

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “Prof. José de Souza Herdy”  
UNIGRANRIO**

**Alvanei dos Santos Viana**

**A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho:  
Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades  
Subjetivas**

**Rio de Janeiro  
2010**

**Alvanei dos Santos Viana**

**A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas,  
Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas**

Dissertação apresentada à Universidade do Grande Rio – “Prof<sup>o</sup>. José de Souza Herdy” como parte dos requisitos parciais para a obtenção do grau de mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Organizacional

Orientador (a): Prof<sup>o</sup>. Dr. Hélio Arthur Reis Irigaray

Rio de Janeiro  
2010

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

### CATALOGAÇÃO NA FONTE/BIBLIOTECA - UNIGRANRIO

V614i

Viana, Alvanei dos Santos

A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas/Alvanei dos Santos Viana. – 2010.  
140.f.; 30cm

Dissertação (Mestrado Acadêmico em Administração) - Universidade do Grande Rio – “Profº. José da Silva Herdy”. Escola de Ciências Sociais Aplicadas, 2010.

Orientador: Dr. Hélio Arthur Reis Irigaray  
Bibliografia: 130-137

1. Administração. 2. Surdos. 3. Surdez. 4. Inclusão Social. 5. Mercado de Trabalho - Deficientes 5. Surdos - Mercado de Trabalho I. Irigaray, Hélio Arthur Reis II. Universidade do Grande Rio “Profº. José da Silva Herdy”. III. Título

CDD - 658

**ALVANEI DOS SANTOS VIANA**


**"A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas"**

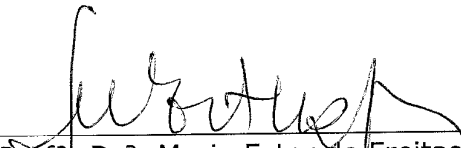
Dissertação apresentada à  
Universidade do Grande Rio  
"Prof. José de Souza Herdy",  
como parte dos requisitos  
parciais para obtenção do grau  
de Mestre em Administração.


Área de Concentração:  
Gestão Organizacional.

Aprovado em 14 de dezembro de 2010.

Banca Examinadora

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Hélio Arthur Reis Irigaray  
Universidade do Grande Rio

  
\_\_\_\_\_  
Prof.ª Dr.ª. Maria Ester de Freitas  
Fundação Getúlio Vargas

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Dr. Alexandre Mendes Nicolini  
Universidade do Grande Rio

## DEDICATÓRIA

A minha esposa Ana Paula, pelo incentivo nas horas difíceis, pelo apoio incondicional na minha luta e busca pela realização profissional. Lembro-me das suas palavras: “nunca desista dos seus sonhos”. Seu carinho e confiança oxigenaram a minha alma e acalentaram o meu coração quando pensei em desistir.

Ao meu filho Gustavo, que desde pequeno, muitas vezes, se privou da minha presença em função dos desafios traçados para a manutenção de uma vida profissional com vistas à construção de um mundo melhor. És a minha inspiração. Quando olho-te, sei que posso muito mais, e ao mesmo tempo, tenho certeza: “serás maior do que eu”.

A minha mãe Tereza e a o meu pai Eurico, que sempre me apoiaram na dedicação aos estudos. Trago dentro de mim valores e princípios que refletem cada um de vocês. Obrigado pela minha existência!

## **AGRADECIMENTOS**

Cheguei ao final de mais uma etapa da minha vida, até aqui foi uma grande caminhada e, ninguém caminha sozinho, por isso a realização desta pesquisa só foi possível graças ao incentivo, apoio e consideração de algumas pessoas e entidades as quais faz-se necessário registrar os mais sinceros agradecimentos.

Primeiramente, a Deus que me concedeu o dom da vida e permitiu que eu pudesse conhecer, ensinar, trabalhar e crescer com as pessoas surdas.

A meu pai – camponês trabalhador – por tudo que me ensinou e ensina e por seu incondicional apoio. A minha mãe - guerreira incansável na criação dos filhos – por seu permanente incentivo na minha vida de estudos. A ambos, por seus princípios e valores incontestáveis.

A minha esposa, Ana Paula, companheira nos dias de luta, nos momentos bons e difíceis. A todos da família Guimarães, pela solidariedade e apoio a minha pessoa.

Aos meus irmãos, principalmente Claudenilson Viana, que sempre me incentivou na busca por ideais e na superação de desafios ao longo das lutas, em busca de dias melhores.

Ao Prof<sup>o</sup>. Robson José dos Santos, com quem pude dividir experiências profissionais, possibilitando a minha pessoa um despertar em busca de desafios maiores no mundo da aprendizagem.

Ao meu amigo, Alexandre Guedes pelos ensinamentos acerca da importância de se entender o porquê da existência das Políticas Públicas adotadas pelo governo e como melhor gerenciá-las.

Ao Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, Luís Eduardo, pela postura íntegra e espontânea no decorrer das entrevistas com os profissionais surdos.

Às amigas e amigos que trabalham comigo nestes últimos 6 anos no Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, por tudo que ousamos sonhar e realizar juntos, pelos erros e acertos, pela confiança, amizade e carinho.

A todos os profissionais surdos do INES que trabalham comigo, pelo entusiasmo reluzente no dia-a-dia das atividades laborativas, por possibilitar a olhar a vida de uma maneira diferente.

Ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Escola de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO, pela qualidade na formação e pela oportunidade oferecida.

A todas as pessoas que estudaram comigo e com quem dividi sonhos, alegrias, dificuldades ao longo dos estudos pós-graduados na UNIGRANRIO/RJ.

Ao meu orientador, Professor Doutor Hélio Arthur Reis Irigaray, pela amizade, pela confiança e por acreditar na proposta deste estudo e principalmente pela sabedoria em nortear a condução desta construção.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES pelo apoio da realização desta e de outras pesquisas.

*“A aranha realiza operações que lembram o tecelão, e as caixas suspensas que as abelhas constroem envergonham o trabalho de muitos arquitetos. Mas até mesmo o pior dos arquitetos difere de início, da mais hábil das abelhas, pelo fato de que, antes de fazer uma caixa de madeira, ele já a construiu mentalmente. No final do processo de trabalho, ele obtém um resultado que já existia em sua mente antes dele começar a construção. O arquiteto não só modifica a forma que lhe foi dada pela natureza, dentro das restrições impostas por esta, como também realiza um plano que lhe é próprio, definido os meios e o caráter da atividade aos quais ele deve subordinar sua vontade”.*

*(Karl Marx, O Capital)*



## RESUMO

Este trabalho propõe um estudo sobre a inserção dos surdos no mercado de trabalho, abrangendo as políticas públicas, as práticas organizacionais adotadas por instituições de direito público e privado, e as histórias de vida de pessoas surdas incluídas no meio produtivo. Para o fim proposto, a validação da pesquisa foi aferida pelo método da triangulação de métodos, partindo do entendimento de que esta abordagem considera a participação e as percepções dos sujeitos envolvidos na criação e na implantação de programas sociais, considerando as relações e as representações como parte fundamental dos êxitos e limites das ações exercidas em diversas micro e macro realidades. Assim, sustenta-se que tal método permite a combinação e o cruzamento de múltiplos pontos de vista que acompanham o trabalho de investigação, permitindo uma interação crítica, intersubjetiva e comparação. Para isso, realizaram-se três estudos, sendo o primeiro com a finalidade de analisar a pertinência das ações institucionais, voltadas para a qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda. A partir de entrevistas realizadas com os responsáveis por aquele segmento, obtiveram-se dados que forneceram subsídios para delimitar a eficácia das atividades adotadas para a inserção do surdo no mercado de trabalho. O segundo estudo se ateve à finalidade de identificar a concepção dos empregadores sobre a pessoa surda, o seu trabalho e a sua inserção no quadro de funcionários. Nesta etapa, também, adotou-se a entrevista com os responsáveis pelo setor de recursos humanos ou áreas afins de cinco empresas no Rio de Janeiro, contratantes de pessoas surdas. O terceiro estudo focou as histórias de vida de pessoas surdas incluídas no meio produtivo. Nesta fase da pesquisa, procurou-se, por meio de depoimentos, compreender o processo de inserção profissional e suas trajetórias entre a vida educacional e o trabalho. As revelações da pesquisa foram apresentadas, a partir do triângulo arquitetado, e analisadas durante o processo investigativo. Esta divisão triangular teve como ponto de convergência o *trabalho e suas dimensões*. Foram reveladas quatro categorias, denominadas da seguinte forma: *Perversidade Instrumental: marcas silenciosas dos corpos produtivos; Infernalidade Excludente: estrangeiro no próprio país; Ineficiência Política: a inclusão que exclui; e Frustração Cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no mundo do trabalho*. Este estudo revelou que, em relação às políticas públicas e ações institucionais, há que se pensar no desenvolvimento de políticas mais efetivas voltadas para a acessibilidade universal no mundo do trabalho e na educação. Estas por sua vez devem promover ações complementares que deem as motivações para que o surdo possa avançar de maneira autônoma e independente. Em relação às práticas organizacionais, foi revelado que estas, muitas vezes, são caracterizadas pela “pejoratividade”, alicerçada no assistencialismo e de condescendência ilusória socialmente, em que surdos contratados são colocados em posições subalternas e humilhantes, não valorizando as áreas nas quais possuem talento nato e melhores aptidões. Finalmente, em relação à pessoa surda, constatou-se que as barreiras do preconceito e discriminação da sociedade reafirmam que a luta pela inserção social é vivenciada na vida cotidiana e, sobretudo, no ambiente de trabalho. A análise de dados confrontou o material coletado no campo empírico com os conteúdos teóricos levantados pela revisão bibliográfica, organizada em três eixos: o primeiro tratou da relação humana com o trabalho; o ideário sociedade e deficiência, abrangendo,

também, aspectos como limitações, estigma, cultura e identidade. O segundo eixo tratou das concepções: políticas públicas e deficiência; legislação e surdez; e ações para encaminhamento e qualificação da pessoa surda. Já o terceiro eixo procurou abordar o surdo e o mercado de trabalho, enfocando a temática empregabilidade e surdez, e a qualificação profissional da pessoa surda.

