada com o dedo indicador destacado                  PA: Espaço neutro na altura entre o peito e o abdômen                  M: Bidimensional                  O: Para baixo                  E.F/E.C: Neutro</p>
--	---

Fonte: Capovilla (2012)

FIGURA 04 – Sinal de sentar em Libras.

**Sentar**

	<p>CM ATIVA: Mão em número “5”          CM PASSIVA: Mão fechada com o dedo indicador destacado          PA: Espaço neutro na altura entre o peito e o abdômen          M: Unidirecional          O: Para baixo          E.F/E.C: Neutro</p>
---	---

Fonte: Capovilla (2012)

Felipe (2001) destaca que todos os parâmetros precisam de uma orientação ou direção. A simples mudança da direção da mão pode interferir no significado do sinal, vejamos no sinal de *justiça e organizar*, que são pares mínimos por serem sinais que se distinguem em apenas um dos parâmetros a orientação. As figuras 05 e 06 indicam o que está apontado no texto.

FIGURA 05 – Sinal organizar em Libras

### *Organizar*

	<p>Configuração de Mãos: Mão em número “17”          Ponto de Articulação: Espaço Neutro          Movimento: Retilíneo e Alternado          Orientação: Palma da mão para baixo          E.F/E.C: Neutro</p>
---	--

Fonte: Capovilla (2012)

FIGURA 06 – Sinal justiça em Libras

### *Justiça*

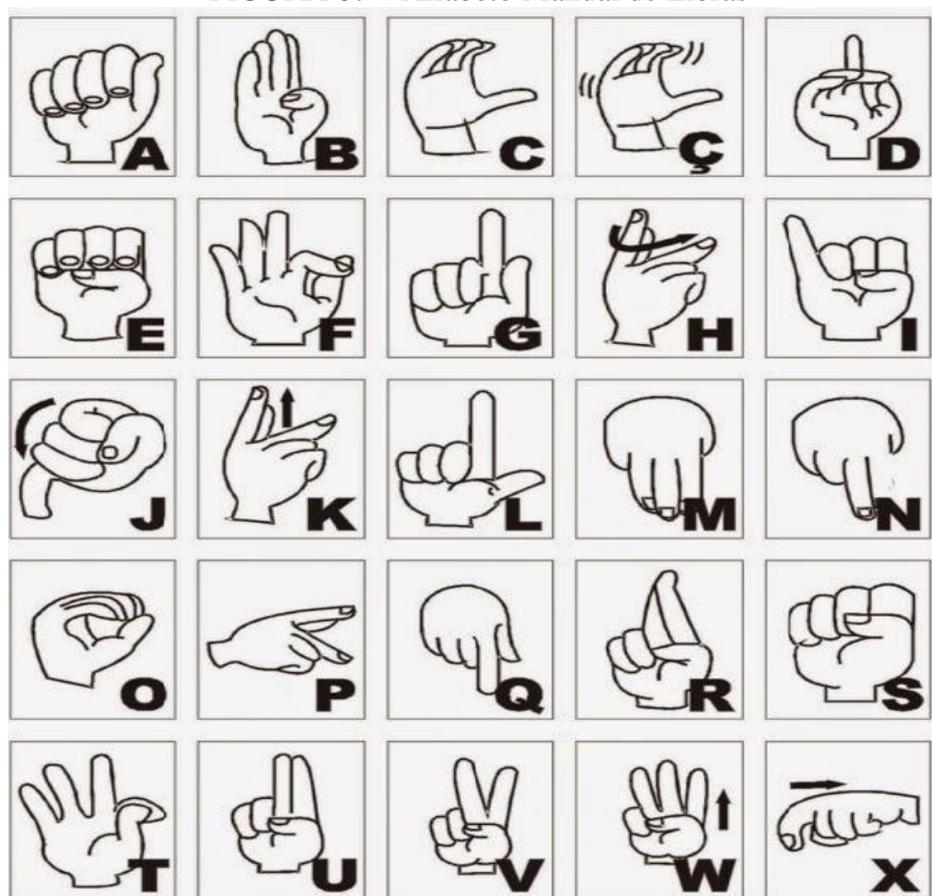
	<p>Configuração de Mãos: Mão em número “17”          Ponto de Articulação: Espaço Neutro          Movimento: Retilíneo e Alternado          Orientação: Palma da mão para os lados          E.F/E.C: Neutro</p>
---	---

Fonte: Capovilla (2012)

O último parâmetro da Libras são as expressões não manuais, ou seja, as expressões faciais e corporais. Esse parâmetro é de fundamental importância, pois eles permitem a transmissão de sentimentos e intensidades. Segundo Quadros (2006, p.60) “as expressões não-manuais (movimento da face, dos olhos, da cabeça ou tronco) prestam-se a dois papéis na língua de sinais: A marcação de construção sintática e a diferenciação de itens lexicais”. Brito (1995, p.41) salienta que “tanto os parâmetros primários, como os secundários e os componentes não-manuais podem estar presentes simultaneamente na organização do sinal”.

Quadros (Op. cit.) ao tratar do nível morfológico destaca que a “morfologia é o estudo da estrutura interna das palavras ou sinais, assim como das regras que determinam a formação das palavras” e sobre os morfemas a autora nos diz que eles “são as unidades mínimas dos significados” (p.p.86-87). Quadros (2006) ressalta também que a Libras possui um léxico no qual os morfemas são combinados, assim o léxico da Libras também é composto por palavras do português que são sinalizadas manualmente, através de configurações de mãos. Vejamos na figura 07 o alfabeto manual em Libras.

FIGURA 07 – Alfabeto Manual de Libras



Fonte: Capovilla (2012)

Como parte do sistema lexical da Libras, destacamos ainda os classificadores, eles possuem distintas propriedades morfológicas. Para Quadros (2006, p.93) os classificadores “geralmente são utilizados para especificar o movimento e a posição de objetos e pessoas ou para descrever o tamanho e a forma dos objetos”. Ou seja, são formas complexas em que a configuração de mão, o movimento e ponto de articulação, podem especificar qualidades de um referente.

A língua de sinais possui uma sintaxe espacial. Quadros (2006, p.127) ressalta que “analisar alguns aspectos da sintaxe de uma língua de sinais requer enxergar esse sistema que é viso-espacial e não oral auditivo”. Ainda segundo a autora “qualquer referência usada no discurso requer o estabelecimento de um local no espaço de sinalização (espaço definido na frente do corpo do sinalizador)”. A estrutura das frases em Libras se organiza diferente da língua portuguesa, enquanto na língua portuguesa a estrutura padrão é sujeito (S), verbo (V), objeto (O), na Libras segundo Quadros (Op. cit.), a ordem básica mais utilizada das frases, varia entre SOV, SVO ou VSO, sendo que essa ordenação dos elementos reflete na escrita dos sujeitos surdos. É de suma importância compreender estrutura gramatical da Libras, pois o ato comunicativo não ocorre somente obedecendo aos parâmetros primários, e sim, através das unidades básicas que compõem a estrutura da língua.

Reconhecer e aceitar a língua do sujeito surdo implica em aceitar a identidade surda. O psiquiatra surdo norueguês Terje Basilier, citado por Brito (1993, p.75) pontua que “Quando eu aceito a língua de outra pessoa eu aceitei a pessoa... Quando eu rejeito a língua, eu rejeitei a pessoa porque a língua é parte de nós mesmos... Quando eu aceito a Língua de Sinais, eu aceito o Surdo, e é importante ter sempre em mente que o Surdo tem o direito de ser Surdo”. Portanto a diferença linguista não deve ser um fator de exclusão, pois em um país com tantas facetas culturais a diversidade linguística deve nos unir.

#### ***1.4.2. Identidade: Uma questão de reconhecimento enquanto sujeito***

Conforme Grosjean (1999, p.18) “a língua não é somente um instrumento de comunicação, é igualmente um símbolo de identidade social, uma marca de pertencimento”. Ou seja, a língua carrega a identidade e a cultura de um povo. Os surdos, constroem a sua identidade e cultura através da interação com outros surdos.

A identidade está diretamente ligada a forma de comunicação adotada pelo sujeito surdo, sendo ela um referente fixo para identificar o surdo, uma vez que é construída a cada interação entre sujeitos. Todas as pessoas surdas possuem identidade surda, e essa se

apresenta de formas diferenciadas. Utilizaremos o conceito de identidade a luz das pesquisas de Hall (1997), que considera três diferentes conceitos de identidade presentes na história: O iluminista, o sociológico e o da modernidade tardia ou pós-modernidade.

Segundo Hall (1997, p.8), o sujeito do iluminismo, baseava-se numa visão do ser humano como um indivíduo totalmente centrado, unificado, dotado das capacidades de razão, de consciência e de ação, cujo "centro" consistia num núcleo interior. A segunda concepção é a do sujeito sociológico (p.11), essa concepção é mais ampla que a primeira, uma vez que reconhece a importância do social para a formação do indivíduo. Contudo mesmo que se admita a influência do social no processo de construção do sujeito, não se abandona a ideia de uma "essência". O indivíduo possui uma essência, seu "Eu" que pode ser modificado, lapidado pelo mundo exterior. Por fim a concepção de sujeito pós-moderno (p.13), nessa concepção o sujeito não possui uma identidade fixa, essencial ou permanente. A identidade torna-se uma "celebração móvel", formada e transformada cotidianamente em relação às formas pelas quais somos representados ou interpelados nos sistemas culturais que nos rodeiam. Utilizaremos o conceito de identidade pós-moderna.

Perlin (2013, p.52) ao tratar sobre o conceito de identidade pós-moderna, reinterpreta Hall e nos diz o seguinte: "Identities plurais, múltiplas; que se transformam, que não são fixas, imóveis estáticas ou permanentes, que podem até mesmo ser contraditórias". Ou seja, a identidade está em construção, em movimento e que empurra o sujeito em diferentes posições. Com base nesta concepção de identidade consideraremos, então, que para a construção da identidade surda é essencial o encontro surdo-surdo. Quanto a isso Perlin (2013, p.53) nos diz que "sempre em proximidade, em situação de necessidade com o outro igual".

Ressaltamos que as comunidades surdas não são uniformes, pois existe seis graus de surdez segundo a Bureau Internacional d'Audio Phonologie (BIAP) (Brasil, MEC/INES, 2017, p.p.47- 55). Nas comunidades surdas temos os surdos das classes populares, as mulheres surdas, os surdos negros, surdos de zona rural, temos os surdos oralizados que não consideram necessária a oficialização da Libras e, em contrapartida, os surdos filhos de pais surdos, usuários Libras, e que não se consideram deficientes auditivos. Enfim, podemos considerar a possibilidade de múltiplas identidades surdas, ou seja, elas são heterogêneas e apresentam diferentes facetas. Para Skliar (2013) existem cinco categorias de identidade surda, estas segundo Perlin (2013) relaciona-se aos diferentes níveis de pertencimento do sujeito surdo e seu envolvimento com a comunidade surda e com o movimento surdo.

A primeira é a identidade surda flutuante. Ela é facilmente identificada nas comunidades surdas que são subordinadas ao oralismo e a integração. A supremacia infligida pela maioria ouvintista, conduz o surdo a espelhar-se nesta representação, vivendo e agindo conforme a sociedade ouvinte. O ser surdo passa a ser negado, reprimido, escondido, pois é estigmatizado como resultado de estereótipos, a cultura da maioria ouvinte é tão predominante que através dela é tecida redes de poderes e como elas vêm disfarçadas sobre o discurso da fala, da integração e do colonialismo. Sobre esta identidade Perlin (2013, p.66) relata que:

“São muitos casos e histórias de surdos profissionalizados que vivem as identidades flutuantes, pois não conseguiram estar a serviço da comunidade ouvinte por falta da comunicação e nem a serviço da comunidade surda por falta da língua de sinais”.

A segunda identidade categorizada por Skliar (2013, p.70) é a Incompleta. Este tipo de identidade é uma outra tipologia encontrada ante a representação da identidade ouvinte, para a sociedade ouvintista o surdo é meramente um deficiente e o sujeito surdo não capta a identidade ouvinte. Devido a inabilidade com o sistema de comunicação oral-auditivo e com o gesto-visual, os surdos passam a se sentirem incapazes, fato este que leva os ouvintes a determinarem seus comportamentos, vida e aprendizados. Segundo Perlin (2013, p.64) este tipo de identidade se manifesta quando o próprio surdo nega a comunidade surda e conseqüentemente sua identidade para socializar-se com os ouvintes. Perlin (2013, p.65) registra, o depoimento dado por uma estudante de 25 anos do ensino médio concluído:

“Tenho uma amiga que não procuro muito. Tem alguns restos auditivos. Usa aparelho de audição. Ela não se aceita como surda. Ela não quer estar no mundo dos surdos e faz de tudo para ser oralizada. Tem poucos amigos. Quando ela foi para o ensino médio não gostava de minhas Libras, me pedia para falar, o que jamais consenti. Notei que há nos primeiros dias fez amizade com uma colega. Elas ficaram juntas e conversaram, mas isso não durou muito, pois a colega ouvinte deixou-a por outra. Dessa vez sentiu-se desanimada com a experiência. A colega não entendia muito bem a fala e ela não conseguia compreender bem a colega. Na verdade minha amiga não tem boa voz, é uma voz muito mal articulada porque a colega ouve mal. Ela também não conhece sinais. A sua vida parece oscilar como um pêndulo entre surdos e ouvintes, não consegue ter amigos”.

O problema é muito mais sério do que aparenta, pois, a questão da identidade no sujeito, seja ele surdo ou ouvinte, reflete diretamente em seu comportamento social. No caso da identidade surda incompleta, de acordo com o depoimento, observou-se que a surda incompleta ficou praticamente a margem do convívio social. Perlin (2013, p.75) prossegue afirmando que “há casos de surdos cujas identidades foram escondidas, nunca puderam encontrar-se com outros surdos, se tornam incapacitados de chegar ao saber ou de se decidirem por si mesmos”.

A terceira identidade surda é a de transição, este tipo de identidade se manifesta em sujeitos que, por algum motivo, só mantiveram contato com a hegemônica identidade ouvinte e que passam para a comunidade surda. Esse fenômeno é marcado pelo desvencilhamento dos hábitos ouvintes e inserção na cultura e comunidade surda. Quando a aquisição da cultura surda não se dá na infância, os surdos precisam passar por este momento de transição, visto que grande parte deles são filhos de pais ouvintes. Perlin (2013, p.64) relata que “no momento em que esses surdos conseguem contato com a comunidade surda, a situação muda e eles passam pela “desouvintização” da representação da identidade”. Ou seja, embora os surdos passem por um processo de desconstrução da cultura ouvintista e construção da cultura surda, as marcas do ouvintismo<sup>7</sup> são perceptíveis no processo de reconstrução identitária.

A quarta identidade é a Híbrida, segundo Perlin (2013) faz parte desta categoria as pessoas que nasceram ouvintes, e que com o tempo se tornaram surdos. Esses sujeitos dominam estrutura da comunicação oral e usam-na como língua. Eles recebem as mensagens pelo canal visual, e destinam as mensagens pelo canal oral. De acordo Wrigley (1996, p.14): “Conhecem uma forma ontológica de existir através da experiência da audição”. Perlin ressalta esse tipo de identidade citando sua experiência.

“This is not so easy to understand, the implication arises between being deaf, depending on the signals, and thinking in Portuguese, very different things that will always be in shock. So you feel you have lost that

---

<sup>7</sup> Ouvintismo: “um conjunto de representações dos ouvintes, a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte. Além disso, é nesse olhar-se, e nesse narrar-se que acontecem as percepções do ser ‘deficiente’, do não ser ouvinte; percepções que legitimam as práticas terapêuticas habituais” (Skliar, 1998, p.15).

part of all listeners and you have the deaf part in between. You are not one, you are two halves<sup>8</sup>”.

“É uma espécie de uso de identidades diferentes em diferentes momentos” (Perlin, 2013, p.63), com a apropriação da Libras como segunda língua. Precisamos ter em mente que a identidade não é algo inerente ao sujeito, seja surdo ou ouvinte, mas o resultado de práticas discursivas e sociais em circunstâncias sócio-históricas particulares, a forma como a surdez é vista pelo sujeito influencia-o também neste universo híbrido, neste processo de construção social, como vemos no relato de Perlin o sujeito surdo afeta e é afetado pelos discursos.

A quinta identidade é a identidade surda, os sujeitos surdos constroem sua identidade política, é o sujeito surdo consciente de sua diferença linguística e de sua necessidade de recursos comunicacionais visuais para compreender o mundo que o cerca. Para Perlin (2013, p.63), “estão presentes no grupo pelo qual entram os surdos que fazem uso com experiência visual propriamente dita.” É uma identidade profundamente marcada por uma política surda.

Os sujeitos que vivenciam a identidade surda são pessoas que transpõe suas experiências, sua cultura, apenas por meio da Libras. A única forma de comunicação aceita é a da língua de sinais. Skliar (2013) nos diz que estes sujeitos se aceitam como surdos sem qualquer resistência, não se inibem em assumir o comportamento surdo, participam de órgãos representativos, compartilhando todas as dificuldades que se sucedem ao longo caminho da busca pela interação social. Para ressaltar este tipo de identidade, Perlin (2013 p.63) cita o depoimento de uma surda, a qual ele denomina de G. e possui a idade de 20 anos:

“Se há festas de família, é natural o surdo procurar o semelhante surdo. Se na festa não há um semelhante surdo, a tendência é fugir para ir ao encontro do surdo onde quer que ele esteja. Somos assim. Algo atrai por ser melhor. Juntos é melhor. A maioria surda sempre está junto. Estar com os amigos surdos é sentir que se tem este parentesco. É um parentesco virtual. Isso porque chegamos na profundidade de nossas relações de semelhantes. Uma semelhança forte que nos mantém vivos, unidos. Se acontecer visita entre nós, ficamos falando horas de tudo que é possível. Na família o ouvinte intervém,

---

<sup>8</sup> Tradução do autor: Isso não é tão fácil de ser entendido, surge a implicação entre o ser surdo, depender dos sinais, e o pensar em português, coisas bem diferentes que sempre estarão em choque. Assim, você sente que perdeu aquela parte de todos os ouvintes e você tem pelo meio a parte surda. Você não é um, você é duas metades

geralmente o pai, a mãe, os irmãos. Ficam ansiosos em relação ao tempo gasto nessa forma de comunicação. Nossa comunicação é uma forma de transmitir fatos, de compreendê-los, de valorizá-los na semelhança, no descompasso”.

Dentro da perspectiva debatida a discussão sobre identidade surda não pode estar desvinculada da cultura surda, pois ela está relacionada ao processo de recriação de um espaço cultural visual. Ao passo que a legitimação da Libras acontece pelo sujeito surdo e por sua comunidade, nasce a cultura surda, “é necessário manter uma posição intercultural mesmo que seja de riscos. A identidade surda se constrói dentro de uma cultura visual. Essa diferença precisa ser entendida não como uma construção isolada, mas como construção multicultural” (Perlin, 2013, p.70). A língua e a identidade estão interligadas à cultura, sendo indissociáveis. Conforme Strobel, (2008, p.24)

"a cultura surda é o jeito de o surdo entender o mundo e modificá-lo a fim de se torná-lo acessível e habitável ajustando-se com suas percepções vividas, que constituem para a definição das identidades surdas e das “almas” das comunidades surdas. Isto significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos de povo surdo”.

Na perspectiva da autora a cultura surda descreve os pensamentos, o agir, as histórias, as lutas, as conquistas, ou seja, a maneira de ser da comunidade surda. Conforme Salles (2005, p.39)

“...surdos e ouvintes encontram-se imersos, normalmente, no mesmo espaço físico e partilham de uma cultura ditada pela maioria ouvinte, no caso do Brasil, a cultura brasileira, surdos e ouvintes compartilham uma série de hábitos e costumes, ou seja, aspectos próprios da Cultura Surda, mesclados a aspectos próprios da Cultura Ouvinte, o que torna os surdos indivíduos multiculturais”.

Percebemos que os surdos fazem parte da vida social, e sua diferença linguística e identitária precisam ser respeitadas, não há como respeitar essa diferença sem conhecê-la, pois como vimos tal fato implica em diferentes formas de compreensão de ideias e expressão de pensamento. Reconhecer e aceitar a Libras implica em aceitar a identidade surda.

#### ***1.4..3 Existe uma cultura surda?***

Cultura e língua, estão intrinsicamente interligadas. Os surdos bilingues, por participarem tanto da cultura ouvinte quanto da cultura surda compreendem a problemática de certas expressões de uma língua não ter equivalência na outra. Para Warnier (2000, p.15) assinalar uma cultura é antes de tudo assinalar a sua língua. Mas o que significa cultura surda?

O termo cultura é múltiplo, devido a amplitude conceitual repleta de dificuldades, encontra-se com frequência um embate sobre a *expressão* “cultura surda”. Embate este que atravessa os séculos, suscitando vozes e gestos discordantes. Segundo Laraia (2008, p.63) “(...) a discussão não terminou, e provavelmente nunca terminará, pois, uma compreensão exata do conceito de cultura significa a compreensão da própria natureza humana, tema perene da incansável reflexão humana”.

A afirmação da cultura ou culturas surdas desafia paradigmas e conceitos enraizados no imaginário popular, desafiando a sociedade a compreender o sujeito surdo numa perspectiva sócio antropológica, e não mais pela abordagem biológica patológica. A declaração de uma ou diversa(s) cultura(s) surda(s) implica a aceitação e o reconhecimento de condutas, costumes e práticas específicas de um grupo linguístico minoritário.

Nesta pesquisa adotaremos o conceito de cultura surda registrado por Strobel, (2008, p.24) "

[...] a cultura surda é o jeito de o surdo entender o mundo e modificá-lo a fim de se torná-lo acessível e habitável ajustando-se com suas percepções vividas, que constituem para a definição das identidades surdas e das “almas” das comunidades surdas. Isto significa que abrange a língua, as ideias, as crenças, os costumes e os hábitos de povo surdo”.

Ou seja, a cultura surda é um tecido social que abarca as diversas formas e expressões de uma determinada comunidade surda, com um conjunto de significados e práticas simbólicas partilhadas pela comunidade. Como afirma Laraia (2008, p.49), ao tratar sobre o conceito de cultura, nos diz que cultura é “um processo acumulativo, resultante de toda a experiência histórica das gerações anteriores”. Descreve a pesquisadora surda:

“[...] As identidades surdas são construídas dentro das representações possíveis da cultura surda, elas moldam-se de acordo com o maior ou menor receptividade cultural assumida pelo sujeito. E dentro dessa receptividade cultural, também surge aquela luta política ou consciência oposicional pela qual o indivíduo representa a si mesmo, se defende da homogeneização, dos

aspectos que o tornam corpo menos habitável, da sensação de invalidez, de inclusão entre os deficientes, de menosvalia social” (Perlin, 2004, p.77-78).

O conceito de uma cultura surda funda-se, primeiramente, na declaração que os sujeitos surdos têm um modo particular de compreender e expressar a realidade, proporcionado pela experiência visual e pelo uso de uma língua de modalidade visual-gestual. Tendo como espaço as associações de surdos, igrejas, Centro de Apoio aos Surdos (CAS), shoppings entre outros, a cultura surda é transmitida, como conjunto de práticas e produções específicas que delimitam um *locus* de reafirmação cultural, histórica, política e linguística, sustentando e reforçando vínculos e expressões identitárias entre os sujeitos que a compartilham. É primordial entendermos que os sujeitos surdos que participam das comunidades surdas, compartilham algo em comum, suas normas, valores e comportamentos. Strobel, (2008, p.25) afirma que estes sujeitos têm “a cultura surda como algo que penetra na pele”. Wilcox e Wilcox (2005, p.78) assevera que "embora o termo cultura surda seja usado frequentemente, isso não significa que todas as pessoas surdas no mundo compartilhem a mesma cultura". E Karnopp (2006, p.99) complementa:

“Ao afirmarmos que os surdos brasileiros são membros de uma cultura surda não significa que todas as pessoas surdas no mundo compartilhem a mesma cultura simplesmente porque elas não ouvem. Os surdos brasileiros são membros da cultura surda brasileira da mesma forma que os surdos americanos são membros da cultura surda norte-americana. Esses grupos usam línguas de sinais diferentes, compartilham experiências diferentes e possuem diferentes experiências de vida”.

Contudo, alguns valores e experiências são compartilhados pelos surdos, independente de onde residam, pois todos são sujeitos surdos vivendo em uma sociedade ouvintista (Wilcox y Wilcox, 2005, p.78). Não compreendemos a cultura surda como algo isolado, hermeticamente fechado, mas como algo fronteiro, híbrido. Fronteiro como Heidegger considera “uma fronteira não é o ponto onde algo termina, mas, como os gregos reconheceram, a fronteira é o ponto a partir do qual algo começa a se fazer presente” (Bhabha, 2005, p.19). Neste sentido a cultura surda está presente imprimindo outras imagens e outros sentidos daqueles até então existentes ou determinados pela cultura ouvinte.

## **CAPÍTULO 2**

### **O SURDO E O DIREITO AO TRABALHO**

“Através do trabalho o homem encontra uma forma de suprir as suas necessidades básicas e incluir-se na sociedade” Oliveira (2017, p.21).

Segundo Sasaki (2010), até o fim do século XX, havia uma grande dificuldade quanto a empregabilidade dos surdos, fato este devido à falta de preparo das organizações para receber os surdos como também a falta de qualificação profissional deles. Klein (2013) alerta para o fato de que o paradigma da sociedade com relação ao surdo foi alterado, da visão patológica passou-se a visão biopsicossocial<sup>9</sup>, ou seja, passou-se a considerar todas as dimensões do sujeito surdo, e isto inclui o âmbito social em que o trabalho está inserido. Através do trabalho os surdos superam suas deficiências e conquistam sua autonomia, conforme Klein (2013) este fato ocorre por ser o trabalho um meio de sua integração à sociedade. Freeman, Carbim e Boese (1999, p.30) “o trabalho é uma fonte de honra, dignidade e possibilidade de exercício da cidadania”.

De acordo com Assis, Pussoli e Lacerda (1994), o Brasil é um dos países mais avançados na criação de leis que resguardam os direitos das pessoas com deficiência. A lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a lei de cotas é a mais comumente conhecida, que estabelece algumas porcentagens para a contratação da pessoa com deficiência, em seu artigo 93.

“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:

- 1 – até 200 empregados.....2%
- 2 – de 201 a 500.....3%
- 3 – de 501 a 1000..... 4%

---

<sup>9</sup> A mudança de visão teve seu início na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, no Brasil consolida-se com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Esta lei em seu artigo 2º nos diz: “§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação” (Brasil, 2015).

4 – de 1001 em diante..... 5%”.

As porcentagens da Lei de Cotas servem para verificar se a empresa está obrigada a contratar a pessoa com deficiência, ou seja, caso em seu quadro funcional possua menos de 100 funcionários ela está desobrigada de contratar pessoas com deficiência pela referida lei. Em consonância com a lei de cotas o artigo 8º da lei nº 13.146 de 2015, mais conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar, com prioridade, a efetivação dos direitos “decorrentes da Constituição Federal, da convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência e seu protocolo facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico”. Dentre os direitos decorrentes da Constituição Federal encontra-se o direito ao trabalho, que deve ser observado pela sociedade com algo prioritário, ao sujeito surdo.

Em se tratando do setor público a Constituição Federal de 1988, garante a inclusão no serviço público em seu artigo 37 “VIII: A lei preservará percentual de cargos e empregos públicos para as Pessoas Portadoras de Deficiência e definirá os critérios de sua admissão”, “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras” (Pastore, 2000, p.47). Esta ação afirmativa<sup>10</sup> representa um corte da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem, tendo-se em vista a insuficiência das ações genéricas em si mesmas.

Assim sendo, o art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao fixar, os percentuais já vistos, está a exercer ação afirmativa decorrente de lei, e cuja implementação depende das empresas. A ação afirmativa da qual se trata vem impulsionada, pelos dispositivos da legislação, eis que se constrói, por meio dela, uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo-se o bem do grupo contemplado pela medida, combatendo-se a discriminação e o preconceito que sempre excluiu as pessoas com deficiência do convívio social.

## **2.1. Escolarização: Um caminho de acesso ao trabalho formal**

Os surdos passaram por diferentes abordagens educacionais ao longo da história, tornando assim o processo de sua escolarização deficitária. Atualmente o processo de

---

<sup>10</sup> “As ações afirmativas são, assim, medidas que visam à implantação de providências obrigatórias ou facultativas, oriundas de órgãos públicos ou privados, cuja finalidade é a de promover a inclusão de grupos notoriamente discriminados, possibilitando-lhes o acesso aos espaços sociais e a fruição de direitos fundamentais, com vistas à realização da efetiva igualdade constitucional” (Chagas, 2011, p.56).

educação dos surdos ocorre em classes regulares. De acordo com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI):

“A inclusão escolar tem início na educação infantil, onde se desenvolvem as bases necessárias para a construção do conhecimento e seu desenvolvimento global. Nessa etapa, o lúdico, o acesso às formas diferenciadas de comunicação, a riqueza de estímulos nos aspectos físicos, emocionais, cognitivos, psicomotores e sociais e a convivência com as diferenças favorecem as relações interpessoais, o respeito e a valorização da criança” (Brasil, 2008, p.16).

Nesse sentido, o decreto federal 5.626/05, capítulo sexto artigo 22, parágrafo 2º nos diz:

“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”.

A PNEEPEI assegura ao surdo o direito a matrícula desde a educação infantil e o decreto federal garante sua permanência da educação básica quando assegura professores qualificados para atendê-los, bem como a garantia ao direito do aluno surdo de ter um tradutor intérprete de Libras na sala de aula. O § 2º do parágrafo supracitado ainda nos diz o seguinte “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”.

Em 2008 o Ministério da Educação através da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (PNEEPEI) estabeleceu que a educação especial fosse uma modalidade de ensino transversal a todos os níveis e modalidades<sup>11</sup> de

---

<sup>11</sup> O artigo 21 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, divide a educação em dois níveis de ensino e três modalidades. Os níveis de ensino são: I – Educação Básica que contempla a Educação Infantil, Ensino Fundamental e Ensino Médio; II – Ensino Superior que pode ofertar cursos de Tecnologia, Bacharelado e Licenciatura. As modalidades são as seguintes: I – Presencial: ensino tradicional em que o estudante frequenta as aulas na unidade de ensino, II - Educação a Distância: ensino que permite uma flexibilidade de aprendizado, através de aulas a distância, além de encontros presenciais, apoiados em ferramentas tecnológicas de informação e comunicação, III - Jovens e Adultos: Educação Profissional Técnica de Nível Médio, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, articula-se com o Ensino Médio e suas diferentes

ensino sendo realizada de forma complementar ou suplementar à escolarização dos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, matriculados em classes comuns do ensino regular. Neste sentido, os sistemas de ensino de educação básica deveriam efetivar o ingresso dos estudantes surdos nas escolas comuns, mediante oferta da educação bilíngue, dos serviços de tradutores intérpretes de Libras/Língua Portuguesa (TILSP) e do ensino de Libras.

Segundo Sampaio e Sampaio (2009, p.27):

“A educação inclusiva, na medida em que promove um ensino respeitoso e com significado para cada criança, favorece o desenvolvimento da consciência de que todos são igualmente beneficiários de direitos e deveres e incentiva o debate permanente sobre causas coletivas”.

Como percebemos nos estudos de Sampaio e Sampaio a educação inclusiva ganha visibilidade quando assume o papel mais formativo e ético da escola, promovendo uma educação respeitosa e expressiva. Contudo, a escola precisa rever o modelo de educação inclusiva para que assim promova de forma efetiva uma inclusão, pois o fato da escola apenas receber a criança surda e garantir o interprete não são ações suficientes, torna-se essencial que as mudanças sejam nos processos pedagógicos permitindo um investimento nas relações estabelecidas entre as crianças, pois conforme Vygotsky (1987), esta ação é de suma importância para que ocorra uma troca de conhecimentos segundo proposta do sócio-interacionismo.

Para a efetivação de uma educação bilíngue o Governo Federal em parceria com os governos estaduais cria os Centros de Formação de Profissionais da Educação e de Atendimento às Pessoas com Surdez – CAS, que segundo o Documento Orientador (MEC, 2013) estes centros têm por finalidade a promoção da educação bilíngue. Resaltamos que a proposta de educação bilíngue encontra-se em harmonia com a Declaração de Salamanca, pois esta aponta a Língua de Sinais como primeira língua – L1 – dos surdos, e como segunda língua – L2 – aquela que é a oficial do país. O decreto 5626/05, que regulamenta a Lei 10.436/02, ressalta a importância da Libras na educação dos surdos. Destaca especificamente a necessidade de se implantar a educação bilíngue. Além do caminho que a legislação brasileira abriu para a educação bilíngue para surdos, também são

---

modalidades, incluindo também a Educação de Jovens e Adultos (EJA), e com as dimensões do trabalho, da tecnologia, da ciência e da cultura.

bases para a proposta, documentos internacionais e teorias adotadas e divulgadas pelo MEC do Brasil. A proposta de educação bilíngue, "busca respeitar o direito do sujeito surdo, no que se refere ao acesso aos conhecimentos sociais e culturais em uma língua que tenha domínio" (Skliar, 2013).

Dentro do processo de escolarização do surdo necessita-se compreender como o aluno surdo se comunica, pois os mesmos possuem um sistema comunicacional diferente dos alunos e professores ouvintes (Vargas e Gobara, 2014). Conforme Machado (2010) ensinar ao surdo significa encontrar o seu modo de aprender para entendê-lo. A preocupação com a condição adequada de ensino para o sujeito surdo como vimos iniciar-se na educação básica, a legislação citada acima permite que o educando surdo possua igualdade de acesso à universidade. Haja visto que se considera uma condição precípua para o ingresso do surdo ao mercado de trabalho formal. Quanto a isso Kober (2004, p.10) nos diz o seguinte:

“Pode-se dizer que esse consenso ideológico se dá por meio da aglutinação da relação educação-emprego em torno da noção de empregabilidade; quanto melhor sua escolaridade, mais empregável é o sujeito, noção que transfere para o indivíduo total responsabilidade sobre sua educação e qualificação, e a consequente possibilidade de permanecer empregado”.

Percebemos que estas ideologias são internalizadas pelos jovens e pelo próprio trabalhador que já disputa um espaço no mercado de trabalho. Por não conseguirem acesso ao trabalho, esses sujeitos admitem a culpabilidade da incapacidade e dá má qualificação ante ao mundo competitivo do trabalho. Ao focarmos nos sujeitos alvo de nossa pesquisa e em sua trajetória educacional, marcada pelo preconceito, discriminação, imposição e exclusão, percebemos que a questão do baixo nível de escolaridade é um obstáculo na vida do surdo potiguar, com idade entre 30 a 70 anos, pois a maioria das instituições oferta vagas a partir do ensino médio.

No capítulo anterior descrevemos a trajetória educacional do surdo, a qual foi trilhada por um caminho de imposição, discriminação e exclusão. Ao utilizarmos o termo imposição, lembramos das palavras de Lopes (2004, p.41) que diz o seguinte: “Sob o empenho de fazer as pessoas surdas falarem, está o processo de disciplinação, de sanção e de poder empregados sobre elas, bem como a garantia de sua diferença, cada vez mais próximas de nós, ouvintes/normais”.

O pouco conhecimento da Língua Portuguesa, a defasagem educacional ocasionada pela falta da utilização da Libras nas salas de aula, a adaptação de ambientes, os ruídos

comunicações ocasionados pela falta de conhecimento de Libras dos ouvintes e a carência de intérpretes de Libras são algumas das dificuldades que o sujeito surdo tem de alcançar uma melhor qualificação através da escolarização, essa realidade não é exclusiva do estado do Rio Grande do Norte, mas sim do Brasil. Castel (2005, p.34) ressalta que “a exclusão não é arbitrária nem acidental, há uma legitimidade e, nessa questão, está um padrão de normalidade de homem. Ser normal é quem se comunica usando a fala oral”. O baixo nível de escolarização do surdo é o maior obstáculo a empregabilidade dele (Russo, 2009).

Em virtude da legislação vigente, que estabelece a obrigatoriedade das empresas contratarem pessoas com deficiência, proporcional ao percentual de funcionários empregados, há a flexibilização do nível de escolaridade. Se analisarmos a realidade do Rio Grande do Norte (RN), o qual possui cerca de 9.258 (nove mil duzentos e cinquenta e oito) surdos (Brasil, 2018), desse total 579 encontra-se regulamente matriculados na educação básica do RN, divididos da seguinte maneira: 3,1% possui até 4 anos de idade, 13,8% possui de 5 a 8 anos de idade, 14% possui de 9 a 12 anos de idade, 23,8% possui de 13 a 16 anos de idade, 23,8% possui de 17 a 20 anos de idade, 7,4% possui de 21 a 24 anos de idade e, 6,6% de 25 anos acima (Galasso e Esdras, 2018, p.268). Segundo ainda Galasso e Esdras (2017, p.204) apenas 17 surdos encontram-se matriculados no ensino superior. Ou seja, apenas 236 surdos dos 9.258 estão em processo de qualificação, sendo que 219 ainda encontra-se na educação básica, e o baixo número de surdos nas universidades, ou seja, o nível de escolaridade da maioria dos surdos é baixo, devido a diversos fatores.

Com base nisso as organizações relatam que o baixo nível de escolaridade associado a não formação profissional, dificultam o processo comunicacional na relação. Gurgel, (2007) ironiza a situação dizendo que “as instituições não contratam porque querem surdos que ouçam”. Destacamos que a questão da escolarização dos sujeitos surdos é o segundo maior entrave a sua contratação, ficando atrás da questão comunicacional, que demonstrou-se ser motivo de resistência das instituições na hora da contratação. Diante desta situação as comunidades surdas têm se organizado junto aos poderes legislativo e executivo, junto as associações e com a sociedade para que barreiras conceituais e atitudinais que impedem os surdos a terem acesso ao mundo corporativo sejam derrubadas (Klein, 2004).

Perlin (2004, p.80) registra que o surdo "continua sendo violentamente silenciado", isso pelo fato do acesso ao mercado de trabalho ainda o ser negado. A efetivação da inclusão não é garantida, pois esta efetivação depende do emprego da Libras e do reconhecimento dos reais desafios, necessidades e potencialidades dessas pessoas. Conforme Gil (2002), não é

apenas uma questão de fornecer vagas nas instituições, mas ofertar as possibilidades para que estes possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa.

Gentili (1996) acredita que o neoliberalismo vivenciado colabora para uma valorização das capacidades individuais. Ou seja, pela ausência da atuação estatal na economia, as instituições, ganham autonomia lançando-se ao mercado externo. Segundo Mader (2014) este fato contribui para que as organizações abandonem a ideia de empregado e busque pessoas que desempenhe determinada tarefa de forma excelente, o melhor. Somando-se a isso Schultz (1973, p.25), acreditava que “a teoria do capital humano colocou de forma precisa e unidirecional a relação entre educação e desenvolvimento econômico”, ou seja, somente através da educação o sujeito poderá ascender economicamente.

### ***2.1..1 Escolarização do surdo: Perspectiva de inclusão no trabalho formal***

Conforme estudo de Anache (1994), o sistema educacional sempre foi estruturado para atender a ordem socioeconômica atual do país, tanto que no período agrário brasileiro<sup>12</sup> surge a preocupação educacional dos deficientes. Conforme Mazzotta (2003) a educação especial tinha como finalidade até início do século XXI inserir as Pessoas com Deficiências no mercado de trabalho. Este objetivo fica evidente quando analisamos documentos da época que determinam que os estabelecimentos educacionais deveriam voltar-se a “educação literária e o ensino profissionalizante de meninos surdos-mudos com idade entre 7 e 14 anos” (Mazzotta, 2003, p.4). Nesse período, não existia uma política pública eficaz de acesso universal à educação, permanecendo conforme Anache (1994) a concepção de “políticas especiais” para se referir da temática da educação de alunos com deficiência.

As políticas públicas para a educação de pessoas com deficiência tiveram seus objetivos alterados graças ao advento de documentos como a Declaração Mundial de Educação para Todos (1990) e a Declaração de Salamanca (1994). O art. 3º inciso IV da Constituição Federal tem como um dos seus objetivos fundamentais, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Brasil, 1988). No artigo 205, a educação é definida como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a

---

<sup>12</sup> “Projeto de lei apresentado pelo Deputado Federal Cornélio Ferreira França à Assembleia em 1835, cujo objetivo era oferecer ensino das primeiras letras para cegos e surdos-mudos, na capital do Império e nas capitais das províncias” (Anache, 1994, p.15).

qualificação para o trabalho. No seu artigo 206, inciso I, a Constituição Federal estabelece a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola”, como um dos princípios para o ensino e, garante, como dever do Estado, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino. O artigo 208 da Constituição Federal delega ao Estado o dever de ofertar “atendimento educacional especializado (AEE) a portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (Brasil, 1988). A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), em seu artigo 59 esclarece o artigo supracitado da carta magna, quando nos diz o seguinte:

“Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação:

I - Currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;

II - terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III - professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns;

IV - educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;

V - acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares disponíveis para o respectivo nível do ensino regular” (Brasil, 1996).

Sendo assim torna-se imprescindível a valorização das singularidades de cada aluno, atender a comunidade escolar, incorporar a diversidade, sem nenhum tipo de distinção. Respeitando as singularidades, uma efetiva inclusão assegura o direito de todos a educação de qualidade. Mantoan (2005, p.26), destaca que um dos princípios de ensino é a “igualdade de condições e permanência na escola, segundo a capacidade de cada um”.

Segundo a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (PNEEPEI) (2008) somente na modalidade da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e na

educação profissional, é que as ações da educação especial possibilitam a formação para a inserção no mundo do trabalho e efetiva participação social, além da escolarização. Para Frigoto (2004) esta ideia é inconcebível, pois o mundo do trabalho deveria estar dentro da escola, pois ele cria uma base social que a escola não pode olvidar a qual o professor precisa refletir cotidianamente sobre sua prática e a função social da escola. A educação associada ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência não é uma questão desconhecida ou inovadora.

Aroucha (2011) nos diz que os ruídos na comunicação associado a baixa ou deficitária escolarização dos sujeitos surdos acrescida de empregadores que burlam a lei de cotas dificulta o ingresso desses sujeitos no mercado de trabalho. O mercado de trabalho deseja cooperadores que tenham a habilidade de leitura e conhecimento matemático para a realização das tarefas. A educação é uma das ferramentas que colabora no processo de inclusão dos sujeitos surdos no mercado de trabalho.

Carreira (2009, p.24) elenca alguns dos motivos que levam à não contratação dos sujeitos com deficiência, dentre eles, o principal motivo é a “falta de conhecimento, da capacidade de trabalho da pessoa portadora de deficiência, da sua forma de recrutamento, seleção e treinamento, da legislação em vigor, da reação dos funcionários não portadores de deficiência”. Carreira (2009) corrobora com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em 1994 divulga que uma das grandes justificativas para não haver a contratação da pessoa com deficiência é o grande desconhecimento e preconceito com relação à deficiência.

## **2.2. O trabalho como direito no processo de inclusão – reflexões na prática**

Fonseca (2000, p.189) ao dissertar sobre o arcabouço jurídico voltado a profissionalização e inclusão da pessoa com deficiência nos diz o seguinte: “Tanto a Constituição quanto a lei ordinária traçam enunciados, princípios, cuja aplicação vinha fazendo de forma casuística, nos vários níveis da Federação”. O Decreto nº 3.298/99, regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, consolida as normas de proteção, nele vemos a implementação dos mecanismos para a concretização da educação profissional e inclusão no trabalho, além disso neste decreto existe a reserva de vagas para os concursos públicos.

Apesar de existir um arcabouço jurídico que contemple as reais necessidades das pessoas com deficiência e que vem sendo ampliado na última década com o objetivo de

assegurar a garantia de direito de quem tem direito, percebemos que a questão da qualificação profissional dos surdos não progrediu nos últimos 20 anos. Aloisi (2000, p.170), registra que a profissionalização desses sujeitos é incipiente no Brasil, por não utilizar “métodos e técnicas que levem a uma qualificação adequada e suficiente, que lhes permita competir em igualdade de condições no mercado de trabalho”. Após 17 anos Silva e Helal (2017, p.42) registram que diversos profissionais do Recursos Humanos (RH) relatam que “as pessoas com deficiência são acomodadas, fazem-se de coitados e têm um índice de absenteísmo alto, além da baixa qualificação”, Santiago (2018, p.4) complementa dizendo que o maior empecilho encontrado pelas instituições para a contratação do surdo se dá “por conta ainda da baixa escolarização; ausência de qualificação das pessoas com deficiência”.

A realidade descrita por Aloisi, permanece a mesma como vemos nos discursos de Silva e Helal e Santiago, e tem dificultado a inclusão dos surdos no mercado formal de trabalho, por isso o Ministério do Trabalho para o combate ao desemprego, criou o Programa de Geração de Emprego e Renda (PROGER) e o Programa de Qualificação, pois as Pessoas com Deficiência foram incluídas na categoria de populações em risco ou em desvantagens sociais. Cumpre lembrar que o fato da garantia ao direito a empregabilidade não torna uma instituição verdadeiramente inclusiva, nem garante a qualificação de todos os sujeitos, mas minimiza as iniquidades existentes e permiti-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros direitos inacessíveis (Simonelli; Camarotto, 2011).

Segundo o Ministério do Trabalho (1996), estes programas teriam como meta a qualificação de 150.000 deficientes a cada dois anos. Contudo, não possuem dados estatísticos que comprovem a implementação dos programas nem a colocação dos deficientes no mercado de trabalho. O Ministério Público do Trabalho (2000) ciente desta realidade, aponta para a necessidade de se avaliarem esses programas, “quanto à sua pertinência e suficiência para criar oportunidades que efetivamente permitam a pessoas com deficiência ingressarem no mercado de trabalho” (Ministério Público do Trabalho, 2000, p.43).