**Palavras-chave:** 1. Surdos. 2. Deficientes auditivos. 3. Políticas públicas. 4. Mercado de trabalho e deficientes. 5. Qualificação profissional

## ABSTRACT

This work considers a study on the insertion of the deaf people in the work market, embracing public policies, organizational practices adopted by public and private law institutions, and life stories of deaf people who are included in the productive environment. For the considered purpose, the validation of the research was surveyed by the method of the triangulation of methods, beginning with the comprehension that this approach considers the participation and the perceptions of individuals involved in the creation and implantation of social programs, considering the relationships and the representations as a fundamental part of the successes and limitations of the actions carried out in various micro and macro realities. Thus, it is argued that such method allows the combination and interweaving of multiple points of view that follow the inquiry work, enabling critical, intersubjective interaction and comparison. For this, there were three studies, the first one with the purpose to analyze the relevance of institutional actions, aimed at professional qualification and routing of the deaf person. From interviews with those responsible for that segment, it we obtained data which provided subsidies to delimit the effectiveness the activities adopted for the inclusion of the deaf person in the labor market. The second study was restricted to the purpose of identifying the conception of the employers on the deaf person, his/her work and insertion in the workforce. In this stage, also, we adopted an interview with those responsible for human resources or related areas of five companies in Rio De Janeiro, contractors of deaf people. The third study focused on the life stories of deaf people included in the means of production. At this stage of the research, we sought, through testimony, to understand the process of professional insertion and their trajectories between their educational life and work. The revelations of the research had been presented in three stages, from the triangle architected and analyzed during the investigation process. This triangular division had as convergence point *the work and its dimensions*. It had been disclosed a total of four categories, called as follows: *Instrumental Perversity: Silent marks of the Productive Bodies*; *"Infernal" Excluding: Foreigners in their Own Country*; *Political Inefficiency: The Inclusion that Excludes and Cynical Frustration: Quixotes, Sanchos and Pilates in the World of Work*. This study revealed that, in relation to public policies and institutional actions, we may consider the development of more effective policies aimed at universal accessibility in the workplace and in education. These in turn should promote complementary actions that give the motivations so that the deaf person can advance autonomously and independently. Regarding organizational practices, it was revealed that these, many times, are characterized by the "pejorativity", based on paternalism and socially illusory condescension, where deaf contracted are placed in subordinate and humiliating positions, not valuing the areas in which they possess talent and better skills. Finally, in relation to the deaf person, it was evidenced that the barriers of the prejudice and discrimination in society reaffirm that the struggle for the social inclusion is experienced in daily life and, over all, in the work environment. Data analysis confronted the material collected in the empirical field with the theoretical contents raised by the bibliographical revision, was organized in three axis: the first dealt with the human relation with work; the conception of society and deficiency, covering, also, aspects such as limitations, stigma, culture and identity. The second axis dealt with the conceptions: public policy and deficiency; legislation and deafness; and actions for guidance and qualification of

the deaf individual. As for the third axis, it has sought to address the deaf person and the labor market, focusing on the theme of employability and deafness; and the professional qualification of the deaf person.

**Keywords:** 1. Deaf People. 2. Auditory Deficient. 3. Public Policies. 4. Labor Market and Deficients. 5. Professional Qualification.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura1. Ilustração do modelo quadripolar de pesquisa.....	88
Figura 2. Ilustração do método da validação da pesquisa: método da triangulação .....	151

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionário em empresas – RAIS/2007.....	68
Tabela 2. Grupos entrevistados.....	93
Tabela 3. Perfil dos entrevistados do grupo 1 (profissionais do INES).....	94
Tabela 4. Perfil dos entrevistados do grupo 2 (empresas empregadoras).....	96
Tabela 5. Caracterização das empresas entrevistadas.....	97
Tabela 6. Perfil dos entrevistados do grupo 3 (profissionais surdos).....	100

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASL – Língua Americana de Sinais

DIEPRO – Divisão de Encaminhamento e Qualificação Profissional

INES – Instituto Nacional de Educação de Surdos

INOSEL – Instituto Nossa Senhora da Lourdes

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LSF – Língua de Sinais Francesa

MEC – Ministério da Educação

ONU – Organização das Nações Unidas

PPDs – Pessoas Portadoras de Deficiências

PPNEs – Pessoas Portadoras de Necessidades Educativas Especiais

SINE – Serviço Nacional de Emprego

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

# SUMÁRIO

<b>PARTE I – PROBLEMATIZAÇÃO.....</b>	<b>18</b>
<b>1 O PROBLEMA.....</b>	<b>18</b>
1.1 INTRODUÇÃO.....	18
1.2 RELEVÂNCIA DO ESTUDO: O CAMPO DA DEMANDA SOCIAL.....	25
1.3 LIMITAÇÃO DO ESTUDO.....	28
1.4 OBJETIVOS.....	29
1.5 PRESSUPOSTOS PARA OS OBJETIVOS DEFINIDOS.....	30
<b>2 REVISITANDO A LITERATURA.....</b>	<b>32</b>
2.1 O HOMEM NO MUNDO DO TRABALHO: UM BREVE HISTÓRICO.....	32
2.2 SOCIEDADE E DEFICIÊNCIA: DESENCONTROS MARCADOS PELA EXCLUSÃO.....	35
2.3 O TRABALHO (D)EFICIENTE E O MUNDO MECANIZADO.....	40
2.4 SURDEZ: LIMITAÇÕES, ESTIGMA E IDENTIDADE.....	46
2.5 A CULTURA SURDA.....	51
2.6 A LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS.....	56
2.7 POLÍTICAS PÚBLICAS E DEFICIÊNCIA.....	59
2.8 LEGISLAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO PARA OS SURDOS.....	63
2.9 DIEPRO/INES: UMA RADIOGRAFIA.....	71
2.9.1 EMPREGABILIDADE E SURDEZ.....	74
2.9.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA: FATOS E PERCEPÇÕES.....	78
<b>3 PERCURSO METODOLÓGICO.....</b>	<b>82</b>
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	83
3.2 CAMPO ONTOLÓGICO DA PESQUISA.....	84
3.3 CAMPO AXIOLÓGICO.....	86
3.4 O ESPAÇO QUADRIPOLAR DA PESQUISA.....	87



3.5 PÓLO EPISTEMOLÓGICO: ESTRATÉGIA DA PESQUISA.....	89
3.6 PÓLO TEÓRICO.....	90
3.7 PÓLO MORFOLÓGICO.....	91
3.8 PÓLO TÉCNICO: A COLETA DE DADOS.....	91
3.8.1 INFORMAÇÕES PRELIMINARES.....	91
3.8.2 DINÂMICA DA COLETA DE DADOS.....	93
3.8.3 OS PARTICIPANTES DO GRUPO 1: PROFISSIONAIS DO INES.....	93
3.8.4 OS PARTICIPANTES DO GRUPO 2: EMPRESAS CONTRATANTES.....	95
3.8.5 OS PARTICIPANTES DO GRUPO 3:PROFISSIONAIS SURDOS.....	100
3.9 TRATAMENTO DOS DADOS.....	104
3.10 LIMITAÇÕES DO MÉTODO.....	106
<b>PARTE II – REVELAÇÕES DO CAMPO.....</b>	<b>109</b>
4 PERVERSIDADE INSTRUMENTAL: MARCAS SILENCIOSAS DOS CORPOS PRODUTIVOS.....	109
5 INFERNALIDADE EXCLUDENTE: ESTRANGEIRO NO PRÓPRIO PAÍS.....	120
6 INEFICIÊNCIA POLÍTICA: A INCLUSÃO QUE EXCLUI.....	129
7 FRUTRAÇÃO CÍNICA: QUIXOTES, SANCHOS E PILATOS NO MUNDO DO TRABALHO.....	135
8 VALIDAÇÃO DA PESQUISA: A TRIANGULAÇÃO DOS MÉTODOS.....	149
8.1 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS INDICADORES QUALITATIVOS PARA A VALIDAÇÃO DA PESQUISA.....	152
8.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA.....	152
8.3 RESPEITO À DIFERENÇA DO SURDO PELAS EMPRESAS CONTRATANTES E CONHECIMENTO DE SUA CAPACIDADE.....	155
8.4 EFETIVIDADE NO CUMPRIMENTO DAS LEIS, RELATIVAS À INCLUSÃO DO DEFICIENTE, INCLUSIVE O SURDO, NO MERCADO DE TRABALHO....	157
9 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....	161
10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	172
11 ANEXOS.....	188

# PARTE I - PROBLEMATIZAÇÃO

## 1 O PROBLEMA

### 1.1 INTRODUÇÃO

*“Nada é impossível de mudar.  
Desconfiai do mais trivial,  
na aparência singela.  
E examinai, sobretudo, o que parece habitual.  
Suplicamos expressamente:  
não aceiteis o que é hábito  
como coisa natural,  
pois em tempo de desordem sangrenta,  
de confusão organizada,  
de arbitrariedade consciente,  
de humanidade desumanizada,  
nada deve parecer natural  
nada deve parecer impossível de mudar”.*  
(Bertolt Brecht, 1898).

No século XIX, foram observadas importantes iniciativas que reconhecessem os direitos sociais, a partir de ações estatais que compensassem as devidas desigualdades. No entanto, a história revela que a partir dos impactos altamente destrutivos da Segunda Guerra Mundial, a valorização da vontade da maioria passa ser uma necessidade a ser observada (HERMAKOVA; RATNIKOV, 1986).

Em relação às pessoas portadoras de deficiência, ainda que timidamente, observa-se que a sociedade está superando o preconceito, na tentativa de possibilitar-lhes uma efetiva inclusão. Este ideal permitirá que estes sujeitos sejam peças fundamentais nos próprios destinos e não mais, meros favorecidos de políticas de assistência social (CARVALHO, 2006).

O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a chave para inclusão de qualquer cidadão e, para que se realize em face das pessoas com deficiência, com vistas à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, 1988). A responsabilidade, porém, não deve se limitar as ações governamentais. É

necessária uma reflexão no sentido de que todos nós somos igualmente responsáveis pela efetiva inserção social daqueles que começaram as suas vidas já em desvantagem.

Igualmente, as empresas devem primar pelo respeito ao princípio constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa, para que haja, a implementação da cidadania da forma mais plena possível e da dignidade do trabalhador com ou sem deficiência (BRASIL, 1988).

Em uma sociedade estruturada sob os presságios do mercado disputado e de constante consumo, o posicionamento ocupado pelos indivíduos em relação ao processo laboral determina quase que sintetizadamente todas as demais dimensões da sua existência – produz para si e o coletivo sua identidade (AMARAL, T., 2004).

A garantia do exercício profissional e o acesso ao salário são indispensáveis porque, ainda que não de direito, mas de fato, constituem-se na chave de acesso aos direitos essenciais da cidadania como alimentação, saúde, moradia, educação, lazer e todos os demais. Conseqüentemente, se por um lado aumentam o anseio e a busca pela segurança no emprego formalizado, por outro, diminuem-se drasticamente as faculdades de posição profissional, convergindo para um processo de afunilamento imposto pelas transformações tecnológicas e pelas crescentes exigências de formação e qualificação do trabalhador.

Levando-se em conta que ser visto como eficiente é o diferencial competitivo que pode levar a conquistas neste contexto de competitividade, ser portador de deficiência pode ser a marca indelével da incapacidade e até mesmo a impossibilidade de se nivelar aos padrões de rendimentos desejados (AMARAL, T., 2004). Dessa forma, a palavra deficiência coloca um prefixo de negação naquilo que é o atributo principal esperado para a inclusão social: a eficiência. Tratar indiferentemente o indivíduo é esmagá-lo pelo estigma e dele esvaziam-se desejos, sonhos, habilidades, talentos, enfim, o potencial criativo e realizador que caracteriza a condição de ser humano.

É importante ressaltar que para fins desta pesquisa, entende-se por pessoa com deficiência auditiva todo aquele que apresenta um tipo de limitação

funcional, caracterizada como permanente ou temporária, de causa congênita ou adquirida (Ministério da Saúde, 2009).

Também é importante especificar que para esta dissertação a nomenclaturas oficiais utilizadas (deficiente, deficiente auditivo) ao longo de toda a pesquisa seguirão o modelo estabelecido pelo IBGE a partir do Censo de 2000, apesar de ter a ciência de que há diversas discussões sobre a ideal nomenclatura.

Contemporaneamente, para que as reputações de responsabilidade social nutram-se de consistência, em que os preceitos de parceria e sinergia entre diferentes agentes da sociedade são classificados como pilares estratégicos para o desenvolvimento humano sustentável, é urgente que o envolvimento da sociedade em seus diferentes segmentos e características ajam, com extremo entusiasmo, na elaboração e execução de políticas dotadas da capacidade de reverter a exclusão da pessoa portadora de deficiência. Sendo assim, merece lugar de destaque a sua inserção no mercado de trabalho, já que além de superar a indiferença e o isolamento social, possibilita a independência e a dignidade existencial própria do cidadão.

Nessa perspectiva, as empresas precisam refletir sobre o importante papel neste contexto e, ultrapassando as obrigações estabelecidas pela legislação, admitirem que grande parte da sua necessidade de mão-de-obra pode ser exercida por trabalhadores portadores de deficiência com igual ou mais eficiência que os demais.

Na verdade, o anseio não é por iniciativas protecionistas e sim assertivas, que derrubem o preconceito ainda presente nos processos de seleção, em que o estigma da deficiência e da “suposição” da ineficiência produzam obstáculos de que no ambiente de trabalho possam ser criadas toda eventual situação embaraçosa, como incapacidade, recorrentes complicações de saúde, problemas psicológicos e rejeição dos pares.

Por outro lado, entender o significado do que é o trabalho e qual a sua implicação na projeção social do deficiente passar a ser objeto de reflexão, que provoca questionamentos significativos, sobretudo quanto à exaltação que é dado a essa atividade produtiva.

Na linguagem cotidiana, o termo trabalho tem várias oscilações. Em determinado contexto, é concebido de forma abstrata lembrando dor, tortura e cansaço (MORIN, 2001). Em outros, significa o emprego das forças físicas e intelectuais agindo conjuntamente, de maneira que a matéria natural se transforme em objeto de cultura, tendo como intuito o alcance de objetivos bem definidos.

De acordo com Suzana Albornoz (1988), o trabalho consiste em uma forma encontrada pelo homem para ser inserido na sociedade, possibilitando assim, o atendimento das suas necessidades. Atualmente, o trabalho consiste em uma ação de esforço planejado e de forma coletiva, no contexto do mundo industrializado.

Nesse sentido, resumidamente, o trabalho pode ser definido como toda atividade realizada pelo homem civilizado que tem a capacidade de transformar a natureza pela inteligência (MARX, 1984). Há, nesse entendimento, a articulação entre o homem e a natureza: domando-a ele a seu desejo, visa a tirar dela sua subsistência. Executando essa atividade, o homem se transforma, se reproduz e, ao interagir com os outros homens, na consecução da atividade, estabelece e legitima a base das relações sociais. Dessa forma, a diferença entre o homem e o animal fica evidente, pois o ninho do pássaro ou a casa da abelha, por exemplo, são ações comandadas pelo instinto, programadas, nas quais não há participação da inteligência. No entendimento de Marx (1984), a capacidade de projeção da consciência na construção de uma casa é que diferencia o mais incompetente arquiteto da mais habilidosa abelha. Nessa concepção, o trabalho é interpretado como uma atitude que conduz à liberdade. Ao contrário, ele se torna arrebatador, a partir do momento em que é praticado de maneira parcelarizada, rotinizada, despersonalizada e conduz o homem a comportar-se indiferente, distante ou estranho àquilo que produz.

Segundo Hannah Arendt (1981), ao ser inserido no universo da mercadoria, o trabalhador, também, se transforma em uma mercadoria, afastando-se dos outros homens e até de si mesmo. A perda da independência em suas atividades faz com que ele não se valorize mais como o responsável pelo resultado do trabalho realizado.

Originalmente contraditório, a palavra “trabalho”, reporta ao latim *tripalium*, nome do instrumento composto por três estacas utilizadas para manter encarcerados bois ou cavalos difíceis de ferrar. No latim vulgarizado, ele significa “pena ou o ato do homem servir a natureza” (CHAUÍ, 1999, p. 12). Ao longo da história, o trabalho passou a ser concebido como ação produtiva, ocupação e, para muitos, algo gratificante em termos de existência.

Assim, consideradas as concepções ideológicas acerca do trabalho, o fato é que o mercado de trabalho, cada vez mais exigente e competitivo, aliado ao inchaço populacional dos centros urbanos provoca sérios problemas sociais. É nesse contexto que o indivíduo com deficiência está inserido, porém com um agravante: a sua condição de ser portador de deficiência, sendo tal diferença critério de discriminação (ANACHE, 1994).

A inserção dos deficientes no mercado de trabalho se constitui num dos meios de viabilizar o processo de integração desses sujeitos com “limitações”: física, mental, auditiva e visual na sociedade. Por meio do trabalho, eles podem demonstrar suas potencialidades, capacidades e competências, construir uma vida mais independente e autônoma, contribuir para seu sustento e ter maiores possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais.

Mais do que isso, o trabalho exerce um efeito reabilitador, na medida em que contribui para o aumento da auto-estima e nível de ajustamento pessoal (TOMASINI, 1995; ANACHE, 1994; MENDES *et al*, 2004).

Em contrapartida, a ausência da possibilidade de trabalho para a pessoa deficiente aumenta sua exclusão, acentuando sua subordinação aos outros, esmaecendo a própria identidade, tornando-o aquele que precisa sempre pedir emprestada a voz do outro para se fazer ouvir.

Nesse sentido, este estudo investigativo teve como objetivo principal responder a seguinte pergunta investigativa: *Qual a eficácia das políticas públicas para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho?* Para isso, consideraram-se, também, ações e iniciativas governamentais, abrangendo ações institucionais adotadas por uma Instituição centenária e referência no campo da surdez, cuja missão está voltada para a formação social, humana e intelectual da pessoa surda e que se denomina Instituto Nacional de Educação

de Surdos – INES, órgão tecnicamente ligado ao Ministério da Educação – MEC, bem como investigar os “olhares” das empresas que absorvem esta mão-de-obra e por fim o olhar do próprio surdo, enquanto profissional qualificado.

No sentido de responder a indagação apresentada, elaborou-se esta pesquisa a partir da construção do seu referencial teórico que permeou tópicos afins com o objeto de estudo.

O primeiro tópico a ser abordado, teve como título: “O homem no mundo do trabalho: um breve histórico”. Neste, pretendeu-se abordar as relações de trabalho, sob a ótica capitalista, apontando alguns fatos históricos que envolveram a ligação do homem com o meio laboral.

O segundo tópico, intitulado: “Sociedade e deficiência: desencontros marcados pela exclusão”, resgatou os hiatos construídos e alimentados pelas atitudes segregadoras que, voluntariamente, legitimaram o distanciamento do deficiente do convívio social, bem como suas implicações estigmatizantes.

O terceiro tópico denominado: “O trabalho (d)eficiente e o mundo mecanizado” teve como objetivo desconstruir o discurso que coloca Ford como “pioneiro ou precursor da inclusão”, evidenciando assim que desde muito tempo a participação de deficientes no trabalho existe no quadro de disciplinamento exercido pelo capital. Além disso, pretendeu-se sustentar a idéia de que no disciplinamento exercido pelo capital, existe um viés não da “valorização das diferenças”, mas de espoliação do diferente.