O artigo 45 do Decreto Federal 3.298/99 prevê a implantação de programas de formação e qualificação profissional, no artigo 35, o decreto define quais são as modalidades que as Pessoas com Deficiência deveriam ser inseridas no mercado formal de trabalho.

“Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - Colocação competitiva: Processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - Colocação seletiva: Processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - Promoção do trabalho por conta própria: Processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal” (Brasil, 1989).

Ressaltamos que apesar de vários artigos deste decreto terem sido revogados por legislações mais atuais, como o decreto 5.296/2004 que altera o art. 4º e revoga os artigos, 50º, 51º, 52º, 53º e 54º e o decreto 9.494/2018 que altera os artigos 11º, 12º, 14º, 55º, 56º e 57º, este permanece em vigor, e nos chama a atenção a modalidade seletiva, que prevê procedimentos e apoios especiais, em razão do grau de comprometimento e da incapacidade do deficiente para executar uma atividade laboral. No § 2º vemos que os procedimentos especiais são: “Jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros” (Brasil, 1989).

Sendo assim Araújo (2008, p.53) nos diz que o trabalho deixou de ser dever e passou a ser direito, pois o direito ao trabalho é, “o direito à própria subsistência é uma maneira de firmar-se pessoal e socialmente que assegura dignidade às pessoas com deficiência”. Ou seja, o Estado deve ser o principal promotor da garantia desse direito. Quanto a isso Silva (2001, p.89) destaca que:

“O Estado tem sido, atualmente, o principal responsável pela abertura de novos postos de trabalho para as pessoas portadoras de necessidades educativas especiais - PPNEs, em virtude de suas disposições normativas sobre o tema. Entre elas, encontra-se o sistema de cotas, que, apesar de toda a polêmica, vem efetivamente propiciando novas oportunidades de trabalho a essa população, graças, sobretudo aos concursos para as diversas carreiras do setor público. Algumas unidades da Federação vêm igualmente adotando o sistema de cotas nos contratos com as empresas prestadoras de serviços aos órgãos públicos”.

Essas ações são de extrema importância para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sobretudo dos sujeitos surdos. Contudo Silva (2001), acrescenta ainda que, nas instituições privadas a contratação de pessoas com deficiência não têm encontrado a mesma ressonância.

Com relação aos sujeitos surdos, destacamos as conquistas, como as garantias individuais e o pleno exercício da cidadania respaldada pela Lei nº 10.436/2003, a qual reconhece a Libras como língua oficial da comunidade surda brasileira. Com base na legislação o empregador deve contratar um tradutor intérprete de Libras, a fim de favorecer a comunicação institucional, bem como respeitar as diferenças linguísticas e culturais. As instituições com surdos empregados devem propiciar condições reais de inclusão social. Outra questão de destaque é a qualificação profissional do sujeito surdo, pois como vimos seu processo de escolarização na grande maioria é deficitária, sobre isso Miranda (2006, p.167) nos relata que:

“Essas Pessoas estão pouco qualificadas para ingressar no mercado formal de trabalho. No entanto, conclui que as empresas não contratam pessoas com deficiência apenas pela falta de qualificação adequada dessa população, de fato existem outros fatores que influenciam esse comportamento das empresas. Ela constatou que a preocupação com a segurança no trabalho ainda é um dos maiores motivos para as empresas não contratarem pessoas com deficiência, somando-se a falta de conhecimento da capacidade dessas pessoas, ou até mesmo uma visão negativa dessas capacidades, acreditando que eles não são suficientemente produtivos e que poderiam trazer problemas para o ambiente de trabalho”.

Temos todo um arcabouço jurídico que obriga as organizações a contratarem sujeitos com deficiência, porém para que haja uma inclusão de fato, faz-se necessário criar condições de acesso e de permanência, uma política gerencial que favoreça a inclusão de todos os excluídos. Segundo o manual publicado pelo Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Brasil, 2007), esta temática recebe destaque em diferentes espaços para além do meio educacional.

Conforme Brasil (2007, p.10) os atos em prol da igualdade de direitos foram iniciados com da Revolução Francesa, em 1789. O Ministério do Trabalho e do Emprego destaca ainda que somente depois da Segunda Guerra Mundial, é que a luta pelos direitos recebe maior evidência, tal evidência, se dá pela necessidade de reabilitar os soldados que

voltavam mutilados das batalhas. No contexto que diversos países receberam soldados mutilados e que precisavam ser reabilitados para o trabalho, a luta por direitos passa a ser por direitos válidos internacionalmente. Surgindo então, as primeiras políticas afirmativas, em favor de grupos ditos socialmente excluídos.

Conforme Gomes (2011, p.40):

“As ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal da efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e emprego”.

Nesse sentido, as ações de inclusão que compõem o arcabouço jurídico brasileiro, comprovam o conceito debatido pelo autor. Ou seja, essas ações afirmativas buscam compensar danos provenientes do passado, possibilitando assim o acesso a espaços sociais, oportunizando os direitos fundamentais, obedecendo à Constituição Federal. No Brasil, a garantia de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho se dá como visto anteriormente através da Lei nº 8.213/9, regulamentada pelo Decreto nº 3.298/99.

Segundo Neri (2003, p.61):

“A Lei 8.213, que estabelece cotas nas empresas para empregar pessoas portadoras de deficiência, é de 24 de julho de 1991, mas somente passou a ter eficácia quando o presidente da República, através do Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência, em consonância com o programa nacional de direitos humanos”.

Num universo de 1 milhão 418 mil trabalhadores formais ativos no estado do Rio Grande do Norte (RN), 850 são pessoas com deficiência auditiva representando um total de 0.06% do total de empregados, segundo as próprias instituições. Ou seja, no estado do RN menos de 1% do número total dos cargos em empregos formais são ocupados por surdos, este fato ocorre como visto a partir da leitura e da interpretação dos instrumentos legais pelo fato dos sujeitos da pesquisa, ora localizarem-se num discurso no campo clínico, ora como sujeitos de uma cultura, que os marca fortemente pelo uso de uma língua própria. Somente por meio do reconhecimento da língua e da cultura surda, é possível que o sujeito e a

sociedade construam relações de igualdade, concretizada em oportunidades e no acesso aos direitos sociais.

### ***2.2..1 As políticas internacionais de incentivo ao trabalho***

Ainda que a Revolução Francesa, tenha possibilitado a materialização da concepção de cidadania, constata-se que a declaração formal das liberdades nos documentos e nas legislações não foram suficientes, pois frente à inflexível exclusão econômica da maioria da população, esses direitos ruíam. De acordo com o Ministério do Trabalho e do Emprego (Brasil, 2007, p.10) somente no século XIX houve uma busca pelos direitos sociais frente as estatais na tentativa de compensar as desigualdades, essa ação forneceu aos marginais direitos construídos de forma coletiva, em prol da saúde, da educação, da moradia, do trabalho, do lazer e da cultura para todos. A obrigação, contudo, não é primordialmente das estatais. A sociedade é corresponsável pela efetiva aplicabilidade das políticas públicas. As instituições, devem primar pela aplicabilidade dos princípios constitucionais, fazendo com que se implementem a cidadania plena e a dignidade do trabalhador.

Nesse sentido todos os membros da sociedade compartilham a responsabilidade pelos problemas sociais. Segundo Chaves (2011, p.37) “cada cidadão reflete em si as marcas históricas do processo excludente e pode, também, refletir um novo olhar, produzindo novas relações conscientes e críticas das desigualdades”. Ou seja, todos procuram materializar a igualdade entre as pessoas.

O poder público partilha com as instituições empresariais a responsabilidade de combater o imbróglio da desigualdade de acesso das pessoas com deficiência nas atividades produtivas. O imbróglio reflete em vários aspectos, como “baixa escolaridade, dificuldades de acesso físico arquitetônico e comunicacional, a falta de vínculos familiares ou de representação destes”. Chaves (2011, p.37). Com a Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Genebra, é que este ideal começa a se materializar.

Esse documento, recomendação 168 da OIT, a qual foi ratificada pelo Congresso Nacional no Decreto Legislativo 51/1989, modificou a forma a qual as pessoas com deficiência eram vistas no mundo. Contudo o UN Flagshio Report on Disability and Development 2018<sup>13</sup>, publicado pela Organização das Nações Unidas (ONU) registra que:

---

<sup>13</sup> Tradução do autor: Principal Relatório da ONU sobre Deficiência e Desenvolvimento em 2018.

“The report shows that despite the progress made in recent years, persons with disabilities continue to face numerous barriers to their full inclusion and participation in the life of their communities. It sheds light on their disproportionate levels of poverty, their lack of access to education, health services, employment, their under-representation in decision-making and political participation. This is particularly the case for women and girls with disabilities. Main barriers to inclusion entail discrimination and stigma on the ground of disability, lack of accessibility to physical and virtual environments, lack of access to assistive technology, essential services, rehabilitation and support for independent living that are critical for the full and equal participation of persons with disabilities as agents of change and beneficiaries of development. Data and statistics compiled and analysed in the present report indicate that persons with disabilities are not yet sufficiently included in the implementation, monitoring and evaluation of the SDGs” (ONU, 2018, p.24).<sup>14</sup>

O relatório publicado pela ONU, após 12 anos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, demonstra claramente como as mudanças conjunturais são lentas, pois em 1983 a Convenção de Genebra coloca os holofotes na pessoa com deficiência, após 35 anos a ONU revela que a discriminação com base em deficiências possui efeitos severos no acesso a transportes públicos, à vida cultural, a locais e serviços públicos e ao trabalho, como vemos na citação acima. No Rio Grande do Norte, esses desafios frequentemente passam despercebidos como resultado de uma subestimação do número de pessoas vivendo com deficiências e afetadas por preconceito. Embora a ONU (2018, p.25) elenque os compromissos assumidos pelos signatários, tais como:

“Rio+20 Conference - “The future we want” - underscored the importance of accessibility and disability-inclusion in supporting strategies for sustainable

---

<sup>14</sup> Tradução do autor: "A matéria mostra que a despeito do progresso feito nos últimos anos, pessoas com deficiência física continuam a enfrentar diversas barreiras à sua completa inclusão e participação na vida de suas comunidades. Isso revela seus desproporcionais níveis de pobreza, sua falta de acesso à educação, serviços de saúde, emprego, sua baixa representatividade em decisões-ações e na participação política. Este é, particularmente, o caso, para mulheres e meninas com deficiências. As principais barreiras à inclusão implicam em discriminação e estigma no campo da deficiência, falta de acessibilidade aos ambientes físico e virtual, falta de acesso à tecnologia assistida, serviços essenciais, reabilitação e suporte para a vida independente as quais são fundamentais para a plena e igualitária participação de pessoas com deficiência como agentes de mudança e beneficiários do desenvolvimento. Os dados e as estatísticas compilados e analisados na presente matéria indicam que pessoas com deficiência não estão suficientemente incluídas na implementação, monitoramento e avaliação das SDGs"

development. The Sendai Framework for Disaster Risk Reduction, adopted in March 2015, included persons with disabilities as agents of change. The Addis Ababa Action Agenda, adopted in July 2015, addressed the needs of persons with disabilities in social protection, employment, education, infrastructure, financial inclusion, technology and data. The World Humanitarian Summit, held in May 2016, launched the first-ever Charter on Inclusion of Persons with Disabilities in Humanitarian Action. Habitat III in October 2016 adopted a disability-inclusive New Urban Agenda, guiding urban development with the principles of universal design and accessibility for all<sup>15</sup>”.

Embora as mutações conjuntarias sejam lentas, diversas medidas têm sido tomadas nesta década para que as pessoas com deficiência passem a realmente serem incluídas no convívio social, destacamos aqui o Habitat III<sup>16</sup>, pela sua “*guiding urban development with the principles of universal design and accessibility for all*”, esta agenda é ambiciosa e tem como objetivo abrir caminhos para que as cidades se tornem mais inclusivas, fazendo com que todos possam se beneficiar da urbanização, prestando especial atenção àqueles em situação de vulnerabilidade.

Esforçar-se para alcançar o desenvolvimento inclusivo dos sujeitos surdos não é apenas a coisa certa a fazer do ponto de vista legal, mas é a ação correta do ponto de vista social, pois o desenvolvimento sustentável para todos só pode ser alcançado se as pessoas com deficiência forem igualmente incluídas como agentes e beneficiários, à medida que os países lutam por um futuro sustentável. O sucesso da Agenda 2030 requer uma abordagem participativa e inclusiva na qual todas as partes interessadas, incluindo pessoas com deficiência, estejam envolvidas. A Agenda 2030, portanto, apresenta uma importante

---

<sup>15</sup> Tradução do autor: "Conferência Rio+20 -"O futuro que queremos" - destacou a importância da acessibilidade e inclusão em estratégias de suporte para o desenvolvimento sustentável. A Sendai Framework for Disaster Risk Reduction - Estrutura Sendai Para Redução do Risco de Desastres, adotada em março de 2015, incluiu pessoas com deficiência como agentes de transformação. A Addis Ababa Action Agenda - Agenda de Ação de Adis Abeba, adotada em julho de 2015, endereçou-se às necessidades de pessoas com deficiência à proteção social, emprego, educação, infraestrutura, inclusão financeira, tecnologia e dados. The World Humanitarian Summit - Os tópicos Humanitários Mundiais, acordado em maio de 2016, lançou a primeira Carta em Inclusão de Pessoas com Deficiência em Ação Humanitária. Habitat III, em outubro de 2016, adotou a Agenda New Urban inclusiva às pessoas com deficiência, guiando o desenvolvimento urbano com os princípios de design universal e acessibilidade para todos".

<sup>16</sup> O Habitat III, a Conferência das Nações Unidas sobre Habitação e Desenvolvimento Urbano Sustentável, foi realizado em Quito, Equador, de 17 a 20 de outubro de 2016. A finalidade desta conferência foi debater os processos de urbanização e o desenvolvimento sustentável nos últimos vinte anos, bem como construir uma “Nova Agenda Urbana”.

oportunidade para avançar o objetivo das Nações Unidas: Promover o progresso econômico e social e os direitos humanos para um mundo pacífico e próspero para todos (ONU, 2018).

### ***2.2.2. O Surdo na previdência social: Uma análise da aposentadoria por idade e por tempo de contribuição da pessoa com deficiência***

O § 1º do art. 201 da Constituição Federal proíbe o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) de adotar “requisitos e critérios diferenciados para a concessão de aposentadoria aos beneficiários da previdência social” exceto quando o segurado for pessoa com deficiência, nos termos definidos em lei complementar. Contudo somente em 2013 a referida lei complementar<sup>17</sup> é sancionada pela presidência da república. Traremos à baila o debate sobre a temática, lançando luz sobre os critérios e como requerer as aposentadorias junto ao INSS, bem como analisaremos os dados de requerimentos no âmbito de uma das gerências executivas do INSS no estado do RN.

A previdência social brasileira está organizada em três regimes jurídicos diferentes, de natureza pública, previstos na Constituição Federal. Estes regimes são os seguintes: Regime Geral da Previdência Social (RGPS), destinado aos trabalhadores do setor privado regidos pela *Consolidação das Leis do Trabalho* (CLT), e demais modalidades previstas na Lei nº 8.212/1991; o segundo é o Regime Previdenciário dos Servidores Públicos (RPSP) / Plano de Seguridade Social (PSS), que assegura a todos os servidores públicos de natureza estatutária, não importando a instância federada, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte, ambos são regimes de direito público e de filiação obrigatória, por fim o Regime de Previdência Complementar (RPC) que foi autorizado pela EC nº 20/1998 e instituído pela Lei nº 12.618/2012. Neste capítulo nos deteremos no RGPS e RPSP.

A Lei 8.213, em seu capítulo I, dispõe que a previdência se constitui em uma espécie de seguro que abrange os beneficiários e seus dependentes. Deste modo:

---

<sup>17</sup> A Lei Complementar nº 142, de 08 de maio de 2013, com entrada em vigor seis meses depois, regulamenta a aposentadoria da pessoa com deficiência segurada do RGPS. O conceito de Pessoas com Deficiência o qual a lei se utiliza do art. 1º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Convenção de Nova York), assinada 30/03/2007, aprovada no Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo 186/2008 e promulgada pelo Decreto 6.949/2009. Ressaltamos que foi conferido a Convenção de Nova York status de emenda constitucional, desse modo, a LC 142/2013 utiliza um conceito de deficiência previsto em norma constitucional.

“A Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente” (Brasil, 1991).

Sobre essa questão Maciel (2018) complementa dizendo que a previdência social é um sistema de proteção social pública que assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele não pode trabalhar por decorrências dos riscos sociais, como: Doença, acidente, gravidez, idade avançada, prisão ou morte. Desde sua criação vivencia constantes alterações, como relata Silva, (2018, p.132) “ao longo de sua história, a Previdência Social passou por reformas — ampliadoras de direitos — e por contrarreformas — restritivas de direitos”. Nas últimas décadas segundo Maciel (2018) as reformas promoveram alterações na legislação alegando o desequilíbrio do orçamento federal e a garantia de sustentabilidade do sistema, e com isso suprimiram direitos sociais dos trabalhadores privados e servidores públicos. Em 2014 as Medidas Provisórias nº 664 e 665, convertidas respectivamente nas leis nº 13.135 e nº 13.134, de junho de 2015, alterou vários benefícios seguindo a lógica do movimento de contrarreforma com a restrição de direitos, alcançando os trabalhadores da iniciativa privada e os servidores públicos. Estas reformas reforçaram a lógica do seguro, abriram caminho para a privatização e ampliaram o tempo de trabalho e contribuição para obtenção da aposentadoria (Maciel, 2018).

A Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP nº 1 de 27 de janeiro de 2014, aprovou o instrumento destinado à avaliação do segurado da previdência social e à identificação dos graus de deficiência. Segundo ainda o artigo 2º da Lei Brasileira de Inclusão pessoa com deficiência é aquela que tem “impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”.

Desta forma, deficiência se refere à restrição da participação plena e efetiva em todas as áreas da vida em sociedade em virtude de barreiras enfrentadas diariamente pelas pessoas com deficiência. A restrição de participação na sociedade ocorre em todas as áreas e não somente no ambiente de trabalho. Portanto, a avaliação é feita levando em consideração todas as esferas da vida. Segundo Maciel (2018) o instrumental utilizado para avaliar a concessão do benefício descrito na LC 142 contempla sete domínios: Sensorial;

comunicação; mobilidade; cuidados pessoais; vida doméstica; educação, trabalho e vida econômica; socialização e vida comunitária. Domínios estes retirados da classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF). A pontuação é determinada pelo nível de independência para a realização da atividade.

Importante destacar que a pessoa com deficiência segurada do INSS tem direito a pleitear todos os benefícios mantidos pela previdência de igual forma aos demais segurados. A LC nº 142/2013 faz diferenciação apenas no tocante as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição. Para os demais benefícios as regras são as mesmas tanto para as pessoas com deficiência como para as pessoas sem deficiência. Vejamos então as duas aposentadorias previstas na referida LC. A aposentadoria por idade regulamentada pela LC nº 142/2013 é um benefício previdenciário devido à pessoa com deficiência segurada do Regime Geral de Previdência Social – RGPS que comprovar o mínimo de 180 meses de contribuição trabalhados na condição de pessoa com deficiência, ter idade mínima de 60 anos, se homem, ou 55 anos, se mulher, e ser pessoa com deficiência, na data da entrada do requerimento ou no momento da implementação dos requisitos para o benefício, comprovando esta condição através das avaliações da perícia médica e do serviço social do INSS.

Aposentadoria por tempo de contribuição da pessoa com deficiência, de acordo com a LC nº 142/2013<sup>18</sup>, é concedida ao segurado que seja pessoa com deficiência no momento do pleito ao benefício ou na data da implementação dos requisitos para o benefício, e que tenha cumprida a carência de 180 contribuições, com redução do tempo de contribuição conforme o seu grau de deficiência. Essa redução deve acontecer da seguinte maneira conforme o artigo 3º da LC nº 142/2013 redução de 05 anos para a aposentadoria por idade. E a redução do tempo de contribuição de 02, 06 ou 10 anos, de acordo com o grau da deficiência, se leve, moderada ou grave respectivamente.

---

<sup>18</sup> Art. 3º É assegurada a concessão de aposentadoria pelo RGPS ao segurado com deficiência, observadas as seguintes condições:

I - aos 25 (vinte e cinco) anos de tempo de contribuição, se homem, e 20 (vinte) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência grave;

II - aos 29 (vinte e nove) anos de tempo de contribuição, se homem, e 24 (vinte e quatro) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência moderada;

III - aos 33 (trinta e três) anos de tempo de contribuição, se homem, e 28 (vinte e oito) anos, se mulher, no caso de segurado com deficiência leve; ou

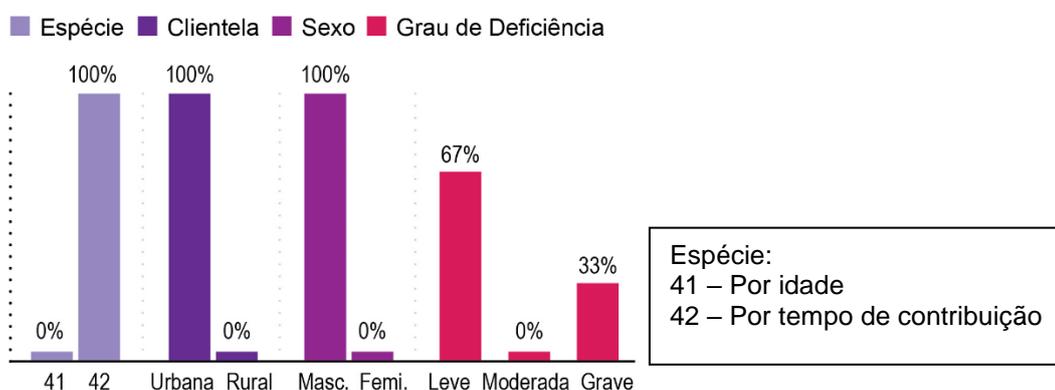
IV - aos 60 (sessenta) anos de idade, se homem, e 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se mulher, independentemente do grau de deficiência, desde que cumprido tempo mínimo de contribuição de 15 (quinze) anos e comprovada a existência de deficiência durante igual período.

Para solicitar a aposentadoria por idade ou a aposentadoria por tempo de contribuição, junto às agências do INSS, o segurado deve apresentar um documento de identificação oficial com foto e o número do CPF. E documentos que comprovem os períodos trabalhados, tais como carteira de trabalho e previdência social, carnês de contribuição e outros comprovantes de pagamento ao INSS. O segurado deve apresentar ainda no momento das avaliações com a perícia médica e com o serviço social do INSS, os documentos que comprovem a sua deficiência e a data provável em que esta condição começou.

A avaliação da deficiência e do seu grau será respaldada em documentos que subsidiem a avaliação da perícia médica e do serviço social do INSS. É indispensável, portanto, à apresentação de, pelo menos, um documento comprobatório como, por exemplo, um atestado médico que informe a deficiência do requerente. A avaliação da perícia médica e do serviço social do INSS para a análise da deficiência e do seu grau será utilizado apenas para fins previdenciários. Conforme, Art. 70-D, § 2º do Decreto nº 8.145/2013: “A avaliação da pessoa com deficiência será realizada para fazer prova dessa condição exclusivamente para fins previdenciários”.

Analisando os dados de uma das gerências executivas do INSS no RN, gerência esta que atende a 86 municípios do RN, com 17 Agências da Previdência Social – APS. Os dados coletados são do período de 2015 a 20/08/2018, totalizando 67 requerimentos de aposentadorias da pessoa com deficiência, enquanto a média de requerimentos por ano dos outros tipos de aposentadorias é de 7.500. Nestes 86 municípios segundo a RAIS existem cerca de 400 surdos empregados formalmente. Porém do total de 67 requerimentos apenas 17% foram de surdos, no gráfico 01 em sequencia, apresentamos as características desta população.

GRÁFICO 01- Caracterização dos surdos que requereram o benefício



Fonte: SUIBE (2018)

Conforme observado no gráfico todos os requerimentos das pessoas surdas foram de aposentadoria por tempo de contribuição, do sexo masculino e trabalhador urbano. E quanto ao grau de deficiência, 67% foram consideradas leves e 33% deficiência grave. Diante dos dados obtidos, observamos um número reduzido de surdos requerendo as aposentadorias no INSS. Acreditamos que este fato ocorra pelo fato do público alvo da lei hoje sejam os surdos que nasceram a partir da década de 70 e sabemos que os surdos historicamente não vivenciaram a igualdade de oportunidades como as demais pessoas, não usufruíram de condições adequadas para acesso à educação, saúde e ao trabalho.

### **2.3. Acesso ao trabalho nas instituições públicas: O surdo entre o público e o privado**

No contexto constitucional, cujo princípios de igualdade e da não discriminação são consolidados cotidianamente, a Constituição Federal estabelece princípios gerais que asseguram o total exercício dos direitos individuais e sociais, bem como sua efetiva integração social. Neste contexto surge a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (PNEEPEI), em 1989 com o objetivo de garantir o acesso ao trabalho formal.

Durante muitos anos todas as ações voltadas a questões de formação profissional e de mercado de trabalho voltados para o sujeito surdo adotavam o conceito descrito no decreto nº 3.298 de 1999, que descrevia o conceito de deficiência como sendo “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Com a mutação conjuntural vivenciada no novo milênio, não se utiliza mais este conceito de deficiência, mas sim o apresentado pela lei nº 13.146 de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que considera Pessoa com Deficiência aquela que tem “impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015). Salientamos que quando se fizer necessário a avaliação do surdo deverá ser biopsicossocial, e realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar.

O capítulo VI da LBI dispõe sobre o direito ao trabalho, em seu artigo 34, ela nos diz que as Pessoas com Deficiência, possuem “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais

peças” e que é de responsabilidade das “pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza” garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Lembrando que um ambiente acessível é aquele que viabilize a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos, informação e comunicação, e instalações abertas ao público, de uso público ou privados de uso coletivo. E um ambiente inclusivo é aquele que proporciona a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de *tecnologia assistiva*<sup>19</sup> e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

A Constituição Federal em seu artigo 37, capítulo VII o qual trata sobre questões pertinentes a administração pública, estabelece critérios que precisam ser observados no ato da contratação. O parágrafo VIII do artigo citado nos diz o seguinte: “A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão” (Brasil, 1988), a legislação assegura ao sujeito o direito de inscrever-se em concurso público. O decreto nº. 9.508 publicado em 2018, assegura que a Pessoa com Deficiência, possa concorrer em igualdade de oportunidade com os demais candidatos, o artigo 2º elenca que as igualdades de condições são: “I - ao conteúdo das provas; II - à avaliação e aos critérios de aprovação; III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e IV - à nota mínima exigida para os demais candidatos” (Brasil, 2018). No seu artigo 3º, elenca-se informações que não podem ser olvidadas nos editais dos concursos públicos e que deverão ser indicadas visivelmente:

“O número total de vagas previstas e o número de vagas correspondentes; as principais atribuições dos cargos; a previsão de adaptação das provas escritas e práticas; a exigência de comprovação da condição de deficiência; a sistemática de convocação dos candidatos classificados, e a previsão da possibilidade de uso, nas provas físicas, de tecnologias assistivas” (Brasil, 2018).

---

<sup>19</sup> O termo Assistive Technology, traduzido no Brasil como Tecnologia Assistiva, foi criado oficialmente em 1988 como importante elemento jurídico dentro da legislação norte-americana, conhecida como Public Law 100-407, que compõe, com outras leis, o ADA - American with Disabilities Act. Este conjunto de leis regula os direitos dos cidadãos com deficiência nos EUA, além de prover a base legal dos fundos públicos para compra dos recursos que estes necessitam. Houve a necessidade de regulamentação legal deste tipo de tecnologia, a TA, e, a partir desta definição e do suporte legal, a população norte-americana, de pessoas com deficiência, passa a ter garantido pelo seu governo o benefício de serviços especializados e o acesso a todo o arsenal de recursos que necessitam e que venham favorecer uma vida mais independente, produtiva e incluída no contexto social geral. (BERSCH, 2005)

Este decreto fortalece o processo de inclusão dos sujeitos surdos no setor público, pois a partir do momento que passa a ser permitido a utilização de tecnologias assistivas<sup>20</sup> e ou técnicas de apoio<sup>21</sup> e a adaptação das provas escritas, a presença de tradutores intérpretes de Libras e de provas realizadas na língua materna do surdo tornam-se precípuas rompendo assim a maior barreira para a efetividade da inclusão destes sujeitos, que é a barreira comunicacional. O sujeito surdo que pleiteia uma vaga no concurso público e necessitar de adaptações e recursos especiais, deve requerê-los conforme anexo do decreto nº. 9.508, podendo ainda caso haja necessidade de tempo adicional para a realização da prova, uma hora a mais, requerê-lo, assegurando assim sua igualdade de condição perante a competição.

Preservados o princípio da igualdade e resguardadas as condições especiais supra citadas, os sujeitos surdos participam em igualdade de condições com os demais candidatos, no que tange ao conteúdo das provas, horário de aplicação, local de realização do certame e a nota mínima exigida para os demais candidatos. Desta forma um surdo poderá requerer que sua prova nos certames federais seja realizada através de vídeos questões em Libras, ao invés da tradicional prova escrita em língua portuguesa. Contudo, as questões e métodos de aplicação, correção e aprovação serão os mesmos para todos os candidatos.

Araújo (2008, p.206) observa que: “A igualdade deve estar presente, quer na elaboração de regras claras, quer ainda na fixação de normas peculiares que permitam que as pessoas com deficiência possa superar eventual dificuldade”. Acrescenta ainda que isso “não significa quebrar a igualdade, mas estabelecê-la, implementá-la, cuidando de sua aplicação real”. Quanto a questão da igualdade Lima (2006, p.60) observa que:

“É inaplicável a reserva de vagas no caso de provimento de cargo de livre nomeação e exoneração. Do mesmo modelo é inaplicável a regra quando se tratar de cargo ou emprego público de carreira que exija pela aptidão do candidato. Podemos citar casos de militar e de delegado de polícia. Não há que se extrair daí qualquer discriminação negativa”.

---

<sup>20</sup> “Cualquier tecnologia de la que puedan derivarse las ayudas técnicas, entendidas como cualquier producto, instrumento, equipo o sistema técnico usado por una persona con discapacidad, fabricado especialmente o disponible em el mercado, para prevenir, compensar, mitigar o neutralizar la deficiencia, la limitación de la actividad o las dificultades para la participación” (CEAPAT, 2006). Tradução do autor: “Qualquer tecnologia da qual possam derivar-se as ajudas técnicas, entendidas como qualquer produto, instrumento, equipamento ou sistema técnico utilizado por uma pessoa com deficiência, fabricado especialmente ou disponível no mercado, para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar a deficiência, a limitação da atividade ou as dificuldades para a participação”.

<sup>21</sup> “engloba todos os produtos e serviços capazes de compensar limitações funcionais, facilitando a independência e aumentando a qualidade de vida das pessoas com deficiência e pessoas idosas” (EUSTAT, 1999).

De encontro com o pensamento de Lima (Op. cit), temos o Programa Nacional de Ações Afirmativas. Este programa teve início com o decreto nº. 4.228 no ano de 2002, e tem como foco principal o combate a discriminação e a promoção da igualdade. Tal decreto determina ainda medidas administrativas e de gestão estratégicas que assegurem “observância, nas licitações promovidas por órgãos da Administração Pública Federal, de critério adicional de pontuação, a ser utilizado para beneficiar fornecedores que comprovem a adoção de políticas compatíveis com os objetivos do Programa” (Brasil, 2002). Ou seja, fornecedores que comprovem a adoção de políticas voltadas a inclusão, se beneficiaram com uma pontuação extra.

Uma outra importante questão trazida pelo decreto é a “observância, de requisito que garanta a realização de metas percentuais de participação de pessoas portadoras de deficiência no preenchimento de cargos em comissão (Brasil, 2002). Tal ação demonstra a tendência de que os sujeitos surdos, que estiverem qualificados poderão assumir cargos que são de livre nomeação e exoneração, como visto no Diário Oficial da União no dia 25 de janeiro de 2019 a Dra. Karin Strobel foi nomeada pelo então presidente da República Jair Bolsonaro para exercer o cargo de Diretora de Políticas de Educação Bilíngue de Surdos da Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação. Por fim o legislador determina a “inclusão, nas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como de técnicos e consultores no âmbito de projetos desenvolvidos em parceria com organismos internacionais, de dispositivo estabelecendo metas percentuais de participação” (Brasil, 2002).

Nestas contratações de empresas prestadoras de serviços, bem como dos técnicos, existe a necessidade de uma política de inclusão social. As instituições que se recusarem, sem justa causa<sup>22</sup> plausível, a empregar um sujeito com deficiência, seu empregado cometerá conduta criminosa, como podemos vê no artigo 8 da lei nº 13.146 de 2015.

“Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência;

---

<sup>22</sup> O motivo da justa causa que não configura como crime, deverá ser os mesmos motivos que justificariam a impossibilidade de acesso a qualquer outra pessoa, ou seja, eles devem ser aplicáveis a todos os demais candidatos à vaga de emprego.

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência;

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

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

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

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados. § 1º Se o crime for praticado contra pessoa com deficiência menor de 18 (dezoito) anos, a pena é agravada em 1/3 (um terço). § 2º A pena pela adoção deliberada de critérios subjetivos para indeferimento de inscrição, de aprovação e de cumprimento de estágio probatório em concursos públicos não exclui a responsabilidade patrimonial pessoal do administrador público pelos danos causados. § 3º Incorre nas mesmas penas quem impede ou dificulta o ingresso de pessoa com deficiência em planos privados de assistência à saúde, inclusive com cobrança de valores diferenciados. § 4º Se o crime for praticado em atendimento de urgência e emergência, a pena é agravada em 1/3 (um terço)” (Brasil, 2015).

Gurgel (2007, p.237) ao comentar sobre a punibilidade da questão acima, nos diz o seguinte: “O agente poderá praticar o crime não só no momento da admissão do trabalhador com deficiência, mas também no curso do contrato de trabalho, por exemplo, negar-lhe uma promoção ou rescindir o contrato em razão da deficiência”. As instituições devem cumprir a legislação vigente, esmerando-se na promoção inclusive de programas de formação profissional. Por fim as instituições precisam transpor o discurso da década de 1970, alegando que os surdos não possuem qualificação profissional, pois à medida que os surdos têm buscado sua capacitação profissional, as instituições precisam como nos diz Nascimento (2012), aprender a incluir estes trabalhadores em seus quadros de funcionários. Pois como nos diz Cesar & Cristina (2015, p.32) as empresas precisam aprender “o recrutamento, seleção e o treinamento” artes necessárias para viabilizar as contratações.

#### **2.4. Os sujeitos surdos no mercado de trabalho: Desafios no processo de inclusão**

Os surdos enfrentam muitos obstáculos quanto a sua aceitação/inclusão no mercado de trabalho. Segundo Oliveira (2017) um dos maiores obstáculos é a acessibilidade (ou a falta de) das organizações para receber esses sujeitos. O objetivo da acessibilidade é permitir um ganho de autonomia e de mobilidade a um número maior de pessoas, conforme Maciel (2000), mesmo as pessoas com “dificuldades de se comunicar”, necessitam usufruir dos espaços com mais segurança, confiança e comodidade. Segundo o art. 3º parágrafo 1º da Lei nº. 13.146/2015 acessibilidade é a "possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias". Não se trata apenas de integrar essas pessoas à sociedade, requer-se da sociedade uma adaptação para incluir minorias, entre estas, as pessoas surdas (Sasaki, 2010).

Segundo Batista (2002) uma das maiores dificuldades para a inclusão social dos surdos principalmente com relação ao mercado de trabalho é que algumas empresas disponibilizam as vagas para cumprir a Lei, sabemos que o não cumprimento pode gerar uma multa, o que leva algumas empresas a contratarem pessoas com deficiência de forma não efetiva, ou seja, as pessoas são contratadas e não desempenham função alguma na empresa, há casos em que a pessoa com deficiência sequer vão à empresa. Ainda sobre essa questão, Marques (2014) ressalta que algumas organizações acabam escolhendo o colaborador pelo tipo de deficiência que ele apresenta, assim elas tentam adaptar a Lei da maneira mais confortável para a situação da empresa, este tipo de atitude é intolerante, a inclusão deve acontecer a partir das qualificações necessárias para a ocupação da vaga disponível, as empresas precisam ser conscientizadas que terão maiores oportunidades a partir do momento em que a seleção for baseada no potencial do candidato.

Outra grande dificuldade é que algumas destas pessoas por falta de informação acreditam que trabalhar, ou exercer algum tipo de atividade remunerada pode acarretar perda<sup>23</sup> de seu benefício de prestação continuada, BPC. O que ocorre na verdade é a suspensão do benefício no caso da efetivação da pessoa com deficiência como colaborador de uma organização<sup>24</sup>. De acordo com Marques (2014) a maior dificuldade da inclusão não é

---

<sup>23</sup> “§ 5º A pessoa com deficiência contratada na condição de aprendiz terá seu benefício suspenso somente após o período de dois anos de recebimento concomitante da remuneração e do benefício, nos termos do § 2º do art. 21-A da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993” (Decreto nº 7.617, de 2011).

<sup>24</sup> “Art. 47-A. O Benefício de Prestação Continuada será suspenso em caráter especial quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada, inclusive na condição de microempreendedor individual, mediante comprovação da relação trabalhista ou da atividade empreendedora. § 1º O pagamento do benefício suspenso na forma do caput será restabelecido mediante requerimento do interessado que comprove a extinção da relação

a estrutura, claro, que também existe alguma dificuldade neste aspecto, pois receber uma pessoa com deficiência requer mudanças no ambiente. Mas a grande dificuldade para que a inclusão aconteça está relacionada as barreiras atitudinais, essa dificuldade que a sociedade apresenta em se relacionar com pessoas tidas como diferentes.

Conforme Amaral (1998) as barreiras atitudinais “são anteparos nas relações entre duas pessoas, onde uma tem uma predisposição desfavorável em relação a outra, por ser esta significativamente diferente, em especial quanto às condições preconizadas como ideais” (p.17). Ou seja, fundam-se em preconceitos, estereótipos que produzem a discriminação, tornando-se por tanto a raiz de todas as demais barreiras, comunicacionais, informacionais, educacionais e arquitetônicas.

Essa falta de comunicação atrelada ao preconceito acarreta o afastamento dessas pessoas do âmbito social, privando-as de direitos básicos como cultura, lazer e trabalho. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Brasil existem cerca de 9,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva, desses, 2.147.366 milhões apresentam deficiência auditiva severa, situação em que há uma perda entre 70 e 90 decibéis (dB). No Estado do Rio Grande do Norte existem cerca de 192 mil pessoas com deficiência auditiva, representando assim 0,0056% da população Norte-Rio-Grandense. Deste total cerca de 5,179 mil possuem surdez severa, 36,856 mil têm grande dificuldade para ouvir e 4,079 mil são completamente surdos, e 143.814 mil apresentam alguma dificuldade auditiva.

Existem alternativas viáveis para abertura das portas de contratação de profissionais que possuam alguma deficiência. Segundo Stoicov et al. (2009), uma das alternativas para acabar com as barreiras do preconceito é preparar os diversos setores da empresa para receber este profissional, principalmente o Setor de Gestão de Pessoas (RH). Para Coutinho (2006), as empresas que não estiverem preparadas para fornecer as adequações necessárias ao colaborador surdo devem contratar um serviço de assessoria, pois a acessibilidade é um dos relevantes fatores a serem considerados pelas empresas.

---

### **CAPÍTULO 3**

## **A LÍNGUA DE SINAIS: FORMAÇÃO CONTINUADA PARA INSERÇÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO POTIGUAR**

“todo niño sordo, cualquiera que sea el nivel en su pérdida auditiva, debe tener derecho a crecer bilingüe. Conociendo y usando la lengua de signos y la lengua oral (en su modalidad escrita y, cuando es posible, en su modalidad hablada) el niño

alcanzará un completo desarrollo de sus capacidades cognitivas, lingüísticas y sociales<sup>25</sup>” (Grosjean 1999).

“ya no existen escenarios vitales sólidos, sino transiciones de movilidad, que permiten responder a las crecientes demandas de exhibibilidad<sup>26</sup>” (Pérez et al., 2016, p.53).

Segundo Aranha (2003) documentos como a Convenção 159, Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, a Recomendação 168, Recomendação sobre a reabilitação profissional e o emprego de pessoas portadoras de deficiência, ambos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, tem sido marcos históricos no reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência. Contudo a efetivação da inclusão dos surdos no mundo laboral requer a adoção de estratégias que propiciem a igualdade de oportunidades dentro da instituição. Glat (1998, p.97), coloca que esta questão “vem sendo discutida a partir do pressuposto que o trabalho é uma das principais vias de integração social, sendo fator fundamental para minimizar a estigmatização social”. A Lei nº 9.394, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) (1996) em seu artigo 2º complementa que a educação “tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e **sua qualificação para o trabalho**”. (Grifo nosso)

Werneck (2003) nos diz que o debate sobre a questão da inclusão social começou na década de 1990 no Brasil, mais especificamente após a Conferência Mundial de Educação para Todos, na Tailândia. Esta conferência firmou a garantia de direitos fundamentais presentes nas políticas governamentais para a garantia de acesso e permanência das necessidades básicas de aprendizagem de todos os cidadãos. E da Conferência Mundial sobre Educação Especial, ocorrida em Salamanca, em 1994. Nessa conferência foi elaborado o documento “Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais”, que, “inspirada na igualdade de valor entre as pessoas, propõe ações a serem assumidas pelos governos em atenção às diferenças individuais”.

---

<sup>25</sup> Nota do autor: acreditamos que a melhor tradução a para a frase de Grosjean é a seguinte “Toda criança surda, seja qual for o nível da perda auditiva, deve ter o direito de crescer bilíngue. Conhecendo e usando a língua de sinais e a linguagem oral (na sua modalidade escrita e, quando possível, na sua forma falada), a criança alcançará um completo desenvolvimento de suas habilidades cognitivas, linguísticas e sociais”.

<sup>26</sup> Nota do autor: acreditamos que a melhor tradução a para a frase de Pérez et al é a seguinte "Na vida, não há mais cenários sólidos de vida, mas transições de mobilidade, que nos permitem responder às crescentes exigências de flexibilidade”.

Como fruto deste debate, no Brasil, a educação especial passa a ser percebida como modalidade da educação, sendo definida oficialmente no Parecer CNE/CEB No 17/2001 do seguinte modo:

“Modalidade da educação escolar; processo educacional definido em uma proposta pedagógica, assegurando um conjunto de recursos e serviços educacionais especiais, organizados institucionalmente para apoiar, complementar, suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços educacionais comuns, de modo a garantir a educação escolar e promover o desenvolvimento das potencialidades dos educandos que apresentam necessidades educacionais especiais, em todas as etapas e modalidades da educação básica” (Brasil, 2001, p.39).

Complementando a visão descrita acima o documento apresenta os moldes da educação profissional do aluno com deficiência, na época chamado de alunos com necessidades educacionais especiais, no item 09 (nove):

“A educação profissional é um direito do aluno com necessidades educacionais especiais e visa à sua integração produtiva e cidadã na vida em sociedade. Deve efetivar-se nos cursos oferecidos pelas redes regulares de ensino públicas ou pela rede regular de ensino privada, por meio de adequações e apoios em relação aos programas de educação profissional e preparação para o trabalho, de forma que seja viabilizado o acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais aos cursos de nível básico, técnico e tecnológico, bem como a transição para o mercado de trabalho” (Brasil, 2001, p.60).

Ainda que os excertos supracitados revelem uma tendência a inclusão Bueno (2013), ressalta que a inclusão deve reconhecer a existência de inúmeras diferenças, considerando os aspectos biopsicossociais, linguísticos e culturais. O documento emitido pelo Ministério da Educação e Cultura legitima a educação especial como subsistema do ensino regular, ambientada na derrocada do paradigma taylorista-fordista e na crise decorrente da política econômico-social keynesiana do Estado de Bem-Estar Social. Para Silva (2000, p.45), as perícopes em análise revelam uma única preocupação por parte do poder público que é “atribuir centralidade à escola diante das exigências do mercado, impondo a necessidade de um trabalhador mais qualificado, articulado aos avanços tecnológicos e ao movimento da economia global”.

Como fruto deste debate algumas ações começaram a ser observadas no âmbito do trabalho, contudo os sujeitos surdos ainda se encontram marginalizados, sobretudo nas áreas de escolarização e qualificação para inserção no mercado de trabalho. Skliar (2013) observa que a maior parte dos surdos era composta de sujeitos com má escolarização que eram explorados pelos empregadores, pois as instituições não visavam nem o potencial intelectual nem a habilidade para determinada função.

Segundo Orletti (2001, p.30) as concepções de qualificação e formação profissional vem sendo redefinidas “neste processo de reorganização da economia mundial e com as transformações técnico-organizativas que invadem o processo de trabalho atual”. Dentro da percepção de empregabilidade e da competência laboral, as alterações conceituais imprimem um novo perfil de qualificação profissional. Esse novo perfil traz consigo as seguintes exigências:

“Posse de escolaridade básica, de capacidade de adaptação a novas situações, de compreensão global de um conjunto de tarefas e das funções conexas, o que demanda capacidade de abstração e de seleção, trato e interpretação de informações. Como os equipamentos são frágeis e caros e como se advoga a chamada administração participativa, são requeridas também a atenção e a responsabilidade. Haveria também, um certo estímulo à atitude de abertura para novas aprendizagens e criatividade para o enfrentamento de imprevistos. As formas de trabalho em equipe exigiriam ainda a capacidade de comunicação grupal” (Machado,1994, p.165).

Estas competências elencadas por Machado (Op. cit) fazem um contra ponto claro com o modelo fordista ou new-fordista, Carrilo (1994, p.64) nos diz que a qualificação no modelo fordista “recaía en la trasmisión de habilidades y conocimientos en el propio trabajo, en el «credencialismo» a partir de los sistemas escolarizados y en los sistemas escalafonarios de ascensos, fundamentalmente dados por la antigüedad en la empresa<sup>27</sup>”. Carrilo (Op. cit) salienta ainda que este novo conceito de qualificação está inserido na dimensão cultural.

“Se requiere en el trabajo una cultura colaborativa amplia caracterizada por:  
a) la colaboración entre trabajadores, grupos y equipos de trabajo, y trabajadores de producción y mandos superiores; b) la codeterminación y

---

<sup>27</sup> Tradução do autor: “recaía na transmissão de habilidades e conhecimentos no trabalho realizado, no “credencialismo” a partir de grau de instruções e de um sistema de ascensão baseado em classificações qualificantes, fundamentando os dados no tempo de antiguidade do funcionário na empresa”.

participación activa, y c) las prácticas interdepartamentales e interprofesionales colaborativas<sup>28</sup>” (Carrilo, Op. cit, p.64).

Tanto Machado (1994) quanto Carrilo (1994) lançam luz sobre a questão da qualificação exigida. Leite (1996, p.164) acredita haver um consenso quanto à seguinte noção de qualificação profissional: A capacidade de mobilizar saberes para dominar situações concretas de trabalho e transpor experiências adquiridas de uma situação concreta a outra. Ou seja, para ele qualificação é a capacidade que os sujeitos têm de resolver rapidamente e bem os problemas concretos e complexos do cotidiano. Leite (Op. Cit, p.165) ainda nos diz o seguinte sobre isso:

“...O exercício dessa capacidade implicaria a mobilização de competências adquiridas ou construídas mediante aprendizagem, reunindo: O saber-fazer, o saber-ser e o saber-agir. Pode-se considerar que está é a visão que permeia o desenho do perfil ideal de qualificação nas empresas inovadoras” ().

Dentro desta perspectiva, Zarifian (2001, p.197) propõe que as instituições devem ocupar o lugar de “qualificadoras” ou “qualificantes”, induzindo assim os trabalhadores a desenvolverem competências. As instituições que empregam surdos devem enfrentar juntos os desafios da produtividade e da competitividade. Conforme Sasaki (2010), algumas empresas no Brasil já adotam essa abordagem, sem, contudo, perceber. Ao debater-se sobre a qualificação da pessoa com deficiência, em especial do sujeito surdo, necessita-se analisar o significado de qualificação, pois segundo Gílio (2000) este termo possui múltiplas distinções, para só então debatermos as questões específicas que o liga a pessoa surda.

### **3.1. A língua de sinais: Uma língua natural**

A comunicação é o meio vital para a manutenção das relações sociais, pois através dela os seres humanos expressam seus pensamentos, seus sentimentos, e suas opiniões. O ato da linguagem é natural ao ser humano, essa linguagem na maior parte do tempo é expressada através de uma língua, no caso dos sujeitos surdos a língua de sinais. Uzan et al (2008) ao falar sobre a questão da linguagem nos diz que ela “produz significação

---

<sup>28</sup> Tradução do autor: “É necessária uma ampla cultura colaborativa no trabalho, caracterizada por: a) colaboração entre trabalhadores, grupos e equipes de trabalho, e trabalhadores de produção e gerentes seniores; b) codeterminação e participação ativa e c) práticas colaborativas interdepartamentais e interprofissionais”

e sentido” (p.1). A aquisição da linguagem dar-se de forma diferenciada entre ouvintes e surdos conforme registrado por Caporali e Dizeu (2005).

“à criança ouvinte desde seu nascimento é exposta à língua oral, dessa forma é fornecida para ela a oportunidade de adquirir uma língua natural, a qual irá permitir realizar trocas comunicativas, vivenciar situações do seu meio e, assim, possuir uma língua efetiva e constituir sua linguagem. Para a criança surda deveria ser dada a mesma oportunidade, de adquirir uma língua própria para constituir sua linguagem (p.587).

Devido a língua portuguesa ser uma língua oral-auditiva e de livre circulação na sociedade de maioria ouvintista, possibilita que as crianças ouvintes se apropriem de maneira fácil e natural. Já a Libras, língua de sinais natural dos surdos brasileiros, é um sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, atualmente em ascendência na sociedade, porém, ainda pouco utilizada no seio da sociedade, fato este que dificulta o contato do surdo com sua língua natural, retardando o contato primário com a língua que geralmente acontece quando este sujeito começa a frequentar o ambiente escolar, por volta dos 4 anos de idade.

Quando acontece a aquisição da língua pela criança surda ela passa a construir sua subjetividade, pois a língua lhe proporciona recursos para sua inserção no processo dialógico de sua comunidade e lhe permite compreender o que se passa em seu meio. Quando as crianças surdas são provenientes de famílias ouvintes a aquisição da Libras não ocorrerá naturalmente, pois a modalidade linguística predominante utilizada não são facilmente adquiridas por essas crianças. Caporali e Dizeu (2005, p.591), salienta que quando a criança não recebe o suporte familiar, “apresentará, muitas vezes, resultados insatisfatórios quanto ao desenvolvimento de linguagem e comunicação, o que irá afetá-la emocionalmente”

Schemberg, Guarinello & Massi (2012), enfatizam que o papel da família é de suma importância no desenvolvimento da criança, em especial no desenvolvimento linguístico, pois é no núcleo familiar que o alicerce da personalidade subjetiva é construído, ou seja, as relações familiares são de fundamental importância no processo de construção social do sujeito seja ele surdo ou ouvinte. Guarinello (2000), considera a família como o primeiro local onde as competências são desenvolvidas, Negrelli & Marcon (2006) complementam dizendo que no convívio familiar valores e crenças são transmitidas. Então, a forma que a

família pertencente a uma cultura ouvintista<sup>29</sup> lida com o fato da criança ser surda terá influência sobre a imagem que ela terá de si mesma (Stelling, 1999). Nader e Pinto (2011), lembra-nos que, lembra-nos que, quando da chegada sobre o diagnóstico de surdez ao conhecimento da família, a forma de interação com o bebê é a verbal. Após o referido diagnóstico o canal de comunicação muda radicalmente, saindo do código oral auditivo, para o código visual espacial, tornando a Libras vital para que se estabeleça as relações interpessoais na família. Harrison (2000) reforça que a Libras equipa a criança surda com a oportunidade de ter acesso à aquisição da linguagem e o conhecimento de mundo e de si mesma.

Em consonância ao pensamento de Guarinello (2000) e de Harrison (2000), Fernandes (1990, p.30), nos diz acreditar que a “exposição a um ambiente linguístico é necessária para ativar a estrutura latente bem como para que a pessoa possa sintetizar e recriar mecanismos linguísticos”. Santana (2007, p.72), defendia que a linguagem “é o principal mediador das funções cognitivas, e as esferas simbólicas atuam mesmo na ausência de uma língua melhor organizada”. Para os sujeitos surdos na ausência da língua de sinais estruturada, o cérebro dinâmico organiza-se por meio de processos de significação eminentemente visuais, tais como, memória, atenção e percepção, que conferem à cognição uma qualidade particular, um processamento simultâneo e espacial. Contudo, a ação simbólica da cognição é uma conquista da linguagem.

Após algumas observações e estudo, Vygotsky (1987) começou a afirmar que o desenvolvimento cognitivo e a socialização da criança estão relacionados diretamente à aquisição da linguagem, pois a língua desempenha funções determinada na reorganização da percepção e na criação de novas relações nas funções psicológicas. Rodriguero (2000), acrescenta que a linguagem desempenha importante papel na percepção, pois a criança, seja ela ouvinte ou surda, começa a perceber o mundo não apenas através dos olhos, mas também da língua, tornando parte essencial do seu desenvolvimento cognitivo.

Caporali e Dizeu (2005) defendem que a criança surda deveria ter a mesma oportunidade de adquirir a língua de sinais que a criança ouvinte tem de adquirir a língua falada. Quadros (2004, p.49), complementa afirmando que o processo de aquisição da língua

---

<sup>29</sup> “O ouvintismo – as representações dos ouvintes sobre a surdez e sobre os surdos – e o oralismo – a forma institucionalizada do ouvintismo – continuam sendo, ainda hoje, discursos hegemônicos em diferentes partes do mundo. Trata-se de um conjunto de representações dos ouvintes, a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte. Além disso, é nesse olhar-se, e nesse narrar-se que acontecem as percepções do ser deficiente, do não ser ouvinte, percepções que legitimam as práticas terapêuticas habituais” (Skliar, 1997, p.15).

de sinais é equivalente ao processo de aquisição das línguas faladas, compreendemos que “crianças ouvintes e crianças surdas passam pelos mesmos processos sem haver grandes disparidades. Portanto, quanto mais cedo a criança surda for apresentada a sua língua materna, maior será a facilidade no desenvolvimento de sua linguagem”.

### ***3.1.1. Rediscutindo as noções de arbitrariedade e iconicidade na libras***

O conceito de iconicidade foi estudado na pesquisa de semiótica de Peirce (1999), para ele o signo linguístico é uma ideia e o mundo onde vivemos está rodeado deles, mas para que algo possa ser um Signo “esse algo deve ‘representar’, alguma outra coisa, chamada seu objeto, apesar de ser talvez arbitrária a condição segundo a qual um Signo deve ser algo distinto de seu objeto” (Peirce, 1999, p.47). Antes de adentrarmos no debate sobre a questão da iconicidade, é importante diferenciarmos três conceitos chaves da semiótica de Peirce, o símbolo, o índice e o ícone. Martelotta (2011, p.73) fazendo uma releitura sobre a teoria peirceana nos diz que “O símbolo, refere-se a determinado objeto, representando-o, estabelecendo uma relação entre dois elementos. O índice, ocorre uma relação de contiguidade com a realidade exterior, o ícone, por sua vez, tem uma natureza imagística.”

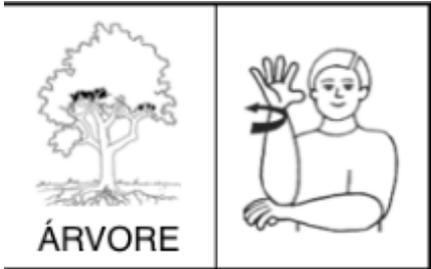
Com base no pensamento de Martelotta (2011) a iconicidade possui características semelhantes com o ícone na teoria de Peirce, pois tem em comum com o objeto que representa. A língua de sinais por ser uma língua visuo-espacial, a iconicidade está presente nos sinais, pois a relação entre a “forma” e o “sentido” é mais visível. Sobre essa questão Salles (2005), comenta que um dos aspectos que se sobressai no contraste entre as modalidades visuo-espacial e oral-auditiva é a questão da arbitrariedade do signo linguístico. Para a autora esse conceito “estabelece que, na constituição do signo linguístico, a relação entre o significante e o significado é arbitrária” (Salles Op. cit, p.83), isto é, não existe nada na forma do significante que seja motivado pelas propriedades da substância do conteúdo. “Uma característica das línguas de sinais é que, muitos sinais têm forte motivação icônica” (Salles Op. cit, p.83), ou seja, significante e significado, portanto, não se opõem: São unidos. Salles (Op. cit) continua dizendo que:

“Não é difícil supor que esse contraste se explique pela natureza do canal perceptual: Na modalidade visuo-espacial, a articulação das unidades da substância gestual (significante) permite a representação icônica de traços

semânticos do referente (significado), o que explica que muitos sinais reproduzam imagens do referente” (Salles, 2005, p.83).

Assim, não só a iconicidade se faz presente de alguma maneira na língua de sinais, mas algo a fixa em um sistema combinatório. Podemos destacar alguns exemplos em Libras que corroboram com Peirce (1999), com Salles (2005) e com Martelotta (2011), os sinais de árvore, cadeira, casa, telefone e andar, são sinais constituídos a partir de características da imagem dos objetos aos quais se referem, como veremos na figura 08.

FIGURA 08 – Sinais em Libras constituídos a partir das características da imagem

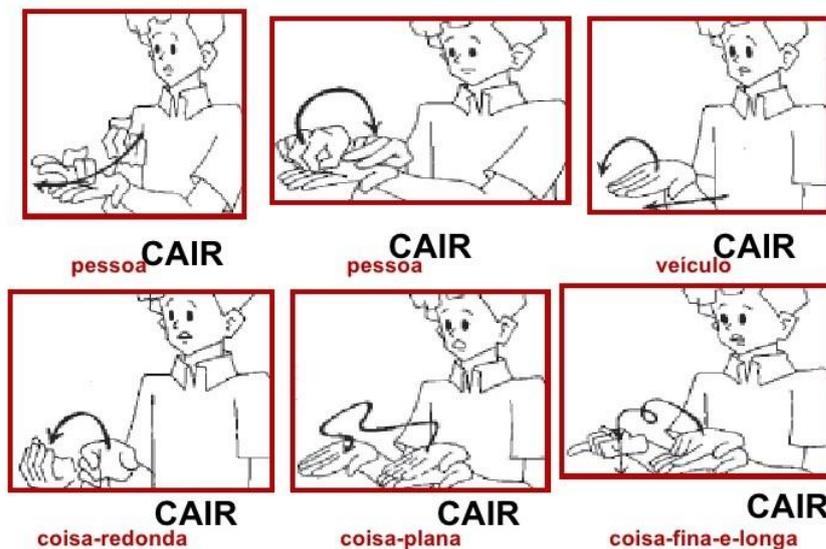
<p>Árvore</p>  <p>ÁRVORE</p>	<p>CM ATIVA: Mão com os dedos dobrados e entreabertos.          CM PASSIVA: Mão aberta para baixo.          PA: Espaço neutro na altura do abdômen.          M: Apoiar na mão passiva e girar o pulso.          O: Para cima.          E.F/E.C: Neutro.          O sinal lembra a imagem do tronco e das folhas de uma árvore.</p>
<p>Cadeira</p>  <p>CADEIRA</p>	<p>CM ATIVA: Mão em número “5”          CM PASSIVA: Mão fechada com o dedo indicador destacado          PA: Espaço neutro na altura entre o peito e o abdômen          M: Bidimensional          O: Para baixo          E.F/E.C: Neutro          O sinal lembra as pernas de uma pessoa, representadas pelos dedos indicador e médio, sentada no objeto em questão.</p>
<p>Casa</p>  <p>CASA</p>	<p>CM: Mão em número “2”          PA: Espaço neutro na altura entre o pescoço e o peito          M: Simétrico e tocar repetidamente          O: Palmas de frente uma para a outra          E.F/E.C: Neutro          O sinal lembra o telhado de uma casa.</p>
<p>Telefone</p>	<p>CM: Mão em número “64”          PA: Lateral do rosto          M: Sem movimento          O: Palma da mão para o lado de dentro          E.F/E.C: Neutro          O sinal lembra a imagem do fone do telefone fixo.</p>

 <b>TELEFONE</b>			
<p>Andar</p>  <b>ANDAR</b>			<p>CM: Mão em número "54" com o polegar destacado  PA: Antebraço  M: Icônico (andar sobre antebraço)  O: Para baixo  E.F/E.C: Neutro  O sinal lembra as pernas de uma pessoa, representadas pelos dedos indicador e médio se movimentando.</p>

Fonte: Capovilla (2012)

A iconicidade não acontece somente nos substantivos, alguns verbos também possuem essa característica, contudo nos verbos a manifestação da iconicidade se dá diferencialmente, este fato ocorre, pois os verbos variam de acordo com o sujeito que sofre a ação, como, veremos indicados na figura 09 em sequência.

FIGURA 09 – Sinais icônicos em Libras



Fonte: Salles, 2005, p.93.

Logo, o verbo “cair” tem natureza icônica, pois sua constituição é influenciada pelo modo como o sujeito ao qual ele se refere se comporta. Contudo a iconicidade embora

presente nas línguas de sinais, não é algo exclusivo dela, pois as línguas orais também a utilizam, a maior prova disso são as onomatopeias. Além disso, não se pode afirmar que a Libras é uma língua exclusivamente icônica, pois, segundo Saussure (1916, p.98), “mesmo os sinais mais icônicos tendem a se diferenciar de uma língua de sinais para outra, o que nos remete ao fato de a língua ser um fenômeno convencional mantido por um “acordo coletivo tácito” entre os falantes de uma determinada comunidade”.

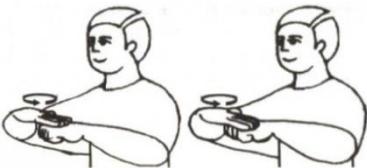
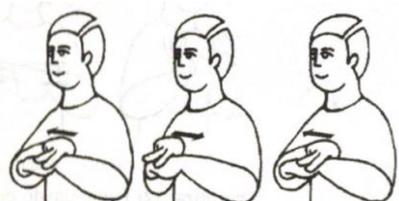
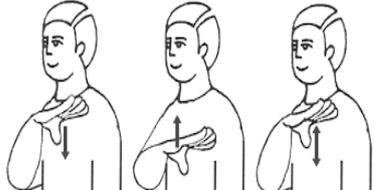
Para Saussure (1916), o signo linguístico é formado por duas partes, o significado e o significante. O significado é o conceito e o significante a imagem acústica<sup>30</sup>, sendo a relação entre eles arbitrária. Saussure (Op. cit, p.80), escreve que a ideia de “mar” não está ligada por relação alguma interior à sequência de sons m-a-r que lhe serve de significante; “poderia ser representada igualmente bem por outra sequência, não importa a qual; como prova, temos as diferenças entre as línguas e a própria existência de línguas diferentes”, logo, a ideia de arbitrariedade da língua se relaciona com a ideia de convenção. Percebemos claramente quando analisamos as palavras icônicas citadas na Libras, pois na Língua Portuguesa, elas são arbitrárias, devido ao único motivo que as levou a receberem estes nomes (árvore, cadeira, casa, telefone e andar) foi uma convenção e não devido a correlação entre som e o objeto a que se designa.

Na Libras, alguns sinais como: Conversar, verde, português, alugar e professor, não tem seus constituintes influenciados pela imagem dos objetos aos quais eles se referem. Esses sinais mostram que, mesmo a Libras sendo uma língua de forte motivação icônica, alguns dos seus sinais são arbitrários conforme indicado na figura 10.

FIGURA 10 – Sinais arbitrários em libras

---

<sup>30</sup> “esta não é o som material, coisa puramente física, mas a impressão psíquica desse som, a impressão que dele nos dá o testemunho de nossos sentidos; tal imagem é sensorial e, se chegamos a chamá-la “material”, é somente neste sentido, e por oposição ao outro termo da associação, o conceito, geralmente mais abstrato” (Saussure, 1916, p.80).

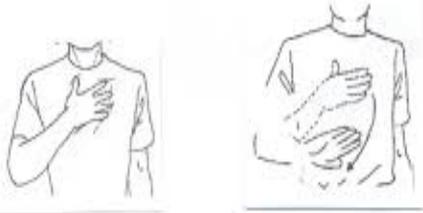
<p><i>Conversar</i></p> 	<p>Mão esquerda fechada, posicionada horizontalmente, palma para abaixo. Mão direita aberta, dedos unidos, palma para baixo. Passar a mão esquerda em movimento circular.</p>
<p><i>Cor verde</i></p> 	<p>Mão esquerda em “S”, palma para baixo. Colocar os dedos da mão direita em “V” no dorso da mão esquerda e movê-los, duas vezes, para a frente e para traz.</p>
<p><i>Português</i></p> 	<p>Mão direita aberta, dedos unidos e polegar estendido, palma para baixo. Encostar o dorso do dedo polegar no tórax e movimentar a mão direita para baixo duas vezes.</p>
<p><i>Alugar</i></p> 	<p>Mão esquerda em “1”, palma para o lado direito, dedo indicador apontado para frente. Mão direita em “A” sobre a base no dorso do dedo indicador da mão esquerda. Abrir em L escorregando em direção à ponta.</p>
<p><i>Professor</i></p> 	<p>CM: Mão em letra “P”  PA: Espaço neutro na altura entre o peito e o abdômen  M: Semicircular, repetidamente  O: Para baixo E  .F/E.C: Depende do contexto da conversa</p>

Fonte: Capovilla (2012)

Outros exemplos que também podem ser citados são alguns verbos, como gostar/não gostar e pode/não pode. Nesses casos, seus sentidos foram estabelecidos a partir de conceitos

convencionais criados e não porque seus significantes nos fornecem alguma informação ou têm alguma relação direta com seus sentidos, conforme ilustra a figura 11.

FIGURA 11 – Sinais em Libras estabelecidos a partir de conceitos convencionais

<p style="text-align: center;"><i>Gostar/ Não gostar</i></p> 	<p>Mão direita aberta, palma da mão posicionada no peito esquerdo, fazendo movimento circular com a expressão facial positiva.</p> <p>Mão direita aberta, palma da mão posicionada no peito esquerdo, mover para a frente com a expressão facial negativa</p>
<p style="text-align: center;"><i>Pode/ Não pode</i></p> 	<p>Mãos em “S” horizontalmente, separadas, palma a palma. Baixar as mãos com força.</p> <p>Mão configurada em “V”, palma para dentro. Posiciona-la perto do pescoço e movê-la ao encontro dele, duas vezes com a expressão facial de negação.</p>

*Fonte: Capovilla (2012)*

A arbitrariedade e a iconicidade são questões importantes que corroboram com a comprovação que a Libras é uma língua. A arbitrariedade, é fundamental para a constituição de um sistema linguístico e a iconicidade, traz a característica formal das línguas de sinais. Precisamos ter em mente que a arbitrariedade não se opõe à iconicidade porque não são da mesma ordem, contudo a arbitrariedade subjaz à iconicidade, pois todo o sinal é arbitrário, mas nem todo sinal é icônico. Todo sinal, icônico ou não, motivado ou não, mais “transparente” ou não, “para integrar o sistema de determinada língua, é revestido pela arbitrariedade – princípio que põe a língua ao abrigo de toda tentativa que vise modificá-la” (Saussure, 1916, p.87). Ao aplicarmos os pressupostos saussurianos na Libras, chegaremos à seguinte conclusão: Os sinais tidos como icônicos são poucos, e são uma imitação aproximativa e já naturalizada de certos sinais. Isto se justifica até certo sentido, pelo fato de ouvintes que não conhecem a Libras, conseguem identificar o sinal de árvore, dinheiro, telefone, chave, entre outros. Os sinais citados são utilizados pelos não usuários e falantes da

Libras como gestos, contudo, na Libras eles adquirem o status de signo linguístico e, para tanto há certa convenção em torno desses sinais.

A arbitrariedade na Libras pode ser compreendida, como um princípio que permeia todos os signos linguísticos, sendo eles motivados ou não. Através dos pressupostos saussurianos podemos compreender melhor a funcionalidade desta língua que é natural a comunidade surda brasileira. A arbitrariedade tem papel fundamental, pois segundo Saussure (1916, p.87), “é o caráter arbitrário do signo que põe a língua ao abrigo de toda a tentativa que vise modificá-la”, ou seja, a arbitrariedade impede que a Libras se modifique como um código ou símbolo.

### **3.1.2. A Libras - comunicação e expressão de comunidades de pessoas surdas do Brasil**

O ensino oficial da língua de sinais a comunidade surda brasileira teve seu início no reinado de D. Pedro II, em 1856, com a fundação do Instituto Imperial de Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos<sup>31</sup> (INES), com a chegada ao Brasil de Ernest Huet, professor do Instituto francês. Goldfeld (1997) destaca que Huet através da *Langue des signes française (LSF)* auxiliou no processo educacional dos surdos brasileiros, provocando, uma mescla da Língua de Sinais usada pelos surdos em nosso país com a *Langue des signes française (LSF)*. Destacamos que apesar da Libras ter surgido da LSF, elas não são homogêneas, como Strobel (2008, p.90) bem coloca, foi no INES que os iniciadores da educação dos surdos de diversos estados “buscaram a formação na área, e também lá que os ex-alunos surdos difundiram a mistura da LSF com os sinais já usados pelo povo surdo brasileiro, originando a Língua Brasileira de Sinais, também chamada de Libras”.

A Língua Brasileira de Sinais foi influenciada, inicialmente, pela *Langue des signes française* e, posteriormente, pela *American sign language (ASL)*, este fato permitiu que os sinais nascessem da combinação das configurações de mãos, movimentos, de pontos de

---

<sup>31</sup> O Instituto Nacional de Educação de Surdos é o centro nacional de referência na área da surdez no Brasil, sendo um órgão do Ministério da Educação. Localizado no bairro das Laranjeiras/RJ. Entre os objetivos institucionais do INES estão a produção, o desenvolvimento e a divulgação de conhecimentos científicos e tecnológicos na área da surdez em todo o Brasil, além de subsidiar a Política Nacional de Educação. O INES tem como uma de suas atribuições regimentais subsidiar a formulação da política nacional de Educação de Surdos, em conformidade com a Portaria MEC nº 323, e com o Decreto nº 7.690 (Rocha, 2008).

articulação, da orientação das mãos e das expressões não manuais, constituindo assim um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos dos surdos brasileiros.

Através da Lei de nro. 10.436 de 24 de abril de 2002, sancionada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, a Libras torna-se finalmente reconhecida como língua oficial utilizada pelas pessoas surdas brasileiras, com recursos e estrutura gramatical própria, garantindo assim a acessibilidade do uso da LIBRAS e de sua divulgação em todos os lugares públicos, bem como permitindo ao aluno com surdez o seu uso frequente no ensino regular. Alterando o artigo 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que dizia

“Art. 18. O Poder Público implementará a formação de profissionais intérpretes de escrita em braile, linguagem de sinais e de guias-intérpretes, para facilitar qualquer tipo de comunicação direta à pessoa portadora de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação” (grifo nosso).

Em 2005, a Lei de nro. 10.436 é regulamentada pelo Decreto nro. 5.626/05, sancionada pelo então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, este decreto amplia alguns aspectos que são grandemente oportunos ao desenvolvimento da Libras no campo social e acadêmico.

Este reconhecimento legal permitiu que a comunidade surda garantisse o direito a um tradutor intérprete de Libras durante o seu processo educacional e em qualquer ambiente que se faça necessário. Como observado na lei federal nro. 13.146/2015, sancionada pela presidente Dilma Rousseff, a qual além de assegurar a garantia do profissional qualificado em Libras para intermediar a comunicação na língua dos surdos, em seu artigo 28 registra que “incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar” (Brasil, 2015) a oferta de educação bilíngue, em “Libras como primeira língua e na modalidade escrita da língua portuguesa como segunda língua” (Brasil, 2015). Barros et al (2009) ressaltam a imperiosa necessidade dos sujeitos surdos terem como sua língua materna a Libras, uma vez que isso lhes dará oportunidade para desenvolverem o seu entendimento sobre como os princípios fonológicos, morfológicos, sintáticos e até pragmáticos são organizados.

Apesar de já terem se passados 18 anos da oficialização da Libras, muitos ainda a chamam de linguagem, como vimos nas reportagens no período eleitoral da presidência do Brasil de 2018. Embora os avanços legislativos que reconhecem a situação bilíngue dos sujeitos surdos, nas últimas décadas seja perceptível, Fernandes e Moreira (2018, p.227) salienta que não são dadas “as condições materiais de sua produção histórica como cidadãos

bilíngues, desde o seio familiar até círculos sociais mais amplos como é o caso da escola e do trabalho”.

### **3.2. O trabalho do tradutor/intérprete de Libras e a constituição do profissional: Entre significados e sentidos do ato interpretativo**

O tradutor intérprete de Língua de Sinais (Libras) e Português (TILSP) é o profissional responsável por intermediar a comunicação entre surdos e ouvintes, fazendo a interpretação do Português para a Libras e a tradução da Libras para o Português, sendo respaldado pela Lei 12.319/2010 que regulamenta a profissão de TILSP, como também qual deve ser a formação necessária para o exercício dessa profissão. As primeiras informações quanto ao surgimento desta profissão datam de meados do século XVIII, momento em que a língua de sinais na Europa é vista como língua materna dos surdos. Sacks (1998, p.31) frisa que:

“Uma combinação da língua de sinais nativa com a gramática francesa traduzida em sinais - permitia aos alunos surdos escrever o que lhes era dito por meio de um intérprete que se comunicava por sinais, um método tão bem-sucedido que, pela primeira vez, permitiu que os alunos surdos comuns lessem e escrevessem em francês, assim, adquirissem educação”.

Sacks (Op. cit) traz os primeiros registros da atuação do TILS e da importância da presença deste profissional na educação dos surdos, considerando considerando-os como sujeitos que tem sua língua própria, valorizando a sua cultura, e ainda utilizar a língua escrita do país nos trabalhos escolares. Como percebemos através do pensamento de Sacks na citação, o trabalho do TILSP vem acontecendo desde o início do uso dos sinais como língua. A profissão de tradutor intérprete de Libras vem ganhando destaque à medida que os surdos têm participados das discussões e debates nos diversos cenários sociais. Comumente sempre surge duas perguntas ao perceber que se necessita do TILSP, para que a comunicação com o surdo ocorra, qual a função do TILSP? E qual a formação deste profissional?

Lacerda (2014, p.14) ao falar sobre o ofício do tradutor nos diz que o ato de traduzir “estaria ligado à tarefa de versar de uma língua para outra trabalhando com textos escritos”. Ou seja, o tradutor faz a tradução da língua-fonte para a língua alvo, podendo recorrer a dicionários, bibliografias, pessoas para que a tradução implique em maior compatibilidade com o sentido transcorrido no texto. Já ao tratar sobre o ato de interpretar, Lacerda (Op. cit)

nos diz que esta ação está ligada “à tarefa de versar de uma língua para outra nas relações interpessoais, trabalhando na simultaneidade, no curto espaço de tempo entre o ato de enunciar e o ato de dar acesso ao outro àquilo que já foi enunciado” (p.14). O intérprete trabalha diretamente nas relações interpessoais e sociais, tendo que ser bastante ágil nas situações e coerente para repassar de maneira correta as informações, sem que o TILSP tenha tempo para fazer meditações e possíveis observações.

Sobre a formação do TILSP, os registros mostram que no primeiro momento acontecia de forma informal através do convívio com a comunidade surda, participação em entidades religiosas, sem uma organização estabelecida. Lacerda (2014, p.31) faz menção ao surgimento dos primeiros cursos específicos para a atuação desse profissional, “os primeiros cursos de formação específica no Brasil começam a surgir em 2004/2005 por iniciativa de algumas universidades (UNIMEP/SP, Estácio de Sá/RJ, PUC/MG), mas não há parâmetros claros a seguir, e, portanto, a construção e a reavaliação dessa formação estão em consolidação”.

Sobre os cursos de formação, Lacerda (2014, p.31) aponta que eles estão “se responsabilizado também pela produção e adaptação de materiais, o que torna essa formação uma tarefa empreendedora e que, como outras, precisará constituir-se a partir de seu próprio fazer”. Como mostrado pela autora estes cursos apresentavam algumas barreiras como falta de bibliografia específica para ser analisada à cerca da prática de interpretação, o que dificultava de certa forma o andamento do curso, porém como declara Lacerda (2014) os próprios cursos buscavam os materiais para a formação. Atualmente o artigo 4º da Lei 12.319/2010 delibera sobre a formação profissional do TILSP em nível médio, quando coloca que esta formação deve ocorrer em cursos de educação profissional reconhecidos; cursos de extensão universitária; cursos de formação continuada promovidos por instituições de ensino superior e instituições credenciadas por Secretarias de Educação. “A formação de tradutor e intérprete de Libras pode ser realizada por organizações da sociedade civil representativas da comunidade surda, desde que o certificado seja convalidado por uma das instituições referidas no inciso III” (Brasil, 2010).

Quanto à atuação do TILSP no processo de ensino-aprendizagem do sujeito surdo, Lacerda e Santos (2013, p.13) destacam que “o intérprete de Libras tem a função de ser o canal comunicativo”. Entendemos esta ação como auxiliar o surdo na comunicação com o professor, os colegas, e todos os atores escolares, fazendo a Tradução e a interpretação dos falantes da Libras para Língua Portuguesa e/ou vice-versa sempre que necessário. Quando

ocorre de não ter o TILSP, Lacerda (2014) comenta que “a interação entre surdos e ouvintes fica muito prejudicada. Os surdos ficam limitados a participar apenas parcialmente de várias atividades, desmotivados pela falta de acesso ou total exclusão das informações (p.34). Percebemos a grande importância que tem a atuação do TILSP no processo de ensino aprendizagem, onde ele exercerá o papel de mediador de comunicação.

Diante do exposto percebemos que o TILSP tem um papel fundamental no processo de ensino/aprendizagem dos surdos, não somente por fazer a intermediação entre duas línguas e duas culturas, mas por “reconhecendo em uma dimensão política a surdez enquanto diferença” (Conceição, 2011, p.20), conhecendo as peculiaridades da comunidade surda, suas limitações, seus anseios e frustrações, e assim poder contribuir de forma positiva para o avanço na capacitação dos sujeitos surdos, em conformidade a atender as particularidades dos mesmos,

### **3.3. A importância do bilinguismo no processo educacional do surdo - a modalidade escrita da língua portuguesa**

Grannier (2017), Quadros et al. (2009), Silva (2018), Fernandes e Moreira (2018), Moura et al. (2017) e Lacerda e Mantelatto (2018), são unânimes ao concordarem que a melhor proposta de ensino para os surdos é o bilinguismo, pois ele considera a Libras como a primeira língua dos surdos que deve ser aprendida na primeira fase da vida escolar, e a Língua Portuguesa escrita como língua de acesso ao conhecimento, que deve ser ensinada a partir da Libras, baseando-se em técnicas de ensino de segundas línguas. Silva (2009), nos diz que além da inclusão da Libras no currículo deve ser incluído métodos de ensino focados na característica visual e na cultura dos surdos. Grannier (2017, p.187) ao concordar com Silva (op. cit.) salienta que deve haver um processo “paralelo de aquisição e aprendizagem em que cada língua apresenta seus papéis e valores sociais representados”.

A corrente educacional do Bilinguismo propõe que os alunos surdos tenham acesso as duas línguas nos ambientes educacionais. Acredita-se que esta corrente é mais favorável ao processo de ensino-aprendizagem do surdo, haja vista que a Libras é a língua natural do sujeito surdo, então parte-se dela para o ensino da língua portuguesa na modalidade escrita. Lacerda e Mantelatto (2018, p.21), afirmam que “o Bilinguismo visa à exposição da criança surda à língua de sinais o mais precocemente possível, pois esta aquisição propiciará ao surdo um desenvolvimento rico e pleno de linguagem e, conseqüentemente, um

desenvolvimento integral”. Ou seja, o modelo educacional bilíngue está baseado na premissa de que primeiramente o surdo deve se apropriar da Libras, para em seguida ser introduzido no ensino da Língua Portuguesa.

Para Vygotsky (1987, p.55), “a trajetória principal do desenvolvimento psicológico da criança é uma trajetória de progressiva individualização, ou seja, é um processo que se origina nas relações sociais, interpessoais e se transforma em individual, intrapessoal”. O pensamento vygotskiano, nos serve como base, pois a integração plena do sujeito surdo passa, indispensavelmente, pelo direito da coexistência em um espaço, o qual haja respeito integral a condição de ser surdo, onde possa expressar-se livre de uma “ditadura” ouvintista, mantendo situações prazerosas de comunicação e de aprendizagem. E neste ambiente de respeito possa conviver plenamente com sua condição bilíngue e bicultural.

Com a sanção do Decreto nro. 5.626/05 que regulamentou a Lei de nro. 10.436/02, a educação dos surdos passa a estruturar-se, garantindo que os surdos tenham acesso ao conhecimento em sua própria língua. Neste contexto surge a corrente educacional bilíngue que fornece uma contribuição inigualável para o desenvolvimento da criança surda, pois reconhece a Libras como primeira língua e medeia a segunda língua, a língua portuguesa, conforme estabelecido na lei federal nro. 10.436 “Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa” (Brasil, 2002). A apropriação da Libras lhe permite que os conhecimentos sejam ampliados, pois os sujeitos surdos passam a acessar os conceitos da sua comunidade, formando uma maneira nova de pensar e agir, tornando o seu mundo diferente, firmando suas relações e construindo sua identidade enquanto surdo. Enquanto o aprendizado da Língua Portuguesa em sua modalidade escrita viabiliza o fortalecimento das estruturas linguísticas, permitindo o acesso para uma maior comunicação. Lodi e Lacerda (2009, p.39) nos diz que com a aquisição das duas línguas, “ele passa a suprir a suas dificuldades em relação à falta de uma língua compartilhada e deixa de ser visto como um ser deficiente”, ou seja, o bilinguismo propicia ao surdo que ele seja capaz de existir na diferença. Como bem coloca Moura et al (2017, p.1289), dentro da estrutura educacional “deve-se dar a devida importância para as escolas bilíngues, as quais proporcionam o respeito e a dignidade da comunidade surda, sua cultura, sua língua, sua maneira de aprender”.

Embora o decreto que regulamente a lei de Libras tenha 15 anos, muitos professores não possuem o domínio da Libras, tornando-se vital a presença de um tradutor intérprete de língua de sinais e português (TILSP). O TILSP torna-se o canal comunicativo entre o aluno

surdo e a comunidade escolar, contribuindo como alguém que transita em duas culturas e utiliza duas línguas distintas para que o conteúdo seja melhor apreendido pelo sujeito surdo. Lacerda (2002, p.123), ao tratar sobre o trabalho deste profissional no contexto da sala de aula, nos diz que o intérprete precisa “negociar conteúdos com o professor, revelar suas dúvidas, as questões do aprendiz e por vezes mediar a relação com o aluno, para que o conhecimento que se almeja seja construído”. E complementa falando que o incômodo sentido pelo professor “frente à presença do intérprete pode levá-lo a ignorar o aluno surdo, atribuindo ao intérprete o sucesso ou insucesso desse aluno”.

Karnopp (2003, p.54), ao citar Bouvet, Penfield e Roberts, especialistas em fisiologia do cérebro humano, nos diz que a língua de sinais é a única língua a qual o surdo pode aprender “sem nenhum atraso de desenvolvimento e isto é fundamental para o desenvolvimento da sintaxe, que parece ser o ponto crucial do desenvolvimento da linguagem”. Ressaltamos, que embora Lacerda (2002) coloque algumas posturas assumidas pelos TILSP, o professor sempre será o responsável pela aprendizagem do aluno. Lodi e Lacerda (2009, p.14), destaca o fato que “a maior parte dos surdos no Brasil não tem podido ter acesso a uma escolarização que atente para as suas necessidades linguísticas”, as autoras justificam essa afirmação dizendo que grande parte dos surdos “encontra-se em classes/escolas inclusivas que atuam em uma perspectiva oralista [...] as quais pretendem que os alunos surdos se comportem como ouvintes, lendo nos lábios e escrevendo em língua portuguesa” (p.14). Embora tenha se passado 10 anos desde que as autoras escrevem isso, a realidade potiguar encontra-se tal qual descrita por Lodi e Lacerda (Op. cit), se olharmos para a educação básica fornecida pelo governo do estado do RN, a saber Ensino médio e profissionalizante, teremos 4 TILSP, concursados, distribuídos da seguinte maneira: 01 TILSP na região de Natal (1º DIREC), 01 na região de Santa Cruz (7º DIREC) e 02 na cidade de Mossoró (12º DIREC) para dá suporte a 459 (quatrocentos e cinquenta e nove) estudantes surdos nas 166 (cento e sessenta e seis) cidades do *estado, conforme dados do Sistema Integrado de Gestão da Educação (SIGEDUC)*. Se olharmos o segundo maior município do RN, Mossoró que possui 140 (cento e quarenta) instituições de ensino municipais, temos a presença de apenas 01 TILSP, que além de atender aos surdos matriculados na rede, atende a todas as secretárias quando se precisa do auxílio do TILSP.

Embora exista todo um discurso eloquente por parte dos governantes potiguares, a realidade vivenciada pelos surdos ainda é cruel, pois eles têm a sua identidade e cultura

negadas. Como nos relata três presidentes de associações de surdos do RN. Joanniny<sup>32</sup>, presidente da associação de surdos N, nos relata que “como temos um processo educacional básico defasado, chegamos ao mercado de trabalho com qualificação mínima, quando conseguimos trabalhar.” Fica evidente na fala da presidente da associação de surdos N, como o sistema educacional atual não consegue atender aos surdos, pois como relatamos acima, existem poucos intérpretes de Libras nas escolas e a maioria dos professores não sabem Libras. Marielle<sup>33</sup>, presidente da associação de surdos M, relata que “A lei da Escola bilíngue foi aprovada faz 2 anos pelos vereadores e a prefeita ainda não assinou, falam de inclusão, mas não respeitam o direito dos surdos, a Escola Bilíngue é um direito do surdo.” Marielle evidencia o contra ponto entre um discurso inclusivo e uma prática excludente por parte do executivo, a luta por uma educação bilíngue é antes de tudo uma luta pela valorização da Libras, como primeira língua das comunidades surdas do Brasil. (Moura et al, 2017). Hermesson<sup>34</sup>, presidente da associação de surdos O, coloca a seguinte questão: “Trabalho como professor de Libras na rede estadual, mas não tenho condições de trabalho, ninguém sabe se comunicar comigo nas 3 escolas que trabalho e nem na DIREC, isso é falta de respeito, minha opinião não é levada em conta”. Evidenciamos no discurso acima que as barreiras comunicacionais ainda estão presentes fortemente na sociedade, fazendo com que os surdos sejam invisíveis sociais Costa (2008).

É sabido de todos que ainda é longo o caminho a ser percorrido para a efetivação concreta da inclusão, pois existem muitos desafios, entre os quais, destacamos a discriminação oculta e a não utilização da Libras. Esses desafios são visíveis em vários setores. Silva (2009), destaca que, para a implementação da proposta bilíngue se faz necessário além do reconhecimento da Libras como uma língua natural, a sua normalização como primeira língua, o acesso desse sistema linguístico a todas as pessoas, principalmente aos familiares e aos profissionais envolvidos com a educação, os quais, além de empregar a língua própria da comunidade surda, devem conhecer a sua cultura, enquanto isto não acontecer os surdos continuarão invisíveis como a *Macabéa*<sup>35</sup>, em *A Hora da Estrela*, de Clarice Lispector.

---

<sup>32</sup> Nome fictício para preservar a identidade dos sujeitos

<sup>33</sup> Nome fictício para preservar a identidade dos sujeitos

<sup>34</sup><sup>34</sup> Nome fictício para preservar a identidade dos sujeitos

<sup>35</sup> Clarice Lispector ao escrever o livro *A Hora da Estrela* ela inicia nos dizendo o seguinte sobre a protagonista, “A pessoa de quem vou falar é tão tola que às vezes sorri para os outros na rua. Ninguém lhe responde ao sorriso porque nem ao menos a olham... Para as pessoas ela não existia...”. Costa (2008), nos fala que o

### ***3.3.1. Libras (L1) como instrumento facilitador no processo de ensino aprendizagem da língua portuguesa (L2) para surdos***

O português é a língua da maior parte dos brasileiros e deve ser ensinada para os surdos, conforme determinação da Lei 10.436, que reconhece a Libras como língua oficial da comunidade surda brasileira, e que no seu Art. 4º, parágrafo único diz que “a Língua Brasileira de Sinais – Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa” (Brasil, 2002). Silva (2009), considera que a Libras assume o caráter mediador e de apoio na aprendizagem da Língua Portuguesa, pois aprender a escrever, para o surdo, é aprender uma segunda língua. O Decreto federal nro. 5.626/05 ressalta que a educação é um caminho para a reflexão e análise da educação de surdos; o decreto citado propõe que o ensino da Língua Portuguesa seja o ensino de uma segunda língua para pessoas surdas, a ser iniciado já na educação infantil. O artigo 14, inciso VI, argumenta-se que a educação bilíngue “seja de qualidade é necessário que o professor tenha conhecimento acerca da singularidade linguística manifestada pelos alunos surdos e, para tanto, deve adotar mecanismos de avaliação coerentes com aprendizado de segunda língua” (Brasil, 2005). Para que ocorra o ensino da língua portuguesa na modalidade escrita os professores precisam considerar as características do surdo. Quanto as dificuldades encontradas pela maioria das escolas para cumprirem essa tarefa Quadros e Schmidt (2006, p.23) apontam que

“Atualmente a aquisição do português escrito por crianças surdas ainda é baseada no ensino do português para crianças ouvintes que adquirem o português falado. A criança surda é colocada em contato com a escrita do português para ser alfabetizada em português seguindo os mesmos passos e materiais utilizados nas escolas com as crianças falantes de português. Várias tentativas de alfabetizar a criança surda por meio do português já foram realizadas, desde a utilização de métodos artificiais de estruturação de linguagem até o uso do português sinalizado”.

Levando em consideração a fala de Quadros e Schmidt (op cit.), ao analisarmos<sup>36</sup> a realidade social potiguar, percebemos que os surdos potiguares passam por grande dificuldade na compreensão textual, pois possuem um conhecimento fragmentado da Língua Portuguesa e, ainda, na sala de aula, a língua de sinais muitas vezes não é suficiente para traduzir a aula. Fato este presente na fala de um dos sujeitos da pesquisa, “Português difícil entender, pesado a escrita, muitas palavras não têm significado Libras, difícil surdo português” (Marielle). No contexto atual a escola se torna um espaço linguístico de fundamental importância, pois é o lugar em que acontecerá o primeiro contato da criança com a sua língua e de forma oficial com a escrita do português, possibilitando a ela uma comunicação. A escola deve atender a uma dupla necessidade, a de alfabetizar a criança surda em Libras, e posteriormente a alfabetização em língua portuguesa. O ensino do português vem em segundo lugar, pois conforme pesquisas realizadas por Lacerda e Mantelatto (2018), Karnopp (2003), Silva (2018), Quadros (2005), Moura et al. (2017), entre outros, a aprendizagem da língua escrita será mais efetiva quando o sujeito surdo já tiver adquirido a Libras, pois através da análise construtiva, entre as duas línguas, será possível a organização do conteúdo gramatical do português em comparação com a gramática da sua língua materna. Quadros (2005, p.25) complementa dizendo que “a escrita alfabética não capta as relações de significado da Libras. Na verdade, ela vai explorar significados que serão organizados pela criança de outra forma”.