O quarto tópico intitulado: “Surdez: limitações, estigma e identidade” teve com propósito abordar aspectos sobre a surdez e as barreiras impostas pela sociedade, ainda enraizadas pelo estigma que atua como um rótulo depreciativo da identidade da pessoa surda.

No quinto tópico, que trouxe o nome: “A cultura surda” foi abordado a realidade cultural da pessoa surda, considerando suas práticas, seus costumes, concepções e transformações pelas quais passaram e passam. Ainda nesta seção, foi evidenciada a organização política do movimento surdo, seus avanços a partir do rompimento de estereótipos, com vistas a uma formação educacional e profissional de qualidade.

O sexto tópico intitulado: “A Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS” trouxe como reforço literário a trajetória histórica da Língua Brasileira de Sinais –

LIBRAS. Suas características e especificidades, bem como os mitos que circundam a sua existência.

No sétimo tópico, denominado: “Políticas públicas e deficiência”, procurou-se abordar o significado da política pública, seu papel operacional diante dos variados setores da vida social, sobretudo no campo da educação e formação profissional voltado para as pessoas com deficiência.

Já no oitavo tópico, denominado: “Legislação e o mercado de trabalho para os surdos”, buscou-se explicar os principais mecanismos legais voltados para a inserção do deficiente no mercado de trabalho, seus avanços e suas limitações.

O nono tópico intitulado: “Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional do Instituto Nacional de Educação de Surdos – DIEPRO/INES” teve como proposta relatar a atuação do INES, enquanto Instituição pioneira e centenária na promoção de ações institucionais para a qualificação e inserção profissional da pessoa surda e principalmente por este se estabelecer como a primeira política pública criada para o campo da formação profissional da pessoa surda.

O décimo tópico, denominado: “Empregabilidade e surdez” trouxe à tona informações acerca do aprimoramento profissional da pessoa surda, bem como os aspectos voltados para uma melhor empregabilidade do surdo.

Finalmente, e não menos importante, o décimo primeiro tópico intitulado: “Qualificação profissional da pessoa surda: fatos e percepções” tratou de aspectos inerentes a formação profissional dos sujeitos surdos, assim como o cenário da empregabilidade para os surdos.

Uma vez definido a questão a ser pesquisada e os referenciais teóricos, deu-se início ao delineamento das estratégias metodológicas, optando-se por uma abordagem qualitativa-descritiva. Num outro extremo, quanto aos meios adotados para o alcance dos objetivos traçados, optou-se pela realização de uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo, uma vez que o processo envolvido no problema-questão era de natureza específica e de características peculiares e bem definidas.

O processo investigativo foi realizado mediante a realização de visitas à Divisão de Qualificação e Encaminhando Profissional do Instituto Nacional de



Educação de Surdos, enquanto instituição pioneira e que deu origem a primeira política pública voltada para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho.

Isto porque o Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES tem como um dos seus objetivos institucionais específicos articular as ações de educação e estabelecer mecanismos de cooperação com a política de educação para o trabalho, em parceria com organizações governamentais e não-governamentais, para o desenvolvimento de programas de qualificação profissional para pessoa surda, promovendo sua colocação no mercado de trabalho. Trata-se de uma problemática relevante, particularmente no momento histórico em que a sociedade, como um todo, se vê afligida pela crise do trabalho. Para esta consecução, foi analisado o ideário que permeia a questão deficiência-trabalho, estabelecendo-se relações entre o discurso e a prática. Inicialmente, foram tomados como participantes deste estudo 05 profissionais do INES que forneceram dados por meio de entrevistas realizadas pessoalmente. Essas entrevistas levaram ao esclarecimento sobre as dimensões que envolvem as ações de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda.

Seguidamente, partiu-se para a visita a 05 empresas empregadoras de profissionais surdos. Nessas, 05 profissionais da área de recursos humanos ou áreas afins concederam as suas respectivas entrevistas em locais e horários previamente agendados.

Por fim, foram realizadas, também, entrevistas com 05 profissionais surdos. A aplicação desse instrumento contou com a participação do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais. Essa iniciativa permitiu compreender o ponto de vista dos sujeitos surdos, não somente sobre a concepção do seu ingresso no mercado de trabalho, mas também sobre o seu processo de qualificação, sobre os desafios enfrentados nas atividades laborativas, bem como possíveis alternativas para o êxito de sua formação e inserção social.

## **1.1 RELEVÂNCIA DO ESTUDO: O CAMPO DA DEMANDA SOCIAL**

*“Quando perdemos o direito de ser diferentes, perdemos o privilégio de sermos livres”.*

*(Anônimo)*

Nos últimos anos, observa-se, como fruto da luta das próprias pessoas com deficiência, o fortalecimento da proposta de se romper com os tradicionais paradigmas de segregação e a adoção de posturas que possam, efetivamente, garantir aos deficientes as condições necessárias que assegurem a sua inserção social da forma mais plena possível (CARVALHO, 2006; SILVA, 2001).

Historicamente, este conjunto de ações se fortaleceu com a Declaração de Salamanca (1994) - cuja principal proposição foi o estabelecimento de um padrão de inclusão social integralmente (BRASIL, 1997). Nessa ocasião, firmava-se o compromisso de todos, sem exceção, executar a eliminação das barreiras que vêm excluindo uma parte considerável da população do mundo, estando inserido nesta parte, as pessoas com deficiência física, sensorial e mental.

Em relação a esta parcela de pessoas rejeitadas, a referência inicial de seu processo de marginalização é a sua exclusão do processo produtivo, pois segundo Pastore (2000, p. 7), “o Brasil possui um dos maiores contingentes de pessoas deficientes do mundo (aproximadamente 17 milhões), sendo que destes 60% encontram-se em idade de trabalhar, mas 98% dos mesmos estão desempregados”.

Dessa forma, este último dado revela que a grande maioria dessas pessoas não está conseguindo se inserir nas atuais relações sociais de produção e, desta forma, sem condições de prover seus meios de vida e ainda ficando à margem do atual processo histórico.

Como consequência da exclusão do processo produtivo, estas pessoas são consideradas improdutivas, inúteis, incapazes, um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade. Este entendimento ignora a possibilidade das mesmas em se constituírem enquanto sujeitos e, desta forma, transformam-nas em meros objetos da caridade e da filantropia. Nessa forma de tratamento, as pessoas com deficiência quase sempre são rotuladas como doentes ou como seres eternamente infantis.

Diante deste cenário, necessário se faz levantar e refletir alguns aspectos indispensáveis para compreender as possíveis respostas, originadas dos discursos ideológicos dos agentes envolvidos nas dimensões inseridas na relação das pessoas com deficiência e o processo produtivo. Estes agentes são, aqui, representados, pelas linhas estratégicas adotadas pelas empresas com suas

práticas organizacionais, enquanto provedoras das oportunidades de trabalho, o entendimento dos próprios deficientes, enquanto agentes protagonizadores deste emblemático problema de exclusão social e sobretudo as políticas públicas adotadas que garantam a formação e a orientação profissional da pessoa com deficiência. Assim sendo, o trabalho, essencialmente, é uma atuação inerente ao homem, por meio da qual promove transformações e proporciona melhoria nos bens da natureza, com a qual vive ao longo da sua história de maneira inseparável. Nesse entendimento, podemos afirmar que, ao longo da sua existência, o homem sempre trabalhou, e mais do que isso, talvez, não existirá momento, na vida terrestre, em que não haverá necessidade de se trabalhar.

A primeira fundamentação valorosa do trabalho é o próprio homem, ou seja, o seu sujeito. O trabalho existe em função do homem e não o homem em função do trabalho.

Dessa forma, o sustentáculo para determinar o valor do trabalho não é o modelo de trabalho que se realiza, e sim o simples fato de quem, proativamente, o executa. As fontes de dignidade do trabalho devem ser percebidas, principalmente, não em sua dimensão objetiva, e sim na sua dimensão subjetiva. A importância do trabalho não está no fato de que se façam coisas, porém de que coisas são feitas pelo homem.

Com essas considerações, o trabalho está inclinado a ser uma contribuição que faz sentido. É por meio da atividade trabalhista que se torna viável a junção entre o exercício de atividades e suas consequências sociais. Essa dinâmica favorece a consolidação da identidade social e serve como proteção para a dignidade do homem. Esse aspecto do trabalho admite o prazer de prestar significativas contribuições para a sociedade.

Todavia, no campo das diferenças e diversidades, os estereótipos, marcas e estigmas relativos às deficiências incentivam os empresários, em geral, a terem uma postura avessa a uma política de inclusão, resistindo à contratação das pessoas com deficiências em seus quadros funcionais. O que comumente é percebido é que as portas que se abrem para aquelas pessoas são mínimas e tendem a fechar-se de modo irredutível quando algumas delas, já contratada, não se encaixam às exigências da empresa.

Conseqüentemente, conceber o trabalho como instrumento de inserção social da pessoa deficiente, sobretudo a pessoa surda, passa a ser um relevante desafio para a comunidade acadêmica. Esse aguçamento é nutrido a partir da premissa de que o trabalho é, para todos, propugnado como direito da cidadania e perseguido como forma de integração social. Da mesma maneira, é evidenciado como direito da pessoa com deficiência e inserido como objetivo principal a ser atingido, sobretudo, pelas entidades governamentais. Nessa perspectiva, tem-se o entendimento de que dessa forma estaria sendo, finalmente, atingida a integração desses sujeitos na sociedade.