Lacerda, Santos e Caetano (2013. p.185) destacam que “ser professor de alunos surdos significa considerar suas singularidades de apreensão e construção de sentidos quando comparados a alunos ouvintes”. A sala de aula é um lugar que permite que o aluno constitua relações com aquilo que é vivenciado em outros espaços. Quadros (Op.cit) corrobora dizendo que se considera importantíssimo que “a criança surda interage com a escrita alfabética para o seu processo de alfabetização em português acontecer de forma eficiente. No entanto, é preciso alertar aqui que esse processo ocorreria de forma mais eficaz se a criança for alfabetizada na sua própria língua” (2005, p.25).

Autores como Kleiman (1998), Perfetti (1985), Smith (1999), Lacerda, Santos e Caetano (2013), Karnopp (2003), Moura et al. (2017) e Noronha (1973), concordam que existem inúmeras dificuldades no processo de ensino-aprendizagem da língua escrita para

---

<sup>36</sup> Através das narrativas dos sujeitos da pesquisa, identificamos esta realidade. Realidade está também percebida pelo pesquisador nas falas dos professores de Libras ouvintes, que atuam a 10 anos na área. Fato este que será melhor evidenciado nas discussões da pesquisa.

surdos e da significação do texto. Contudo Kleiman (Op. cit) destaca que a maior dificuldade está na diferença entre a forma falada e a escrita dos textos da língua oral. A autora acrescenta ainda que “se o leitor tiver ainda outras dificuldades, como desconhecimento do assunto, ou grande número de palavras desconhecidas, então a compreensão se torna praticamente impossível” (Kleiman, 1998, p.p.37-39). Ou seja, um leitor com proficiente baixa/deficitária diante de tais dificuldades pode comprometer totalmente a compreensão. Um “grande número de palavras desconhecidas” (Kleiman, 1998, p.39), ou ineficiência lexical é uma das grandes dificuldades destacadas pelos autores citados no processo de formação através da língua portuguesa.

Perfetti (1985), nos lembra que um acervo lexical ineficiente dificulta o trabalho de memorização, levando o sujeito surdo a uma baixa produtividade. O autor continua dizendo que um surdo ao apresentar nível vocabular baixo, faz a leitura das frases muito vagorosamente, este fato impede que o limite funcional da memória trabalhe, haja vista que ao chegar ao final da frase o leitor surdo não memorizou o que leu no início do texto. A leitura deste sujeito será fragmentada, concomitantemente terá uma baixa compreensão do que está escrito. Lacerda, Santos e Caetano (2013, p.p.186-187) entendem que apresentar os conteúdos do texto somente em Libras é pouco eficaz, faz-se necessário a utilização da potencialidade visual que o texto possibilita. Lacerda, Santos e Caetano (Op. cit) destacam que um “novo campo que explora a visualidade a partir do qual podem ser investigados aspectos da cultura surda, da constituição da imagem visual presente nos surdos, os chamados ‘olhares surdos’ que podem ser cultivados também com recursos didáticos”. Para Smith (1999, p.12), há dois requisitos básicos para aprender a ler “a disponibilidade de material interessante que faça sentido para o aluno e a orientação de um leitor mais experiente e compreensivo como um guia”.

Karnopp (2003, p.56) ressalta “a própria escola não reconhece a situação bilíngue do surdo e rejeita de forma intolerante qualquer manifestação linguística diferente, tratando muitas vezes os alunos surdos como deficientes linguísticos”. Fato este que leva muitos surdos ao se depararem diante dos textos em Língua Portuguesa a sentirem-se estrangeiros de seu próprio país, devido às diferenças linguísticas entre as duas línguas que os cercam (Lacerda; Santos; Caetano, 2013). Lodi, Harrison e Campos (2003, p.37) esclarecem que “a obrigatoriedade da presença da escrita da língua majoritária vem sendo discutida quando no letramento de grupos ou comunidades socioculturais minoritárias, mas aparecem em segundo plano nos estudos surdos”. Lodi (2013), contudo destaca que as relações com a

linguagem escrita devem partir dos discursos em Libras trazidos pelos alunos e seguir por diversos gêneros textuais.

Por fim, Noronha (1973) esclarece que a educação do surdo deve propiciar-lhe o “desenvolvimento da linguagem que inclua o aprendizado da língua portuguesa e a aquisição da Libras. Possibilitar-lhes o desenvolvimento da linguagem como instrumento de interação interpessoal e social e habilitá-las a desempenhar tarefas comunicativas” (p.15). A linguagem como percebemos na fala de Noronha (Op. cit) é de vital importância nos relacionamentos interpessoais, pois através da linguagem os vínculos afetivos são construídos e consolidados nas relações de poder do cotidiano.

## CAPÍTULO 4

### METODOLOGIA DA INVESTIGAÇÃO

“Diferentemente da arte e da poesia que se concebem na inspiração, a pesquisa é um labor artesanal, que se não prescinde da criatividade, se realiza fundamentalmente por uma linguagem fundada em conceitos, proposições, métodos e técnicas, linguagem esta que se constrói com um ritmo próprio e particular” (Minayo, 2001, p.08).

Neste capítulo buscamos apresentar os passos utilizados durante a pesquisa bem como os conceitos da mesma. Serão apresentados detalhadamente o tipo, o enfoque, a técnicas e os procedimentos metodológicos adequados a este estudo, bem como a justificativa do uso desse método. A justificativa de uma investigação conforme descreve Oliveira (2016, p.15) “compreende a apresentação de forma clara e objetiva das razões de ordem teórica e ou prática que fundamentam a pesquisa”, ou ainda conforme Lakatos & Marconi (2014, p.34), “é a parte do trabalho que apresenta respostas à questão do porquê da realização da pesquisa”. Tomando por base os autores citados, o presente estudo com o título “Com a palavra o Surdo: A Libras no processo de ensino-aprendizagem da qualificação profissional”, responde a um assunto que está sendo cada vez mais discutido e difundido na área da educação brasileira constituindo-se assim num tema atual. Este é um estudo fundamentado no paradigma quantitativo e um estudo descritivo.

A metodologia quantitativa, segundo Hernández et al. (2010, p.66) “la metodología cuantitativa debe suministrar afirmaciones más exactas sobre el grado de relación entre diversas variables, medidas precisas de los fenómenos que se prestan ellos mismos a la cuantificación, y puede suministrar bases de datos más amplias para la generalización<sup>37</sup>”. Ou seja, a finalidade do método quantitativo é a descrição e explicação de fenômenos para os indivíduos ou a sociedade, permitindo ao investigador propor recomendações mais acertadas com base nos dados coletados.

Portanto, nos parece adequado que o principal objetivo de nossa pesquisa seja analisar o processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho potiguar e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho. Ainda neste capítulo explicam-se as fases da

---

<sup>37</sup> Tradução do autor: “A metodologia quantitativa deve fornecer afirmações mais exatas sobre o grau de relação entre diversas variáveis e medidas concisas dos fenômenos que se prestam, eles mesmos, à quantificação, o que permite fornecer bases de dados mais vastas para a generalização”.

pesquisa pelas quais se passou, a técnica e o instrumento aplicado, seus processos de validação e confiabilidade, o contexto de trabalho e os sujeitos de estudos.

#### 4.1. Fundamentação metodológica

Conceituaremos a seguir o método e a metodologia, pois entendemos que eles darão suporte vital ao planejamento e execução da pesquisa, bem como ao desenho metodológico da mesma.

Perovano (2016, p.24) nos diz que o método é “um conjunto de procedimentos adotados com o propósito de atingir o conhecimento”, ou seja, é um caminho para alcançar determinado fim, fim este que na pesquisa se revela como a busca do conhecimento. Gil (2018, p.27), descreve que o método científico como sendo “o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”. Gil (2018), nos apresenta ainda quais são os procedimentos adotados pelo pesquisador como método científico capaz de conseguir novos conhecimentos. Na concepção de Lakatos e Marconi (2014, p.82), o método científico é o conjunto das atividades “sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo, conhecimentos válidos e verdadeiros, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista”. Já Ferreira (2018, p.493), conceitua o método como sendo o “procedimento organizado que conduz a certo resultado”, e metodologia como o “conjunto de métodos, regras e postulados utilizados em determinada disciplina e sua aplicação”. Quiroz (2003, p.74) afirma que o método é “el camino que se aplica al ciclo entero de la investigación em el marco de cada problema de conocimiento<sup>38</sup>” Campoy (2018, p.41) nos diz que o método significa um “camino, um procedimento: Camino a seguir para alcanzar um fin propuesto de antemano<sup>39</sup>”. Todos os autores citados concordam que o método de pesquisa compreende procedimento sistemático, cujo objetivo é proporcionar respostas aos problemas que são propostos. Concluimos que o método é uma forma sistemática com a finalidade de comprovar uma determinada pesquisa, e validar os caminhos escolhidos pelo pesquisador e o conjunto de processos utilizados na pesquisa em busca do resultado.

---

<sup>38</sup> Tradução do autor: “O caminho que se aplica ao ciclo completo da pesquisa no marco de cada problema do conhecimento”.

<sup>39</sup> Tradução livre do autor: "Um caminho, um procedimento: caminho a seguir para alcançar um objetivo proposto antecipadamente”.

Na visão Prodanov e Freitas (2017, p.14), a metodologia “é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade”. Para Campoy (2018, p.39) é “una ciencia que estuda como lá investigación se lleva a cabo científicamente<sup>40</sup>”, para Rodríguez (2007, p.24) “el conjunto de procesos que el hombre debe seguir en el proceso de investigación y demostración de la verdad, lo que permitirá aplicar el conocimiento y llegar a la observación, descripción y explicación de la realidad<sup>41</sup>”. A metodologia tem como fim principal controlar os fatos e explicar os fenômenos. A Metodologia delinea os métodos e técnicas da pesquisa possibilitando a coleta e o processamento de informações na busca da resolução de questões de investigação. Consistindo na aplicabilidade de procedimentos e técnicas a serem analisadas na validação dos instrumentos de pesquisa.

Diante dos conceitos expostos, compreende-se que o método e a metodologia são interligados com o propósito de planejar e organizar a pesquisa, traçados em uma linha de raciocínio, aptos a alcançar os objetivos propostos. Nesta pesquisa utilizaremos o método quantitativo de investigação e dentro da construção metodológica optamos pelo nível explicativa descritiva. Explicativa pois, conforme Campoy (2018), é um tipo de investigação que visa identificar relações de causa e efeito, e descritiva pois, conforme Campoy (2018) visa descrever cuidadosamente as características da população estudada.

#### **4.1.1. Objetivos da pesquisa**

De acordo com Bernal (2016), os objetivos são os responsáveis pelo percurso o qual a pesquisa trilhará, sendo os propósitos do estudo, expressando a finalidade que se deseja alcançar. Campoy (2018, p.69), complementa dizendo que os objetivos da investigação são “el GPS de la investigación. Se trata de un enunciado que “expresa lo que se desea indagar y conocer para responder a um problema planteado<sup>42</sup>”. Sautu, et. al (2005, p.35), reforça dizendo que os objetivos de pesquisa “constituyen una construcción del investigador para abordar un tema o problema de la realidad a partir del marco teórico seleccionado. En la

---

<sup>40</sup> Tradução do autor: “Uma ciência que estuda como se realiza uma investigação/pesquisa”.

<sup>41</sup> Tradução do autor: “O conjunto de processos que o homem deve seguir no processo de pesquisa e demonstração da verdade, o que permitirá aplicar o conhecimento, concluindo com a observação, descrição e explicação da realidade”.

<sup>42</sup> Tradução do autor: “O GPS da pesquisa consiste em um enunciado que expressa aquilo que se deseja indagar e conhecer para responder a um problema apresentado”.

práctica, los investigadores suelen distinguir entre objetivo/s general/es y objetivos específicos<sup>43</sup>". O objetivo geral é considerado por Robson (1994, p.29), como sendo "the focus of the study<sup>44</sup>" a partir dele elabora-se os objetivos específicos.

Com base no exposto acima, inferimos que os objetivos têm a função de orientar o processo de investigação, delimitar a amplitude da investigação, e especificar o conhecimento que se deseja alcançar com os resultados encontrados, conforme descritos a seguir.

#### *4.1.1.1. Objetivo geral*

Analisar as barreiras linguísticas enfrentadas pelo surdo no processo de inclusão no mercado de trabalho potiguar.

#### *4.1.1.2. Objetivos específicos*

Com a finalidade de alcançar o objetivo geral dessa pesquisa, formulamos cinco pontos que julgamos necessários para a concretização e o melhor aproveitamento desse trabalho. São eles:

1. Identificar as principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar;
2. Apresentar as principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional;
3. Citar a percepção dos empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos.
4. Constatar o modo como se dá a comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho.
5. Indicar as principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos.

---

<sup>43</sup> Tradução do autor: "A partir do marco teórico selecionado, constituem uma construção do pesquisador para abordar um tema ou problema da realidade. Na prática, os pesquisadores costumam distinguir entre objetivos gerais e objetivos específicos".

<sup>44</sup> Tradução do autor: "O Foco da pesquisa".

## 4.2. Cronograma da pesquisa

No quadro 01, representamos o cronograma das fases orientadoras desta pesquisa estabelecendo um tempo aproximado para a realização das ações. A primeira fase corresponderá a criação do desenho da investigação e a elaboração e validação dos instrumentos da pesquisa, na segunda fase desenvolveu-se a aplicação dos instrumentos e as coletas de informações. Por fim a terceira fase corresponderá a análise dos resultados e a elaboração das conclusões.

QUADRO 01 – Cronograma da pesquisa

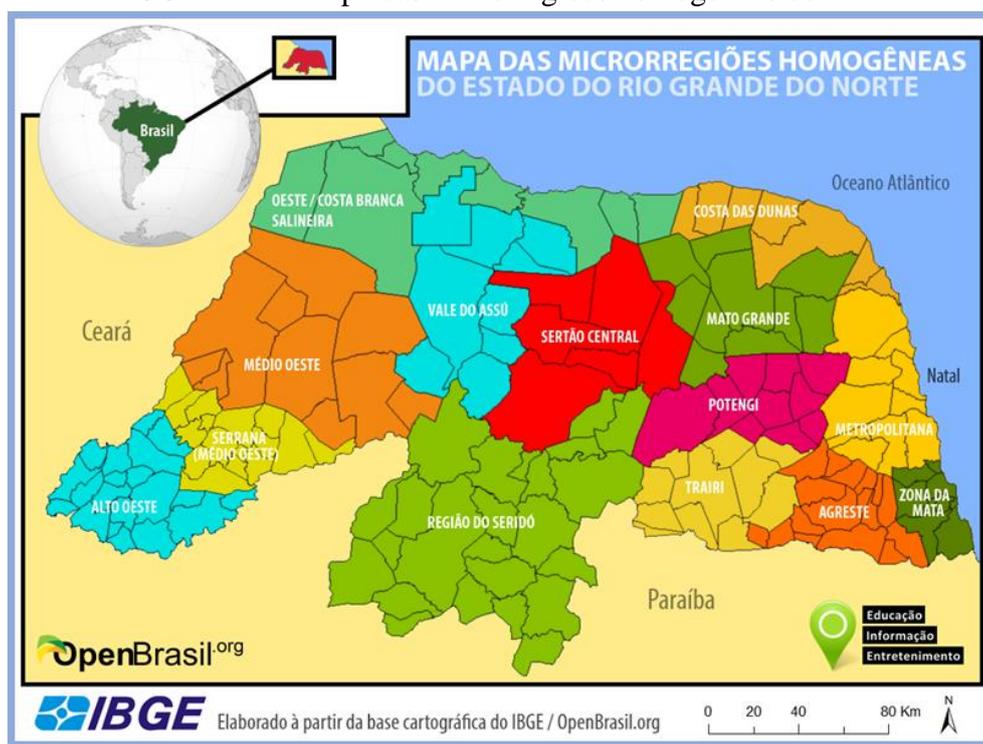
Fase	Atividades	Tempo	
Primeira Fase	Revisão teórica. Desenho da pesquisa. Elaboração de instrumentos da coleta de dados. Validação dos instrumentos. Elaboração final dos instrumentos. Contato inicial com os sujeitos da pesquisa.	6 meses	Setembro de 2018 a fevereiro de 2019
Segunda Fase	Aplicação do instrumento. Levantamento de informações. Processamento da informação utilizando o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).	9 meses	Março de 2019 a novembro de 2019
Terceira Fase	Análise dos dados, discussão e elaboração de resultados. Redação do informe final. Elaboração de propostas.	4 meses	Dezembro de 2019 a março de 2020

### 4.3. Contexto da pesquisa

Em 15 de novembro de 1889, a monarquia é derrubada, surge então a "República dos Estados Unidos do Brasil". O Rio Grande do Norte (RN), assim como as demais províncias do império, transforma-se em estado federativo. Trindade (2010, p.158), relata que após a proclamação da República, Pedro Velho recebeu um telegrama de Aristides Lobo, um dos principais articuladores da queda da monarquia, conclamando-o a assumir a chefia política e administrativa do Rio Grande do Norte. No dia 17 de novembro de 1889, Pedro Velho assumiu o posto de Presidente do recém-formado estado do Rio Grande do Norte.

Atualmente o RN é uma das 27 unidades federativas da República Federativa do Brasil. Ficando situado ao nordeste da Região Nordeste e tendo por limites ao norte e a leste o Oceano Atlântico, ao sul o estado da Paraíba e ao oeste o estado do Ceará e está dividido em microrregiões estratégicas, conforme indicado na figura 12.

FIGURA 12 – Mapa das microrregiões homogêneas do RN



Fonte: IBGE, 2010.

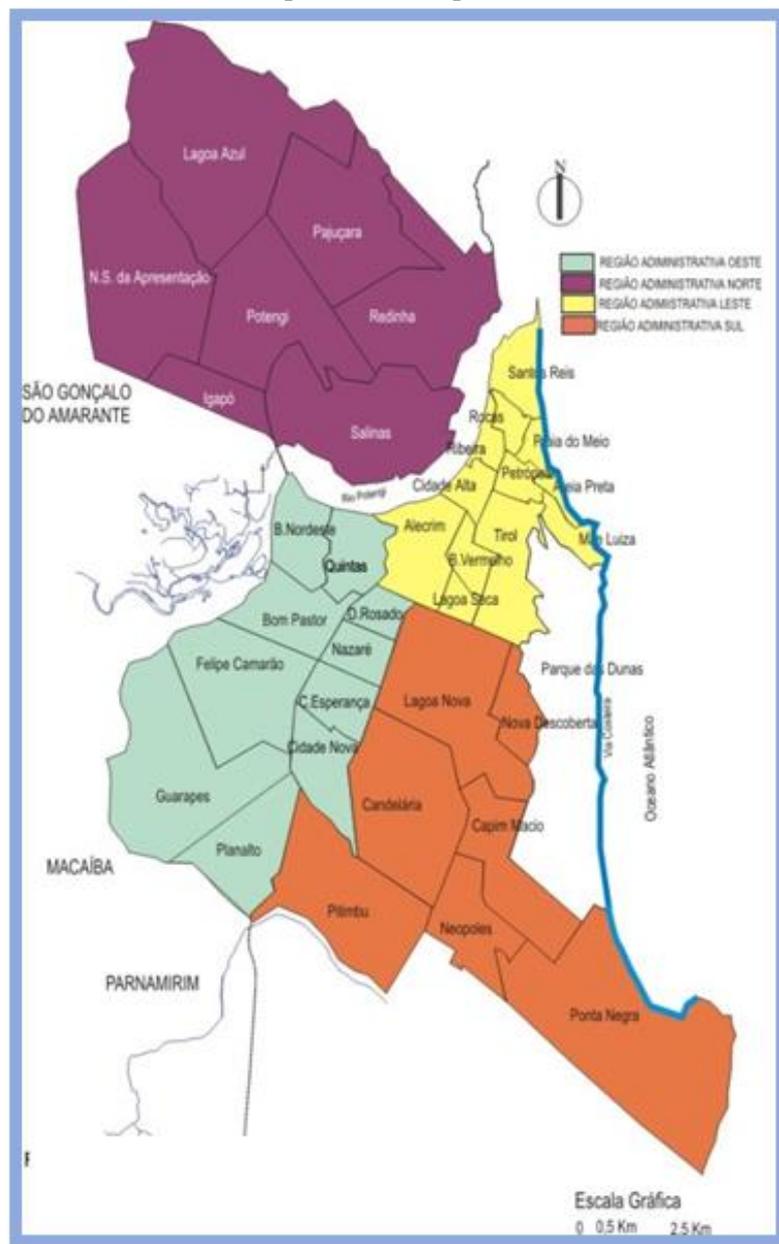
Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (CENSO 2010), o RN possui uma área 52.811,047km<sup>2</sup>, o que equivale a 3,42% da área do Nordeste e a 0,62% da superfície do Brasil, possuindo 167 municípios. E uma população estimada 3.373.959 de habitantes, distribuídas em seus municípios, os nascidos no RN

recebem o Adjetivo Pátrio de Potiguar ou Norte-Rio-Grandense. O Rio Grande do Norte (RN) é o décimo sexto estado mais populoso do Brasil, possuindo o melhor IDH e a maior renda per capita da região Nordeste e a melhor expectativa de vida do Norte-Nordeste, chegando a 75,5 anos, a nona maior do país. Na economia, destaca-se o setor de serviços, devido ao seu clima semiárido em parte do litoral norte, o Rio Grande do Norte é responsável pela produção de mais 95% do sal brasileiro.

Segundo censo realizado em 2010 pelo IBGE, cerca de 192 mil potiguares possuem deficiência auditiva, representando assim 0,0056% da população Norte-Rio-Grandense. Deste total cerca de 5,179 mil possuem surdez severa, 36,856 mil têm grande dificuldade para ouvir e 4,079 mil são completamente surdos, e 143.814 mil apresentam alguma dificuldade auditiva. Dos 116 municípios do RN realizaremos a nossa pesquisa em três municípios, municípios estes que segundo a Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social do RN, são os que possuem o maior número de surdos com emprego formal, a saber: Natal, Lajes e Mossoró.

O município de Natal, fica situado na região metropolitana do rio Grande do Norte, conforme figura 13, fundada em 1599 às margens do Rio Potengi. Segundo o IBGE sua área é de 170,298 km<sup>2</sup>, com uma população de 817.590 habitantes, e 373 (trezentos e setenta e três) surdos inseridos no mercado formal de trabalho. Natal, também conhecida como “cidade do Sol”, possui inúmeras belezas naturais. A cidade de Natal tem uma boa infraestrutura básica. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2012), a economia natalense é baseada no turismo, sendo o estado forte em petróleo e sal e produtos para exportação, como: Melão, coco, camarão, castanha, café, cana-de-açúcar. Há um bom número de pousadas e hotéis.

FIGURA 13– Mapa do município de Natal/RN



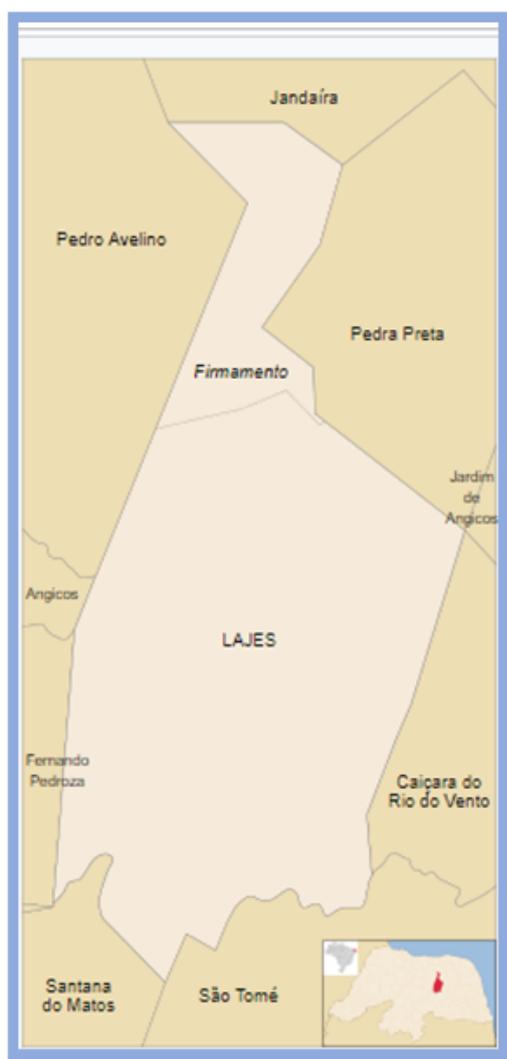
Fonte: IBGE, 2010.

Segundo o site da prefeitura de Lajes, o município teve seu início efetivamente no século XIX, mais especificamente em 1825, com a instalação de uma fazenda de propriedade de Francisco Pedro de Gomes Melo. Em 1895, Lajes tornou-se Distrito de Jardim de Angicos, na década de 50, o município de Lajes foi subdividido em 06 distritos, todos desmembrados na década seguinte, a Lei Estadual Nº 2971, de 29 de outubro de 1963, criou o Distrito de Firmamento, o único não emancipado, que faz parte do município até os dias atuais (Prefeitura de Lajes, 2019). Segundo o IBGE sua área é de 676, 6 km<sup>2</sup>, situado no

sertão central do RN, com uma população de 10.831 habitantes, e 115 (cento e quinze) sujeitos surdos empregados formalmente.

A economia do município de Lajes, figura 14, é marcada fortemente pela produção mineral e a agropecuária. O município explora ainda granito e mármore, que são utilizados na fabricação de britas, paralelepípedos e de material para a construção civil, Oliveira (2003) destaca a exploração do esteatita<sup>45</sup>, que é utilizado na produção de artesanatos, bem como na produção de talco utilizado na indústria da cerâmica branca, segundo Rego e Carvalho (2015, p.13), a reserva mineral totaliza aproximadamente “723.762 toneladas de minério”.

FIGURA 14– Mapa do município de Lajes



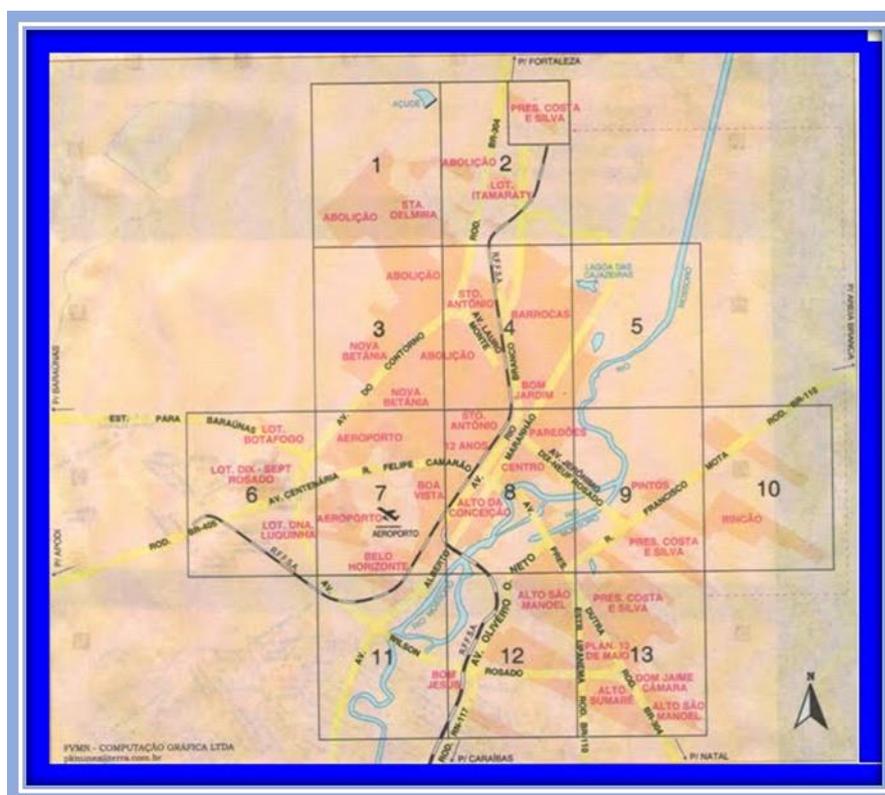
Fonte: Enduro do Cabugi, 2019.

---

<sup>45</sup> S.M. Pedra-sabão constituída predominantemente de talco, geralmente com certas impurezas, usada em ornamentação ou na produção de cerâmica, inseticidas etc.; saponito (Cegalla, 2005).

Mossoró, figura 15, encontra-se situado no Oeste Potiguar e/ou Costa Salineira, ocupa uma área de aproximadamente 2.100 km<sup>2</sup>, sendo o maior município em área do estado, segundo o IBGE possui uma população de 297.378 habitantes, apesar de ser o segundo município mais populoso do estado ocupa o terceiro lugar no ranking de surdos no mercado de trabalho formal, com 95 (noventa e cinco) sujeitos empregados. A história do município é marcada por grandes momentos, tais como o Motim das mulheres, ato realizado pelas mulheres em revolta ao alistamento militar obrigatório no segundo reinado, o primeiro voto feminino, em 5 de abril de 1928 Celina Guimarães Viana deposita o primeiro voto realizado por uma mulher nas urnas, e a libertação dos escravos cinco anos antes da lei Aurea ser assinada pela princesa Isabel.

FIGURA 15 – Mapa do município de Mossoró



Fonte: Jota Maria, 2011.

Segundo Sposito, Elias e Soares (2010) embora o município de Mossoró detenha pouco mais de 8% da população total do RN, que segundo o censo do IBGE (2010) é de 3.168.133 de habitantes, a sua região se destaca como produtora de 43% de tudo que o estado exportou na última década. Ou seja, enquanto o peso demográfico de Mossoró, é relativo, se comparado a outros municípios do interior do Brasil, seu peso econômico é

preponderante. Uma das economias que remontam à história de Mossoró é o sal, matéria-prima de fundamental importância para as oficinas da carne seca no passado; hoje, tal recurso é uma das marcas da economia da cidade. Sposito, Elias e Soares (2010) registram que o município de Mossoró é um dos mais ricos, do estado do Rio Grande do Norte. Ao longo de sua história, sua economia esteve ligada a vários ciclos econômicos: Já foi uma cidade de tropeiros, empório do algodão, grande produtora de derivados da carnaúba. Hoje, merecem destaque a produção salineira, a produção petrolífera e a fruticultura irrigada.

#### **4.4. População e amostra**

De acordo com Gil (2018, p.108) a população, “É um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características”. Pensando nisso elencamos como população da pesquisa o estado do Rio Grande do Norte - RN (Brasil), por ter este a maior concentração de deficientes auditivos, cerca de 192 mil, segundo o último censo do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Conforme Campoy (2016) amostra é uma parte representativa que nos permite generalizar o resultado. Elegemos como amostra desta pesquisa os três municípios com maior número de surdos empregados formalmente, segundo dados da Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social do RN. Os municípios pesquisados serão os seguintes: Natal, Lajes e Mossoró. O tipo da amostra será não probabilístico por cotas, pois segundo Campoy (2016, p.84), “la finalidad de este tipo de muestras es que permite que el investigador haga un muestreo de un subgrupo que es relevante para el estudio<sup>46</sup>”. Diante das perspectivas do Campoy sobre amostra não probabilístico por cotas estabelecemos os subgrupos abaixo.

Diante da temática estabelecida por esse estudo e sempre no intuito em alcançar resultados relevantes para essa pesquisa, enfatizamos que a população está representada em primeiro lugar, a população de surdos com formação superior que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas, denominado de Grupo 01 (G1). Em segundo lugar (G2), a população de surdos que possua somente a educação básica e que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas. Em terceiro lugar (G3), a população de surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal. Em quarto lugar (G4), os ouvintes (empregadores e colegas de trabalho) que têm algum tipo de relação com a

---

<sup>46</sup> Tradução do autor: “O objetivo deste tipo de amostra é permitir ao investigador fazer uma amostragem de um subgrupo que é relevante para o estudo”.

população surda empregada. Em quinto lugar (G5), os tradutores e intérpretes de Libras e língua portuguesa (TILSP) que atuam no processo de interpretação das capacitações.

De acordo com Ramírez (2005) o método de amostragem não probabilístico trabalha com a inclusão de grupos típicos, motivo pelo qual é parte essencial do desenho da pesquisa, pois permite classificar os diferentes critérios de inclusão e exclusão para selecionar os sujeitos da pesquisa e obter uma amostra representativa, tanto quanto possível. Através da técnica de amostragem intencional, Ramírez (2005, p.120) descreve esta técnica como “un tipo de muestreo que implica que el investigador obtiene información de unidades de la población escogidas de acuerdo con criterios previamente establecidos, seleccionando unidades tipo o representativas<sup>47</sup>”. Esta técnica será aplicada a partir dos elementos característicos da população (surdos, ouvintes e TILSP) e tendo em conta que, ao mudar, a amostra pode ser pequena, mas facilmente acessível para obtenção de dados representativos. Para a seleção da amostra, serão estabelecidos os critérios de inclusão e exclusão para aplicação dos questionários, buscando-se a amostra da população para dados confiáveis e representativos, onde a margem de erro será mínima para que o instrumento não perca sua validade. Por essa razão, o método de amostragem não probabilístico acaba por ser apropriado devido à seleção de critérios e características para os quais o pesquisador aponta.

Considerando que dos 192 mil, 5,179 mil possuem surdez severa e 4,079 mil são completamente surdos, totalizando 9.258 mil sujeitos residentes no estado do Rio Grande do Norte, sendo 3.487 mil sujeitos surdos (três mil quatrocentos e oitenta e sete) residentes nas cidades de Lajes, Natal e Mossoró (IBGE, 2010). Utilizaremos a fórmula de confiabilidade  $n = N \cdot z^2 \cdot p \cdot q / z^2 \cdot p \cdot q + (N - 1) \cdot e^{248}$  para a determinação da amostragem do número de surdos que responderão ao questionário, o qual  $n = 346$ . Estes sujeitos atenderam aos seguintes critérios de seleção: Possuir surdez severa; ser completamente surdo; ter idade laboral (18 a 70 anos), trabalhar em um dos seguintes municípios, Lajes, Natal ou Mossoró.

---

<sup>47</sup> Tradução do autor: “[É] um tipo de amostragem em que, de acordo a critérios previamente estabelecidos, o pesquisador angaria informação de unidades da população escolhida, selecionando unidades tipo ou representativas”.

<sup>48</sup> Resolução do cálculo:

$n = 3487 \cdot 1,92^2 \cdot 50 \cdot 50 / 1,92^2 \cdot 50 \cdot 50 + (3487 - 1) \cdot 5^2$ .

$n = 3487 \cdot 3,84 \cdot 50 \cdot 50 / 3,84 \cdot 50 \cdot 50 + 3486 \cdot 25$ .

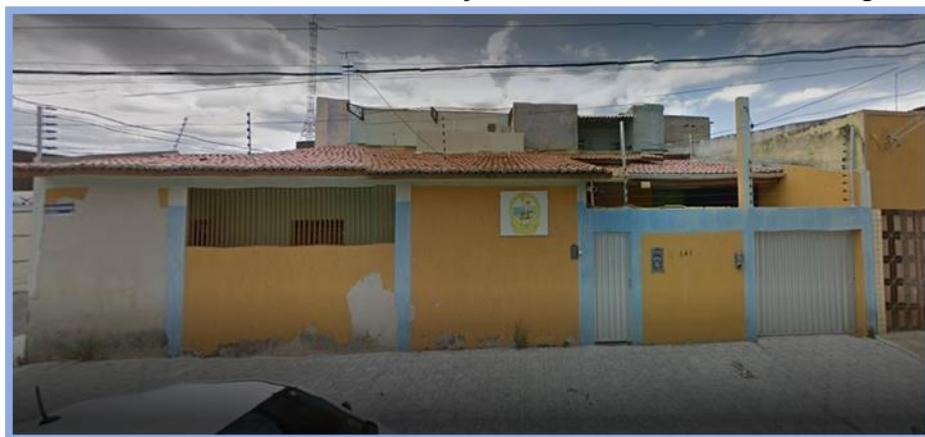
$n = 346$  unidades.

Os sujeitos pertencentes ao G1, G2 e G3 da cidade de Natal e Mossoró serão encontrados nas associações de surdos existentes nas respectivas cidades (figuras 16 e 17), e os da cidade de Lajes serão encontrados pelo cadastro existente na RAIS.

FIGURA 16 – ASNAT: Associação de surdos de Natal



FIGURA 17 – ASMOR: Associação de surdos de Mossoró e Região



A partir deles utilizaremos a técnica de bola de neve para que cheguemos aos demais grupos. Escolhemos a técnica bola de neve, pois conforme Campoy (2016, p.85) é a amostra que “localizam a algunos indivíduos, los cuales conducen a otros, y éstos a otros<sup>49</sup>”.

O quadro 02, em sequência, ilustra o modo como se dá a distribuição da população e mostra da pesquisa.

---

<sup>49</sup> Tradução do autor: “Localizam alguns indivíduos que, por sua vez, conduzem a outros e, esses a outros”.

QUADRO 02: – Distribuição da população e da amostra

<b>Rio Grande do Norte (RN)</b>	<b>População</b>	<b>Amostra</b>	<b>Amostra após cálculo de confiança</b>	<b>Amostra participante</b>
<b>População de surdos com formação superior que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas (G1 &amp; G2)</b>	9.258 mil	583	232	232
<b>População de surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal (G3)</b>	9.258 mil	351	114	114
<b>Ouvintes – Empregadores (G4a)</b>	132	112	87	87
<b>Ouvintes – Colegas de Trabalho (G4b)</b>	541	134	100	100
<b>Tradutores e intérpretes de libras e língua portuguesa (TILSP) (G5)</b>	89	15	14	14

#### 4.5. Sujeitos da pesquisa

Vergara (2017, p.53), nos diz que os sujeitos de uma pesquisa “são aqueles que fornecerão os dados que o autor necessita para fazer a pesquisa”. Para satisfazer o objetivo principal desta pesquisa, selecionamos surdos que se encontram inseridos no mercado formal de trabalho e possuem graduação ou educação básica e surdos que possuem graduação, contudo não estão inseridos no mercado de trabalho formal. Selecionamos ainda os colegas de trabalho e os chefes dos surdos, bem como os intérpretes que atuam no processo de formação e qualificação profissional dos mesmos. A figura 18 ilustra o momento em que os participantes foram informados sobre a pesquisa e convidados para participar.

FIGURA 18 – Foto momento de explicação sobre a temática



##### 4.5.1. Surdos incluídos no mercado de trabalho formal – (G1 & G2)

De acordo com a Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social do RN nos municípios de Lajes, Natal e Mossoró possuem um total de 583 (quinhentos e oitenta e três) surdos inseridos no mercado formal de trabalho. Utilizando a fórmula de confiabilidade  $n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{z^2 \cdot p \cdot q + (N-1) \cdot e^2}$  determinamos a quantidade de entrevistados que estejam inseridos no mercado formal de trabalho, chegamos à conclusão que  $n=232$ .

Estes sujeitos são oriundos dos três setores da economia, 45% dos surdos estão no setor primário, 5% no setor secundário e 50% no setor terciário. 35% dos surdos que se encontram empregados no setor primário, possuem apenas o Ensino Fundamental, 9% possuem o Ensino Médio, e apenas 1% está cursando a graduação. No setor secundário, 2%

possuem o Ensino Fundamental, 1% possuem o Ensino Médio, e apenas 2% está cursando a graduação. No setor terciário 3% possuem o Ensino Fundamental, 21% possuem o Ensino Médio, 16% está cursando a graduação, 6% possuem pós-graduação em nível de especialização e 4% possuem pós-graduação em nível de mestrado.

#### ***4.5.2. Surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal – (G3)***

Os 114 (cento e quatorze) sujeitos do G3 embora possuam formação de nível superior não tem acesso ao mercado de trabalho formal. Quanto a formação de nossos sujeitos o quadro é o seguinte: 90% possuem formação em pedagogia, 2% em Ciências da Computação, 3% em Letras-Libras. Neste universo apenas 15% possuem pós-graduação em nível de especialização. 53% dos nossos sujeitos são da cidade de Natal, 38% da cidade de Mossoró e 9% da cidade de Lajes

#### ***4.5.3. Chefia e colegas de trabalho – G4***

Após a aplicabilidade da técnica bola de neve para encontrarmos o G4a da pesquisa, descobrimos que os surdos estão espalhados em 322 instituições, sejam empresas do setor privado, sejam escolas da rede pública de ensino. Após a aplicação dos critérios de inclusão com os empregadores, que são: possuir em sua organização algum funcionário surdo; e possuir programas de qualificação profissional. Ficamos com 112 (cento e doze), após aplicação do cálculo de confiabilidade, iremos pesquisar 87 (oitenta e sete) sujeitos que poderão ser os empregadores, diretores, supervisores, denominamos de chefia/empregadores todo aquele sujeito com autoridade sobre os colaboradores.

Quanto aos colaboradores (G4b) que em seus setores possuem surdos, encontramos cerca de 541 (quinhentos e quarenta e um) após a aplicação dos critérios de inclusão para os colegas de trabalho: trabalhar no mesmo setor que o surdo; comunicar-se com o colega surdo e ter noção da Libras. Ficamos com 134 (cento e trinta e quatro), após aplicação do cálculo de confiabilidade, iremos pesquisar 100 (cem) colegas que trabalham cotidianamente com surdo em seu setor.

#### **4.5.4. Tradutores e Intérpretes de Língua de Sinais e português – TILSP – G5**

Após a aplicabilidade da técnica bola de neve para encontrarmos o G5 da pesquisa, descobrimos 89 TILSP, espalhados nas três cidades pesquisadas, quando aplicamos os critérios de inclusão dos TILSP, que são: possuir Prolibras ou Especialização em Libras; e atuar como intérprete de Libras nas formações das instituições. Ficamos com 15 (quinze), após aplicação do cálculo de confiabilidade, iremos pesquisar 14 TILSP, aptos a participarem da pesquisa.

#### **4.6. Variáveis da pesquisa**

Segundo Batthyány e Cabrera (2005), as variáveis da pesquisa são definidas como qualidades da realidade suscetíveis de adotar diferentes valores podendo variar de um indivíduo ou objeto a outro transcurso de tempo. Para Morales (2012), o ponto de partida de qualquer trabalho científico é o esclarecimento sobre as variáveis, pois após isso os instrumentos de coleta de dados tornam-se mais claros e objetivos. Bem como permite pensar claramente o desenho da pesquisa e o método mais apropriado para análise dos dados. Tanto Batthyány e Cabrera (2005), quanto Morales (2012), concordam que as variáveis de pesquisa são algo observável, que se pode codificar, quantificar nos sujeitos da investigação.

As variáveis, podem modificar ou apresentar mais de um valor. Elas são de extrema importância na pesquisa científica, pois representam características a serem observadas e podem estabelecer relações determinadas a serem confirmadas na investigação. Para Campoy (2016, p.67): “ya que trata de descubrir la existencia de las variables y su magnitud, y probar las relaciones que las unen entre sí<sup>50</sup>”. Nesta pesquisa, pode ser identificada uma série de variáveis que se encontram agrupadas em dimensões e categorizadas, conforme apresentado nos quadros a seguir.

Em relação ao questionário fechado para os surdos que se encontram inseridos no mercado formal de trabalho (G1 & G2), o quadro 03 indica as variáveis desses grupos.

---

<sup>50</sup> Tradução do autor: “Posto que, se trata de descobrir a existência das variáveis e a sua amplitude, bem como testar as relações que as ligam entre si”.

QUADRO 03: Objetos de estudo e variáveis G1 &amp; G2

Dimensão	Variável
<b>Identificação do sujeito</b>	Gênero Idade Grau de surdez Tempo de atuação na empresa Seu cargo/função na instituição Modalidade de comunicação Situação de trabalho
<b>Escolaridade</b>	Último curso concluído Ano da sua última formação Interpretação durante o período escolar
<b>Qualificação profissional</b>	Profissionalizante Avaliação Interpretação Qualificação profissional Frequência deste curso Tradutor Intérprete de Libras Métodos formais Dificuldades
<b>Experiencia profissional</b>	Idade Legislação Emprego Auxílio
<b>Relação no trabalho</b>	Comunicação Libras Discriminação Formas de comunicação
<b>Ambiente de trabalho</b>	Adaptação Recursos humanos Ambiente de trabalho Inclusão

	Crescimento profissional Potencial
--	---------------------------------------

Em relação ao questionário fechado para os surdos que não se encontram inseridos no mercado formal de trabalho (G3), observam-se as variáveis indicadas no quadro 04.

QUADRO 04: Objetos de estudo e variáveis G3

<b>Dimensão</b>	<b>Variável</b>
<b>Identificação do sujeito</b>	Gênero Idade Grau de surdez Formação Tempo Comunicação Trabalho
<b>Núcleo familiar</b>	BPC Residentes Família
<b>Qualificação profissional</b>	Cursos Formação TILSP Incentivo Dificuldade
<b>Legislação inclusiva</b>	Leis Decretos Informação
<b>Caracterização do trabalho</b>	Instituição Habilidades Informação

Em relação ao questionário fechado para os ouvintes que contrataram surdos para trabalharem em suas instituições (G4a), observam-se as variáveis indicadas no quadro 05.

QUADRO 05: Objetos de estudo e variáveis G4a

<b>Dimensão</b>	<b>Variável</b>
<b>Identificação do sujeito</b>	Gênero Idade Funcionários Nível de comunicação Tempo Setor
<b>Caracterização da empresa</b>	Funcionalismo Contratação Quantidade de trabalhadores Adequação de layout Desenho universal Relação interpessoal Capacitação

Em relação ao questionário fechado para os ouvintes que trabalham com surdos no mesmo setor (G4b), tem-se as variáveis conforme ilustra o quadro 06.

QUADRO 06: Objetos de estudo e variáveis G4b

<b>Dimensão</b>	<b>Variável</b>
<b>Identificação do sujeito</b>	Gênero Idade Nível de comunicação Tempo Setor Convivência
<b>Relacionamento com o surdo</b>	Definições Integração Comunicação Tecnologia Cultura Libras Trabalho Igualdade Limitações

Em relação ao questionário fechado para os tradutores intérpretes de Libras (G5), observam-se as variáveis indicadas no quadro 07.

QUADRO 07: Objetos de estudo e variáveis G5

<b>Dimensão</b>	<b>Variável</b>
<b>Identificação do sujeito</b>	Gênero Idade Nível de comunicação Tempo Área de atuação
<b>Escolaridade</b>	Formação Formação continuada
<b>Qualificação profissional</b>	Formação continuada Experiencia compartilhada
<b>Experiencia profissional</b>	Idade Grau de interesse Desafios Compartilhamento de informações Formação continuada.

#### 4.7. Desenho da pesquisa

Desenvolvemos a pesquisa no âmbito da metodologia da pesquisa quantitativa. Segundo Hernández et al. (2010, p.66) “la metodología cuantitativa debe suministrar afirmaciones más exactas sobre el grado de relación entre diversas variables, medidas precisas de los fenómenos que se prestan ellos mismos a la cuantificación, y puede suministrar bases de datos más amplias para la generalización<sup>51</sup>”. O fenômeno da qualificação profissional dos surdos através da Libras será observado na realidade.

Dentro da construção metodológica optamos pelo nível descritivo, a partir do qual é possível, segundo Perelló (2009, p.76) “describir las características básicas del objeto o fenómeno de estudio. En consecuencia, nos permitirá dar respuesta a cuestiones relativas a las características del fenómeno, propiedades, lugar donde se produce, composición,

---

<sup>51</sup> Tradução do autor: A metodologia quantitativa deve fornecer declarações mais precisas sobre o grau de relacionamento entre várias variáveis, medições precisas dos fenômenos que se prestam à quantificação e fornecer bancos de dados mais amplos para generalização.

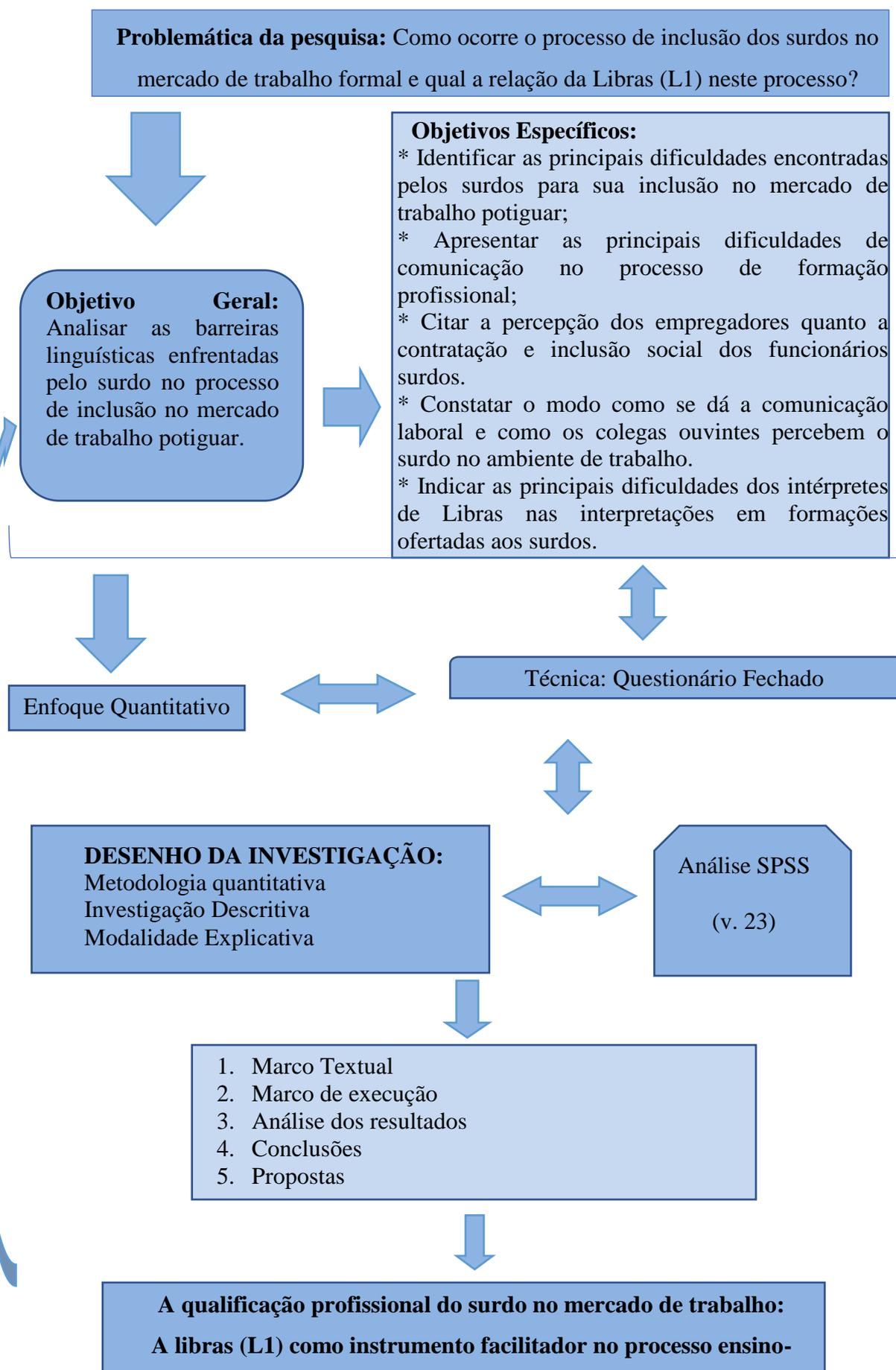
cantidad, configuración, etc.<sup>52</sup>”. Ou seja, sistematicamente determina e interpreta um conjunto de eventos ou fenômenos no seu estado atual e na sua forma natural. A ideia de identificar as variáveis de pesquisa por meio do desenho explicativo descritivo implica pensar o processo de verificação das informações obtidas, motivo pelo qual o desenho explicativo descritivo segundo Ramírez (2005) nos permite caracterizar e descrever o fenômeno a ser estudado. Desta forma, pretende-se sistematizar os dados que serão quantificados. Como técnica de levantamento de dados, foi aplicado um questionário fechado de respostas múltiplas. Para a análise dos dados, foi utilizado o software Statistical Package for the Social Sciences<sup>53</sup> (SPSS) versão 23 da IBM. O quadro 08 em sequência, indica a estrutura metodológica deste trabalho.

---

<sup>52</sup> Tradução do autor: “Descrever as características básicas do objeto ou fenômeno de estudo. Em consequência, nos permitirá dar resposta a questões relacionadas às características do fenômeno, propriedades, lugar de acontecimentos, composição, quantidade, configuração, etc”.

<sup>53</sup> Tradução do autor: “Pacote estatístico para as ciências sociais”.

QUADRO 08: Estrutura Metodológica da Investigação



#### 4.8. Elaboração e validação de instrumentos

Optamos pelo questionário como técnica de coleta de dados, pois conforme Campoy (2018) este instrumento tem como finalidade “conocer la realidade em um momento y lugar determinado, favorecer la participación ciudadana, planificar estrategias de acción<sup>54</sup>” entre outras. O questionário será estruturado (fechado), pois segundo Rojas et al, (1998), o questionário é o documento que organiza as perguntas sobre o objetivo da pesquisa. Sendo o seu planejamento uma fase crucial para a eficácia dele, tomando o problema de pesquisa como base, as ideias passam a se concretizar através do instrumento de pesquisa, tornado claro os objetivos deste instrumento.

Campoy (2018, p.177), traça algumas diretrizes para a elaboração deste instrumento, diretrizes estas seguidas pelo pesquisador. As fases para a elaboração segundo Campoy Op. Cit são:

“1. Diseño del cuestionario. 2. Elaboración y selección de preguntas. 3. Análisis de la calidad de las preguntas. 4.Redacción de las preguntas. 5. Disposición provisional de las preguntas em el cuadernillo. 6. Validación del cuestionario. 7. Estudio piloto<sup>55</sup>”.

Quanto ao desenho do questionário, consideramos as potenciais dimensões do questionário. Uma vez detalhadas as áreas dos conteúdos a serem investigados, especificamos as características de cada temática, considerando a relação estruturada das variáveis que medem o questionário no intuito de elaborar as perguntas necessárias. Para tal fim elaboramos, um banco de questões de forma ampla. Após análise conjunta entre orientador e pesquisador, aquelas questões, cujo aporte à confiabilidade do instrumento era baixo, foram eliminados. Em um segundo momento, partiu-se da análise fatorial confirmatória (AFC) para, em seguida, configurar-se o questionário mediante a análise exploratória.

Segundo Herrera (2008), a AFC permite contrastar um modelo construído com antecipação, no qual o investigador estabelece *a priori* o conjunto total das relações entre os

---

<sup>54</sup> Tradução do autor: “Conhecer a realidade em um momento e lugar determinado, favorecer a participação cidadã, planificar estratégias de ação”.

<sup>55</sup> Tradução do autor: “1. Desing do questionário. 2. Elaboração e seleção de perguntas. 3. Análise da qualidade das perguntas. 4. Redação das perguntas. 5. Disposição provisória das perguntas no caderno. 6. Validação do questionário. 7. Estudo Piloto”.

elementos que o configuram. Com relação ao tamanho do questionário, optamos por utilizar poucas perguntas, tornando o questionário não extenso, e com isso garantindo a participação de uma amostra significativa e a confiabilidade do instrumento. Os questionários, aqui apresentados, estão divididos em dimensões que representam os objetivos do instrumento desta investigação. As dimensões das perguntas fechadas estão representadas no quadro 09.

QUADRO 09: Grupo de estudos versus dimensões pesquisadas

<b>Grupo</b>	<b>Dimensão</b>
<b>G1 &amp; G2</b>	Identificação do sujeito Escolaridade Qualificação profissional Experiencia profissional Relação no trabalho Ambiente de trabalho
<b>G3</b>	Identificação do sujeito Identificação do núcleo familiar Qualificação profissional Legislação inclusiva Caracterização do trabalho
<b>G4a</b>	Identificação do sujeito Caracterização da empresa
<b>G4b</b>	Identificação do sujeito Relacionamento com o surdo
<b>G5</b>	Identificação do sujeito Escolaridade Qualificação profissional Experiencia profissional

A elaboração dos questionários partiu da determinação dos objetivos. Essa fase se iniciou a partir da exposição do problema de pesquisa. Para tanto, foi realizada uma ampla revisão bibliográfica a respeito dos temas: inclusão, libras, surdez, trabalho, qualificação, educação, legislação, educação inclusiva, cotas, previdência, identidade e cultura surda, intérprete de libras, educação bilingue. A elaboração de cada item do questionário foi um

trabalho minucioso realizado sob tutoria do Dr. Daniel González. Após um diálogo intenso acerca do problema e da metodologia adotada, um bloco de possíveis perguntas foi construído. Em seguida, recorreu-se às propostas teóricas de Campoy (2018) bem como de outros especialistas, como: Andrade (2017), Prodanov e Freitas (2017), Oliveira (2016), Perovano (2016), Lakatos e Marconi, (2014), Morales (2012) e Rojas, Fernández e Pérez (1998). Assim, foi possível chegar à redação final do questionário, considerando uma proposta adequada de número de itens nas perguntas fechadas.

Segundo Sousa (2005, p.196), para que se garanta a validade conteudista do instrumento de pesquisa deve-se solicitar que “quatro ou cinco professores da área disciplinar em que se situa a investigação, para fazerem apreciação sobre a pertinência das perguntas de um teste é um bom procedimento”, conduzidos por Souza, construímos um formulário (ver anexos) com questões elaboradas para cada grupo um dos 05 grupos participantes entrevistados. Em seguida encaminhamos para análise de três doutores e dois especialistas na área, para que estes verificassem a adequação e a coerência das questões formuladas e os objetivos referentes a cada quesito.

Os instrumentos aplicados nesta pesquisa para coletar os dados foram questionários (vide anexos), analisados por quatro doutores, que atuam em Universidades Brasileiras e Paraguias, e no Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), e por um especialista que atua no curso de administração em faculdades Brasileiras, conforme indica o quadro 10.

A finalidade da análise realizada pelos especialistas na área abordada, foi elevar o instrumento a um nível de entendimento e de clareza satisfatório para os pesquisados. De acordo com Campoy (2018, p.96), a “es un proceso contínuo que incluye procedimientos diferentes para comprobar si un cuestionario mide lo que realmente disse medir<sup>56</sup>”.

---

<sup>56</sup> Tradução do autor: É um processo contínuo que inclui procedimentos diferentes para comprovar se um questionário mede verdadeiramente aquilo que se propõe a medir.

QUADRO 10: Grupo de validação dos instrumentos de coleta de dados

<b>Especialistas</b>	<b>Formação</b>	<b>Área de atuação</b>
<b>Especialista 01</b>	PhD em Educação	Docente e Diretora de Política e Ações Inclusivas da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (DAIN/UERN).
<b>Especialista 02</b>	Doutora	Docente da Universidad Autónoma de Asunción (UAA) e da <i>Universidad Nacional</i> de Asunción (UNA).
<b>Especialista 03</b>	Doutor	Docente surdo da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).
<b>Especialista 04</b>	Especialista	Docente e Fonoaudiólogo do curso de Administração da Faculdade Integrada de Recife (FIR).
<b>Especialista 05</b>	Doutor	Docente surdo do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES).

Os especialistas consideraram que as perguntas são capazes de trazer respostas relevantes ao problema da pesquisa e condizentes com os objetivos. A linguagem é simples, clara e convencional. Como o público respondente é formado por surdos e ouvintes, foi necessário adequar uma versão para cada segmento de modo que os instrumentos se apresentassem de maneira apropriada a cada grupo de participantes, sem julgamento, subestimação, discriminação ou qualquer intenção tendenciosa. Foram elaboradas perguntas concernentes ao tema da investigação de modo que pudessem ser úteis ao problema e significativas aos objetivos. Duas propostas preliminares foram construídas, respeitando as características dos dois grupos respondentes. Em seguida, as perguntas de conteúdo similar foram agrupadas segundo as dimensões estabelecidas. Realizamos um teste piloto, formado por uma amostra de cada seguimento não pertencente ao estado pesquisado, de modo que fosse possível pensar a melhor estratégia para coleta de informações significantes aos resultados desta investigação.

Em seguida, partiu-se para a análise de fiabilidade e validade do questionário. No método científico, o questionário deve cumprir dois requisitos fundamentais: fiabilidade (confiabilidade) e validez. Dentro da teoria clássica das provas destacamos o pensamento de Magnusson (1978), que aponta que a validade faz referência a que o procedimento utilizado mede, o que realmente pretende medir e a fiabilidade faz referência à propriedade do instrumento que produz os mesmos resultados em diferentes provas. Neste sentido o instrumento deve trazer informações que conduzam aos propósitos investigados. Portanto, deve ser elaborado com base nos objetivos da pesquisa que, por sua vez, devem estar

associados ao problema, a justificativa e à metodologia adotada. Esse cuidado torna o instrumento válido e as informações colhidas confiáveis.

Para validar esta investigação, procedeu-se conforme a seguir: revisão bibliográfica para validade de conteúdo, validação de especialistas e estudo piloto. Para o estudo da fiabilidade do questionário, aplicou-se o índice de *Kappa*. Por fim, foi realizada a análise estatística dos dados colhidos mediante o pacote estatístico SPSS v.23. Cabe ressaltar que alguns fatores podem afetar a validade da investigação, tais como: instruções imprecisas ou vagas, perguntas tendenciosas, questionário muito curto ou muito extenso, desconexão com o que se pretende medir, inadequação na ordem dos itens, itens incompreensíveis, má administração na aplicação do questionário (pouco tempo, pessoas não qualificadas), pouca motivação para conduzir às respostas, questionário descontextualizado. Portanto, esta pesquisa foi desenvolvida de maneira minuciosa de modo a evitar quaisquer dessas intercorrências.

#### **4.9. Procedimento de coleta de dados**

Segundo Andrade (2017) o procedimento é o meio a qual podemos obter dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa. A princípio, realizamos uma visita as associações de surdos de Natal e de Mossoró e ao CAS Mossoró no qual tivemos o primeiro contato com os sujeitos da pesquisa e explicamos o objetivo da pesquisa. Em seguida uma conversa formal com os sujeitos que se propuseram a participar da pesquisa, enfatizamos a importância da Libras no processo de qualificação e capacitação profissional, conforme ilustra a figura 19 no CAS Mossoró e a figura 20 em Natal.

FIGURA 19 – Foto momento de explicação sobre a temática da pesquisa no CAS Mossoró



FIGURA 20 – Foto momento de explicação sobre a temática da pesquisa na cidade de Natal



O procedimento de coleta de dados ocorreu das seguintes maneiras: quanto tratamos das fontes primárias da investigação realizamos um questionário de respostas múltiplas, e adequado a cada sujeito da pesquisa. Optamos pelo questionário, pois segundo Campoy (2018, p.175) o questionário “*suscita en los encuestados respuestas sinceras, que pudan ser*

*analizadas científicamente, es decir, clasificadas y analizadas*<sup>57</sup>”. Estes questionários foram compostos por um roteiro de perguntas elaboradas especificamente para a realização da pesquisa, com questões divididas em três partes: caracterização dos entrevistados, caracterização da instituição de trabalho, e dados específicos sobre a temática da pesquisa condizente com o tema da inclusão dos surdos no mercado de trabalho.

As fontes secundárias da informação, classificadas por Cea D’Ancona (2001, p.220), como “datos recabados por otros investigadores, con anterioridad al momento de la investigación<sup>58</sup>”. As nossas fontes secundárias foram as pesquisas bibliográficas, realizadas no arcabouço jurídico brasileiro e em teóricos como Quadros (2000, 2004 e 2006), Skliar (1997, 1998, 1999 e 2013), Strobel (2008), Capovilla (2012), Galasso e Esdras (2017 e 2018) entre outros. Essas fontes além de subsidiarem o referencial teórico desta pesquisa, serviram de base na análise dos dados colhidos através dos questionários.

---

<sup>57</sup> Tradução do autor: “Suscita respostas honestas naqueles que são entrevistados, que possam ser analisadas cientificamente, isto é, classificadas e analisadas”

<sup>58</sup> Tradução do autor: “Dados recolhidos por outros pesquisadores, prévio ao momento da pesquisa”.

**RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS**

“La méthodologie devrait aider à expliquer non seulement les produits de la recherche scientifique, mais surtout son propre processus, car ses exigences ne sont pas une soumission stricte à des procédures rigides, mais plutôt une fécondité dans la production des résultats<sup>59</sup>” (Bruyne; Herman; Schoutheete, 1979, p.29).

Exporemos neste capítulo os resultados obtidos na fase de coleta de dados, através dos questionários aplicados aos cinco grupos dos sujeitos da pesquisa, de forma separada, onde esses dados foram interpretados e analisados sustentados nos estudos teóricos como já mencionado na parte introdutória dessa pesquisa. Segundo Gil (2018, p.156):

“A análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriores obtidos”.

Portanto a intenção desse capítulo é apresentar os dados de forma clara e objetivo retratando a realidade do objeto em estudo. Ao final da aplicação dos instrumentos de coleta de dados, tabulamos os dados, transferidos para os respectivos gráficos e iniciou-se a análise. A análise dos dados foi realizada em partes e de acordo com os objetivos desse estudo, a partir das percepções dos sujeitos que serão tratados por pseudônimos como forma de preservar sua identidade.

**5.1. Principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar**

---

<sup>59</sup> Nota do autor: Acreditamos que a melhor tradução a para a frase de Bruyne et al. é a seguinte: “a metodologia deve ajudar a explicar não apenas os produtos da investigação científica, mas principalmente seu próprio processo, uma vez que suas exigências não são de submissão estrita a procedimentos rígidos, mas antes da fecundidade na produção dos resultados” (Bruyne; Herman; Schoutheete, 1979, p.29).

A principal garantia da pessoa com deficiência, entre elas o surdo, de acesso ao mercado de trabalho está na Constituição Federal de 1988. De acordo com Almeida e Costa (2013, p.105), embora o direito de trabalho das pessoas com deficiência “esteja amplamente amparado por legislação infraconstitucional, o mesmo encontra guarita também e principalmente na Constituição, considerada uma das mais avançadas no mundo na garantia dos direitos das pessoas portadoras de deficiência”. Outras Leis surgiram para regulamentar e acurar questões ainda não previstas na CF. A Lei nº 7.853 de 1989, que garante direitos individuais e sociais para as pessoas que possuem quaisquer tipos de deficiência. Entre os direitos expressos na Lei estão: Educação, saúde, trabalho, lazer, previdência social, amparo à infância e à maternidade e demais direitos presentes na Constituição e demais Leis.

Com relação ao trabalho, a Lei estabelece o apoio do governo para a formação profissional das pessoas com deficiência; o empenho em garantir empregos para esta parcela da população; a definição de ações que promovam a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tanto público quanto privado e a garantia da adoção de legislação que garanta a reserva no mercado de trabalho às pessoas com deficiência. Almeida e Costa (2013, p.104), explicam que as instituições muitas vezes não contratam as pessoas surdas devido a dificuldades, sendo que as “principais dificuldades alegadas para o seu descumprimento, tais como o preconceito, desqualificação profissional, e benefícios concedidos pelo governo”. Diante destas dificuldades, muitas vezes a Lei de Cotas não é cumprida por preconceito e desconhecimento, o preconceito é nítido, pois se este não existisse também não seria necessária a existência da Lei.

Almeida e Costa (2013) alegam ainda que o desconhecimento do arcabouço jurídico e a falta de informações por parte tanto das instituições quanto das pessoas surdas é outra dificuldade que impede o surdo de ser inserido no mercado de trabalho. Os autores complementam dizendo ainda que a falta de fiscalização dificulta o cumprimento da Lei de Cotas. Por fim a desqualificação profissional do sujeito surdo é a dificuldade mais apontada pelos empregadores, Sasaki (2010, p.178) corrobora esta ideia quando afirma que “existem pouquíssimos candidatos com deficiência qualificados para as muitas vagas ofertadas”. Assim, as vagas oferecidas, muitas vezes, não despertam nos sujeitos surdos realização profissional, pessoal e/ou social.

***5.1.1. Aspectos do grupo a apontar as dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar***

De acordo com os dados levantados na pesquisa, dos 232 sujeitos pertencentes ao grupo de pesquisa 1 e 2 (G1 e G2 - População de surdos que estão empregados seja em repartições públicas ou privadas) 62,9% possui surdez profunda<sup>60</sup> e 37,1% possuem surdez severa<sup>61</sup>, sendo 53% do gênero masculino e 44% do gênero feminino. 87,5% encontravam-se na faixa etária entre 30 e 49 anos, sendo a média de idade de 35,6 anos. Já de acordo com o grau de escolaridade, 1,2% concluíram apenas o Ensino Fundamental I, 5,1% concluíram o Ensino Fundamental II, 20,2% concluíram o Ensino Médio, 34,4% concluíram o Ensino Superior, 28% possuem Pós Graduação em nível de Especialização, 4,3% possuem Pós Graduação em nível de Mestrado e 5,6% possuem algum curso técnico. É importante destacar que 0,8% dos sujeitos do G1 e G2 possuem Pós Graduação em nível de Doutorado.

### ***5.1.2. O que dizem os participantes G1 e G2 sobre as principais dificuldades encontradas pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar***

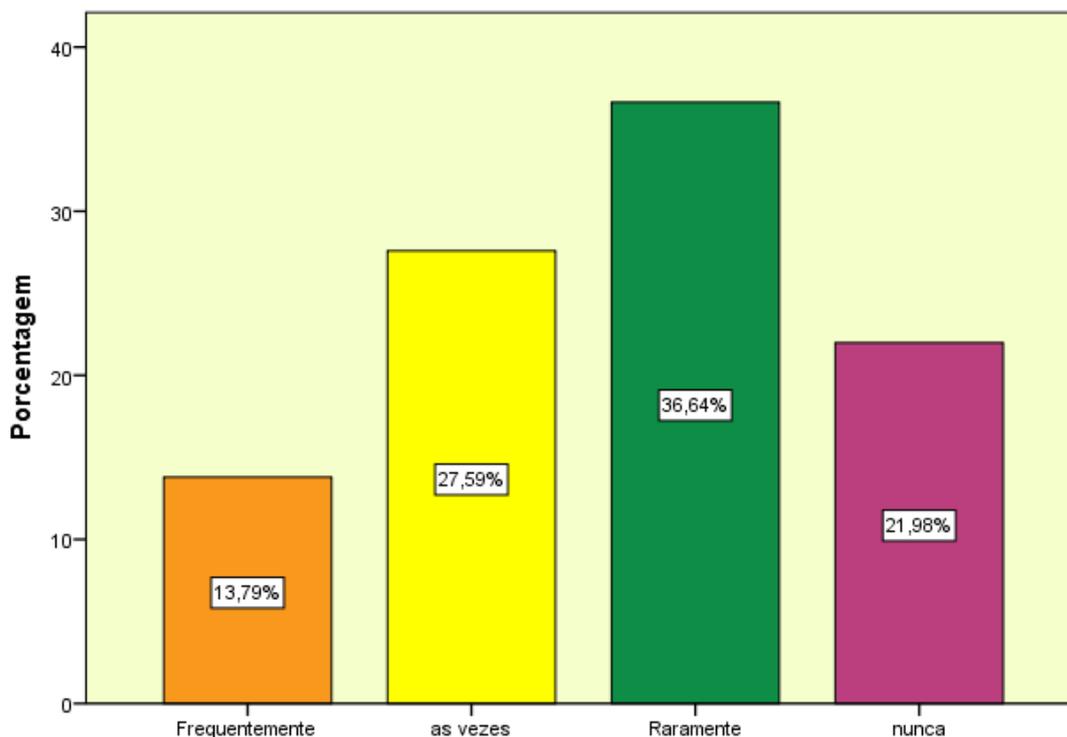
Ao questionarmos os 232 sujeitos do G1 & G2 se as instituições onde trabalham seus colegas fazem uso da Libras para comunicar-se com eles, 13,7% sujeitos responderam que frequentemente seus colegas utilizam Libras na comunicação, 23,5% sujeitos responderam que apenas às vezes os colegas fazer uso da Libras, 36,6% sujeitos responderam que raramente e 21,9% sujeitos responderam que os seus colegas nunca utilizam a Libras, neste processo de comunicação, conforme indica o gráfico 02.

#### GRÁFICO 02- Percentuais para o uso de libras no ambiente de trabalho

---

<sup>60</sup> Segundo a BIAP (2017) a pessoa que apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis, possui surdez profunda. A pessoa diagnosticada com surdez severa é privada das informações auditivas necessárias para perceber e identificar voz humana, impedindo-o de adquirir naturalmente a linguagem oral. As perturbações da função auditiva estão ligadas tanto à estrutura acústica, quanto à identificação simbólica da linguagem.

<sup>61</sup> Segundo a BIAP (2017) a pessoa que apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis, possui surdez severa. Este tipo de perda vai permitir que ele identifique alguns ruídos familiares e poderá perceber apenas a voz forte, podendo chegar até quatro ou cinco anos sem aprender a falar.



Ao questionarmos sobre qual era o nível de interação comunicacional, 22,4% sujeitos responderam que seus colegas são fluentes no uso da Libras, por tanto obtendo êxito na interação com os colegas, 77,6% sujeitos responderam que existe muito ruído comunicacional, dificultando assim o entendimento de diversas questões. A questão da problemática comunicacional fica mais evidente, ao analisamos as respostas da pergunta se eles (os surdos) teriam algum problema de comunicação com seus colegas ouvintes, 60,3% sujeitos responderam que frequentemente possui problemas para se comunicar, 34,1% sujeitos responderam que somente às vezes encontra alguma dificuldade para poder se comunicar, e 5,6% sujeitos responderam que nunca encontram problemas para comunicar-se com seus colegas. Ao serem questionados sobre a forma prioritária que as informações eram repassadas pelo seu chefe, 4,3% sujeitos informaram que os seus chefes passam as informações através profissionais TILSP, 36,6% sujeitos recebem as informações via ofício/ e-mails, 43,1% sujeitos recebem as informações oralmente pelos seus chefes, e 15,9% sujeitos informaram que seus chefes transmitem as informações através da Libras.

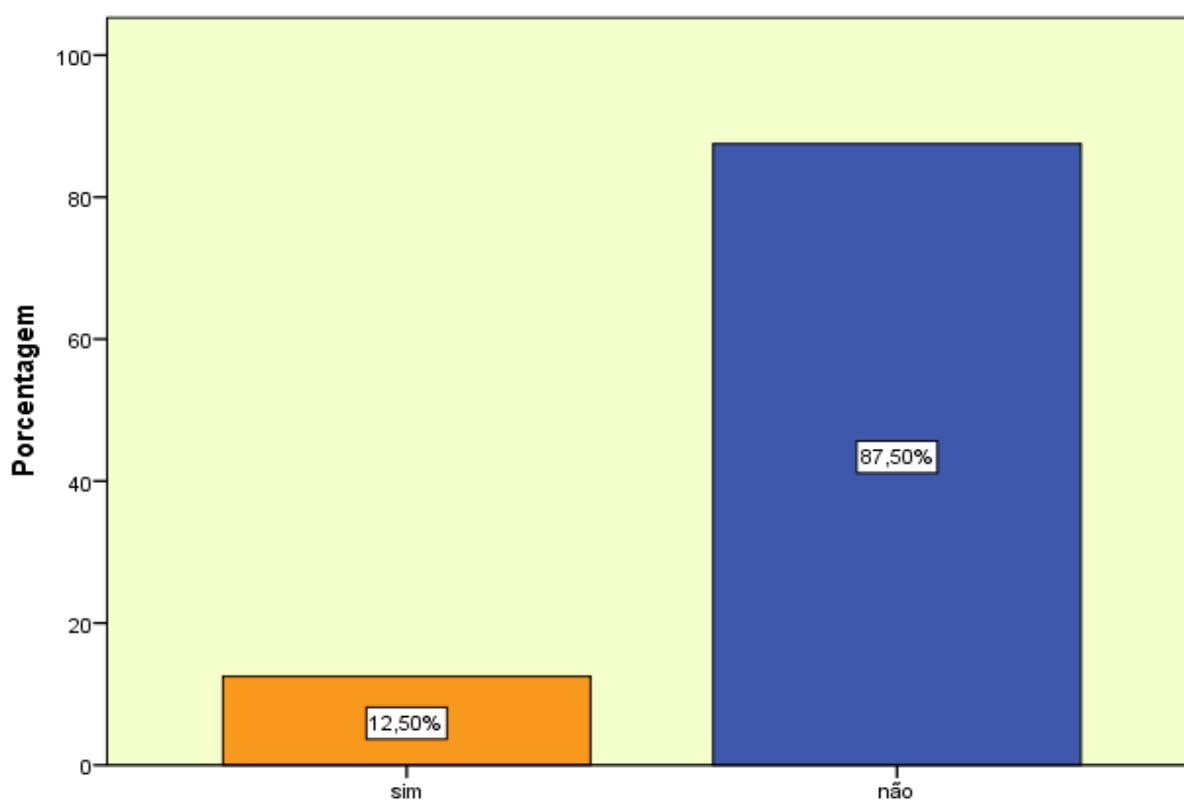
Ao responderem a questão de como foi sua comunicação com o setor de recursos humanos da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho, 40,1% sujeitos responderam que tiveram auxílio de familiares e/ou amigos para conversar com o RH, 30,2% sujeitos não conseguiram se comunicar em Libras com RH, eles escreveram no papel ou oralizaram, 12,9% sujeitos responderam que conseguiram se comunicar, pois o pessoal do

RH sabia Libras e 16,8% sujeitos responderam que havia um interprete contratado pelo RH para intermediar a comunicação.

Ao serem questionados se existia discriminação por sua condição de surdo em seu ambiente de trabalho, 12,5% sujeitos responderam que frequentemente são discriminados, 44,4% às vezes, 6,9% sujeitos afirmaram que raramente, e 36,2% sujeitos alegaram que nunca sofreram discriminação em função de sua deficiência.

Quanto a adaptação do ambiente de trabalho para o desenvolvimento laboral do surdo, 12,5% sujeitos responderam que sim e 87,5% responderam que não, conforme detalhado no gráfico 03.

GRÁFICO 03- Percentuais de empresas adaptadas a pessoa surda



Quando perguntados sobre quais as adaptações existe em seu ambiente de trabalho, 87,5% sujeitos responderam não haver adaptações, 4,3% sujeitos responderam que a adaptação é ter o profissional TILSP na instituição, 2,6% sujeitos responderam que nas reuniões tem a presença do profissional TILSP, 3,4% sujeitos responderam que as instituições possuem sinais luminosos e 2,2% sujeitos responderam que as instituições ofertam curso de Libras.

### 5.1.3. A realidade dos surdos no mercado de trabalho potiguar

Ao analisarmos as informações sobre o uso da Libras pelos colegas de trabalho percebemos que 82% dos sujeitos não fazem uso frequente da Libras ao comunicar-se com o surdo, contrariando assim o arcabouço jurídico brasileiro e o que diz Lacerda e Mantelatto (2018, p.21) ao considerar a Libras como língua natural do sujeito surdo brasileiro. Esses dados reafirmam o ponto de vista de Franco (2009), pois o autor afirma que na grande maioria das vezes os ouvintes tendem a desenvolver a comunicação oral entre os surdos ao invés de aprenderem Libras, consolidando o padrão ouvintista da sociedade.

Ao trazermos a baila questões como interação e problema comunicacional enfrentados pelos sujeitos surdos, percebemos que a maioria dos sujeitos (77,6%) reclamam dos ruídos comunicacionais, Aroucha (2011) nos lembra que esses ruídos associados a precária escolarização dos surdos torna-se uma grande barreira na capacitação do sujeito. A questão da problemática comunicacional é ainda mais preocupante, nossa coleta de dados mostra que a maioria dos sujeitos (94,4%) tem em algum momento dificuldade de comunicar-se. Grosjean (1999) coloca que a língua, no caso dos surdos brasileiros a Libras, não é somente um instrumento de comunicação, pois ela carrega a identidade e a cultura de um povo. Precisamos ter em mente que saber comunicar-se em Libras é promover a acessibilidade, questões como a interação e o problema comunicacional acontecem pela falha da acessibilidade comunicacional.

Quando analisamos o quesito forma prioritária que as informações eram repassadas pela chefia vemos que a maioria dos sujeitos (79,7%) recebem as informações através da língua portuguesa, seja na modalidade escrita ou falada, enquanto a minoria dos sujeitos (20,3%) recebe as informações em sua língua materna. Este fato evidencia o que Perlin (2013) chama de cultura ouvintista, pois em um universo o qual 86,1% dos sujeitos declaram preferir o uso da Libras, apenas 20,3% tem seu direito respeitado, tornando assim mais uma dificuldade na inclusão do surdo no mercado de trabalho. A cultura ouvintista começa a se impor no setor pessoal (RH), como vimos nos dados expostos 70,3% dos sujeitos não conseguiram se comunicar com o RH, necessitando de subterfúgios como familiares, amigos ou escrita em pedaços de papeis, ou seja, desde o ingresso nas instituições os sujeitos surdos encontram fortes barreiras comunicacionais, barreiras essas entendida pelo Decreto nº 5.296/2004 como sendo “qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa” (Brasil, 2000). E pelo artigo 3º da Lei Brasileira de Inclusão como sendo “qualquer entrave, obstáculo, 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” (Brasil, 2015). Ou seja, a maior parte dos sujeitos surdos tem seu direito negado pelas instituições.

Quando analisamos a questão da adaptação no ambiente de trabalho percebemos que a maioria das instituições (87,5%) não adaptaram seus ambientes de trabalho para o sujeito surdo, fato este que contraria o artigo 37 da LBI que diz “Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (Brasil, 2015). Logo as instituições que não adaptaram seus ambientes laborais não fornecem condições para que o surdo torne-se protagonista de sua história. E as que adaptaram, a adaptação fornecida na visão dos sujeitos surdos foi contratar um profissional TILSP (6,9%), Lacerda (2002) considera que apenas a presença do tradutor interprete de Libras não garante uma inclusão efetiva, pois este profissional atuara como uma “bengala” para o sujeito, e na ausência do TILSP, o surdo não teria como se comunicar com os demais colegas. Precisamos ter em mente que sem a Libras não é possível se comunicar plenamente com surdos em espaços sociais, principalmente no ambiente de trabalho, vemos esta ideia presente em 2,2% das respostas dos sujeitos ao informarem que as instituições ofertam curso de Libras. 3,4% sujeitos responderam que as instituições possuem sinais luminosos, este tipo de sinalização foi proposta por Erlandson (2008) como sinais multissensoriais, que segundo o autor facilita a comunicação e a percepção pelos sujeitos surdos.

Cabe destacar que o acesso do sujeito surdo ao mercado de trabalho é compreendido amplamente, corresponde ao acesso a instituição laboral, mas a permanência desse sujeito na instituição. Assim, acesso implica processo de mudança, e está relacionado a criar condições legais e direitos igualitários (Manzini, 2018).

## **5.2. Principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional da pessoa surda**

O reconhecimento, por parte das empresas e da administração pública, da Libras como uma língua, segundo Oliveira (2017) é uma das principais barreiras enfrentadas pela comunidade surda na luta pela efetiva inclusão no mercado de trabalho. A inclusão dos sujeitos surdos é uma temática recorrente nas discussões, especialmente no que tange as

barreiras comunicacionais presentes na sociedade. Essa dificuldade decorre da falta de conhecimento dos ouvintes em relação aos surdos enquanto minoria linguística. Pesquisas realizadas por Goldfeld, 2002; Strobel, 2008 e Gesser, 2009 constataam a existência de uma dificuldade por parte dos surdos em ligar-se com a língua oral majoritária e a sociedade ouvinte.

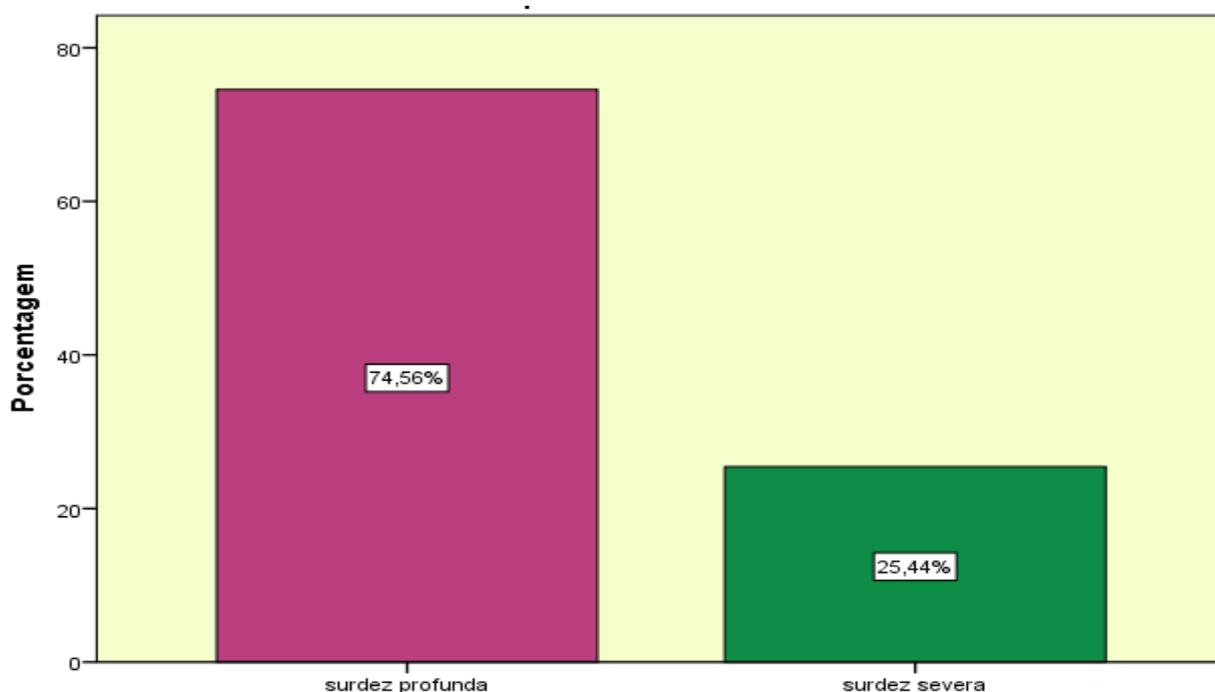
A língua configura-se numa ligação entre as pessoas, Fernaandes, (2015, p.26) consideram a língua como uma manifestação concreta da faculdade humana da linguagem, ou seja, da faculdade humana de simbolizar. Para os autores somente “pelo exercício da linguagem, pela utilização da língua, que o homem constrói sua relação com a natureza e com os outros homens Sem a linguagem, o homem não constrói relações com outros homens”. Ao considerarmos a língua como um forte fator de ligação entre os sujeitos, Gesser (2009, p.25), aponta que “os surdos foram privados de se comunicarem em sua língua natural durante séculos. Vários estudos têm apontado a difícil relação dos surdos com a língua oral majoritária e com a sociedade ouvinte”. A falta do uso da língua da o autor não constrói relações entre as pessoas.

Conforme Garcia et. al (2013, p.9) “relações interpessoais, contudo, estão presentes em todos os segmentos sociais. Todo encontro entre duas pessoas representa uma interação ou mesmo um relacionamento”, no ambiente laboral as relações interpessoais é uma condição sine qua non, pois as interações ocorrem nos diversos ambientes das instituições. As instituições precisam compreender que a não adaptação do ambiente laboral constitui-se como um forte fator de exclusão social. Para Paiva et. al (2013), uma instituição que mantem em seu quadro funcional profissionais com conhecimento da Libras, torna-se uma instituição acolhedora e que valoriza as relações interpessoais, pois diminui as dificuldades comunicacionais enfrentadas pelos surdos. Quando uma instituição não reconhece o surdo como minoria linguística confirma-se os problemas gerados pela falta de educação de qualidade e a falta de inclusão dos sujeitos surdos no mercado de trabalho, além de grandes barreiras comunicacionais decorrentes da falta de comunicação entre os surdos e ouvintes, e os sujeitos surdos são mais prejudicados que os ouvintes, pois além de não terem seus direitos cumpridos são afastados da sociedade.

### ***5.2.1. Caracterização geral dos participantes***

De acordo com os dados levantados na pesquisa, dos 114 sujeitos pertencentes ao grupo de pesquisa 3 (G3 - População de surdos com formação superior que não estão inseridos no mercado de trabalho formal) 74,6% possuem surdez profunda e 25,4% possuem surdez severa, conforme indicado no gráfico 04 posto em sequência, sendo 40,3% do gênero masculino e 59,6% do gênero feminino. 87,5% encontravam-se na faixa etária entre 30 e 38 anos, sendo a média de idade de 31,6 anos. Já de acordo com o grau de escolaridade, 78,9% concluíram o Ensino Superior, 17,5% possuem Pós Graduação em nível de Especialização, 3,5% possuem Pós Graduação em nível de Mestrado. É importante destacar que dentro os pesquisados no G3 nenhum deles possuía Pós Graduação em nível de Doutorado.