A propósito, embora haja reconhecimento de vários setores da sociedade sobre a importância da aceitação, convivência e valorização da diversidade no mundo do trabalho, e existam iniciativas importantes levadas a cabo por empresas, governos e organizações do terceiro setor, ainda há muito a aprender, sobretudo nas práticas cotidianas que envolvem diversos atores. Lidar com a diversidade, isto é, com diferenças em termos de raça, etnia, sexo e demais características de pessoas que fujam da norma convencional, como as portadoras de deficiência, ainda constitui grande desafio para as organizações modernas. Segundo o Instituto Ethos (2000), se é fácil encontrar no senso comum a aceitação da premissa de que o preconceito deve ser combatido, é complexo converter essa proposição em mudanças efetivas de culturas, comportamentos, hábitos e rotinas no ambiente empresarial. Mas a partir do momento em que a contratação de pessoas vindas de minorias tornou-se inevitável, seja por força de lei ou de pressões sociais, as empresas começam a incorporar a diversidade em suas práticas de gestão (ALVES e SILVA-GALEÃO, 2004) e precisam aprender a fazê-lo de modo mais qualificado e efetivo.

## **1.2 LIMITAÇÃO DO ESTUDO**

O Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES tem a missão de efetivar o dever do Estado de proporcionar educação e profissionalização que atenda todos os cidadãos, surdos ou não, superando discriminações e favorecendo o convívio e a valorização da diversidade, apoiando as mudanças

necessárias para que os sistemas de ensino e o mercado de trabalho brasileiros tornem-se inclusivos (INES, 2009).

Nesse sentido, tem o INES como um dos seus objetivos institucionais específicos desenvolver programas de qualificação profissional para a pessoa surda, assegurando dessa forma sua inserção no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, o programa de profissionalização da pessoa surda fundamenta-se a partir da necessidade constante do aprimoramento profissional da pessoa surda, consoante o gozo do exercício pleno da cidadania. Além disso, as constantes barreiras de comunicação existentes na sociedade motivam o desenvolvimento de programas de habilitação, pesquisa de mercado de trabalho e promoção de encaminhamento profissional.

Assim, busca-se, por meio destas políticas, promover a qualificação profissional e a inserção da pessoa surda na atividade produtiva e/ou no mercado de trabalho.

As estratégias utilizadas para o fim proposto consistem na oferta de cursos qualificação profissional, programas de treinamento em serviço e encaminhamento profissional, através de convênios com empresas da iniciativa privada e empresas públicas e ensino profissionalizante produtivo no INES.

Anualmente, O INES, por intermédio da DIEPRO, estabelece a meta física de 1.000 (hum mil) pessoas qualificadas, que supostamente deverão ser encaminhadas para o mercado de trabalho. Com isso, pretende-se realizar este estudo investigativo para o exercício de 2010, envolvendo os agentes da DIEPRO, enquanto profissionais participantes das ações institucionais, ratificadas pelas políticas públicas de qualificação e inserção profissional da pessoa surda, as empresas conveniadas que absorvem estes profissionais e por último, os profissionais surdos. Com isto, dadas as considerações anteriores, entende-se se tratar de uma pesquisa temporal e ao mesmo tempo geográfica.

### **1.3 OBJETIVOS**

*“A persistência é o caminho do êxito”.*

*(Charles Chaplin)*

Considerando o contexto exposto nos tópicos anteriores, este projeto tem como:

**Objetivo final:**

- Pesquisar sobre o impacto das políticas públicas, por meio das suas ações institucionais, para inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, abrangendo as práticas organizacionais e olhar do próprio surdo enquanto profissional contratado.

**Objetivos intermediários:**

- Observar a efetividade da lei na absorção da força de trabalho de pessoas com alguma deficiência, sobretudo a surdez;
- Observar a eficácia das práticas e ações voltadas para a qualificação profissional da pessoa surda;
- Em relação às empresas, pretende-se investigar o seu modo de ver a inserção dos deficientes nos processos produtivos;
- Finalmente, em relação aos deficientes, pretende-se analisar o seu posicionamento diante do que se tem feito para promover a sua inclusão no processo produtivo.

## **1.4 PRESSUPOSTOS PARA OS OBJETIVOS DEFINIDOS**

*“Sábio é aquele que conhece os limites da própria ignorância”.*

*(Sócrates)*

Definidos os objetivos apresentados anteriormente, convenientemente, vale ressaltar alguns pressupostos para as questões levantadas.

Primeiramente, ao se propor a investigar o impacto de ações institucionais, incluindo os agentes profissionais que as conduzem, no que tange ao processo de inserção profissional da pessoa surda, implicará em rica e oportuna possibilidade beneficiadora de se encontrar elementos que possibilitem o aperfeiçoamento de suas ações e da política em questão.

Em segundo lugar, ao investigar a efetividade da lei na absorção da força de trabalho de pessoas com alguma deficiência, não estamos desqualificando a sua finalidade jurídica. Ao contrário, segundo estudiosos da

área, a legislação brasileira, voltada para à pessoa com deficiência, se apresenta como uma das melhores do mundo, contemplando, assim, diversos segmentos (saúde, *emprego*, acessibilidade, cultura, lazer, entre outros). No entanto, ainda é muito falha sua fiscalização, conforme argumenta Neto (2000):

Ao estabelecer inúmeros direitos, ela cria, evidentemente, um grande número de obrigações que, se não forem obedecidas, inviabilizam os direitos. Esse é o problema atual. A grande dificuldade é passar das garantias constitucionais para a realidade da prática. O Brasil tem um excesso de leis e falta de certeza jurídica (NETO, 2000, p. 30).

Em terceiro lugar, investigar a eficácia das ações institucionais focadas na qualificação profissional dos sujeitos surdos possibilitará a identificação de fatores que envolvem essa prática de preparação para o meio produtivo e mais especificamente os desafios que a acompanham.

Igualmente, ao se aproximar do entendimento das empresas, referente à contratação dos deficientes nos processo produtivos, se legitima a tentativa de “mensurar” até que ponto, a satisfação pelas contratações efetivadas está apoiada no mero cumprimento da Lei Federal de nº. 8213, no seu Artigo 93, que estabelece as cotas para contratações de pessoas com deficiência.

Por último, analisar o posicionamento dos deficientes, sobretudo suas “histórias de vida”, diante das atitudes adotadas para a sua inserção no mercado de trabalho, passa a ser enriquecedor para este estudo investigativo, já que ser visto como eficiente é o diferencial competitivo que pode conduzir a vitórias neste contexto de competitividade, ao contrário daqueles que por serem portadores de deficiência podem trazer a marca indelével da incapacidade e até mesmo a impossibilidade de se enquadrar aos padrões de desempenho desejados.

## 2 REVISITANDO A LITERATURA

### 2.1 O HOMEM NO MUNDO DO TRABALHO: UM BREVE HISTÓRICO

*“Se queremos progredir, não devemos repetir a história, mas fazer uma nova história”.*  
(Gandhi)

A sociedade capitalista se apresenta, em primeiro lugar, como um mundo em que o modo de explorar os recursos e as relações que os homens estabelecem entre si são governados pela produção de objetos para a troca – mercadorias – e pela busca sistemática do lucro. A mentalidade capitalista se caracteriza pelo aproveitamento metódico das oportunidades existentes para transformar um capital inicial em um capital maior, ampliado. Portanto, na sociedade capitalista a produção de mercadorias não visa fundamentalmente a satisfação de necessidades humanas e sim a sobrevalorização do próprio capital por meio do lucro (NOZAKI, 2005).

Toda essa sistemática, sob ótica marxista, fazia parte da lógica do capitalismo: o lucro. Para obtê-lo, a produção devia ser extenuante, pois o ganho estava no trabalho excedente de seus empregados, a que chamou de mais valia (MARX, 1984). Os trabalhadores reagiram a esta exploração, fundada na mais valia absoluta, que implicava em longas jornadas de trabalho e na utilização do trabalho de mulheres, crianças e idosos.

Segundo Corrigan e Leonard (1979), a conquista de direitos pelos trabalhadores apaziguou os ânimos e aumentou a produção, que de alguma maneira estabeleceu as formas de relacionamentos entre os trabalhadores. O resultado da luta entre trabalhadores e capitalistas nos Estados Unidos, em 1948, implicou na diminuição da jornada de trabalho devido à implementação de maquinaria imposta pela Revolução Industrial e na conquista de salários garantidores de sua subsistência e mais condizentes com a sua força de trabalho.

A maior conquista foi a consciência dos trabalhadores enquanto classe, com poder de resistir. Em 1850, primórdios do liberalismo, a tônica era o



trabalho “*juridicamente livre*”, como uma mercadoria, a ausência do Estado e o mercado como regulador supremo das relações sociais (MONTANÕ, 1998). Esta idéia era defendida por Adam Smith (1776). Assim, o homem, ao desejar melhorar suas condições pessoais, tenderia a maximizar o bem-estar coletivo (BESANKO, 2006). Com um Estado mínimo, exercendo funções neutras de legislador e árbitro e promovendo ações para complementar o mercado, não se implementava políticas sociais, assistindo apenas àqueles que não tinham condições de competir no mercado de trabalho (criança, velhos, *deficientes*), para não estimular o ócio.

Não podemos esquecer os excluídos que não eram trabalhadores e não estavam enquadrados dentre aqueles que deviam receber auxílio do Estado (o sofrimento destes “*podia ser*” minorado pela caridade privada).

Para o capitalismo europeu, não bastava crescer apenas internamente, tinham necessidade de conquistar novas terras, pessoas e riquezas para expandir seus domínios. Usando o argumento de sua superioridade científica e desenvolvimentista, além de pregar a sua superioridade da raça branca européia sobre o negro e o asiático, justificavam a razão de sua dominação.

Para Sobrinho (1994), a sua intervenção no Brasil não foi diferente. O Capitalismo externo financiava os latifundiários (a elite brasileira que procurava se assemelhar à européia), para assegurar em nosso país uma estrutura de produção de caráter subsidiário, meramente complementar, fundada num trabalho agrícola “inferior”. Política cômoda para os senhores dos latifúndios e para aqueles que tutelavam nosso povo (capital externo) com o argumento de que a nossa gente formada de negros e mamelucos não estava pronta para a democracia. Isso, no entanto, acabou proporcionando de certa maneira, o desenvolvimento de nosso País.