GRÁFICO 04- Percentuais de surdos conforme tipo de surdez

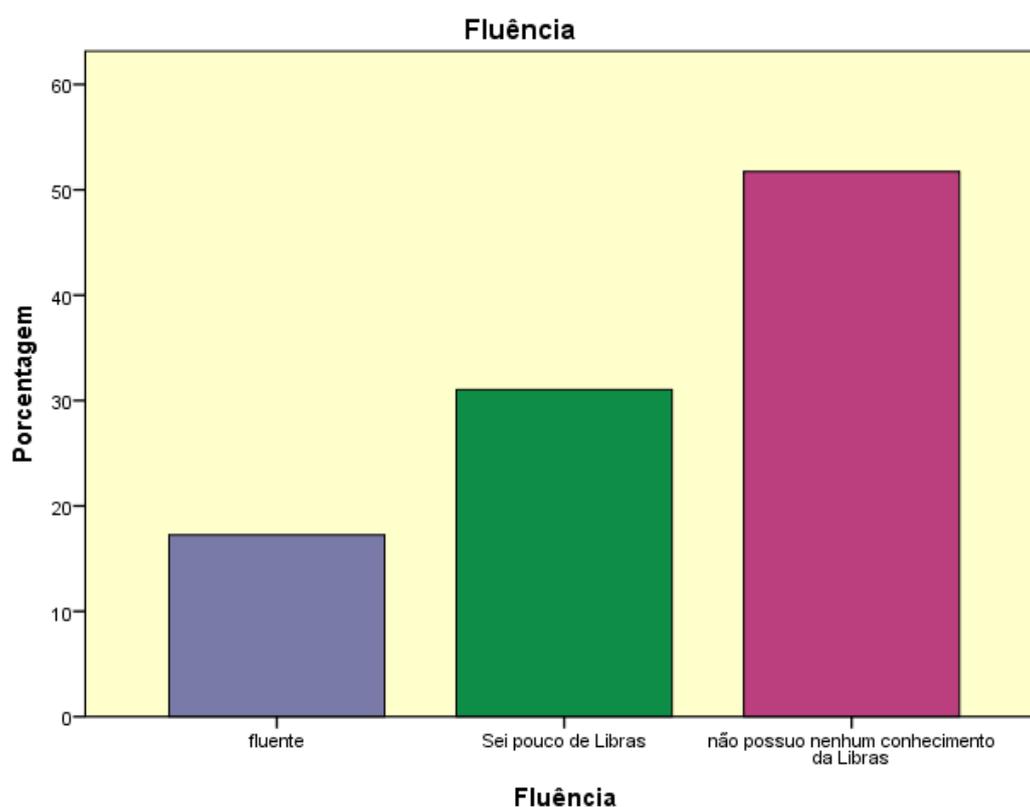


### ***5.2.2. O que dizem os participantes sobre as dificuldades de comunicação no processo de formação profissional da pessoa surda***

Quanto a modalidade de comunicação utilizada por estes sujeitos, 74,5% se comunicam exclusivamente através da Libras, 8,7% comunicam-se exclusivamente através da leitura labial, 0,87% comunicam exclusivamente através do português em sua modalidade escrita, 1,7% comunicam-se utilizando a leitura labial e a Libras conjuntamente, 5,2%

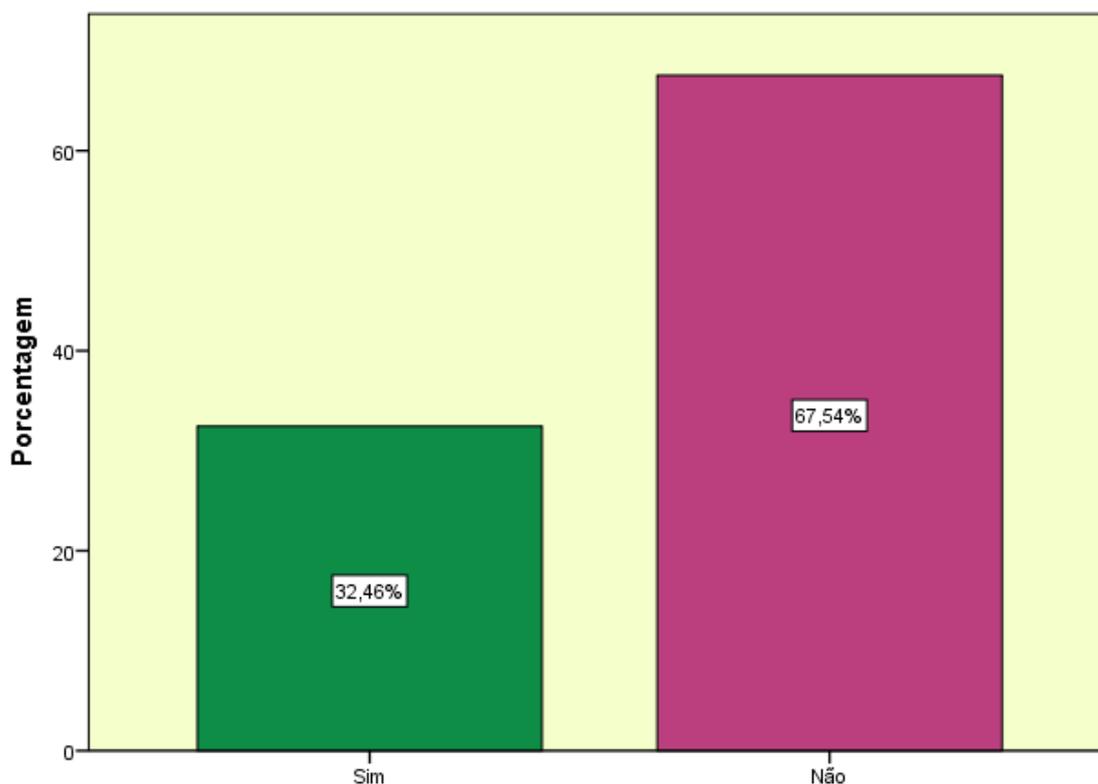
comunicam-se utilizando a Libras e o português em sua modalidade escrita conjuntamente e 8,7% utilizam outros meios de comunicação. O gráfico 05 apresenta o modo como esses números estão distribuídos em dados percentuais. Quanto ao núcleo familiar percebemos que a maioria dos surdos moram com as mães, 25,4% e a memória moram sozinhos, 4,3%, quanto a renda familiar do grupo a maioria vem proveniente dos pais, 25,4% e a minoria dos filhos 4,3%. Embora o BPC seja um auxílio assistência para pessoas de baixa renda, como vimos em capítulos anteriores, e que uma graduação tenha como objetivo melhorar o nível social do sujeito, 56,1% ainda recebem o BPC contra 43,8% que não recebem.

GRÁFICO 05 – Distribuição percentual da fluência no uso da Libras



Nos dados obtidos no questionário respondido pelo G3 (n=114), vemos que 32,46% dos sujeitos tinham um profissional tradutor interprete de Libras nos cursos de formação os quais participaram e 67,54% não tiveram a presença do TILSP, nesta formação, dificultando assim o processo de comunicação e de aperfeiçoamento profissional, conforme indica o gráfico 06.

GRÁFICO 06- Percentuais de presença de tradutor de Libras nos cursos profissionalizantes



Ao serem questionados sobre o arcabouço jurídico que trata sobre a obrigatoriedade do respeito a Libras, língua natural do sujeito surdo, sobre a contratação e presença de TILSP nos espaços públicos e privados, sobre o sistema de cotas. Ao tratar-se sobre a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012), vemos que 20,2% conhece superficialmente a lei de Cotas, 6,1% informaram que nunca ouviram falar sobre esta lei, 47,4% informaram conhecer profundamente a lei e 26,3% informaram que já ouviram falar sobre a lei de cotas, contudo nunca a leram. Quanto a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), 32,5% conhece superficialmente a lei, 6,1% informaram que nunca ouviram falar sobre esta lei, 47,4% informaram conhecer profundamente a lei e 14% informaram que já ouviram falar sobre a lei, contudo nunca a leram. Ao tratarmos sobre a Lei de Libras (Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002) e sobre o Decreto que regulamenta a lei de Libras (Decreto federal nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005), os 114 sujeitos da pesquisa em sua maioria 88,6% responderam que conhecem profundamente a lei, enquanto 8,8% dos sujeitos responderam que conhecem superficialmente a lei e 2,6% dos sujeitos responderam que já ouviram falar da lei, contudo nunca a leram, destacamos aqui que nenhum dos sujeitos marcou a opção que nunca ouviram falar sobre esta lei. Ao analisarmos o critério seguinte que dispõe sobre a lei de capacitação das pessoas com deficiência (Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008), vemos que 88,6% dos

sujeitos nunca ouviram falar sobre esta lei, enquanto 7% informaram que já ouviram falar sobre a lei, contudo nunca a leram, 3,5% dos sujeitos declararam a conhecer profundamente e 0,9% dos sujeitos informaram a conhecer superficialmente. Por fim, ao perguntarmos se conheciam a lei federal que versa sobre a Profissão de Tradutor e Intérprete Libras (Lei nº 12.319, de 1 de setembro de 2010) 18,4% conhece superficialmente a lei, 57% informaram que nunca ouviram falar sobre esta lei, 12,3% informaram conhecer profundamente a lei e 12,3% informaram que já ouviram falar sobre a lei, contudo nunca a ler.

### ***5.2.3. Comunicação dos surdos no ambiente de sua formação profissionalizante***

Ao analisarmos quais são as principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional do sujeito surdo temos como primeira dificuldade a falta de profissionais tradutores e intérpretes de Libras nos cursos de formação. Tanto Castel (2005), Sasaki (2010), Perlin (2013) e Oliveira (2017) ressaltam que para a sociedade ouvintista ser normal é fazer uso da língua oral, logo a exclusão gerada pela falta do TILSP não é acidental, pois segundo ainda os autores supracitados a falta do profissional TILSP nos ambientes de formação geram a maior barreira para a efetividade da inclusão dos sujeitos surdos, que é a barreira comunicacional. Quando analisamos o nível de conhecimento sobre a lei federal que versa sobre a Profissão de Tradutor e Intérprete Libras (Lei nº 12.319/2010), percebemos que 69,3% sujeitos desconhecem esta lei. A falta de conhecimento deste dispositivo legal que garante um TILSP para intermediar a comunicação entre os sujeitos ouvintes e surdos, reverbera ao vermos que 67,54% dos sujeitos não possuem um TILSP em suas formações, consolidando o fato que a comunicação no processo de formação profissional do sujeito surdo é deficitária, pelo fato das organizações não ofertarem os meios das barreiras comunicacionais serem vencidas.

Ao analisarmos o conhecimento sobre os dispositivos legais que garantem alguns dos direitos aos surdos, percebemos que a maioria dos sujeitos pesquisados conhecem esses dispositivos. Maciel (2018) nos lembra que embora exista um vasto aparelhamento legal que garanta os direitos do surdo, as características da sociedade atual criam barreiras que devem ser enfrentadas pelas comunidades surdas. A Lei de Libras (Lei nº. 10436/02) e o Decreto n.º 5.626/05 são dois documentos fundamentais para garantir os direitos dos sujeitos surdos, especialmente na área da educação. Essas duas leis associadas a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) são documentos que proporcionaram ações da comunidade surda em

todo o país na luta pela efetivação dos dispositivos propostos e pela garantia dos direitos que esses documentos apresentam.

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), é desconhecida por 32,4% dos sujeitos participantes da pesquisa no G3, segundo Oliveira (2017) a falta de conhecimento atrelada a falta de comunicação e preconceito acarreta o afastamento das pessoas do convívio social e laboral, tornando-os seres marginalizados e dependentes do auxílio governamental (BPC). Ao analisarmos a lei de capacitação das pessoas com deficiência (Lei nº 11.692/2008), vemos que 95,6% dos sujeitos desconhecem esta lei. Embora os sujeitos do G3 possuam graduação, a desinformação ainda atinge uma parcela do grupo, desinformação está gera dificuldades comunicacionais.

A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), é conhecida por 79,9% dos sujeitos da pesquisa. Oliveira (2017) salienta que a LBI não é um compilado de leis, mas sim um documento que altera algumas leis já existentes harmonizando-as com à Convenção Internacional de Direito das Pessoas com Deficiência da ONU. Embora a maioria dos sujeitos conheça a LBI, eles sofrem pela não aplicabilidade da lei, vemos a não aplicabilidade da lei quando o direito a acessibilidade garantido pela lei é negado, como vimos na questão inicial desta análise.

Quanto a Lei de Libras (Lei nº 10.436/2002) e o Decreto que regulamenta a lei de Libras (Decreto federal nº 5.626/2005), 100% dos sujeitos afirmaram conhecer a lei em maior ou menor grau. A lei de Libras segundo Quadros (2004) nos conduz a ideia que o surdo precisa ser incluído no sistema educação. Os dispositivos acima trazem um reconhecimento positivo para as comunidades surdas. Embora estes dois dispositivos legais sejam de amplo conhecimento pelos sujeitos do G3, percebemos que na prática a Libras não é reconhecida e valorizada como uma língua igual a língua portuguesa, nossos sujeitos ainda encontram diversas barreiras comunicacionais para relacionar-se no ambiente de trabalho, fruto este de um preconceito enraizado na sociedade, como afirma Perlin (2013).

### **5.3. Percepção dos empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos**

Segundo Almeida e Costa (2013), a inserção da pessoa com deficiência no mundo laboral ocorre de acordo com a concepção que a sociedade possui em relação à deficiência. Ou seja, se ela se é uma visão clinica ou biopsicossocial, o processo para inserir o sujeito surdo ocorrerá baseado mais na natureza da sua deficiência do que nas suas potencialidades e

reais necessidades. Nesse sentido, a desinformação é capaz de produzir mitos sobre as pessoas surdas, trazendo consequências diretas na absorção da mão de obra desses sujeitos pelas instituições e na ocupação destes em certos cargos, principalmente naqueles em que há atividades com nível maior de complexidade.

A concepção de que o surdo tenha um nível de atenção mais elevado se estende para o ambiente organizacional. Segundo Perlin (2013), algumas instituições, tem a imagem do surdo como produtor braçal de produtividade devido à ideia de que ela consiga se concentrar com mais facilidade no trabalho sem a distração do barulho. No entanto, é impreciso a ideia de que os cargos operacionais sejam os mais indicados, outros cargos podem ser ocupados por eles desde que sejam dadas as oportunidades para o aprendizado de outras funções, e, em virtude disso, o acesso a novos cargos seja garantido nas instituições. Os sujeitos surdos, obtiveram a sua inserção no mercado de trabalho devido a diversos dispositivos legais. Contudo, o arcabouço jurídico não garante de fato uma inclusão social para o sujeito surdo, pois esta depende da universalização da Libras e do reconhecimento dos reais desafios, necessidades e potencialidades desses sujeitos.

### ***5.3.1. Caracterização geral do grupo G4a***

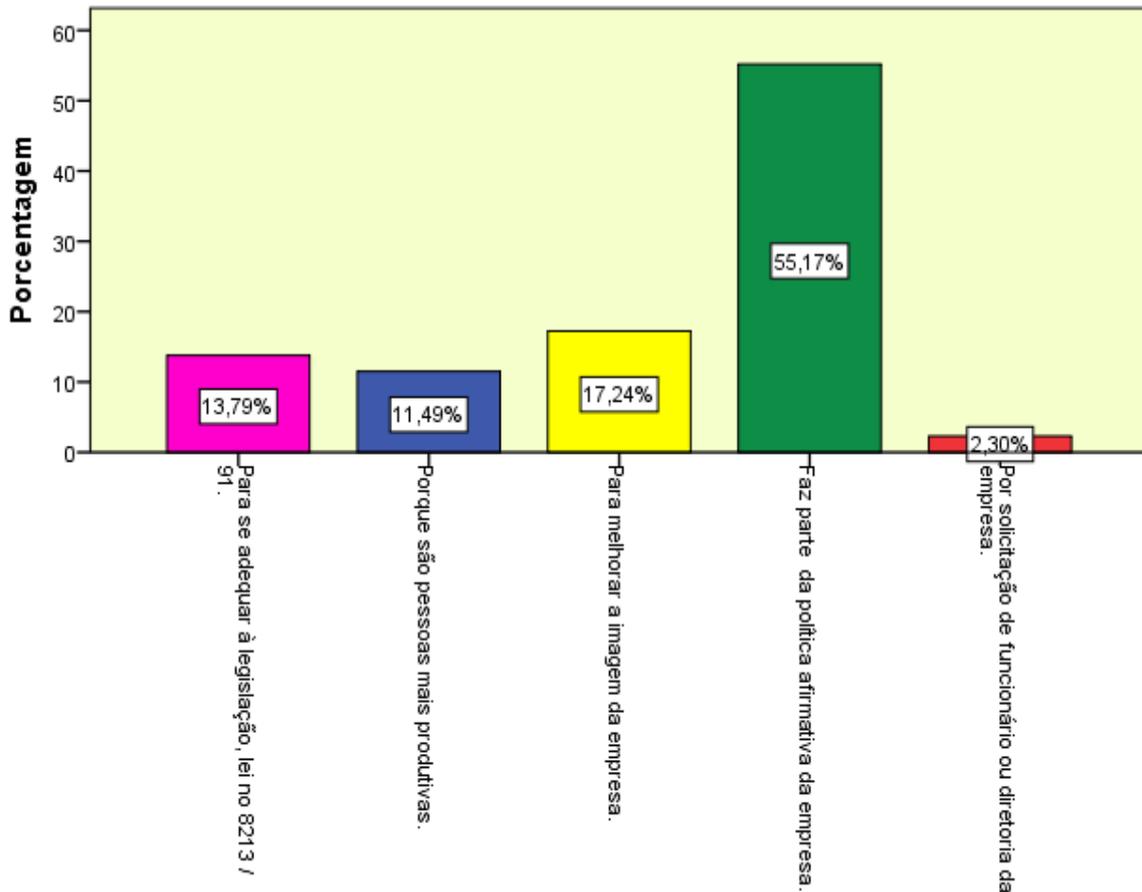
De acordo com os dados levantados na pesquisa, dos 87 sujeitos pertencentes ao grupo de pesquisa 4a (G4a - População de empregadores pesquisado) 17,2% possui fluência em Libras, 31% sabe pouco Libras e 51,7% não possuem conhecimento da Libras. 66,6% dos empregadores/supervisores são do gênero masculino e 33,3% são do gênero feminino, encontrando-se na faixa etária entre 31 e 49 anos, sendo a média de idade de 39,3 anos

### ***5.3.2. O que dizem os empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos***

Ao questionarmos os sujeitos do G4a sobre qual(is) dos motivos abaixo levou(ram) a empresa a admitir um trabalhador com surdez, obtivemos as seguintes respostas, 13,79% informaram que contratam por uma obrigação legal, 11,49% informaram que contratam pelo fato do surdo ser mais produtivo que os ouvintes, pois não se distraem com facilidade, 17,24% contrataram para melhorar a imagem da instituição, 55,17% informaram que a contratação ocorre devido ao fato ser parte da política da empresa e 2,30% informaram que a

contratação ocorreu devido a um pedido de algum funcionário, conforme aponta o gráfico 07.

GRÁFICO 07- Motivos que levaram os empregadores a contratarem a pessoa surda



Ao questionarmos os participantes do G4a se foram necessárias mudanças na instituição para a contratação dos sujeitos surdos, 96,7% dos pesquisados responderam que não houve necessidade de alteração no layout da instituição, enquanto 3,3% informaram que precisaram alterar o layout da instituição para receber os sujeitos surdos. Ao questionarmos as chefias sobre qual foi a reação dos colegas de trabalho e dos demais trabalhadores da instituição, no momento da contratação dos surdos, 38,9% responderam que a reação foi positiva, 25,6% dos pesquisados responderam que houve um certo receio dos funcionários, devido a não saberem como lidar com os sujeitos surdos, 32,2% responderam que a reação foi negativa e 3,3% não opinaram. Quando perguntamos se houve alguma preparação ou consulta aos demais funcionários para que a pessoa surda fosse contratada, 68,9% dos pesquisados do G4a responderam que não houve nenhuma consulta, 20% responderam que foram realizadas palestras como forma de orientação aos funcionários ouvintes sobre como lidar com os sujeitos surdos, e 11,1% dos sujeitos responderam que somente a diretoria foi

consultada na contratação dos sujeitos surdos. Quando questionados se a função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo, 5,6% dos pesquisados informaram que houve progressão de função, 16,7% informaram que não houve progressão, contudo os funcionários surdos foram realocados, pois não desempenhavam bem a função a qual inicialmente haviam sido contratados, 66,7% informaram que não houve a progressão, devido ao funcionário desempenhar bem a tarefa desseguinado, 7,8% informaram que não houve a progressão devido a deficiência dos funcionários surdos e 3,3% não opinaram nessa questão. Por fim ao questionarmos os sujeitos do G4a sobre a avaliação do desempenho dos funcionários surdos, obtivemos as seguintes respostas: 28,9% responderam que o desempenho é ótimo, 43,3% responderam que o desempenho é bom, 27,7% responderam que o desempenho é satisfatório.

Sobre a assiduidade dos funcionários, 38% dos sujeitos avaliaram como sendo ótima, 60% como sendo boa e 2% regular. A pontualidade deles foi classificada pelos sujeitos da pesquisa como sendo ótima em 83%, boa em 12% e regular em 5% das instituições. Quanto a disciplina 40% dos sujeitos a classificaram como ótima, 47% como sendo boa e 13% como sendo regular. Quanto a responsabilidade os sujeitos a classificaram 46% das instituições como bom e 54% das instituições como sendo regular.

### ***5.3.3. Percepção dos empresários e contratantes sobre o profissional surdo***

Ao analisarmos qual(is) dos motivos abaixo levou(ram) a instituição a admitir um trabalhador com surdez, temos claramente a percepção dos empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos. O art. 93 da Lei nº 8.213/91, ao fixar, os percentuais já vistos, está a exercer ação afirmativa decorrente de lei, e cuja implementação depende das empresas. Sendo assim 13,79% dos sujeitos realizam a ação afirmativa impulsionada, pelos dispositivos da legislação, 11,49% dos sujeitos contratam as pessoas surdas baseadas em mito, como nos diz Almeida e Costa (2013), esse tipo de desinformação traz consequências diretas na absorção da mão de obra dos surdos pelas instituições e na ocupação destes em certos cargos. Para Perlin (2013), algumas instituições, tem a imagem do surdo como produtor braçal de produtividade devido à ideia de que ele consiga se concentrar com mais facilidade no trabalho sem a distração do barulho. 17,24% sujeitos contrataram os sujeitos surdos, pois possuíam uma visão de futuro e práticas de valores efetivos da responsabilidade social corporativa, para Shimono (2008, p.38), essas

instituições “entendem a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos”. 55,17% sujeitos contratam pessoas surdas, pois tal ação faz parte da política da instituição, de acordo com Schwarz e Haber (2019) as instituições que incorporam a responsabilidade social e a inclusão como políticas na instituição, adquirem um diferencial competitivo, já que, em mercados globalizados, é fundamental saber lidar com as diferenças para se ter sucesso. A instituição inclusiva fortalece a sinergia em torno dos objetivos comuns e reforça o espírito de equipe, valorizando a perspectiva do coletivo. 2,30% dos sujeitos contratam devido ao pedido de algum funcionário. Miranda (2006) e Carreira (2009) concordam que muitas instituições não contratam por si mesma, sujeitos surdos, pois preferem outras pessoas com deficiências, devido ao fato de exigirem menos adaptação e do fato da comunicação fluir. Não podemos olvidar a fala de Oliveira e Reis (2004), ao afirmarem que as empresas, ao praticarem a diversidade, são vistas como éticas aos olhos da sociedade.

Ao analisarmos as mudanças no layout da instituição percebemos que apenas 3,3% dos sujeitos informaram ter feito adequações, com base na NBR 9050, que visa garantir a acessibilidade em espaços e edificações e tem como base o desenho universal. As 96,7% das instituições que não realizaram as adequações necessárias, descumprem o decreto 9.494/2018, bem como o capítulo VI da LBI que dispõem sobre a obrigatoriedade das instituições em oferta “ambiente acessível e inclusivo”. Estes dados só reforçam a fala de Gurgel, (2007) ironiza a situação dizendo que “as instituições não contratam porque querem surdos que ouçam”.

Ao analisarmos os dados sobre a reação dos colegas de trabalho e dos demais trabalhadores da instituição, no momento da contratação dos surdos, vemos que 32,2% dos sujeitos responderam que a reação foi negativa, vemos nesses sujeitos reações descritas por Pastore (2001) e por Dutra (2005) como reações sociais no século XV e XVI. Almeida e Costa (2013) reforçam que a inserção da pessoa com deficiência no mundo laboral ocorre de acordo com a concepção que a sociedade possui em relação à deficiência, logo os sujeitos que apresentam uma visão negativa do sujeito surdo possuem uma visão clínica, ou seja o surdo é um ser defeituoso, incapaz de ser produtivo. Enquanto 38,9% que responderam que a reação foi positiva, demonstram uma visão biopsicossocial, como alerta Klein (2013) esses sujeitos possuem uma visão que considera o sujeito como um todo. 25,6% dos sujeitos responderam que houve um certo receio dos funcionários, devido a não saberem como lidar com os sujeitos surdos. Nascimento (2012) e Cesar & Cristina (2015) nos dizem que as

instituições precisam aprender a incluir. Embora os funcionários não possuam o conhecimento linguístico para conversarem com os funcionários surdos, as instituições precisam ofertar os cursos de Libras para todos os funcionários, pois segundo Gurgel (2007) as instituições devem cumprir a legislação vigente, esmerando-se na promoção inclusive de programas de formação profissional. 3,3% dos sujeitos não opinaram nesta questão, impossibilitando-nos analisar este dado, apenas conjecturando os motivos que levaram esta porcentagem da chefia não posicionar-se.

Ao analisarmos os dados referente a questão se houve alguma preparação ou consulta aos demais funcionários para que a pessoa surda fosse contratada. A minoria dos pesquisados (20%) informaram que antes da chegada do profissional surdo as instituições realizaram palestras como forma de orientação aos funcionários ouvintes sobre como lidar com os sujeitos surdos. Sassaki (2010), nos diz que as instituições que se preparam para incluir as minorias tendem a diminuir o abismo da desigualdade que separa os surdos dos ouvintes. A maioria dos pesquisados (80%) não foram consultados ou passaram por algum tipo de orientação, este fato segundo Batista (2002) revela a visão clinica que a instituição tem sobre o sujeito surdo. Marques (2014) acrescenta que as instituições que agem assim contratam as pessoas surdas para que sejam inseridas em seu rol, respeitando uma demanda legal, contudo precisam aprender o que significa incluir. Stoicov et al. (2009), acrescenta que uma das alternativas para acabar com as barreiras do preconceito é preparar os diversos setores da empresa, logo se a instituição não se prepara ela consolida o discurso do preconceito.

Ao analisarmos a questão se a função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo, 66,7% dos sujeitos informaram que não houve a progressão, devido ao funcionário desempenhar bem a tarefa que foi alocado, embora o discurso seja bonito, esconde um preconceito enraizado por traz do discurso como nos mostra Coutinho (2006). 5,6% dos pesquisados informaram que houve progressão de função, Aloisi (2000), nos diz que quando os surdos estão em igualdade de condições com os ouvintes eles conseguem atingir altos índices de sucesso. 16,7% dos sujeitos informaram que não houve progressão, contudo os funcionários surdos foram realocados, pois não desempenhavam bem a função a qual inicialmente haviam sido contratados, esse fato pode ter acontecido conforme Santiago (2018) pela escolarização deficitária e a ausência de qualificação das pessoas com deficiência. 7,8% dos sujeitos informaram que não houve a progressão devido a deficiência dos funcionários surdos. Conforme Amaral (1998) fundam-se em preconceitos, estereótipos

que produzem a discriminação, tornando-se por tanto a raiz de todas as demais barreiras, comunicacionais, informacionais, educacionais e arquitetônicas. Por fim 3,3% dos sujeitos não opinaram nesta questão, impossibilitando-nos analisar este dado, apenas conjecturando os motivos que levaram a esta porcentagem da chefia não posicionar-se.

Ao analisarmos os critérios desempenho dos funcionários surdos, assiduidade, pontualidade e disciplina, vemos que os pesquisados em sua maioria classificaram os surdos no eixo bom e quanto a responsabilidade a maioria classificou os surdos no eixo regular. Segundo Machado (2010) a inserção do sujeito surdo, ocorre de acordo com a concepção que a sociedade possui em relação à deficiência. Sassaki (2010), complementa dizendo para que ocorra a integração dos surdos no ambiente laboral, pouco ou nada se exige da instituição em termos de modificação de atitudes, de espaços físicos, de objetos e de práticas sociais. Percebemos nas falas dos gestores claramente que os surdos estão integrados na maioria dos ambientes de trabalho, ao invés de estarem incluídos. Marques (2014) esclarece que esta atitude demonstrada pelos empregadores pode ser oriunda da desinformação que, de uma certa forma, acaba conservando os preconceitos existentes em relação a população surda. Por fim Orletti (2001) argumenta que a percepção dos empregadores sobre os funcionários surdos numa ótica clínica, está intrinsicamente relacionada a concepção que a sociedade tem sobre os surdos.

#### **5.4. Processo de comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho**

Nunes (2016), nos diz que o processo de comunicação humana se dá pelas múltiplas linguagens, o qual abarca um conjunto de manifestações verbais e não verbais, tendo como objetivo principal a promoção da integração entre as pessoas, sendo o veículo principal de transmissão e compartilhamento de ideias, cognições, sentimentos e estados afetivos. Com relação aos sujeitos surdos, ao serem privados da Libras, isso o destitui de sua identidade cultural, limita sua comunicação e interação e a afasta do verdadeiro processo de comunicação, pois o entendimento da leitura labial não se dá por completo. Essa privação pode deixar lacunas na compreensão da linguagem, pois conforme Sacks (1998, p.82), "a leitura labial não é apenas uma habilidade visual - 75% dela é uma espécie de adivinhação inspirada ou conclusão por hipótese, dependendo do uso de pistas encontradas no contexto"

Para Cardoso, Rodrigues, & Bachion (2006), a comunicação é um processo de interação no qual mensagens, ideias, sentimentos e emoções são compartilhados. A comunicação ocorre mediante o uso da palavra, como também mediante a uso de mecanismos não verbais. A Libras permite a condução do sujeito surdo a um rápido e completo desenvolvimento cognitivo, Coelho (2010), julga que o ensino dos surdos, através da Língua de sinais obtém melhores resultados na composição da escrita e na comunicação em geral, fato este que torna de suma importância a aprendizagem da Libras por todos os sujeitos envolvidos no ambiente laboral.

Franco (2009), afirma que na maioria das vezes, ao invés dos ouvintes aprenderem a Libras, há uma tendência para desenvolver a comunicação oral entre os surdos, talvez como uma forma de aproximação ao padrão ouvintista e, dessa maneira, possibilitar a este grupo uma melhor inclusão social. Afonso (2018), pondera que apesar das diferenças no processo de comunicação, o potencial dos surdos é o mesmo que o das pessoas ouvintes. Assim, pensa-se que ao resolver essas diferenças estamos a destruir as barreiras impostas à comunicação.

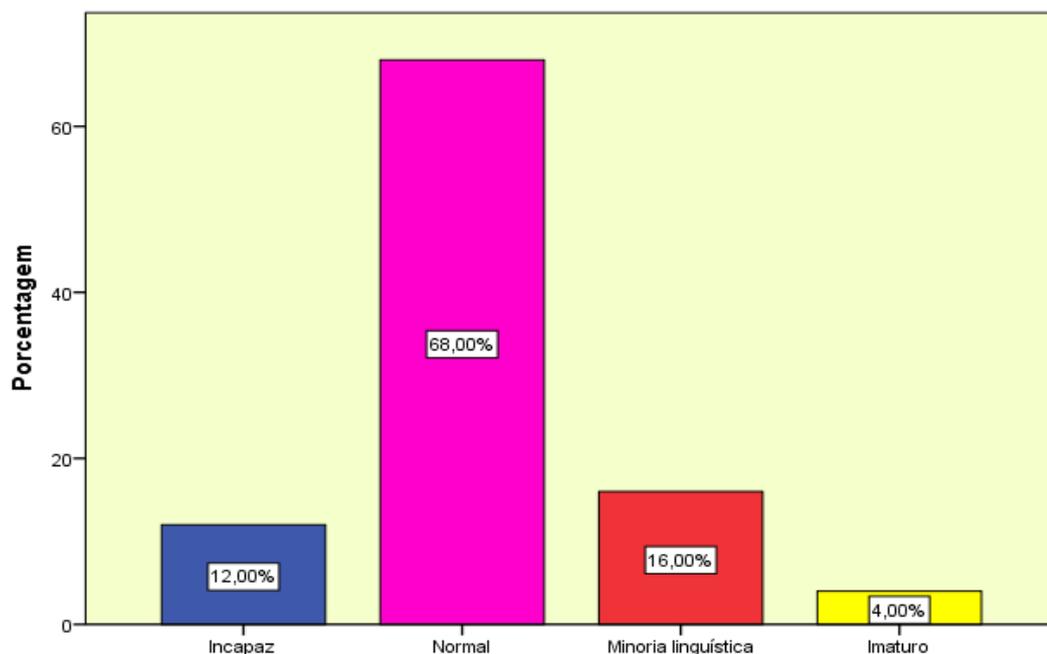
#### ***5.4.1. Caracterização do grupo participante***

De acordo com os dados levantados na pesquisa, dos 100 sujeitos pertencentes ao grupo de pesquisa 4b (G4b - População de colegas de trabalho pesquisado) 11% possui fluência em Libras, 9% tem um conhecimento razoável da língua, 31% possui um conhecimento mediano, 9% possui um conhecimento baixo e 40% não conhece Libras e comunica-se de outras formas com seus colegas. 46% são do gênero masculino e 54% do gênero feminino, encontrando-se na faixa etária entre 27 e 48 anos, sendo a média de idade de 35,6 anos. O maior tempo de trabalho no mesmo setor que um surdo é de 1 ano e 9 meses e o menor de 4 anos e 7 meses.

#### ***5.4.2. O que dizem os participantes sobre o processo de comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem o surdo no ambiente de trabalho***

Ao solicitarmos aos participantes pertencentes ao G4b que definissem uma pessoa surda usando uma das palavras propostas pelo pesquisador, 12% definiram o surdo como incapaz, 68% definiram o surdo como normal, 16% definiram o surdo como minoria linguística e 4% definiram o surdo como imaturo, conforme indica o gráfico 08.

GRÁFICO 08- Como a pessoa surda é percebida pelos colegas no ambiente de trabalho



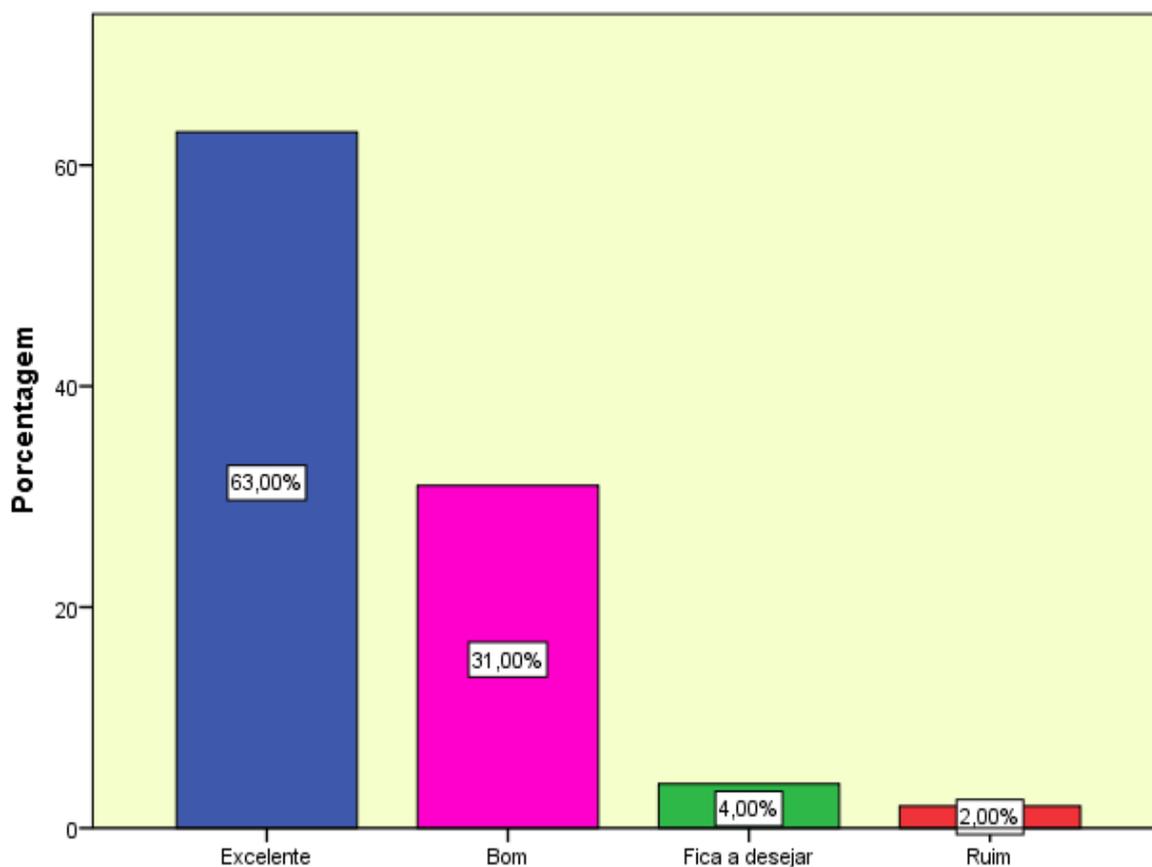
Ao questionarmos os 100 sujeitos do G4b sobre como foi integrar uma pessoa surda no contexto de trabalho no setor deles, obtivemos as seguintes respostas, 5% responderam que foi bastante problemático, 25% respondeu que foi pouco problemático e 70% respondeu que não houve problema algum. Ao serem questionados se acreditavam haver problemas de comunicação quando interagiam com o surdo, 85% responderam que acreditavam ter problemas comunicacionais, 10% responderam que não necessariamente tinham problemas e 5% responderam não ter esse tipo de problema. 100% dos pesquisados acreditam que a tecnologia pode contribuir para a comunicação surda-ouvinte. Ao serem questionados se consideravam os surdos culturalmente idênticos a eles, 43% respondeu que considera completamente idêntico, 35% considera o surdo moderadamente idêntico e 22% considera o surdo totalmente desigual. No quesito percepção da compreensão da língua portuguesa dos surdos pelos colegas ouvintes, demonstramos os resultados obtidos no quadro 11.

QUADRO 11: Percepção da compreensão da língua portuguesa dos surdos pelos colegas ouvintes

	<b>Excelente</b>	<b>Bom</b>	<b>Ruim</b>	<b>Péssimo</b>
<b>Ler</b>	13%	25%	36%	26%
<b>Escrever</b>	6%	15%	39%	40%

Ao serem questionados sobre como eles classificariam o trabalho realizado pelo seu colega surdo, vemos as respostas no gráfico 09 indicando que esta percepção é positiva pela equipe já que 63% avaliam como excelente o trabalho do colega surdo.

GRÁFICO 09- Avaliação do trabalho da pessoa surda pelos colegas de jornada



Questionamos ainda os sujeitos do G4b se em igualdade de condições acadêmicas, profissionais e experienciais entre uma pessoa surda e um ouvinte, qual pessoa eles teriam preferência em trabalhar, temos as seguintes respostas, 23% dos pesquisados prefeririam trabalhar com sujeitos surdos, 12% com sujeitos ouvintes e 65% dos sujeitos não tem preferência. No quesito leitura labial perguntamos aos sujeitos se eles acreditavam que todos os surdos podem ler seus lábios satisfatoriamente, 23% dos pesquisados responderam que sim, 58% responderam que não e 19% não souberam opinar, questionamos ainda se eles achavam que a leitura labial fornecia informações completas, seguras e precisas ao surdo, 23% informaram que concordavam plenamente com a assertiva, 13% concordavam em parte, 45% discordaram plenamente da assertivas e 19% não souberam opinar neste quesito. Por fim questionamos os sujeitos pesquisados sobre qual seria o principal problema que eles

teriam ao lidar com um surdo em seu ambiente de trabalho, 53% dos sujeitos responderam que era a falta de conhecimento da Libras, 7% dos sujeitos responderam que era a falta de tempo para explicar as atividades, 14% responderam que são as falhas na comunicação, 8% responderam que é devido ao trabalho ser estressante, 5% respondeu que é devido a falta de paciência dos surdos e 13% dos sujeitos responderam que é devido ao excesso de atividade.

#### **5.4.3. Comunicação laboral da pessoa surda**

Ao analisarmos os dados da questão que pedia que definissem uma pessoa surda usando uma das palavras propostas pelo pesquisador, veremos como os colegas ouvintes percebem os surdos no ambiente de trabalho. Observamos a partir das respostas as seguintes posições: uma parcela dos sujeitos pesquisados (12%), definiram o surdo como incapaz, e outra parcela (4%) definiram o surdo como imaturo. Castel (2005, p.34) ressalta que para esses sujeitos “ser normal é quem se comunica usando a fala oral”. Esta visão de acordo com Skliar (2013) e Brito (1993), pauta-se numa percepção de mundo arcaica, que não condiz com a realidade das comunidades surdas brasileiras.

Um outro grupo de sujeitos (16%) definiram o surdo como minoria linguística. Percebemos que os surdos fazem parte da vida social, e sua diferença linguística e indenitária precisam ser respeitadas, não há como respeitar essa diferença sem conhecê-la. De acordo com Salles (2005), reconhecer e aceitar a Libras implica em aceitar a identidade surda. Por fim, a maioria dos sujeitos (68%) definiram o surdo como normal. Gil (2002), reforça a ideia que ao acharem o sujeito surdo normal, o que os pesquisados afirmam é que eles são sujeitos iguais, iguais em direito, iguais em deveres, cidadãos da mesma nação. Embora a maioria dos sujeitos pesquisados considere os surdos como iguais, percebemos que 16% dos pesquisados ainda trazem consigo um preconceito arraigado. Pastore (2001), descreve que por ignorância, medo ou mesmo preconceitos, as pessoas não buscam conhecer o outro (surdo), perpetuando assim o discurso do ódio.

Embora na questão anterior 68% dos sujeitos tenham considerado os surdos como iguais (normais). Ao analisarmos os dados do quesito se consideravam os surdos culturalmente idênticos, apenas 43% dos sujeitos responderam que considera os surdos completamente idêntico, vemos aqui uma discrepância nas respostas do grupo 4 b. Dutra (2005, p.30), nos diz o seguinte: “Se considerarmos que surdos não são "ouvintes com defeito", mas, pessoas diferentes estaremos aptos a entender que a diferença física entre

peças surdas e peças ouvintes gera uma visão diferente de mundo”. Embora uma parcela ainda considere o surdo parcialmente ou totalmente desigual, Moura (2000), nos lembra que leva anos para que o preconceito estrutural seja derrubado.

Salientamos que por séculos os surdos eram vistos como seres sem direitos, somente em 1981 com o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, como nos diz (Sassaki, 2006), é que as peças com deficiência, entre elas os surdos, começaram a mostra-se protagonistas de sua história, tendo como marco o movimento “nada sobre nós sem nós”, como vimos nos capítulos anteriores a história de lutas e conquistas dos surdos ainda não acabou. As comunidades surdas lutam para que estigmas como os apresentados nos dados acima, não se perpetuem nas gerações vindouras.

Ao analisarmos os dados da questão interação com o sujeito surdo no contexto de trabalho e problemas de comunicação no contexto laboral, vemos que a maioria (70%) dos sujeitos responderam que não houve problema nesta interação, contudo a maioria dos sujeitos (80%) responderam que acreditavam ter problemas comunicacionais. Percebemos que embora haja muito respeito entre ambos, o processo de inclusão ainda deixa muito a desejar, pois segundo Mantoan (2005), para que aja a inclusão verdadeira, precisamos igualar as condições. 30% dos sujeitos responderam que houve um certo grau de problema na interação (25% sujeitos responderam que foi pouco problemático e 5% sujeitos responderam que foi bastante problemático), enquanto 5% dos sujeitos responderam não ter tido problema.

Brito (1993) considera que os problemas existentes na interação são de cunho comunicacional. Vargas e Gobara (2014) complementam que uma interação a qual os canais comunicativos são diferentes dificulta o entendimento se todos não forem versados na utilização dos meios comunicacionais escolhidos. Embora os dados pareçam divergir percebemos que muitas vezes no processo de interação ocorre a comunicação total, o que para Ciccone (1996, p.7), poderia se traduzir por uma “completa liberdade de quaisquer estratégias, que permita o resgate de comunicações, total ou parcialmente bloqueadas”. Ou seja, embora haja pouco problema para se interagir com o surdo, pois a interação ocorre de diversas formas, quando focamos na interação comunicacional, os problemas aumentam, pois a interação comunicacional pressupõe ser entendido e se fazer entender. Quando indagados se a tecnologia poderia contribuir para a comunicação surda-ouvinte, diminuindo assim a dificuldade, 100% dos pesquisados responderam que sim, este fato nos mostra o

desconhecimento dos níveis de surdez, do que seria o uso da tecnologia, limitando-se somente a tecnologia a aplicativos comunicacionais.

Quando analisamos o nível de conhecimento da Libras que sujeitos do grupo 4 b possuíam, vemos que a maioria dos sujeitos (60%) não possui conhecimento sobre a Libras ou possui um conhecimento elementar da língua e 29% dos sujeitos possuem um conhecimento entre razoável e mediano, o que nos leva a questionar o modo como ocorre a comunicação laboral como os colegas ouvintes. A minoria dos sujeitos (11%) respondeu que são fluentes em Libras, este fato nos lembra a fala de Freire (1987 p.78) ao afirmar que “o diálogo é este encontro dos homens, mediatizados pelo mundo, para pronunciá-lo, não se esgotando, portanto, na relação eu-tu”. Os participantes do grupo de pesquisa G4b precisam compreender que a comunicação é fator sine qua non para que as troca de experiências, conhecimentos, valores, culturas, integração do sujeito em seus diferentes espaços, sejam efetivadas.

Quando olhamos atentamente para a questão, percepção da compreensão da língua portuguesa dos surdos pelos colegas ouvintes, veremos que a maioria (62%) dos sujeitos pesquisados percebem que os surdos possuem uma leitura de ruim para péssimo e 79% acreditam que a escrita do surdo seja de ruim para péssima. Este fato deve-se ao processo excludente de educação dos surdos, como vimos no MEC (2003) e pelo fato de que a língua portuguesa dificilmente será sua língua materna naturalmente adquirida pelo surdo como nos diz Lopes (2004). Lima (2004) nos lembra que a proposta bilíngue surge com a responsabilidade de minimizar as limitações, sobretudo, na aquisição da língua portuguesa, vivenciados pelos alunos surdos, em sala de aula.

Percebemos que a questão comunicacional entre os participantes do G1, G2 e G4b, atendem a princípios da Comunicação Total, pois como nos diz Ciccone (1996), esses três grupos por não dominarem um língua comum possuem uma completa liberdade de quaisquer estratégias, objetivando comunicar-se. Embora para Moura (2000), o objetivo de se utilizar diversos meios comunicacionais numa tentativa de compreender-se seja desenvolver uma comunicação real. Bernadino (2000) nos diz que essa estratégia tornou-se aliada ao oralismo, desrespeitando o surdo culturalmente.

Ao analisarmos como os participantes do G4b classificariam o trabalho realizado pelo seu colega surdo, vemos que 6% dos sujeitos classifica o trabalho como ruim ou a desejar. Gil (2002), nos lembra que para que o surdo desenvolva um trabalho de excelência, as instituições não devem apenas fornecer vagas, mas ofertar as possibilidades para que

surdos possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa. Pois como diz Freeman, Carbin e Boese (1999, p.30) “o trabalho é uma fonte de honra, dignidade e possibilidade de exercício da cidadania”.

Por fim, a última questão apresentada nos dados mostra que o principal problema ao lidar com um surdo em seu ambiente de trabalho, é a falta de conhecimento da Libras. Além dos dispositivos legais garantirem o direito a comunicação em Libras dos surdos é nosso dever aprende-la que possamos garantir a efetivação da inclusão, como nos diz Oliveira (2017). A utilização da Libras facilita a comunicação entre os surdos, que passam a se compreender como uma comunidade que tem características comuns e que devem ser reconhecidas como tal, praticando assim, a verdadeira inclusão social. Como nos diz Perlin (2004), o sujeito surdo, através da Libras, pode desenvolver integralmente todas as suas possibilidades cognitivas, afetivas e emocionais, permitindo sua inclusão e integração na sociedade. Por isso, é imprescindível que todos os sujeitos da instituição estabeleçam contato com a Libras para que o surdo possa ter plenas condições de igualdade.

### **5.5. Principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos**

O tradutor intérprete de língua de sinais e português (TILSP) tem um papel importante na comunicação entre ouvintes e surdos. Sem a mediação ofertada pelo TILSP a comunicação entre esses sujeitos fica interrompida, principalmente nas salas de formação, onde o aprendiz surdo está inserido na sala com colegas e professores ouvintes, que podem não possuir certo conhecimento nessa língua. A função dada a este profissional requer dele competência e vasto conhecimento linguístico das duas línguas (Libras e português), bem como do contexto da palestra, questões culturais, sociais, políticas e linguísticas. Ou seja, a formação para exercer a função de TILS não é algo tão simples como possa parecer, sendo preciso o conhecimento de diversos saberes inerentes ao seu trabalho.

Segala (2010) considera a atividade de tradução muito complexa, o autor afirma que existem diversas teorias direcionadas às línguas orais, enquanto que a tradução realizada entre a língua portuguesa e a Libras carece de pesquisas, pois se trata de um tema emergente. Para Segala, a atividade tradutória entre línguas de modalidades distintas, como entre o português e a Libras, é ainda mais difícil do que entre línguas de uma mesma modalidade. Contudo, ressaltamos que ao tratar de duas modalidades tão distintas, a proficiência da

primeira língua será sempre superior à da segunda para qualquer indivíduo. O que significa que para os intérpretes de Libras ouvintes, a busca e o estudo da língua de sinais deva ser uma constante objetivando uma das competências que sua atuação exige.

Santiago (2013) explica que o TILSP ao tomar a palavra, que não é sua, mas do outro, realiza um ato social e ideológico, os sujeitos iniciam um processo marcado por conflitos, relações de poder e constituição de identidades, e desta forma, os sentidos dos enunciados sofrem intervenção e são determinados pela posição social ocupada por aqueles que o produzem, implicando em diferentes interpretações. Quando o TILSP atua em conferências, palestras, seminários, etc. sua posição é aparente, pois fica de frente para o público e ao lado do conferencista. Nascimento (2012) revela que a tradução e interpretação são pontes que unem as diferentes arquitetônicas dos gêneros que procuram transpor. Nesse sentido podemos considerar que a tradução e a interpretação, por se manifestarem nos contextos de convívio cultural intenso e por fazer circular conhecimentos produzidos por povos, culturas e gerações, são gêneros do discurso secundários.

Quadros (2004), não compreende o intérprete de Libras apenas como aquele que interpreta de uma língua para outra. Isto porque o ato interpretativo tradutório realizado pelo profissional TILSP, segundo Jakobson (2015, p.66), envolve “conhecimento linguístico e extras linguísticos” onde o profissional fica exposto e transita em duas ou mais línguas simultaneamente ou consecutivamente. Ou seja, o TILSP precisa ter o domínio linguístico da Libras e da Língua Portuguesa, pois ninguém pode compreender uma palavra, se não conhece o significado dela. Por isso é de vital importância que o intérprete de Libras tenha acesso ao conteúdo antes do ato interpretativo, para que possa estudar as palavras e buscar os sinais das áreas específicas, pois conforme Vygotsky (1987), para entender um signo linguístico será necessário recorrer a uma série de outros signos linguísticos a fim de compreender uma palavra nova.

### ***5.5.1. Caracterização geral do grupo de participantes***

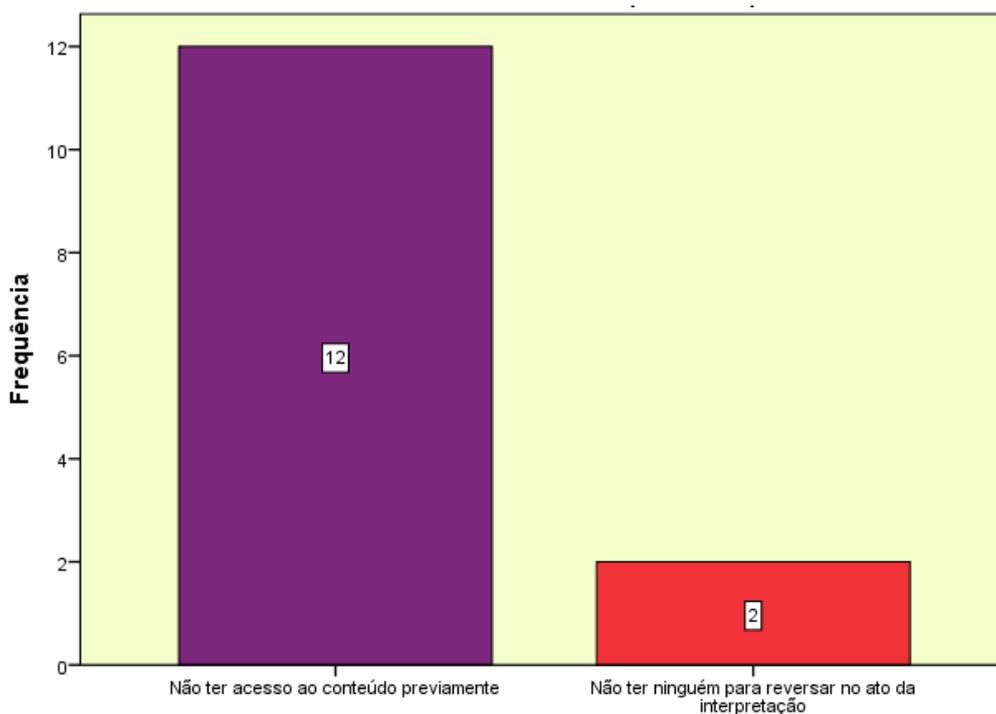
De acordo com os dados levantados na pesquisa, dos 14 sujeitos pertencentes ao grupo de pesquisa 5 (G5 - população de Tradutores e intérpretes de Libras e língua portuguesa que atuam no processo de interpretação das capacitações) 05 são do gênero masculino e 09 do gênero feminino, a média da idade dos TILSP é de 32,8 anos, enquanto que a média de tempo de atuação enquanto TILSP é de 3,86 anos. 02 sujeitos possui

a Certificação de Proficiência na Tradução e Interpretação da Libras/Língua Portuguesa (PROLIBRAS), e 12 sujeitos possuem especialização em Libras.

### ***5.5.2. O que dizem os participantes sobre as principais dificuldades dos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos***

Ao questionarmos os sujeitos do G5 se sua instituição dispunha de instrumentos ou métodos formais para o compartilhamento de conhecimento, apenas 4 sujeitos responderam que dispunham de grupos no whatsapp e das reuniões de planejamento para compartilharem seus conhecimentos, enquanto 10 sujeitos responderam que suas instituições não dispunham de meios para isso. Ao serem questionados sobre quais seriam as principais dificuldades apresentadas pela instituição para a qualificação profissional do TILSP, os sujeitos do G5 apontaram as seguintes respostas: 02 sujeitos informaram que a principal dificuldade é não ter outro profissional para compartilhar as informações, conforme indicado no gráfico 10. 06 sujeitos informaram que a dificuldade é não ter a formação continuada, 01 sujeito informou que é a má organização do tempo, 05 sujeitos informaram que a principal dificuldade é a falta de pessoal qualificado. Os 14 sujeitos informaram estar preparado para trabalhar com seu público.

GRÁFICO 10- Desafios e dificuldades encontradas pelos intérpretes de libras



Ao questionarmos os participantes do grupo 5 de pesquisa sobre quais eram os desafios e dificuldade sobre seu ponto de vista para interpretar, obtivemos as seguintes respostas: 12 sujeitos informaram que não ter acesso ao conteúdo que será interpretado previamente é um grande desafio e dificuldade no ato de interpretar, 02 sujeitos informaram que não ter ninguém para reservar é a dificuldade maior.

### ***5.5.3. As dificuldades dos intérpretes da Libras na formação dos profissionais surdos***

Ao analisarmos os dados sobre o quesito instrumentos ou métodos formais para o compartilhamento de conhecimento, percebemos que a maioria (10 sujeitos) responderam que suas instituições não dispunham de métodos e instrumentos oficiais de compartilhamentos de informações. Uzan et al (2008) nos diz que a língua é viva, por isso mutável, Nunes (2016) acrescenta que a interação e o compartilhamento de informações são ações vitais na consolidação da fluência em qualquer idioma. Logo as instituições que não fornecem meios para que os TILSP compartilhem conhecimentos, tirem dúvidas, não permite que a prosódia do TILSP se eleve, dificultando assim o processo de tradução e interpretação.

Quanto as principais dificuldades indicadas pelos intérpretes de Libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos, percebemos que a maioria (6 sujeitos) apontaram que é a falta de formação continuada a maior dificuldade. Lacerda e Santos (2013) apontam a formação continuada para os TILSP como fator indiscutível na formação do profissional. Em seguida, 05 sujeitos apontaram que a principal dificuldade é a falta de pessoal qualificado, a lei federal nº 13.146/2015 assegura a garantia de profissionais qualificados, Zarifian (2001), propõe que as instituições devem ocupar o lugar de “qualificadoras” ou “qualificantes”, induzindo assim os trabalhadores a desenvolverem competências. 02 sujeitos apontaram que a principal dificuldade é não ter outro profissional para compartilhar as informações, de acordo com Sasaki (2010), os TILSP precisam da prática e da interação com outros profissionais para consolidarem sua formação. 01 sujeito aponta que a maior dificuldade é a má organização do tempo, Perlin (2013, p.136) enfatiza que “o intérprete não se realiza no simples ato da tradução, mas que envolve uma gama dimensional de significantes e significados que denunciam a complexidade de seu papel, as dimensões e profundidade de sua atuação”. Ou seja, o TILSP precisa de tempo para decodificar a mensagem e transmitir para o sujeito surdo. Embora os sujeitos pesquisados

apontem estas quatro dificuldades, todos informaram estar preparados para trabalhar com público surdo.

Quando analisados os dados coletados na questão desafios e dificuldade do ponto de vista do TILSP para interpretar, a maioria dos sujeitos pesquisados (12 sujeitos), apontaram que não ter acesso ao conteúdo que será interpretado previamente como sua maior dificuldade. Lacerda (2014) nos lembra que o intérprete tem que ser bastante ágil nas situações e coerente para repassar de maneira correta as informações, sem que o TILSP tenha tempo para fazer meditações e possíveis observações, logo para que isto ocorra os TILSP precisam ter um conhecimento prévio do conteúdo que será trabalhado. Quadros (2004, p.28) reforça a necessidade do Intérprete de Língua de Sinais conhecer o conteúdo previamente, ao dizer que “o profissional intérprete também deve ter formação específica na área de sua atuação”, ou seja, ter domínio dos processos, dos modelos, das estratégias e técnicas de tradução e interpretação. 02 sujeitos informaram que a sua maior dificuldade era não ter ninguém para reservar durante o ato da interpretação. Quadros (2004, p.31), nos diz que “o intérprete deve reconhecer seu próprio nível de competência e ser prudente em aceitar tarefas, procurando assistência de outros intérpretes e/ou profissionais, quando necessário, especialmente em palestras técnicas”, contudo embora os TILSP pesquisados demonstrem conhecimento da fala de Quadros (op. cit), torna-se inviável, o cumprimento dela, pois como vimos no capítulo 3, em algumas localidades existe apenas 01 TILSP para atender a demanda municipal de todas as áreas.

## **5.6. Processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e a relação da Libras neste processo**

Este tópico desenvolve-se embasado no problema central desta investigação que é: Como ocorre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal e qual a relação da Libras (L1) neste processo?

Resolvendo esse problema, chega-se à conclusão de que o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal o Rio Grande do Norte, é deficitária, pois em muitas instituições o que ocorre é uma integração, a Libras ocupa lugar central neste processo, pois a comunicação apresenta-se como o eixo norteador da efetivação da inclusão.

De acordo com Dutra (2005, p.30), ser surdo é:

“Apenas mais um aspecto das infinitas possibilidades da diversidade humana, pois ser surdo não é melhor ou pior que ser ouvinte, é apenas ser diferente. Se considerarmos que surdos não são "ouvintes com defeito", mas, pessoas diferentes estaremos aptos a entender que a diferença física entre pessoas surdas e pessoas ouvintes gera uma visão diferente de mundo, um "jeito ouvinte de ser" e um "jeito surdo de ser", que nos permite falar em uma cultura da visão e outra da audição”.

As instituições precisam compreender que a questão da surdez não é clínica e sim política, como nos diz Conceição (2011). Precisam aceitar que o surdo precisa ser compreendido como sujeito de direitos e deveres, e que a comunicação deve ocorrer prioritariamente na língua materna do surdo, a Libras. Sobre a Libras a Lei 10.436/2002, relata em seu Art. 1º que a Libras deve ser reconhecida como “meio legal de comunicação e expressão em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, contendo estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil” (Brasil, 2002).

Somente quando houve respeito integral a condição de ser surdo, e o mesmo expressar-se livre de uma “ditadura” ouvintista, mantendo situações prazerosas de comunicação e de aprendizagem, a inclusão será efetivada no mercado de trabalho. Paiva et. al (2013, p.4), coloca que a inclusão do surdo no mercado formal de trabalho é uma preocupação que “vem adquirindo espaço na sociedade, hoje um pouco mais atenta à diversidade humana. Apesar de existir um esforço por parte das legislações para a inclusão da pessoa com deficiência, ainda se observam ações excludentes, visto que, muitas vezes, ao se tentar incorporar a pessoa com deficiência em diversas esferas da sociedade, avigoram-se os preconceitos e as medidas segregatórias”. Somente quando as barreiras atitudinais e conceituais forem derrubadas a inclusão prevista na lei nº 13.146/ 2015 que é a “a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva<sup>62</sup> e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” será alcançada.

---

<sup>62</sup> Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (GALVÃO FILHO et al., 2009, p.26)

Percebe-se que no Brasil, entre os dispositivos legais denominados Políticas Públicas e sua implementação, há um grande fosso no que se refere ao mercado de trabalho para a pessoa surda. Há lei para acessibilidade que garante intérprete de Língua de Sinais/Língua Portuguesa durante as aulas, e em ambientes públicos. Mas, na prática, o que se percebe, é o sujeito surdo mais excluído do que incluído nos ambientes, enfrentando dificuldades, que, muitas vezes os seus familiares é que tentam minimizar, buscando soluções nem sempre eficientes para ajudá-los.

## 6. CONCLUSÃO

A intenção desta investigação, é mostrar a como ocorre o processo de inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal no Rio Grande do Norte e qual a relação da Libras neste processo, conseqüentemente são apresentadas as realidades encontradas pelos surdos nas instituições, bem como os desafios no processo de comunicação enfrentados por estes sujeitos. Faz-se uma avaliação da prática ao analisarmos a luz do arcabouço jurídico e dos teóricos a postura dos sujeitos pesquisados frente a comunicação e a interação laboral com o sujeito surdo. Fernandes (2015, p.49), coloca a questão comunicacional como sendo “o eixo da vida do indivíduo, em todas as suas manifestações como ser social”.

Os seres humano possuem uma necessidade latente de relacionar-se com o outro e com o ambiente que os cerca, para tal fim, faz uso da comunicação como mediadora das relações sociais, pois ela possibilita a interação e a participação de todos os sujeitos, por meio de um sistema de códigos de linguísticos. Na visão de Cohn (2017, p.30) a relação social diz respeito à:

“Conduta de múltiplos agentes que se orientam reciprocamente em conformidade com um conteúdo específico do próprio sentido das suas ações. Na ação social, a conduta do agente está orientada significativamente pela conduta de outro ou outros, ao passo que na relação social a conduta de cada qual entre múltiplos agentes envolvidos orienta-se por um conteúdo de sentido reciprocamente compartilhado”.

Surdos e ouvintes são atores sociais que estão, constantemente, interagindo uns com os outros nos ambientes laborais. Através da interação social realizada nos ambientes de trabalho, percebemos outras pessoas e situações sociais. Nesta perspectiva as relações sociais entre os sujeitos surdos e ouvintes tendem a gerar dificuldades de entendimento, uma vez que ambos são usuários de diferentes línguas maternas. A presente investigação, no entanto, é focada em analisar o processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho potiguar e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho.

No que diz respeito ao alcance do primeiro objetivo específico deste trabalho, que propõe *identificar as principais dificuldades encontrada pelos surdos para sua inclusão no mercado de trabalho potiguar* os instrumentos de coleta, nos permitem concluir que a principal dificuldade, é a comunicacional. Isso se reflete, por exemplo, no alto índice de reclamação dos ruídos comunicacionais e no baixo uso da língua brasileira de sinais.

Quando se investiga sobre a cultura ouvintista e a identidade surda no ambiente de trabalho. Poucos são os registros de estímulo a aprendizagem da Libras e da valorização do

surdo enquanto sujeito dentro das instituições que trabalham. Pode-se concluir que a falta de respeito linguístico dentro das instituições as quais possuem surdos inseridos é mais uma das dificuldades para a inclusão do surdo no mercado de trabalho. A ausência de práticas inclusivas, apontadas pelos sujeitos pesquisados, possui um importante significado, pois traduzem a realidade vivenciada pelos sujeitos surdos no cotidiano laboral, o qual revela uma distância entre a realidade vive ciada e a teoria idealizada pelas comunidades surdas potiguares. Publicitar as informações sobre o uso da Libras em diversos espaços é de fundamental relevância pra alicerçar as futuras interações comunicacionais. As escolas e as universidades como órgãos preparatórios para a inserção dos sujeitos no mercado de trabalho, deve estimular o uso da língua brasileira de sinais em todos os ambientes, inclusive sugerindo que os educandos surdos busquem outros canais que orientem quanto as práticas que desrespeitam a cultura e a identidade surda.

O segundo objetivo específico desse trabalho é *apresentar as principais dificuldades de comunicação no processo de formação profissional*. Neste quesito, a investigação ocorreu no sentido da interação, nos ambientes formais de capacitação e nos informais, e a inserção dos sujeitos surdos nos ambientes de aprendizagem. Os participantes da pesquisa para responder esse objetivo específico foram os surdos com formação em nível superior que não estivessem inseridos no mercado de trabalho formal no Rio Grande do Norte.

De acordo com os participantes, se pode concluir que a visão clínica do sujeito surdo ainda impera na maioria dos ambientes de formação, pois para muitos ser normal é fazer uso da língua oral. Muitos dos sujeitos pesquisados obnubilam os dispositivos legais que garantem seus direitos numa sociedade de maioria ouvintes, esse desconhecimento faz com que o discurso mitológico propagado pela sociedade ouvintista seja reverberado e aceito como uma verdade universal.

Considerando que as instituições necessitam de orientação para procederem com o processo de formação dos sujeitos surdos, e que os sujeitos surdos precisam conhecer seus direitos e lutarem para que se façam valer. Tornam-se necessárias medidas que as coloquem esses dois lados da mesma moeda em papéis menos cômodos e de maior dinamismo dentro deste processo.

O terceiro objetivo específico é *citar a percepção dos empregadores quanto a contratação e inclusão social dos funcionários surdos*. Quanto ao atendimento desse

objetivo específico, as percepções citadas para que se realize o trabalho direcionado para a inclusão social do surdo, se dá de uma maneira diferenciada especificamente com este tema.

São apontadas como percepções da contratação dos sujeitos surdos, a legislação, a política da empresa, a responsabilidade social da instituição, a visão clínica e a caridade. Algumas das percepções fortalece o discurso do preconceito e da incapacidade do sujeito surdo, se a instituição só contrata porque existe uma lei ou porque acredita na mitologia da surdez como fator de concentração, o surdo nunca será incluído socialmente.

De forma especial entre as percepções dos trabalhadores, merece destaque a não adaptação do layout da instituição ao desenho universal. O Artigo 2º da Convenção da ONU, define o desenho universal com a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, não excluindo as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias. Trata-se de garantir a permanência e a eficiência do funcionário surdo na instituição. A alteração no layout com base no desenho universal garante a autonomia do funcionário surdo no processo, coloca-o como responsável pelo sucesso de seu trabalho, o que estimula o envolvimento da grande maioria dos sujeitos, e possibilita sua aprendizagem, conforme aponta este estudo.

É importante salientar que os critérios como assiduidade, pontualidade, disciplina e responsabilidade foram analisados dentro da percepção dos sujeitos do G4a que não compreendiam a necessidade de mudanças no layout da instituição e que não possuíam domínio da língua brasileira de sinais. O trabalho realizado pelos sujeitos surdo de certa forma é independente de chefia, pois como vimos a maioria das chefias não sabem se comunicar com seus funcionários.

Como sugestão para esse ponto em específico, aponta-se o material do pesquisador Torres; J.A. (2011) com o título: “el trabajo en equipo: el reto de la colaboracion”, material este que embora não foque no ambiente corporativo pode-se fazer a transposição de ambientes preservando as ideias. Muitas instituições educacionais e governamentais como o SESI e o Ministério do Trabalho disponibilizam materiais em formato digital e interativos que poderiam ser uma forma dinâmica de abordar as questões que impendem a efetivação da inclusão do sujeitos surdo na ambiente laboral.

O quarto objetivo específico consiste em *constatar o modo como ocorre a comunicação laboral e como os colegas ouvintes percebem os surdos no ambiente de trabalho*. Os critérios utilizados para fazer a constatação do modo como acontece a

comunicação entre surdos e ouvintes no cotidiano laboral, estiveram relacionados ao uso e/ou intenção de utilizar a Libras nos ambientes laborais, e ainda receber a devolutiva nos questionários que cobriam diversas questões pertinentes ao objetivo específico. Investigou-se também a percepção que os colegas ouvintes tinham sobre os sujeitos surdos incluídos em seus ambientes laborais.

Pode-se concluir deste objetivo, que as respostas apontaram de forma sutil a utilização do método de comunicação total, pois os colegas ouvintes, em sua maioria não possuem a fluência linguística na Libras para comunicar-se no cotidiano. A mesma sutileza é verificada quando se investiga a percepção que os ouvintes possuem dos sujeitos surdos. Há respostas que apontam para o desconhecimento do que significa ser surdo e possuir uma identidade política e as diferenças culturais entre as diversas comunidades surdas.

Das respostas obtidas para este objetivo específico, pode-se concluir que as práticas comunicacionais no ambiente de trabalho causam bastante ruído devido aos participantes da conversa não possuírem fluência no mesmo canal utilizado. Não se pôde verificar se o bom relacionamento interpessoal nas instituições por parte dos sujeitos citados na pesquisa, embora a pesquisa revele que os sujeitos pesquisados apresentam uma percepção preconceituosa sobre o sujeito surdo.

O quinto e último objetivo específico consiste em *indicar as principais dificuldades dos intérpretes de libras nas interpretações em formações ofertadas aos surdos*. Os instrumentos de coleta, nos permitem concluir a indicação das principais dificuldades, são não ter acesso ao conteúdo que será interpretado previamente e não ter ninguém para reservar. Isso se reflete, por exemplo, na baixa prosódia apresentada pelos TILSP ao interpretarem temáticas que não são de suas áreas afins e a sobre carga de interpretação nos eventos. Os participantes da pesquisa para responder esse objetivo específico foram os profissionais tradutores intérpretes de Libras e Língua Portuguesa que atuam no processo de interpretação das capacitações no Rio Grande do Norte.

O TILSP é um profissional que domina a Libras e a língua portuguesa e que é qualificado para desempenhar a função, qualificação está emitida pelo PROLIBRAS, por cursos de Letras- Libras ou uma especialização em Libras. O intérprete deve ter domínio dos processos, dos modelos, das estratégias e técnicas de tradução e interpretação, para que o conteúdo possa ser repassado obedecendo os critérios de fidelidade, imparcialidade e integra. Embora a presença deste profissional seja de suma importância para uma comunicação

fluida, percebemos no capítulo 5 que muitas instituições negam ao surdo o direito de ser capacitado em sua língua materna.

Após o detalhamento do atendimento dos objetivos específicos, apresenta-se a discussão do objetivo geral deste trabalho que é *analisar as barreiras linguísticas enfrentadas pelo surdo no processo de inclusão no mercado de trabalho potiguar*. Conclui-se que é imprescindível para os sujeitos surdos, que os atores envolvidos no processo de inclusão laboral saibam Libras. As barreiras linguísticas, são muitas vezes usadas como “cortinas de fumaça” para esconder o verdadeiro empecilho no processo de inclusão do surdo, que é o preconceito, Costa (2008), nos lembra que enquanto as barreiras linguísticas existirem os surdos continuaram sendo invisíveis sociais.

A temática é atual, haja vista que a relação com o trabalho está no centro da problemática da exclusão, e que segundo os dados governamentais, há um número significativo de surdos excluídos do mercado de trabalho potiguar, tornando a formação do sujeito deficitária. A reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência é lei e representa uma vitória na conquista dos direitos. Entretanto, o processo de contratação das pessoas com deficiência, em especial as pessoas surdas, na maioria das vezes trata-se de mera integração, o que não garante seu desenvolvimento como cidadão.

As instituições fonte da investigação são apontadas como sendo as pioneiras no RN quanto a contratação de sujeitos surdos para atuarem em conjunto com os funcionários ouvintes, o que por si, constitui-se numa grande contribuição. Além desta, o trabalho desenvolvido é percebido pelo funcionário surdo como forma de estimular a autonomia, a relação com dinheiro e com o mercado de trabalho, também fortalece o viés de contribuições da sociedade no sentido de preparar esses sujeitos para o mundo que encontra-se fora dos muros da escola e das universidades. Em uma sociedade competitiva de concorrência acirrada, com diversos profissionais qualificados, com uma vastidão de produtos e serviços de diferentes naturezas, requer do sujeitos surdos, preparo e habilidades específicas, que não são ofertadas no currículo escolar da rede pública potiguar. Logo a busca por uma qualificação profissional torna-se essencial para a alocação do surdo neste mercado competitivo.

Conclui-se que o mercado de trabalho potiguar não encontra-se preparado para efetivar a inclusão dos sujeitos surdo. Inúmeras barreiras foram detectadas ao longo deste estudo, mas salta aos olhos do pesquisador barreiras linguísticas enfrentada pela comunidade surda, que possui o domínio da Libras em um ambiente que a maioria não possui e não

possui o domínio da língua portuguesa onde a maioria possui, tornando-se um estrangeiro em sua própria cidade. A escola precisa pôr em prática a finalidade da educação prevista no art. 2º da lei de diretrizes e base da educação que nos diz que finalidade é o “pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua **qualificação para o trabalho**” (Brasil, 1996) (grifo nosso).

O presente trabalho é encerrado visando contribuir teoricamente, para que as questões aqui tratadas sobre o uso da Libras como forma de derrubar as barreiras linguísticas no processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho, possa ser melhor compreendida no âmbito geral da educação e portanto mais valorizada e melhor desempenhada enquanto Língua que proporciona um desenvolvimento pessoal em maior escala.

## 7. RECOMENDACÕES

Tendo em vista as questões abordadas na investigação com os cinco grupos focais, sugerimos sete recomendações para solucionar alguns dos problemas mais recorrentes. No quadro 12, apresentaremos os problemas mais recorrentes e as recomendações para solucionar os problemas apresentados.

QUADRO 12: Recomendações para os problemas mais recorrentes na pesquisa

<b>Problemas mais recorrentes</b>	<b>Recomendações</b>
<b>Comunicação em Libras com colegas de trabalho e com a chefia.</b>	Implementação de um curso de Libras de sequencial, com conteúdos pertinentes ao ambiente laboral no qual o surdo esta inserido, objetivando melhorar a comunicação na instituição.
<b>Uso da língua portuguesa na modalidade escrita no ambiente de trabalho.</b>	Utilização de textos mais objetivos, considerando a dificuldade de compreensão da estrutura do Português pelos surdos.
	Implementação de um curso de Português instrumental, objetivando com que os surdos aprendam a língua portuguesa na modalidade escrita.
<b>Uso da língua falada.</b>	Utilização apenas com os surdos que possuem o domínio da leitura labial e de forma calma, articulando bem as palavras.
<b>Poucas informações disponíveis aos surdos</b>	Elaboração de um DVD ou arquivo MP4 em Libras com as informações e normas das instituição, a ser distribuído a todos os funcionários surdos, objetivando o pleno conhecimento da instituição pelos mesmo.
<b>Cursos profissionalizantes voltados apenas para a cultura ouvintista.</b>	Informar ao palestrante que haverá sujeitos surdos na plateia, e orienta-lo a como proceder com os slides e com organização do tempo pedagógico, levando em consideração que haverá a presença do TILSP e a tradução entre línguas demanda tempo.
<b>Baixa participação de TILSP nas formações ofertadas aos surdos</b>	Criação de um cadastro dos TILSP para que as instituições possam entrar em contato sempre que necessário.
<b>As vagas preenchidas pelos surdos não são de acordo com sua formação.</b>	As instituições devem observar a formação acadêmica do sujeito surdo e aloca-lo para a vaga que seja compatível, oferecendo orientações e práticas antes de encaminhá-los.

**REFERÊNCIAS**

- Afonso, C. (2018). *Reflexões sobre a surdez: a problemática específica da surdez: a educação de surdos*. Vila Nova de Gaia: Edições Gailivro
- Almeida, E.V.C., & Costa, S.L. (2013). A Lei de Cotas e o direito de acesso ao trabalho da pessoa com deficiência. *Hiléia: Revista do Direito Ambiental da Amazônia*. n.º 19, jan-jun, p.103-130.
- Aloisi, H.M. (2000). A Acessibilidade de pessoas com deficiência ao trabalho. In: M.T.E. Mantoan, J.R. Oliveira, & A.A.F. Quevedo, *Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade*. (pp.165 -175). Campinas: WVA.
- Amaral, L. (1998). Sobre crocodilos e avestruzes. In: J. Aquino. *Diferenças e preconceitos na escola*. São Paulo: Sumus.
- Anache, A.A. (1994). *Educação e deficiência: estudo sobre a educação da pessoa com deficiência visual*. Campo Grande: CECITEC/UFMS.
- Andrade, M.M. (2017). *Introdução à metodologia do trabalho científico*. 8 ed. São Paulo: Atlas.
- Aranha, M. (2003). *Trabalho e emprego: Instrumento de construção da identidade pessoal e social*. São Paulo: SORRI-BRASIL.
- Araújo, L.A.D. (1994). *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. Brasília: CORDE.
- Araújo, L.A.D. (2008). A Proteção constitucional das pessoas com deficiência e o cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana. In: J. Miranda, et al. *Tratado Luso-Brasileiro da dignidade Humana*. (p.203-211). São Paulo: Quartier Latin.
- Arkin, H., & Colton, R. (1995). *Tables for Statisticians*. 2ª. ed. Brasília: SEBRAE.
- Aroucha, M.J.R. (2011). *Escolarização e inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho formal na cidade de São Luís*. (Dissertação de Mestrado). São Luís: Universidade Federal do Maranhão.
- Assis, O.Q., Pussoli, L., & Lacerda, V.A. (1994). *Os direitos da pessoa portadora de deficiência*. São Paulo: Lúmen.
- Barros, J.P., Marques, M. da Hora. (2009). *Pessoas Surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Recife: Universidade Federal de Pernambuco.
- Batista, C.A.M. (2002). *A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho*. (Dissertação de Mestrado). Belo Horizonte: PUC Minas.

- Batthyány, K., & Cabrera, M. (coords.). (2005). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales*. Uruguay: Universidad de la República.
- Bernadino, E.L. (2000). *Absurdo ou lógica?* Os surdos e suas produções linguísticas. Belo Horizonte: Profetizando vida.
- Bernal, C.A. (2016). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson Educación
- Bersch, R. (2006). Tecnologia assistiva e educação inclusiva. In: *Ensaio Pedagógicos*, Brasília: SEESP/MEC, p.89-94.
- Bhabha, H. (2005). *O local da cultura*. (Trad. Myriam Á., Eliana L. R., y Gláucia G.). 3ª. ed.. Belo Horizonte: UFMG.
- Brasil, Ministério da Educação e Cultura. (1994). *Política Nacional de Educação Especial*. Brasília: MEC/SEESP.
- Brasil, Ministério da Educação e cultura. (1997). *Audiologia*. (vol. I). Rio de Janeiro: Instituto Nacional de Educação de Surdos/MEC.
- Brasil, Ministério da Educação e Cultura. (2003). *Desenvolvendo competências para o atendimento às necessidades educacionais de alunos surdos?* Brasília: SEESP/MEC.
- Brasil, Ministério da Educação e Cultura. (2013). *Documento orientador para os Centros de Educação Especial*. Brasília: SEESP/MEC.
- Brasil, Ministério da Educação. (2008). *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*. Brasília: MEC/SEESP.
- Brasil, Ministério da Educação. (2013). Documento Norteador da *Política Nacional de Educação Especial*. Brasília: MEC/SEESP.
- Brasil, Ministério do Trabalho e do Emprego. (2007). *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. (2.ed.). Brasília: MTE/SIT.
- Brasil, Senado da República. (1988, 05 de outubro). Constituição República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*, (191-A), 1 - 32.
- Brasil. Ministério da Educação. (2001). *Diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica*. Brasília: MEC/SEESP.
- Brasil. Secretaria de Direitos Humanos. (2014). *Portaria Interministerial AGU/MPS/MF/SEDH/MP (Portaria nº 1)*. Brasília: autor.
- Brito, L.F. (1993). *Integração & Social: Educação de surdos*. Rio de Janeiro: Babel.
- Brito, L.F. (1995). *Por uma gramática de línguas de sinais*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

- Bruyne, P. de, Herman, J., & Schoutheete, M. de. (1979). *Dynamique de la recherche en sciences sociales: les pôles de la pratique méthodologique*. Paris: PUF.
- Bueno, J.G.S. (2013). *Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente*. São Paulo: EDUC.
- Campoy, T.J. (2016). *Metodología e pesquisa científica*. Manual para Elaboración de Tesis Y Trabajos de Investigación. Escuela de Postgrado. Universidade de Cidade del Este.
- Campoy, T.J. (2018). *Metodología de la Investigación Científica: Manual para elaboración de tesis y trabajos de investigación*. Asunción: Marben.
- Caporali, S.A., & Dizeu, L.C.T.B. (2005). A Língua de Sinais constituindo o sujeito surdo. *Educação Social*, 26(91), 583-597.
- Capovilla, F.C., Et al; (2012). *Novo Deit-Libras: Dicionário Enciclopédico Ilustrado Trilíngue da Língua de Sinais Brasileira (Libras) baseado em Linguística e Neurociências Cognitivas, volume 1 e 2*. (2 ed. rev. e ampliada.). São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Cardoso, A.H.A., Rodrigues, K.G., & Bachion, M.M. (2006). Percepção da pessoa com surdez severa e/ou profunda acerca do processo de comunicação durante seu atendimento de saúde. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(4), 553-560.
- Carreira, D. (2009). A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: M. T. E. Mantoan, et al. (Org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. (pp.22-30). São Paulo: SENAC.
- Carrillo, J. (1994, out. – dez.). Flexibilidad y calificación en la encrucijada industrial. *Lecturas de Educación y Trabajo*, 03(137), 61-74.
- Castel, R. (2005). *A insegurança Social: O que é ser protegido?* Petrópolis: Vozes.
- Cea D’Ancona, M.Á. (2001). *Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Cegalla D.P. (2005). *Dicionário escolar de língua portuguesa*. São Paulo: Companhia Editora Nacional.
- Centro Estatal de Autonomia Personal y Ayudas Técnicas. (2006). Centro Estatal de Autonomia Personal
- Cesar, N.S. ,y Cristina, I.S. (2015, jan. – jul.). A importância da Inclusão do Deficiente Auditivo na Cultura da Organização. *Revista Diálogos Interdisciplinares*, 02(04), 23-43.
- Chaves, J.F. da S. (2011). *Itinerários do Senac/ RS: olhares sobre as trajetórias de profissionais surdos(as)*. (Dissertação de Mestrado). Canoas: Unilassale.
- Christie, A. (1972). *Elephants Can Remember*. Inglaterra: Collins Crime Club.

- Cicccone, M. (1996). *Comunicação total*. (2 ed.). Rio de Janeiro: Cultura Médica.
- Coelho, O. (2010). *Um copo vazio está cheio de ar: assim é a surdez*. Porto: Livpsic.
- Cohn, G. (2017). *Weber: sociologia*. São Paulo: Ática.
- Conceição, D.F. (2011). *Práticas Pedagógicas aplicadas aos alunos do CAS, durante o processo de ensino e aprendizagem*. (Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização). Palmas: Universidade Federal de Santa Maria.
- Congress, International Congresso Education Of The Deaf. (1880). *Speech for the deaf, Essays written for Millan Internacional Congress proceedings and resolution*. Milão, Itália.
- Costa, B. (2008). *Bela do silêncio*. São Paulo: Martins Fontes.
- Coutinho, L.R.S. (2006). *Diversidade nas organizações brasileiras: Um exercício de crítica do conceito e da prática através da desconstrução*. (Dissertação de Mestrado). Rio de Janeiro: Faculdade de Economia e Finanças do IBMEC
- Decreto nº 3.298. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõem sobre a política nacional para integração da portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências, de 20 de dezembro de 1999. Publicada no Diário Oficial da União de 21 dezembro 1999. Brasil
- Decreto Nº 5.626. Regulamenta a Lei no 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Diário Oficial da União, de 23 de dezembro de 2005. Brasil.
- Decreto Nº 8.145. Altera o Regulamento da Previdência Social - RPS, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, para dispor sobre a aposentadoria por tempo de contribuição e por idade da pessoa com deficiência. Diário Oficial da União, de 03 de dezembro de 2013.
- Decreto nº 9.508. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta de 24 de setembro de 2018. Publicada no Diário Oficial da União de 25 setembro 2018. Brasil.
- Decreto nº. 5.296. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências de 02 de dezembro de 2004. Diário Oficial da União de 03 de dezembro de 2004. Brasil.*
- Decreto nº. 9.494. Altera o Decreto nº 5.109, de 17 de junho de 2004, para dispor sobre o Conselho Nacional dos Direitos do Idoso, e o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, para dispor sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de

Deficiência, de 06 de setembro de 2018. Diário Oficial da União de 10 de setembro de 2018. Brasil.

Decreto nº. 4.228. Institui, no âmbito da Administração Pública Federal, o Programa Nacional de Ações Afirmativas e dá outras providências de 14 de maio de 2002. Diário Oficial da União de 14 de maio de 2002. Brasil.

Demo, P. (2002). *Avaliação qualitativa*. (7ma. ed.). Campinas: Autores Associados.

Dutra, F.S. (2005). *Serviço Social no campo da Surdez: desafios e perspectivas de atuação profissional*. (Monografia). Paraná: Universidade de Ponta Grossa.

Empowering Users Through Assistive Technology- EUSTAT. (1999). Empowering Users Through Assistive. Disponível em <http://www.siva.it/research/eustat/portugue.html>.

Erlanson, R.F. (2008). *Universal and Accessible Design for Products, Services, and Processes*. Boca Raton, FL, USA: CRC.

Falcão, L.A. (2007, mar. – dez.). Acessibilidade, Inclusão Social e Educação de Surdos: Um paradigma em foco. *Revista Virtual de Cultura Surda*, 1(01), 2-7

Felipe, T.A. (2001). *Libras em contexto: curso básico, livro do estudante cursista*. Brasília: MEC/SEESP.

Fernandes, E. (1990). *Problemas linguísticos e cognitivos dos surdos*. Rio de Janeiro: Agir.

Fernandes, E. (2015). *Língua de sinais e desenvolvimento cognitivo da criança surda*. Espaço. Rio de Janeiro: INES.

Fernandes, S., & Moreira, L.C. (2018. Jan. – Dez.). Desdobramentos político- pedagógicos do bilinguismo para surdos: reflexões e encaminhamentos. *Revista Educação Especial (UFES)*. 31, 225-236.

Ferreira, A.B.H. (2018). *Minidicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Século XXI. (9ª ed. rev. Ampliada). Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Fonseca, R.T. da. (2006). *A pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: O direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTR.

Fonseca, R.T.M. (2000). O trabalho protegido do portador de deficiência. In: M.T. E. Mantoan, J.R. Oliveira, y A.A.F. Quevedo. *Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade*. (pp.185 -197). Campinas: WVA.

Franco, M. (2009). Educação superior bilingue para surdos: o sentido da política inclusiva como espaço da liberdade: primeiras aproximações. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 15, 1, 15-30.

Freire, P. (1987). *Pedagogia do Oprimido*. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Freire, P. (1987). *Pedagogia do Oprimido*. 17ª. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

- Freman, R.D., Carbin, C.F., y Boese, R.J. (1999). *Seu filho não escuta? Um guia para todos que lidam com crianças surdas*. Brasília: MEC/SEESP.
- Frigoto, G. (2004). *Escola básica e articulação entre conhecimento, cultura e trabalho*. São Luiz: Educar.
- Galasso, B., & Esdras, D. (2017). *Panorama da Educação de surdos no Brasil*. Rio de Janeiro: INES.
- Galasso, B., Esdras, D. (2018). *A escolarização de estudantes surdos no Brasil*. Rio de Janeiro: INES.
- Galeno, E. (1997). *INES Instituto Nacional de Educação de Surdos*. Belo Horizonte: Editora Littera.
- Galvão, F.T.A. et al. (2009). Conceituação e estudo de normas. In: *Brasil, Tecnologia Assistiva*. Brasília: CAT/SEDH/PR, p.13-39.
- Garcia, A., Pereira, F.N., & Oliveira, M.S.P.(2013). *Relações interpessoais e sociedade. Vitória: UFES, GESSER, A. LIBRAS? que língua é essa?: Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda*. São Paulo: Parábola
- Gentili, P. (1996). Neoliberalismo e educação: manual do usuário. In: T. T. Silva., P. Gentili (Orgs.). *Escola S.A.: quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo*. (pp.9 -49). Brasília: CNTE.
- Gesser, A. (2009). *LIBRAS Que língua é essa: crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda*. (6. ed.). São Paulo: Parábola Editorial.
- Gil, A.C. (2018). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas.
- Gil, M. (2002). *O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Gílio, I. (2000). *Trabalho e educação: formação profissional e mercado de trabalho*. São Paulo: Nobel.
- Glat, R. (1998). *Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação*. (vol. VIII). Rio de Janeiro: Sette Letras.
- Goldfeld, M. (2002). *A criança surda: linguagem e cognição numa perspectiva sociointeracionista*. São Paulo: Plexus.
- Gomes, J.B.B. (2011). *Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar.

- Grannier, D.M.A. (2017). *A Jornada Linguística do Surdo da Creche até a Universidade*. São Paulo: Mercado das Letras.
- Grosjean, F. (1999). *El derecho del niño sordo a crecer bilingüe Sección de Educación de Difusord "Asociación de Difusión de la Comunidad Sorda"*. Barcelona: Universidad de Neuchâte
- Grosjen, F. (1982). *Life With Two Languages: An Introduction to Bilingualism*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Guarinello, A.C. (2000). A influência da família no contexto dos filhos surdos. *Jornal da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia*, (3), 28-33.
- Gurgel, M.A. (2007). *Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica.
- Hall, S. (1997). *Identidades culturais na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP&A.
- Harrison, K.M.P. (2000). O momento do diagnóstico de surdez e as possibilidades de encaminhamento. In: C.B.F. Lacerda, H. Nakamura, M.C. Lima (Org.). *Fonoaudiologia: surdez e abordagem bilíngue*. (p.114-122). São Paulo: Plexus.
- Hernandez, S.R., Fernández, C.C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México. Mc Graw Hill.
- Herrera, V.M.A. (2008). *Métodos de investigación. Un enfoque dinámico y creativo*. México. Editora Esfinge.
- Hutzler, R.R. (1998). Os Surdos: linguagem, etnia e luta. (*Publicação inédita, Seminário Nordeste, o que há de novo?*) Natal: UFRN.
- Jakobson, R. (2015). Os aspectos linguísticos da tradução. 30.ed. In: *Linguística e comunicação*. São Paulo: Cultrix.
- Karnopp, L. (2006, jun.). Literatura, Letramento e Práticas Educacionais - Grupo de Estudos Surdos e Educação. *ETD – Educação Temática Digital*, 02(07), 98-109
- Karnopp, L.B. (2003). Língua de sinais e língua portuguesa: em busca de um diálogo. In: A.C.B. Lodi et al (Orgs.). *Letramento e minorias*. (2. ed.). (pp.35-46). Porto Alegre: Editora Mediação.
- Kleiman, Â. (1998). *Oficina de leitura: teoria e prática*. (6. ed.). Campinas: Pontes.
- Klein, M. (2004). Cultura surda e inclusão no mercado de trabalho. In: A. S. Thoma e M. C. Lopes (Org.). *A invenção da surdez: Cultura, alteridade, identidade e diferença no campo da educação*. (p.83 – 95). Santa Cruz do Sul: EDUNISC.