No Brasil, nesse período, começava a derrocada da ideologia do colonialismo. Uma nova classe média, com ideias próprias e originais, ávidas por adquirir conhecimento surgia no panorama nacional. Estas mudanças causaram alterações importantes, na estrutura econômica, e, em consequência, nas relações sociais. Essa nova classe média, esboçada em meados do mencionado século, não cessou de crescer, de tal forma que influenciou nos acontecimentos do fim do século, tais como: a Abolição dos Escravos, a Questão Religiosa, a

Questão Militar, a Questão da República (SODRÉ,1995). A importância do surgimento dessa classe média manifestou-se sobremaneira, nas mudanças políticas que ocorreriam mais adiante: o domínio dos proprietários rurais e de outros segmentos da elite, e o surgimento de uma classe trabalhadora que mais a frente se organizaria para reivindicar seus direitos, como acontecia nos países industrializados e mais desenvolvidos da Europa (Inglaterra, Espanha, França), aonde o capitalismo vinha atingindo sua forma mais avassaladora.

No século XIX, a Europa também era muito evoluída no campo científico, principalmente no campo das ciências exatas: Física e Química. Ao fazer a comprovação científica de seus conhecimentos, passava a considerá-los como verdades absolutas. Nessa época surgiu o Positivismo, doutrina filosófica fundada por Auguste Comte, em oposição ao liberalismo. Contestava o racionalismo abstrato dos liberais em defesa do cientificismo. A partir de então, o método de comprovação científica espalhou-se para outros campos do saber, para além das disciplinas exatas, passando a incorporar disciplinas humanistas, tais como História e a Sociologia (CORRIGAN; LEONARD, 1979).

Na virada do século XIX para o século XX, as ciências sociais adotaram o modelo das ciências naturais. Há que se mencionar que para Durkheim (1978), para quem a sociedade esteja além dos interesses individuais, há uma complementaridade entre as partes formadas desses todos. Em seu "*Método*" deixa claras a função da divisão do trabalho e a necessidade que os indivíduos têm de se relacionarem. No entanto, é justamente na fragmentação das partes que a lógica da teoria positivista apresenta falha, atrapalhando a elaboração dos projetos.

Atualmente, busca-se a aplicação da teoria a prática. O saber vai além do conhecimento tecnológico, pois envolve outros aspectos do ser humano, tais como sua capacidade de se relacionar e trabalhar em grupo, a influência do meio em que vive e suas experiências, sua maneira de lidar com situações difíceis e muitos outros que condizem mais com a sua "inteligência emocional".

A tendência moderna é a transetorialidade, isto é, vários profissionais contribuindo para um projeto maior. Como exemplo, citamos o INES, onde profissionais (educadores; assistentes sociais; psicólogos; administradores,

técnicos em informática, engenheiros, médicos, enfermeiros etc.) reúnem-se constantemente para a elaboração e análise de seus projetos e programas.

Há que se registrar a importância dos avanços da ciência no século XIX, sobretudo na área da medicina e da física. Foram descobertas curas para muitas doenças e a longevidade humana deixou de ser um desejo para se tornar um fato. Descobriram, por exemplo, através de suas experiências, que as pessoas surdas eram capazes de aprender e a anomalia que tinham não era contagiosa.

## **2.2 SOCIEDADE E DEFICIÊNCIA: DESENCONTROS MARCADOS PELA EXCLUSÃO**

*“O homem que deseja mudar a sociedade não deve ter idéias tímidas”.*  
(Padre Dehom)

Historicamente, o percurso percorrido pelas pessoas com deficiência desde o atendimento institucionalizado e diferenciado até o acesso à escola e ao meio produtivo foi longo e dificultoso. Não obstante, ainda que timidamente seja percebida uma conquista no campo dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência, o processo de mudança dentro de uma perspectiva assistencialista e paternalista para uma visão mais tolerante para a diferença foi e continua sendo marcado por lutas, contestações e decepções.

Nessa perspectiva, é notório as variadas discussões pela sociedade de uma maneira em geral, no que tange as estratégias, medidas saneadoras de acesso e permanência que garantam a presença das pessoas com deficiência, tanto na escola como no mercado de trabalho. O dispositivo legal 8.213, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1999), popularmente conhecido como “Políticas de Cotas” estabelece e garante um percentual de vagas a serem ocupadas pelas pessoas deficientes nas empresas, tanto públicas como privadas (NÉRI; CARVALHO; COSTILHA, 2002). No entanto, a sua efetividade encontra barreiras debatidas entre os variados segmentos da área, sendo um dos mais badalados, a própria desqualificação profissional da pessoa com deficiência. Para muitos especialistas, trata-se de uma delicada situação, onde entra em cena o fomento

de debates sobre a competência e a empregabilidade, ambas, também, voltadas para a pessoa surda.

Somada a essa questão, há plausíveis questionamentos quanto à efetividade da acessibilidade destes sujeitos ao mundo do trabalho. Isto porque o puro e simples acesso ao meio produtivo – dotado de tecnologias, adaptações e uso de equipamentos – não garante as profundas e necessárias mudanças no ambiente humano. Relatando os meandros da exclusão social, é possível ser reavaliado e repensado o conjunto de barreiras e práticas invisíveis arquitetadas pelo preconceito, consoante a iminente necessidade de mudança de concepção resistente para com o diferente e a premente sensibilização para a aceitação e respeito àqueles marginalizados da nossa sociedade.

Há três tipos de conduta que se perpetuaram e ainda se fazem presentes com relação às atitudes pela qual a sociedade se portou diante da pessoa com deficiência ao longo da história: “a indiferença, a caridade e o paternalismo” (POZZOLI, 2006, p. 192). Dessas, enfatiza o autor, que a mais danosa às pessoas com deficiência tem sido o olhar indiferente. Para estes, é como se estas pessoas não existissem. Na visão dos indiferentes, os pertencentes a esta parcela são rotulados como indivíduos superficiais que devem se distanciar do direito de se ter direitos. Assim, sanciona-se o entendimento de que: quem não tem direito de ter direito deixa de ser cidadão, inclusive nos ordenamentos meramente jurídicos.

Por outro lado, a atitude caridosa tem sua origem dentro do sentimento comumente religioso. Para o praticante da caridade, a pessoa com deficiência representa um objeto de remissão dos pecados, acompanhado do entendimento de que o deficiente não se enquadra no conceito jurídico de “pessoa”, distanciando-se assim da legitimidade de ser um sujeito de direito. Finalmente, o paternalismo inclina-se para a obrigatoriedade de assumir, de maneira exclusiva, a responsabilidade pela condução das questões da pessoa com deficiência. Para este, embora a pessoa com deficiência possua direitos, ela não está capacitada a colocá-los em prática. Nesta perspectiva, Lafayette Pozzoli (2006, p. 192-193) ratifica o seguinte entendimento:

A maioria das pessoas, ressalvadas as devidas proporções, se adapta às situações que acabamos de referir sobre as concepções. A angústia desse

entendimento parece ser o primeiro passo para uma reflexão mais séria sobre o problema que estamos abordando porque a pessoa portadora da deficiência não quer ser agregada, não deseja esmolas e muito menos paternalismo: a pessoa portadora de deficiência exige direitos, a começar pelos contemplados na Constituição de 1988, devendo exercitar sua cidadania (POZZOLI, 2006, pp. 192-193).

A prática destas atitudes traz, aparentemente, o preconceito e a discriminação como defesas da causa da exclusão das pessoas com deficiência, não questionando a verdadeira origem do próprio preconceito e da discriminação também como produção social histórica. Assim, na essência desta problemática social, voltando-se para a raiz dos fatos, encontra-se a perpetuação de uma situação que acompanha a civilização humana desde os tempos em que a vida social pouco se distinguia da vida animal (BORDENAVE, 1994).

Nesse sentido, destaca-se o entendimento de que a raiz de quase todas as formas de exclusão e, conseqüentemente, preconceito e discriminação contra as pessoas com deficiência faz a ideia, construída ao longo da história, de que elas são inúteis e sem valor para o meio produtivo. Facilmente, é encontrada uma grande quantia de registros pela literatura especializada, onde são apontados fatos que classificam essas pessoas como inválidas para o trabalho. Considerando a impossibilidade de se explorar detalhadamente todos estes relatos, destaca-se apenas um deles, presente na história moderna recente: “Estima-se que até a queda da Alemanha em 1945, duzentas mil pessoas entre crianças e adultos com deficiência tenham sido assassinadas”. A fim de que se conseguisse o apoio social, “o objetivo da mensagem martelada pelos nazistas era estigmatizar deficientes e doentes mentais como um peso morto para a sociedade” (LOBO, 1997, p. 155).

Assim, é notório perceber que de alguma forma a maneira de pensar acima ainda se reflete nos dias de hoje, sobretudo em relação à inserção do deficiente no meio produtivo.

Dessa forma, corroborando com o pensamento acima citado, José Pastore (2000) diz:

Lidando com as questões de emprego e desemprego há mais de 40 anos, confesso ter deixado passar despercebido, durante muito tempo, um dos

problemas mais sérios do Brasil: a baixíssima participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho. Comecei a estudar o assunto em 1997. Examinando os dados, percebi, de início, o quanto estávamos atrasados. O Brasil possui uma das maiores populações de portadores de deficiência do mundo (16 milhões de pessoas) e uma das menores taxas de participação no mercado de trabalho. Segundo estimativas disponíveis, 9 milhões estão em idade de trabalhar. Destes, os que trabalham no mercado formal somam cerca de 2%, enquanto nos países mais avançados essa proporção fica entre 30% e 45% (PASTORE, 2000, p. 07).

Os desafios para uma inclusão são complexos, exigem repensar e rever criticamente as práticas preconceituosas quanto às diferenças, valores éticos e humanos, e, sobretudo o reconhecimento do direito de todas as pessoas de pertencer e de ser respeitado em sua diversidade. Indiscutivelmente, durante muito tempo esse direito foi negado àqueles que se situam à margem dos padrões da normalidade impostos por uma maioria (SASSAKI, 1997).