- Klein, M. (2013). Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador. In: C. Skliar (Org.). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. (p.75-91). Porto Alegre: Meditação.
- Kober, C.M. (2004). *Qualificação profissional: uma tarefa de Sísifo*. Campinas: Autores Associados.
- Köser, C. (2011). *Atas: Congresso de Milão [de] 1880*. Rio de Janeiro: INES.
- Kramer, S. (2018). *Política do pré-escolar no Brasil: a arte do disfarce*. São Paulo: Cortez.
- Laborit, E. (2000). *O Grito da Gaivota*. Lisboa: Editorial Caminho.
- Lacerda, C.B.F. (2014). *Intérprete de libras: em atuação na educação infantil e no ensino fundamental*. (6ª ed.). Porto Alegre: Medição.
- Lacerda, C.B.F., Santos, L.F.; & Caetano, J.F. (2013). Estratégias metodológicas para o ensino de alunos surdos. In: C. B. F. Lacerda, L. F. Santos. *Tenho um aluno surdo, e agora? Introdução à Libras e educação dos surdos*. (pp.185 – 254). São Carlos: Edufscar.
- Lacerda, C.B.F., & Santos, L.F. (2013). *Tenho um aluno surdo. E agora?: Introdução à Libras e educação de surdos*. São Carlos: EdUFScar.
- Lacerda, C.B.F., & Mantelatto, S.A.C. (2018). As diferentes concepções de linguagem na prática fonoaudiológica junto a sujeitos surdos. In: C.B.F. Lacerda, H. Nakamura, M.C. Lima (Org.). *Fonoaudiologia: surdez e abordagem bilíngue*. (pp.21 - 41). São Paulo: Plexus.
- Lacerda, C.F. de. (2002). *O intérprete educacional de língua de sinais no ensino fundamental: refletindo sobre limites e possibilidades*. Porto Alegre: Medição.
- Lakatos, E.M., & Marconi, M.A. (2014). *Metodologia do trabalho científico*. (9ª. ed.). São Paulo: Atlas.
- Lancillotti, S.S.P. (2003). *Deficiência e trabalho*. Campinas, São Paulo: Autores associados.
- Laraia, R.B. (2008). *Cultura – um conceito antropológico*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Lei nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União* de 25 de julho de 1991. Brasil.
- Lei nº 9.394. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Diário Oficial da União*, de 23 de dezembro de 1996. Brasil.
- Lei nro. 10.098. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, no dia 20 de dezembro de 2000. Brasil.
- Lei nro. 10.436. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, nro. 31019, de 25 de abril de 2002. Brasil.

- Lei nro. 13.146. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União em 07 de julho de 2015. Brasil.
- Lei nro.12.319. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Diário Oficial da União de 02 de setembro de 2010. Brasil.
- Leite, M. de P. (1996, jul. – dez.). A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. *Novos Estudos Cebrap*, 23(45), 32-58.
- Lima, E.S. (2006). *Discriminação positiva e o portador de necessidades especiais*. (Tese Doutorado). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Lima, M.S. (2004). *Surdez, bilinguismo e inclusão: entre o dito, o pretendido e o feito*. (Tese Doutorado). Campinas: Universidade Estadual de Campinas.
- Lodi, A.C.B. (2013). Ensino da língua portuguesa como segunda língua para surdos: impacto na educação básica. In: C. B. F. Lacerda, L. F. Santos. *Tenho um aluno surdo, e agora?: Introdução à Libras e educação dos surdos*. (pp.130 – 149). São Carlos: Edufscar.
- Lodi, A.C.B., Harrison, K.M.P., C& ampos, S.R.L. (2003). Letramento e surdez: um olhar sobre as particularidades dentro do contexto educacional. In: A. C. B. Lodi et al (Orgs.). *Letramento e minorias*. (2. ed.). (pp.47- 54). Porto Alegre: Editora Mediação.
- Lodi, A.C.B., e Lacerda, C.B.F. (Orgs.). (2009). *Uma escola duas línguas: letramento em língua portuguesa e língua de sinais nas etapas iniciais de escolarização*. Porto Alegre: Mediação.
- Lopes, M.C. (2004). A natureza educável do surdo: A normalização surda no espaço da escola de surdos. In: A. S. Thoma, e M. C. Lopes (Org.). *A invenção da surdez: Cultura, alteridade, identidade e diferença no campo da educação*. (p.33 – 53). Santa Cruz do Sul: EDUNISC.
- Machado, L.M.C.V. (2010). *Os surdos, os ouvintes e a escola*. Vitória: EDUFES.
- Machado, L.R.S. (1994). *Trabalho e educação*. (2. ed.). Campinas: Papyrus.
- Maciel, A.M. de O. (2018). A inclusão da pessoa com deficiência na previdência social: um estudo sobre a lc nº 142/2013 no inss de Mossoró-RN. In: A.L.O. Aguiar. Et al. (Org.). *Anais do IV Seminário Potiguar: Educação, Diversidade e Acessibilidade – Diálogos e Práticas de Inclusão/ III Encontro Regional de Narrativas (Auto) Biográficas/ I Seminário Nacional de Pesquisas (Auto) Biográficas e Histórias de Vida | Povos do Mundo – por (entre) lugares e sujeitos na construção de teias de significados (auto) formativos*. (Vol. I). (p.401 – 409). Mossoró: DAIN/UERN.
- Maciel, M.R.C. (2000). Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. *Revista São Paulo Perspec*, 14(02), 51-56.
- Mader, G. (2014). Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: M.T.E. Mantoan. Et al. (Org.). *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. (p.44-50). São Paulo: Memnon.

- Magnusson, D. (1978). *Teoría de los Test*. Editorial Trillas. México.
- Mantoan, M.T.E. (2005). *A hora da Virada*. Brasília: Secretaria de Educação Especial/MEC.
- Manzini, E.J. (2018). Acessibilidade: um aporte na legislação para o aprofundamento do tema na área de educação. In: C.R. Baptista, K.R.M. Caiado, & D.M. Jesus, (Org.). *Educação Especial: diálogo e pluralidade*. Porto Alegre: Ed. Mediação. p.281-289.
- Marchesi, A. (1997). *El desarrollo cognitivo e lingüístico de los niños sordos: perspectivas educativas*. Madri: Alianza.
- Marques, C.A. (2014). Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade. In M.T.E. Mantoan, et al. (Org.) *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. (p.24-30). São Paulo: Memnon.
- Martelotta, M.E. et al. (2011). *Manual de linguística*. São Paulo: Contexto.
- Marx, K. (2003). *O Capital: crítica da economia crítica*. São Paulo: Martins Fontes.
- Mazzotta, M.J.S. (2003). *Educação Especial no Brasil: História e políticas públicas*. (4ª ed.). São Paulo: Cortez.
- Minayo, de S.M.C. (2001). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Editora Vozes.
- Ministério do Trabalho. (1996). *Plano Nacional de Educação Profissional – PLANFOR*. Termos de referência dos programas de educação profissional. Brasília: CODEFAT.
- Ministério Público do Trabalho. (2000). *Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: Autor.
- Miranda, T.G. (2006). *Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos*. Marília: ABPEE.
- Morales, P. (2012). Tipos de variables y sus implicaciones en el diseño de una investigación. Madrid: Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Pontificia Comillas.
- Moura, A.A., Freire, E.L., & Felix, N.M. (2017 – Nov.) Escolas Bilingues para surdos no Brasil: uma luta a ser conquistada. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, Araraquara, 21(2), 1283-1295.
- Moura, M.C. (2000). *O surdo: Caminhos para uma nova identidade*. Rio de Janeiro: Revinter.
- Nader, J.M. V., & Pinto, R C.N. (2011). Aquisição tardia de linguagem e desenvolvimento cognitivo do surdo. *Estudos Linguísticos*, 40(2), 929-943.
- Nascimento, F.G. et al. (2012). *A inclusão social dos surdos no contexto das organizações empresariais*. São Paulo: Sistema integrado de publicações Eletrônicas da Faculdade Araguaia.

- Negrelli, M.E.D., & Marcon, S.S. (2006). Família e Criança Surda. *Ciência, cuidado e saúde*, 5(1), 98-107.
- Neri M.C. (2003, set.). As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. *Conjuntura Econômica*, 57(09), 58-61
- Noronha, M.H. (1973). *O deficiente da audição e a educação especial*. Rio de Janeiro: Olympio.
- Nunes, J.M.G. (2016). *Linguagem e cognição*. Rio de Janeiro: LTC.
- Oliveira, A.M. (2017). *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: visão dos gestores empresariais*. (1a ed.). Curitiba: CRV.
- Oliveira, C. R. de. (2003). *História do trabalho*. (4ª ed.). São Paulo: Ática.
- Oliveira, F.J. (2003). *Captação de chuvas na cidade de Lajes/RN pelo uso de calhas artesanais: um sistema simples e eficiente*. (Trabalho de Conclusão de Curso). Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- Oliveira, M.F. de. (2016). *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração*. Catalão: UFG.
- Oliveira, M.C., & Reis, L.M. (2004). Inclusão profissional de pessoas com deficiência: o caso do Instituto Ester Assumpção. In: *Seminário Internacional Sociedade Inclusiva: ações inclusivas de sucesso*, 3.. Belo Horizonte. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
- Organização Internacional do Trabalho. (1994). *Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência: um guia para as organizações de empregadores*. Brasília: CORDE.
- Orletti, E. (2001). *A qualificação de trabalhadores de nível superior face às metamorfoses no mundo do trabalho*. (Dissertação de mestrado). Vitória: Universidade Federal do Espírito Santo.
- Paiva, A.P., Maia, F.G., Silva, H.A., Ferreira, M.T.C., Silva, R.C., & Santos, R. (2013). *A inclusão do surdo no mercado de trabalho*. Disponível em <http://funedi.edu.br/files/arquivos%20de%20noticias/2013/resultadolibras/inclusaodosurdo.pdf>
- Pastore, J. (2000). *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: Editora LTr.
- Pastore, J. (2001). *A evolução do trabalho humano*. São Paulo: LTR.
- Peirce, C.S. (1999). *Semiótica*. São Paulo: Perspectiva.
- Perelló, O.S. (2009). *Metodología de la Investigación Social*. Madrid: Dykinson.

- Pérez Serrano, G., Poza-Vilches, M.F., y Fernández-García, A. (2016). Criterios para una intervención de calidad con jóvenes en dificultad social. *Revista Española de Pedagogía*, n. 74(263), 51-69.
- Perfetti, C.A. (1985). *Reading Ability*. New York. Published by Oxford University Press.
- Perlin, G. (2004). O Lugar da Cultura Surda. In: Thoma, A. S., Lopes, M. C. (Org.). *A Invenção da Surdez: Cultura, alteridade, Identidade e Diferença no campo da educação*. (pp.76 – 86). Santa Cruz do Sul: EDUNISC.
- Perlin, G. (2013). Identidades surdas. In: C. Skliar (Org.). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. (pp.60 – 70). (6. ed.). Porto Alegre: Mediação.
- Perovano, D.G. (2016). *Manual de metodologia da pesquisa científica*. Curitiba: Inter Saberes.
- Prodanov, C.C., Freitas, E.C. de (2017). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. (4ª. ed.). Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul - Brasil: Feevale.
- Quadros, R. (2000, jul. - dez.). Alfabetização e o ensino da língua de sinais. *Textura Canoas*, 02(03), 53 – 61.
- Quadros, R. (2004). *Educação de surdos: a aquisição da linguagem*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Quadros, R.M. (2005). *O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa*. Brasília: MEC.
- Quadros, R.M. de, & Stumpf, M.R., et al. (2009). *Estudos surdos IV*. Petrópolis: Arara Azul.
- Quadros, R.M., & Schmiedt, M.L.P. (2006). *Ideias para ensinar português para alunos surdos*. Brasília: MEC/SEESP.
- Quiroz, M.E. (2003). *Hacia una didáctica de la investigación*. México: Ediciones Castillo.
- Ramírez, T. (2005) *Cómo hacer un proyecto de investigación*. (5ta. Ed). Caracas: Panapo.
- Rego, J.M., & Carvalho, O.O. (2015). *Ocorrência de Talco da Fazenda Bonfim – Lajes/RN*. Natal: IPEN.
- Robson, C. (1994). *Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. Oxford: Blackwell Publishers.
- Rodriguero, C.R.B. (2000). O Desenvolvimento da Linguagem e a Educação do Surdo. *Psicologia em Estudo*. 5(2), 99-116.
- Rodríguez, E.M. (2007). Uma aproximación a los conceptos: paradigma, modernidade y postmodernidad. *Educare*, 11(1), pp.1-10.

- Rojas, A.J., Fernández, J.S., y Pérez, C. (1998). *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos*. Madrid: Síntesis.
- Rubio, J.A S., e Queiroz, L.S. (2014, jan. – dez.). A aquisição da Linguagem e Integração Social: A LIBRAS como formadora de identidade do surdo. *Revista Eletrônica Saberes da Educação*, 5(1), 80 – 95.
- Ruiz, L. (2006, jan. – mar.). Um exemplo de luta e persistência. *Revista da Feneis*, VI(27), 8-9.
- Russo, L. (2009, jan. – abri.). Inclusão um dever de todos. *Revista do Sesc Rio*, 1(7), 12-15.
- Sá, N.L. de. (1999). *Educação e Surdos: A Caminho do Bilinguismo*. Niteroi: EDUFF.
- Sacks, O.W. (1998). *Vendo vozes: uma jornada pelo mundo dos surdos*. Rio de Janeiro:Imago.
- Salles, H.M.M. et al. (2005). *Ensino de língua portuguesa para surdo: caminho para prática pedagógica*. Brasília: MEC/SEESP.
- Sampaio, C. e Sampaio, S. (2009). *Educação inclusiva: o professor mediando para a vida*. Salvador: EDUFBA.
- Santana, A.P. (2007). *Surdez e linguagem: aspectos e implicações neurolinguísticas*. São Paulo: Plexus.
- Santiago, V.A.A. (2013). *Atuação de intérpretes de língua de sinais na pósgraduação lato sensu: estratégias adotadas no processo dialógico*. Dissertação de Mestrado. São Carlos: UFSCar.
- Santiago, V.A.A. (2018, jan. – dez.). A participação de surdos no mercado de trabalho. *Revista Anhanguera Educacional*, 19(1), p.1-16.
- Sasaki, R.K. (2010). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. (3. ed.). Rio de Janeiro: WVA.
- Saussure, F. de. (1916). *Curso de linguística geral*. São Paulo: Cultrix.
- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., y Elbert, R. (2005). *Manual de metodología*. Buenos Aires: CLACSO.
- Schemberg, S., Guarinello, A.C., & Massi, G. (2012). O ponto de vista de pais e professores a respeito das interações linguísticas de crianças surdas. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18(1), 17-32.
- Schultz, T. (1973). *O capital humano*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Schwarz, A., Haber, J. (2019). *Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência*. São Paulo: I. Social.

- Segala, R.R. (2010). *Intermodal e Intersemiótica/Interlingual: Português brasileiro escrito para Língua Brasileira de Sinais*. Florianópolis: UFSC.
- Segala, S.R. y Kojima, C.K. (2012). *A Imagem do Pensamento: Libras*. (vol. 1). São Paulo: Editora Escala.
- Shimono, S.O. (2008). *Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência*. (Dissertação de Mestrado). São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Silva, A.G. (2000). *A educação profissional de pessoas com deficiência mental: a história da relação educação especial/trabalho na APAE SP*. (Tese de Doutorado). Campinas: Universidade Estadual de Campinas.
- Silva, A.G.C., & Helal, D.H. (2017, set. – out.). A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: Perspectivas e Desafios. *Revista FSA*, 14(5), 32-54.
- Silva, J. (2001). *Trabalhando com a deficiência no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais*. Brasília: Editora UNESP.
- Silva, M.L.L. (2018, jan. – abr.). Contrarreforma da Previdência Social sob o comando do capital financeiro. *Revista Serviço Social e Sociedade*. 131, 130-154.
- Silva, O.M. da. (1986). *A epopeia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem de hoje*. São Paulo: CEDAS.
- Silva, S.A. (2009). *Conhecendo um pouco da história dos surdos*. Londrina: Paraná.
- Simonelli, A.P.; e Camarotto, J.A. (2011, jan.). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13-26.
- Skliar, C. (1998). *Os estudos em Educação: problematizando a normalidade*. Porto Alegre: Mediação.
- Skliar, C. (2013). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. (5.ed.). Porto Alegre: Mediação.
- Skliar, C. (Org.) (1997). *Educação e exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial*. Porto Alegre: Mediação.
- Skliar, C. (org.) (1999). *Atualidade da educação bilíngue para surdos*. (v.1). Porto Alegre: Mediação.
- Smith, F. (1999). *Leitura Significativa*. (3. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Soares, M.A.L. (1999). *A educação do surdo no Brasil*. Campinas: Bragança paulista.
- Sousa, A.B. (2005). *Investigação em Educação*. Lisboa: Livros Horizonte

- Souza, R.C.S. et al. (2014). *Introdução aos estudos sobre educação dos surdos*. Aracaju: Editora Criação.
- Souza, R.M. (1998). *Que palavra que te falta?* São Paulo: Martins Fontes.
- Sposito, M.E.B.; Elias, D.; & Soares, B.R. (Org.) (2010). *Agentes econômicos e reestruturação urbana e regional: Passo Fundo e Mossoró*. São Paulo: Expressão Popular.
- Stelling, E.P. (1999). A relação da pessoa surda com sua família. *Revista Espaço*, 23(11), 45-47.
- Stoicov, C. et al. (2009). *Manual de incorporação dos critérios essenciais de responsabilidade social empresarial*. São Paulo: Instituto Ethos.
- Strobel, K. (2008). *As Imagens do outro sobre a Cultura Surda*. Florianópolis: Editora da UFSC.
- Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 1(2), 273-294
- Trindade, S.L.B. (2010) *História do Rio Grande do Norte*. Natal: Editora do IFRN.
- United States of America, United Nations the of Department of Economic and Social Affairs. (2018). *UN Flagshio Report on Disability and Development 2018. Report*. USA: UN.
- Uzan, A.J.S., Oliveira, M.R.T. O., & Leon, O.R. (2008). *A importância da Língua Brasileira de Sinais – (LIBRAS) como língua materna no contexto da Escola do Ensino Fundamental*. (Apresentação inédita, XII Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e VIII Encontro Latino Americano de Pós- Graduação da Universidade do Vale da Paraíba). Paraíba: UVPB.
- Vargas, J.S., & Gobara, S.T. (2014, Jul.-Set.). *Interações entre o aluno com surdez, o professor e o intérprete em aulas de física: uma perspectiva Vygotskiana*. *Revista Brasileira de Educação Especial*. 20(3), p.449- 460.
- Veer. R.V., y Valsiner. J. (1996). *Vygotsky: Uma síntese*. São Paulo: Edições Loyola.
- Vergara, S.C. (2017). *Projetos e relatórios de pesquisas*. São Paulo: Atlas.
- Vygotsky, L.S. (1987). *A formação social da mente*. São Paulo: Fontes.
- Warnier, J.P. (2000). *A mundizliação da cultura*. São Paulo: Edusc.
- Werneck, C. (2003). *Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano*. Rio de Janeiro: WVA.
- Wilcox, S., y Wilcox P.P. (2005). *Aprender a ver*. Rio de Janeiro: Editora Arara Azul.

Wrigley, O. (1996). *The Politics of deafness*. Washington: Gallaudet University

Zarifian, P. (2001). *Objetivo Competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas.

## REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

Arildo L. M. (2019). Antístenes (440 - 365 a.C.). In: *Só Filosofia. Virtuosa Tecnologia da Informação*. [em linha]. Recuperado de [http://www.filosofia.com.br/historia\\_show.php?id=24](http://www.filosofia.com.br/historia_show.php?id=24)

Brasil, Ministério do Emprego e do Trabalho. (2018). *Relação Anual de Informações Sociais*. (Relação nro. 01). Recuperado de: <http://geo.dieese.org.br/rn/gerador.php?t=t15&&n=1>.

Cabugi, E. (2019). *Mapa do Município de Lajes*. [em linha]. Recuperado de <https://www.endurodocabugi.com/2019/02/lajes-rn.html>

Lajes, Prefeitura de Lajes. (2011). *História do município de Lajes*. [em linha]. Recuperado de <https://lajes.rn.gov.br/historia/>

Maria, J. (2011). *Mapa do Município de Mossoró*. [em linha]. Recuperado de <http://jotamaria-bairrosdemossoro.blogspot.com/2011/05/mapa-de-mossoro.html>

Paiva, A. P., Maia, F. G., Silva, H. A., Ferreira, M. T. C., Silva, R.C., Santos, R. (SD). *A inclusão do surdo no mercado de trabalho*. Disponível em <http://funedi.edu.br/files/arquivos%20de%20noticias/2013/resultadolibras/inclusaodosurdo.pdf>

Payo, T. (2018). *Lembra dela? Miss Mundo Surda atua como modelo e diz "não quero caridade"*. [em linha]. Recuperado de <https://revistamarieclaire.globo.com/Celebridades/noticia/2018/10/lembra-dela-miss-mundo-surda-atua-como-modelo-e-diz-nao-querocaridade.html>

Rio Grande do Norte, Secretaria de Estado do Trabalho, da Habitação e da Assistência Social do RN. *Observatório do Trabalhador*. [em linha]. Recuperado de <https://geo.dieese.org.br/rn/gerador.php?t=t15&&n=1>

Rio Grande do Norte, Instituto De Pesquisa Econômica Aplicada. *Base de dados macroeconômicos*. [em linha]. Recuperado de <http://www.ipeadata.gov.br>

ANEXOS

ANEXO 1- Instrumento de coleta de dados com G1 e G2

<p>Estimado entrevistado (a)</p> <p>Este questionário faz parte de um estudo no qual pretendemos conhecer sua opinião acerca do processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho dos mesmos, a fim de podermos melhorá-las. Para isso, solicitamos sua colaboração, pois sua opinião é muito importante.</p> <p>Leia atentamente as questões e responda a todas as perguntas, não deixe nenhuma em branco.</p> <p>Responda com sinceridade, pois ninguém irá conhecer suas respostas, sua identidade será mantida em sigilo.</p> <p>Obrigado pela colaboração!</p>
---

**Questionário de pesquisa destinado a surdos inseridos no mercado formal de trabalho - Grupo 1 e 2**

1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

1.1 Gênero:

Masculino

Feminino

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 Grau de surdez: \_\_\_\_\_

1.4 Tempo em que você está na empresa: \_\_\_\_\_

1.5 Seu cargo/função \_\_\_\_\_ na instituição: \_\_\_\_\_

1.6 Qual a sua modalidade de comunicação:

( ) Exclusivamente LIBRAS ( ) Exclusivamente leitura labial ( ) Exclusivamente Português escrito ( ) Libras e leitura labial ( ) Libras e Português escrito ( ) outro: \_\_\_\_\_

1.7 Situação de trabalho:

( ) Estágio ( ) Contratado CLT ( ) Funcionário público

2. ESCOLARIDADE:

2.1 Último curso que você concluiu:

( ) Ensino Fundamental I ( ) Ensino Fundamental II ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior ( ) Especialização ( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Curso Técnico

2.2 Durante as aulas tinha Tradutor Interpretador de Libras?

( ) Sim ( ) Não

3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 Já fez algum curso profissionalizante na empresa ou em outra Instituição? **SE NÃO PULE PARA A 4**

Sim  Não

3.2 Como você classificaria este curso?

Extremamente importante  Muito importante  Um pouco importante  Pouco importante

Não é importante

3.3 Houve Tradutor Interprete de Libras no curso Profissionalizante?

Sim  Não

3.4 Como você avalia a interpretação dos cursos?

Ótima  Boa  Regular  Péssima  Não há interpretação

3.5 Quais as principais dificuldades apresentadas pela empresa para sua qualificação profissional?

---

---

#### 4. EXPERIENCIA PROFISSIONAL

4.1 Qual a idade que você iniciou a trabalho? \_\_\_\_\_

4.2 A lei de cotas facilitou sua contratação?  Sim  Não

4.3 Qual a principal dificuldade para conquistar o primeiro emprego?

---

4.4 Quando você decidiu trabalhar, encontrar um emprego foi:

Fácil  Razoável  Difícil

4.5 Como você conseguiu seu emprego?

Indicação de amigos ou familiares

Divulgação da empresa em meios de comunicação

Divulgação na instituição de ensino

Outro: \_\_\_\_\_

4.6 A vaga pela qual você foi contratado era destinada a pessoas com deficiência?

Sim  Não

4.7 Quando você aprendeu seu trabalho, teve auxilio?

Sim, tive auxilio de colegas de trabalho.

Não, não tive nenhum auxílio dos colegas.

Sim, tive pouco auxilio de colegas de trabalho, devido a barreiras comunicacionais.

Não consegui me comunicar com os colegas de trabalho, por isso aprendi sozinho.

#### 5. RELAÇÃO NO TRABALHO

5.1 A organização na qual você trabalha seus colegas utilizam Libras para se comunicar com você?

Frequentemente  às vezes  Raramente  Nunca  Eles não sabem Libras

5.2 Qual o nível de interação comunicacional?

Fluente  Poucos ruídos  Muitos ruídos

5.3 Você tem problemas de comunicação com seus colegas ouvintes?

Frequentemente  às vezes  Raramente  Nunca

5.4 Quando seu chefe precisa lhe passar alguma informação ele faz prioritariamente através de:

Interprete de Libras  via e-mail/oficio  oralmente  utilizando Libras

5.5 Existe discriminação por parte dos seus colegas de trabalho?

Frequentemente  às vezes  Raramente  Nunca

5.6 Numa escala de 0 a 10 como você classificaria a ajuda que recebeu de colegas de trabalho ao iniciar em seu novo emprego?

0.										
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

5.7 Qual a sensação que você tem quando seu colega está conversando? As respostas são repassadas a você?

- Nunca converso com colega.
- Sim, mais é repassado pouco, pois eles sabem pouco Libras.
- Sim, todos os meus colegas sabem Libras.
- Sim, eles tentam me repassar o conteúdo através de Libras, gestos, desenho e escrita.

5.8 Você se sente incluído pelos seus colegas de trabalho ouvintes?

- Sempre  Muitas vezes  Raramente  Nunca

## 6 AMBIENTE DE TRABALHO

6.1 Seu ambiente de trabalho é adaptado?  Sim  Não

6.2 Quais adaptações existe em seu ambiente de trabalho? \_\_\_\_\_

6.3 Como foi sua comunicação com o RH da empresa durante o processo de seleção para seu trabalho?

- Tive auxílio de familiares e/ou amigos para conversar com o RH.
- Não consegui me comunicar em Libras com RH, eles escreveram no papel ou oralizaram.
- Consegui me comunicar, o RH sabia Libras.
- Havia um Interpretado contratado pelo RH para intermediar a comunicação.

6.4 Com relação ao RH, você percebe um interesse em auxiliar o surdo:

- Sim, pois eles sabem Libras.
- Não, pois sempre escrevemos ou fazemos leitura labial.

6.5 O seu ambiente de trabalho possui as condições necessárias para que você desempenhe o seu trabalho da melhor maneira?

- Totalmente  Em partes  Não possui

6.6 Você acredita que as tarefas que você desempenha estão de acordo com seu potencial, considerando sua formação profissional?

- Sempre  Muitas vezes  Raramente  Nunca

6.7 Você se sente incluído pela empresa onde trabalha?

- Sempre  Muitas vezes  Raramente  Nunca

6.8 Você percebe possibilidades reais de crescimento profissional na empresa onde trabalha?

- Totalmente  Em partes  Não possui

6.9 Numa escala de 0 a 10 quanto você acredita numa inclusão social do surdo por meio da sua inserção no mercado de trabalho?

	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ANEXO 2- Instrumento de coleta de dados com G3

<p>Estimado entrevistado (a)</p> <p>Este questionário faz parte de um estudo no qual pretendemos conhecer sua opinião acerca do processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho dos mesmos, a fim de podermos melhorá-las. Para isso, solicitamos sua colaboração, pois sua opinião é muito importante.</p> <p>Leia atentamente as questões e responda a todas as perguntas, não deixe nenhuma em branco.</p> <p>Responda com sinceridade, pois ninguém irá conhecer suas respostas, sua identidade será mantida em sigilo.</p> <p>Obrigado pela colaboração!</p>
---

### Questionário de pesquisa destinado a surdos que não estão inseridos no mercado formal de trabalho-Grupo 3

#### 1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

1.1 Gênero:

Masculino

Feminino

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 Grau de surdez: \_\_\_\_\_

1.4 Tempo que concluiu a graduação: \_\_\_\_\_

1.5 Qual graduação você cursou?  
: \_\_\_\_\_

1.6 Qual a sua modalidade de comunicação:

( ) Exclusivamente LIBRAS ( ) Exclusivamente leitura labial ( ) Exclusivamente Português escrito ( ) Libras e leitura labial ( ) Libras e Português escrito ( ) outro: \_\_\_\_\_

1.7 Você já foi convidado para exercer algum trabalho remunerado? Qual?

( ) Estágio ( ) Contratado CLT ( ) Bolsista Universitário

1.8 Qual o ano do seu último trabalho remunerado? \_\_\_\_\_

1.9 Último curso que você concluiu:

( ) Ensino Superior ( ) Especialização ( ) Mestrado ( ) Doutorado

1.10 Durante as aulas tinha Tradutor Interpretador de Libras? ( ) Sim ( ) Não ( ) Nunca precisei

#### 2 IDENTIFICAÇÃO DO NÚCLEO FAMILIAR

2.1 Moram na mesma residência que você

( ) ambos os pais ( ) Somente o pai ( ) Somente a mãe ( ) Esposa ( ) Esposa e filhos ( ) Somente os filhos

2.2 Alguém do seu núcleo familiar trabalha?

( ) Ambos os pais ( ) Pai ( ) Mãe ( ) Esposa ( ) Esposa e filhos ( ) Filhos

2.3 Você recebe o Benefício de Prestação continuada do INSS (BPC)?

( ) Sim ( ) Não

#### 3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 Já fez algum curso profissionalizante? **SE NÃO PULE PARA A 4.**

( ) Sim ( ) Não

3.2 Como você classificaria este curso?

( ) Extremamente importante ( ) Muito importante ( ) Um pouco importante ( ) Pouco importante

( ) Não é importante

3.3 Houve Tradutor Interprete de Libras no curso Profissionalizante?

( ) Sim ( ) Não

3.4 Qual a principal dificuldade para conquistar o primeiro emprego?

3.5 Recebe incentivo da família em relação ao trabalho?

( ) Constantemente ( ) Raramente ( ) Quase nunca ( ) Nunca

#### 4 LEGISLAÇÃO INCLUSIVA

4.1 Você tem conhecimento sobre a Lei de Cotas (Lei nº 12.711/2012)

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.2 Você tem conhecimento sobre a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015)

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.3 Você tem conhecimento sobre o artigo 27 do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.4 Você tem conhecimento sobre o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.5 Você tem conhecimento sobre a lei complementar nº 142, de 8 de maio de 2013 ?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.6 Você tem conhecimento sobre a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.7 Você tem conhecimento sobre a Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.8 Você tem conhecimento sobre a Lei nº 12.319, de 1 de setembro de 2010?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.9 Você tem conhecimento sobre a Lei nº 12.649, de 17 de maio de 2012?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.10 Você tem conhecimento sobre a Lei nº 12.715, de 17 de setembro de 2012?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.11 Você tem conhecimento sobre o Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.12 Você tem conhecimento sobre o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

4.13 Você tem conhecimento sobre o Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011?

( ) Conheço superficialmente ( ) Nunca ouvi falar ( ) Conheço profundamente ( ) Já ouvi falar, porém nunca li.

## 5 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO

5.1 Qual o tipo de instituição gostaria de trabalhar?

Pública  Privada  Mista

5.2 De acordo com suas habilidades em que gostaria de trabalho?

Serviços  Produção  Administrativo  Outros \_\_\_\_\_

5.3 Você realizou cadastro na agência de emprego?

Sim  Não sabia que existia  Tentei, porém ninguém sabia Libras  Não, acho que não funciona

## ANEXO 3- Instrumento de coleta de dados com G4a

Estimado entrevistado (a)

Este questionário faz parte de um estudo no qual pretendemos conhecer sua opinião acerca do processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho dos mesmos, a fim de podermos melhorá-las. Para isso, solicitamos sua colaboração, pois sua opinião é muito importante.

Leia atentamente as questões e responda a todas as perguntas, não deixe nenhuma em branco.

Responda com sinceridade, pois ninguém irá conhecer suas respostas, sua identidade será mantida em sigilo.

Obrigado pela colaboração!

### Questionário de pesquisa destinado a empregadores que possuem surdos inseridos no mercado formal de trabalho- Grupo 4 a

#### 1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

1.1 Gênero:

Masculino

Feminino

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 \_\_\_\_\_ Número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ funcionários \_\_\_\_\_ contratados

1.4 \_\_\_\_\_ Setor \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ atuação \_\_\_\_\_ da \_\_\_\_\_ empresa

1.5 Tempo \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ atividade \_\_\_\_\_ da \_\_\_\_\_ empresa

1.6 Cargo do entrevistado \_\_\_\_\_

1.7 \_\_\_\_\_ Tempo \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ trabalho \_\_\_\_\_ junto \_\_\_\_\_ ao \_\_\_\_\_ surdo:

1.8 Situação de trabalho:

( ) Estágio ( ) Contratado CLT ( ) Funcionário público

1.9 Qual o seu nível de comunicação com os funcionários surdos?

( ) Fluente ( ) Sei pouco de Libras ( ) não possui nenhum conhecimento da Libras

#### 2. CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1 Há quanto tempo sua empresa contrata pessoas surdas? \_\_\_\_\_

2.2 Quantos trabalhadores surdos existem em seu quadro?

( ) Um trabalhador.

( ) De dois a cinco trabalhadores.

( ) De cinco a dez trabalhadores.

( ) De dez a vinte trabalhadores.

( ) Mais de vinte trabalhadores.

2.3 Qual(is) dos motivos abaixo levou(ram) a empresa a admitir um trabalhador com surdez?

- Para se adequar à legislação, lei no 8213 / 91.
  - Porque são pessoas mais produtivas.
  - Para melhorar a imagem da empresa.
  - Faz parte da política afirmativa da empresa.
  - Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa.
  - Outros. Qual(is)?
- 

2.4 Qual(is) foi(ram) a(s) forma(s) de ingresso desse(s) trabalhador(es)?

- Pedido pessoal de algum funcionário da empresa.
- Pedido pessoal do próprio trabalhador.
- Pedido de algum órgão ou instituição ligados à pessoa com deficiência
- Por decisão da diretoria
- Por seleção ou concurso

2.5 Quais as formas de contrato?

- Contratado pela própria empresa.
- Contratado por outra empresa (terceirização).
- Autônomos.
- Estágios.

2.6 Qual o setor que a pessoa com surdez trabalha?

---

2.7 Quem é o supervisor destes trabalhadores?

- O supervisor é o mesmo dos outros trabalhadores.
- Foi selecionado um encarregado especial para os trabalhadores com surdez.

2.8 Foram necessárias mudanças na empresa para contratá-los e/ou para realizar o serviço o para qual foram contratados?

- Não. Não foi necessário.
- Adaptação de banheiro(s) e/ou do espaço arquitetônico.
- Adaptação das máquinas.

2.9 O trabalhador com deficiência passou por um treinamento com adequações antes de assumir suas obrigações?

- Não. Por não ser necessário.
- Sim. Passou pelos mesmos treinamentos realizados para os demais funcionários.
- Passou por outro tipo de treinamento.

2.10 Qual foi a reação dos colegas de trabalho e dos demais trabalhadores da empresa, no momento da contratação?

- Positiva.
- Positiva, mas com certo receio por não saber lidar com a deficiência.
- Negativa.

2.11 Foi necessária uma preparação ou consulta aos demais funcionários para que a pessoa surda fosse contratada?

- Não houve nenhuma forma de preparação ou consulta.
- Preparação, realizada através de palestras, para os demais funcionários
- Houve consulta formal aos demais funcionários do setor de contratação.

Houve consulta à diretoria

2.12 A função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo?

Sim, houve progressão de função.

Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente.

Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa.

Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.

2.13 A relação entre os demais trabalhadores mudou após estas contratações? **(Se não, pular para a questão 2.15).**

Não houve mudança.       Sim, houve mudança.

2.14 Como você qualifica essas mudanças?

Mudanças positivas.                       Mudanças negativas.

ANEXO 4- Instrumento de coleta de dados com G4b

Estimado entrevistado (a)

Este questionário faz parte de um estudo no qual pretendemos conhecer sua opinião acerca do processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho dos mesmos, a fim de podermos melhorá-las. Para isso, solicitamos sua colaboração, pois sua opinião é muito importante.

Leia atentamente as questões e responda a todas as perguntas, não deixe nenhuma em branco.

Responda com sinceridade, pois ninguém irá conhecer suas respostas, sua identidade será mantida em sigilo.

Obrigado pela colaboração!

**Questionário de pesquisa destinado a pessoas que trabalham com surdos no mesmo setor- Grupo 4 b**

1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

1.1 Gênero:

Masculino

Feminino

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 Quantos colegas surdos trabalham no mesmo setor que você? \_\_\_\_\_

1.4 Quanto tempo faz que você trabalha no mesmo setor com pessoas surdas?

\_\_\_\_\_

15. Quanto tempo de trabalho você tem? \_\_\_\_\_

1.6 Qual o órgão que você trabalha?

\_\_\_\_\_

1.7 Quantas pessoas trabalham no mesmo setor que você? \_\_\_\_\_

1.8 Quantos surdos trabalham no mesmo setor que você? \_\_\_\_\_

2. RELACIONAMENTO COM O SURDO

2.1 Se você tivesse que definir uma pessoa surda usando uma das seguintes palavras, qual você escolheria?

( ) Incapaz ( ) Normal ( ) Minoria linguística ( ) Imaturo

2.2 Integrar uma pessoa surda no contexto de trabalho do seu setor seria:

( ) Muito problemático ( ) Pouco problemático ( ) Nada problemático

2.3 Você acredita que há problemas de comunicação quando você interage com um surdo?

( ) Absolutamente ( ) Não necessariamente ( ) Não, não mesmo

2.4 Você acredita que a tecnologia pode contribuir para a comunicação surda-ouvinte?

( ) Completamente ( ) Não necessariamente ( ) Impossível

2.5 Você considera os surdos culturalmente idênticos a você?

( ) Completamente ( ) Moderadamente o mesmo ( ) Totalmente desigual ou culturalmente diferente

2.6 Qual o nível de compreensão da língua portuguesa você acha que um surdo tem?

	Excelente	Bom	Ruim	Péssimo
Ler				
Escreve				

2.7 Como você classificaria o trabalho realizado pelo seu colega surdo?

( ) Excelente ( ) Bom ( ) Fica a desejar ( ) Ruim ( ) A empresa não deveria ter contratado um surdo

2.8 Em igualdade de condições acadêmicas, profissionais e experienciais entre uma pessoa surda e um ouvinte, você tem alguma preferência em trabalhar com uma pessoa?

( ) Surdos ( ) Ouvinte ( ) Qualquer um dos itens acima

2.9 Qual seu nível de conhecimento de Libras?

( ) Fluente ( ) Razoável ( ) Médio ( ) Baixo ( ) Não sei Libras

2.10 Você acha que a leitura labial fornece informações completas, seguras e precisas ao surdo?

( ) Concordo plenamente ( ) Concordo em parte ( ) Discordo plenamente ( ) Não saberia opinar

2.11 Você acredita que todos os surdos podem ler seus lábios satisfatoriamente?

( ) Sim ( ) Não ( ) Não saberia opinar

2.12 Você se comunica via e-mail na instituição?

( ) Todas as comunicações são via e-mail ( ) Frequentemente ( ) Raramente ( ) Quase nunca ( ) Nunca ( ) Utilizamos o Whatzapp

2.13 Na lista a seguir, qual você acha que é o principal problema que você tem ao lidar com um surdo em seu trabalho? **Escolha apenas um.**

- ( ) Falta de conhecimento da Libras
  - ( ) Falta de tempo para explicar as atividades
  - ( ) Falhas de comunicação
  - ( ) Trabalho estressante
  - ( ) Impaciência dos surdos
  - ( ) Excesso de atividade
  - ( ) ) Outros
-

ANEXO 5- Instrumento de coleta de dados com G5

<p>Estimado entrevistado (a)</p> <p>Este questionário faz parte de um estudo no qual pretendemos conhecer sua opinião acerca do processo de inclusão do Surdo no mercado de trabalho brasileiro e as barreiras linguísticas enfrentadas para acesso ao trabalho dos mesmos, a fim de podermos melhorá-las. Para isso, solicitamos sua colaboração, pois sua opinião é muito importante.</p> <p>Leia atentamente as questões e responda a todas as perguntas, não deixe nenhuma em branco.</p> <p>Responda com sinceridade, pois ninguém irá conhecer suas respostas, sua identidade será mantida em sigilo.</p> <p>Obrigado pela colaboração!</p>
---

**Questionário de pesquisa destinado a Tradutores Interpretes de Libras- Grupo 5**

1. IDENTIFICAÇÃO DO SUJEITO

1.1 Gênero:

Masculino

Feminino

1.2 Idade: \_\_\_\_\_

1.3 \_\_\_\_\_ Tempo que atua como TILSP:

1.4 Situação de trabalho:

( ) Estágio ( ) Contratado CLT ( ) Funcionário público

1.5 Possui ProLibras? ( ) Sim ( ) Não

1.6 Em qual área atua como intérprete?

2. ESCOLARIDADE:

2.1 Último curso que você concluiu:

( ) Ensino Fundamental I ( ) Ensino Fundamental II ( ) Ensino Médio ( ) Ensino Superior ( ) Especialização ( ) Mestrado ( ) Doutorado ( ) Curso Técnico

2.2 Possui Especialização em Libras? ( ) Sim ( ) Não

2.3 Quais cursos você frequentou para obter sua formação como tradutor/intérprete?

( ) CAS ( ) Universidade ( ) IFRN ( ) On-line ( ) Associação de surdos ( ) PROLIBRAS ( ) Todas as opções

2.4 Participam de Cursos de atualização, eventos palestras, outros?

( ) 1 vez por ano ( ) a cada 6 meses ( ) Mensalmente ( ) Raramente ( ) Nunca participo

3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

3.1 A organização na qual você trabalha oferece cursos de qualificação profissional? ( ) Sim  
( ) Não

3.2 Qual a frequência deste curso? ( ) semanal ( ) mensal ( ) semestral ( ) anual

3.3 Sua empresa dispõe de instrumentos ou métodos formais para você compartilhar conhecimento? ( ) Sim ( ) Não

3.4 Quais os métodos utilizados para compartilhar conhecimento?

---

3.5 Quais as principais dificuldades apresentadas pela empresa para sua qualificação profissional?

---

#### 4. EXPERIENCIA PROFISSIONAL

4.1 Qual a idade que você iniciou a trabalho? \_\_\_\_\_

4.2 Você se sente preparado para trabalhar com seu público? ( ) Sim ( ) Não

4.3 Se reúne com outros intérpretes para discutir questões relacionadas às práticas de tradução e/ou os desafios relacionados à profissão? ( ) Frequentemente ( ) às vezes  
( ) Raramente ( ) Nunca

4.4 Quais são as dificuldades e desafios para interpretar? **MARQUE APENAS 1**

#### **RESPOSTA**

( ) Não ter acesso ao conteúdo previamente

( ) Interpretar áreas que não são afins a minha formação

( ) Não ter ninguém para reversar no ato da interpretação

( ) Ausência de muitos termos que ainda não possui sinais equivalentes na LIBRAS

( ) Falta de conhecimento da temática por parte do surdo

( ) A localização que nós ficamos durante o evento

( ) O sistema de som nem sempre nos permite ouvir corretamente

ANEXO 6- Carta de autorização para realizar pesquisa nas empresas



**Universidad Autónoma de Asunción**  
**Facultad de Ciencias Políticas, Jurídicas y de la Comunicación**  
**Maestría en Ciencias de la Educación**

Mossoró, 22 de setembro de 2019.

Prezado (a) gestor (a), sou aluno do curso de mestrado em Ciências da Educação pela Universidad Autónoma de Asunción, na cidade de Assunção/Paraguai. Estou desenvolvendo uma pesquisa de conclusão de curso sob a orientação do professor Dr. Daniel González, intitulada: “A qualificação profissional do surdo no mercado de trabalho: A Libras (L1) como instrumento facilitador no processo ensino-aprendizagem”. O objetivo desta investigação é analisar as barreiras linguísticas enfrentadas pelo surdo, no processo de inclusão no mercado de trabalho potiguar.

A relevância desta pesquisa consiste em apresentar a distância entre os discursos inclusivos e as práticas reais dos segmentos envolvidos no processo de formação e qualificação para o trabalho. Justificando-se no contexto de que a inserção do surdo no mercado de trabalho é importante para sua inclusão social, para o aumento de sua autoestima, contribuindo assim para uma independência e maior possibilidade de expectativa de vida.

Dito isso, gostaríamos de contar com o apoio e colaboração da instituição \_\_\_\_\_ por meio da autorização para que se possa realizar a pesquisa com os funcionários desta instituição. Os dados serão coletados com os seguintes sujeitos: Gerente, supervisor, chefe do funcionário surdo, funcionários que trabalhem no mesmo setor que os sujeitos surdos, funcionários surdos e intérprete de Libras caso haja na instituição. A coleta de dados será constituída de um questionário fechado e sigiloso disponibilizado no google.

A autorização da gestão desta instituição é de suma importância a fim de que a partir dos dados coletados se possa haver reflexões sobre as práticas dentro da temática da investigação, no mercado de trabalho.

Desde já agradecemos a atenção e nos colocamos a disposição para quaisquer esclarecimentos.

Atenciosamente,

Artur Maciel de Oliveira Neto  
Mestrando em Ciências da Educação

Mat.: b7322443