Segundo Veiga Neto (2001), a discussão voltada para uma política inclusiva exige a compreensão do conceito de uma classe de pessoas excluídas e o entendimento de nossas reações frente à distinção entre incluídos e excluídos. Ancorado e apoiado nas considerações de Foucault (2002) e Bauman (1999), o autor infere que a era moderna buscou uma nova forma de ordenação, conduzida pelo poder: fortaleceu a norma, a regra da conduta, a regularidade, em oposição à desordem, a doença, a patologia. É ainda enfatizado o critério do corpo e seus defeitos, desvios da morfologia ou da conduta, a norma hoje se estende ao campo econômico, inserindo na categoria dos excluídos os sem-terra e desempregados, aumentando, assim, a relação do poder e o uso da norma como estratégia de dominação.

Igualmente, Duschatzky e Skliar (2001) advogam que:

A Modernidade idealizou uma lógica binária, onde denominou de diferentes maneiras o componente negativo da relação cultural: marginal, indigente, louco, deficiente, drogadinho, homossexual, estrangeiro etc. Essas oposições binárias sugerem sempre o privilégio do primeiro termo e o outro, secundário nessa dependência hierárquica, não existe fora do primeiro, mas dentro dele, como imagem velada, como sua inversão negativa (DUSCHATZKY E SKLIAR, 2001, p. 123).

Para estes autores, fica evidente que “a pobreza é do pobre, a violência do violento... a deficiência do deficiente, a exclusão do excluído”.

Nessa perspectiva, infere-se que se houvesse uma consciência da gravidade social do problema da deficiência, suas dimensões seriam mais circunscritas, e a questão seria menos aguda. A não-consciência, a falta da consciência, é um dos dados constitutivos da natureza social do problema da deficiência. Podemos mesmo acreditar que se trata de uma inconsistência, e uma inconsistência com enorme abrangência, perpassando a insensibilidade, o desconhecimento, o medo, o preconceito, a falta de informação, a ocultação da realidade, o paternalismo entre tantas outras atitudes (AMARAL, T., 2004).

Assim a inconsciência permeia a sociedade e é a tal ponto comum que já não é percebida como discriminação e a marginalização concreta do deficiente. Ela está presente em toda parte e a todo momento, na legislação, na arquitetura, do dimensionamento do espaço urbano, nos transportes, no ensino, nos serviços de saúde, na organização do mercado de trabalho dentre outros (AMARAL, T., 2004).

Um dos invólucros que faz o contorno da inconsciência em relação à deficiência é o preconceito.

Crochík (1995) entende que o preconceito prepara a ação de exclusão do mais frágil, impedindo muitos de viver a sua fragilidade, em uma cultura onde a força é privilegiada e valorizada. Em um mundo de divergências, o movimento de inserção entra em conflito com o acelerado avanço da tecnologia que tornou-se um fim em si mesmo, voltando-se totalmente para a plena satisfação do capitalismo em detrimento da pessoa humana. Assim, passamos a considerar natural os fenômenos, o indivíduo, separados de uma visão histórica e crítica, ausente de dúvidas, o que facilita o predomínio da homogeneidade e da necessidade de estereótipos.

Crochik (1995) ainda defende que há uma forte inclinação a se perpetuar as conquistas do capitalismo, provocando assim o esquecimento dos interesses dos humanos. Sob esta ótica, a inclusão retrataria conquistas e respeito ao ser humano, uma vez que a prática do preconceito, como forma de

exclusão, não reconhece as diferenças. Defende o autor que “ao excluir o outro, estamos excluindo algo de nós mesmos” (CROCHIK , 1995, p. 26)

No entendimento de Adorno (1995), vivemos em uma sociedade que o fomento a ideias estereotipadas é fortalecido pelos veículos de massa, desprezando a postura reflexiva e crítica. O contentamento com tal cenário inibe uma proximidade com as diferenças, e somente um comportamento reflexivo acerca da experiência tornaria possível uma educação emancipatória, conduzindo os indivíduos à autonomia.

Atualmente, as pessoas com deficiência ainda são perseguidas pelo estigma da incapacidade. Segundo Goffman (1988), o indivíduo estigmatizado é sinônimo de “banido socialmente”, à margem do convívio. Assim, na sociedade atual, os ex-detentos, alcoólatras, homossexuais, pessoas com deficiência constituem os grupos minoritários, diferenciados que são discriminados por suas particularidades, condições ou atributos, diferentes da maioria considerada normal. Diante das diferenças, a sociedade reage de maneira conflituosa e constrangedora, discriminando ou muitas vezes simplesmente ignorando o outro.

## **2.3 O TRABALHO (D)EFICIENTE E O MUNDO MECANIZADO**

*“Em uma operação, ele deve despender mais força, em outra mais habilidade, em outra mais atenção; e o mesmo indivíduo não possui todas essas qualidades no mesmo grau. [...] Os trabalhadores são divididos, classificados e agrupados de acordo com suas qualidades predominantes. [...] O trabalhador coletivo agora possui, em um mesmo grau de exigência, todas as qualidades requeridas para a produção, e as despense do modo mais econômico, exclusivamente por meio do emprego de todos os seus órgãos, consistindo de trabalhadores individuais ou grupos de trabalhadores, no desempenho de suas funções especiais. A deformação e as deficiências do trabalhador singular tornam-se perfeições quanto ele é uma parte do trabalhador coletivo. O hábito de fazer apenas uma coisa o converte em um instrumento infalível, enquanto sua conexão com o mecanismo total o compele a trabalhar com a regularidade das partes de uma máquina”.*

*(Karl Marx, O capital)*



Por volta de 1914, entrou em vigor a norma que estabeleceu o salário mínimo de cinco dólares e a jornada de oito horas nas fábricas fordistas. Uma cláusula adicional determinava que ninguém deveria ser demitido em razão de condição física, exceto [...] no caso de doença contagiosa. (FORD, 1922).

Assim, a regulamentação estabelecia a homogeneidade – de salário, de jornada – na gestão da força de trabalho, e, acessoriamente, introduzia o imperativo útil da diferenciação. O nível em que se dá o disciplinamento do corpo do trabalhador na produção faz com que suas imperfeições se tornem, também elas, apêndices do maquinário, como diria Marx, assim como a cláusula sobre a condição física era um acréscimo ao corpo da norma regulamentadora na *Ford*.

Assim, a tônica inclusiva se destaca. Incorporar, também, os imperfeitos significa que ninguém deve estar de fora das relações capitalistas; e que as *diferenças* existentes na sociedade, geralmente, e na fábrica, em especial, resolvem-se na *equivalência* efetivada pela relação custo-benefício a que se submete a vida reduzida ao labor, à mera manutenção da existência, seja pela caridade ou pelo regime de trabalho assalariado:

Penso que se é para uma instituição industrial desempenhar plenamente o seu papel, deveria ser possível que um corte transversal de seus empregados mostre aproximadamente as mesmas proporções de um corte transversal de uma sociedade em geral. Temos sempre conosco os aleijados e os coxos. Existe uma disposição muito generosa de considerar todas essas pessoas que são fisicamente incapacitadas. Para o trabalho como um peso sobre a sociedade e de apoiá-las por meio da caridade. Há casos em que, imagino eu, o apoio deve se dar por meio da caridade – como, por exemplo, para um idiota. Mas esses casos são extremamente raros, e nós descobrimos que é possível, dentre o grande número de diferentes tarefas que dever ser desempenhadas em alguma lugar da companhia, descobrir um vaga para quase qualquer um e com base na produção. O homem cego ou aleijado, no lugar específico que lhe é designado, desempenha exatamente tanto trabalho e recebe exatamente a mesma paga que um homem completamente são receberia. Nós não preferimos aleijados – mas demonstramos que eles podem ganhar salários integrais (FORD citado por XAVIER, 2004, p. 122).

Seria bastante alheio ao espírito do que estamos tentando fazer contratar homens porque são aleijados, pagar-lhes um salário mais baixo, e nos

contentarmos com uma produtividade menor. Isso poderia ajudar diretamente os homens, mas não os ajudaria da melhor maneira. O melhor jeito é sempre aquele pelo qual eles podem ser colocados em uma equivalência produtiva com homens sãos. Acredito que há muito pouca ocasião para a caridade neste mundo – isto é, caridade no sentido de fazer dádivas. É mais certo que negócios e caridade não podem ser combinados; o propósito de uma fábrica é produzir, e ela serve mal à comunidade em geral a menos que produza até o extremo de sua capacidade. Nós estamos prontos demais para assumir sem investigação que o domínio completo das faculdades é um pré-requisito para o melhor desempenho de todos os empregos (FORD citado por XAVIER, 2004, p.123).

Assim, a inserção no regime assalariado opera nova *equivalência*: o deficiente trabalhador deve ser tão produtivo e eficiente quanto os demais. O labor a que se vê reduzida sua vida, como a de todos os trabalhadores, implica uma destituição, uma privação que possibilita sua manutenção e reprodução como força de trabalho – *“tudo que se quer antes que sejam contratados é que devam ser potencialmente aptos a fazer o trabalho suficiente para pagar as despesas gerais pelo espaço que ocupam”* (FORD, 1922) – ao mesmo tempo em que o faz gerar sobre-jornada ou pelo aviltamento do salário e não apenas pela deformação e pela mutilação, mas também - como mostra Marx, no O capital – pela condensação do trabalho, que torna o corpo mero apêndice do maquinário. Esse corpo disciplinado nas relações de produção capitalistas, seja ele deficiente ou não, é condição de possibilidade de extração da mais-valia:

[...] o mero encurtamento do dia do trabalho aumenta em um grau assombroso a regularidade, uniformidade, ordem, continuidade e energia do trabalho (MARX citado por XAVIER, 2004, p. 124).

[...] a redução das horas de trabalho cria, para começar, as condições subjetivas para a condensação do trabalho, possibilitando ao trabalhador exercer mais força em um dado tempo. Tão logo o encurtamento se torna compulsório, o maquinário se torna, nas mãos do capital, o meio objetivo, sistematicamente empregado, de espremer mais trabalho em um dado tempo. Isso se faz de dois modos: aumentando-se a velocidade da máquina e dando-se ao trabalhador mais maquinário para manejar (MARX citado por XAVIER, 2004, p.124).

[...] uma das condições essenciais para a existência do sistema de fábrica, especialmente quando a extensão do dia é fixada, é a certeza no resultado, isto é, a produção em um dado tempo de uma dada quantidade de mercadorias, ou de um dado efeito útil (MARX citado por XAVIER, 2004, p. 124).

Os fundamentos da política fordista de inserção de pessoas com deficiências nas fábricas mostram a imbricação do esquadramento analítico disciplinar com os imperativos da racionalidade econômica, tanto no âmbito da produção industrial quanto no da vida em sociedade. Exemplo disso, no trecho citado a seguir, é a maneira pelo qual, na argumentação de Ford, a *minoração* da capacidade de trabalho de um operário acidentado e tornado recebedor de um benefício é compreendida como *majoração* do custo do produto. O *benefício* ocasionado pela lesão produzida na indústria torna-se um malefício para a boa regulação do mercado de trabalho e do mercado de consumo:

[...] normalmente, se aceita como fato que quando um homem é lesionado ele é simplesmente colocado fora do serviço e que deveria receber um benefício. Mas sempre existe um período de convalescença, especialmente em casos de fratura, quando o homem é forte o bastante para o trabalho, e, em verdade, já está em geral ansioso para trabalhar, porque o benefício por acidente mais elevado possível não pode ser tão grande quanto o salário de um homem. Se fosse, então uma empresa simplesmente colocaria uma taxa adicional nisso, e aquela taxa apareceria no custo do produto. Haveria menos compra do produto e, conseqüentemente, menos trabalho para alguém. Essa é uma seqüência inevitável que se deveria sempre ter em mente (FORD citado por XAVIER, p. 125).

Já a operacionalização da política corporativa de inserção de deficientes nas indústrias Ford inicia-se pela admissão de trabalhadores – que inclui na ficha cadastral a condição da visão e da audição do candidato à vaga – e prossegue no ajustamento da pessoa com deficiência ao tipo de função que deverá exercer:

Quando um homem é admitido pelo Departamento de Emprego, a teoria é colocá-lo em um emprego ajustado a sua condição. Se ele já está

trabalhando e não parece capaz de desempenhar o trabalho, ou se ele não gosta de seu trabalho, dá-se a ele um cartão de transferência, que ele leva ao departamento de transferência, e depois de um exame ele é experimentado em algum outro trabalho mais ajustado a sua condição ou disposição. Aqueles que estão abaixo dos padrões físicos comuns são tão bons trabalhadores, uma vez corretamente alocados, quanto aqueles que estão acima (FORD citado por XAVIER, 2004, p. 127).

O esquadramento que analisara as condições de trabalho, os modos de inserção do corpo do trabalhador na produção e a correlação entre as deficiências apresentadas e as atividades que poderiam ser exercidas eficientemente passa a se efetivar sobre a presença de deficientes na força de trabalho:

Por ocasião da última análise de empregados, havia 9.563 homens abaixo do padrão. Desses, 123 tinham braços, antebraços ou mãos aleijados ou amputados. Um não tinha ambas as mãos. Havia 4 totalmente cegos, 207 cegos com um olho, 253 com um olho quase cego, 37 surdos-mudos, 60 epiléticos, 4 com ambas as pernas ou pés faltando, 234 com um pé ou perna faltando. Os outros tinham deficiências menores (FORD citado por XAVIER, 2004, p. 127).

No relato de Ford, ganham destaque os exemplos que ele recorda da inserção de pessoas com deficiência ou adoentadas em suas fábricas. Ao ser analisado, o texto mostra, por um lado, que virtualmente, todas as pessoas que integram esse segmento incluído, independentemente de sua condição, podem trabalhar para garantir o seu sustento, e que os operários deficientes ou acamados trabalham com a mesma eficiência e, em alguns casos, com sobre-eficiência, em relação aos demais trabalhadores. Este argumento, comumente, é recuperado literalmente, nos discursos recentes, voltados para a defesa da inclusão do deficiente no meio produtivo. Mas, ao mesmo tempo, o texto mostra, igualmente, por um lado, que é de fato o processo produtivo que atua com sobre-eficiência, ao não deixar ninguém de fora e ao obter, pelo salário regular, uma produtividade excedente:

Por exemplo, um homem cego foi designado para o departamento de estoque que conta parafusos e porcas para remessa às sucursais. Dois

outros trabalhadores são já estavam empregados nesse trabalho. Em dois dias o contra-mestre enviou uma nota ao departamento de transferência dispensando os homens são porque o homem cego era capaz de fazer não apenas o seu próprio trabalho, mas também o trabalho que tinha sido anteriormente feito por dois homens saudáveis (FORD citado por Xavier, 2004, p. 128).

[...] fizemos experimentos com homens acamados – homens que eram capazes de se sentar. Pusemos mantas pretas de encerado ou aventais sobre as camas e colocamos os homens para trabalhar parafusando pequenos pinos. Esse é um trabalho que pode ser feito a mão e no qual quinze ou vinte homens são mantidos ocupados no Departamento de Magnetos. Os homens no hospital poderiam fazê-lo tão bem quanto os homens na oficina e eles seriam capazes de receber salários regulares. Na verdade, sua produção era cerca de 20% maior, creio eu, do que a produção usual da oficina. Nenhum homem tem que trabalhar a menos que queira. Mas todos eles querem. Isso poupou o tempo de aguardar por suas mãos. Eles dormiam e comiam melhor e se recuperavam mais rapidamente (FORD citado por XAVIER, 2004, p. 128).

Nenhuma atenção especial tem que ser dispensada aos empregados surdos-mudos. Eles fazem seu trabalho cem por cento. Os empregados tuberculosos – e há normalmente cerca de mil deles – majoritariamente trabalham no departamento de recuperação de materiais. Aqueles casos considerados contagiosos trabalham juntos em um galpão especialmente construído (FORD citado por XAVIER, 2004, p. 128).

A fim de que essa produtividade excedente – geradora de mais-valia, nas relações de produção capitalista – fosse possível, concorreram, na Ford, as técnicas disciplinares que esquadriharam e monitoraram, continuamente, cada passo da produção; que detectaram, dentre outros aspectos, os níveis de ruído e de iluminação associados a cada um dos trabalhos; que decompueram, simultaneamente, as tarefas da fábrica e os atos singulares dos trabalhadores em cada uma delas; que decompueram, também, os corpos deficientes singulares e os recompuseram no *perpetuum móbile* produtivo, codificando-os, instrumentalmente, segundo critérios de maximização da utilidade e eficiência; que definiram a produtividade média por tarefa executada; que permitiram a avaliação e a

comparação dos desempenhos; que embasaram as decisões sobre a alocação eficiente dos trabalhadores deficientes; que determinaram a relevância econômica do tempo poupado de aguardar pelo retorno dos acamados – “não há um só momento da vida de que não se possa extrair forças, desde que se saiba diferenciá-lo e combiná-lo com outros” (FOUCAULT, 2002, p. 139); que dispuseram finalmente, sobre a construção de um cercamento inclusivo para os casos contagiosos de trabalhadores com tuberculose. Sobre os trabalhadores tuberculosos em geral, diz Ford, o trabalho “é, em grande média, ao ar livre”. (FORD, 1922).

Por fim, essa articulação entre minorar os riscos e os custos e majorar as forças e os ganhos, exemplificada na gestão desse último segmento da força de trabalho, é emblemática da síntese operada pelas disciplinas no fordismo: a existência biológica do corpo deficiente, depois de segmentada pela análise, é recomposta, eficientemente, nos processos produtivos, na linha de montagem.

Tal articulação é emblemática, também, do modo como a vida da pessoa deficiente, reduzida ao labor, tornou-se objeto de gestão pelo Estado. Os processos de racionalização econômica e política da modernidade geraram tecnologias – disciplinares e biopolíticas – que passaram a transitar entre as instituições e o corpo social, em um movimento contínuo e inclusivo de definição do estatuto da vida humana e de condução do seu destino sobre a terra. Na interseção entre os agenciamentos concretos do Estado e os do Capital, na era moderna, emerge a máquina do mundo, que processa e governa a vida.

## 2.4 SURDEZ: LIMITAÇÕES, ESTIGMA E IDENTIDADE

*“A gente, para a gente, é a gente. Raramente consegue ser o outro. A gente para o outro, não é a gente; é o outro. Deve estar confuso. Tento de novo: cada um de nós vive numa ambiguidade fundamental: Ser a gente e ao mesmo tempo, ser o outro. Pra gente, gente é a gente. Para o outro, a gente é o outro. Temos, portanto, dois estados: ser o “eu” de cada um de nós e ser o outro. Na vida de relação, pois, temos que saber ser o “eu - individual” e ao mesmo tempo aceitar funcionar em estado de alteridade, ou seja, de outro”.*  
(Rubem Braga)

Desde os primórdios da sua civilização, o homem aprendeu que era necessária a produção do seu próprio alimento, garantindo assim, a sua sobrevivência. O homem saía em busca do alimento por meio da pesca e da caça e a mulher cuidava dos filhos, embora ajudasse, também, na plantação e na colheita. Dessa forma, foram percebendo que na terra onde habitavam, havia fonte de alimentação para si próprio e para a família.

Para Antunes (1995), 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.

A ação do homem sobre o meio ambiente originou o trabalho, que consiste no modo como se dá esta ação, criando e recriando possibilidades de adaptação e assegurando a sobrevivência.

Atualmente, observamos um novo comportamento em relação ao trabalho, com a flexibilização de horários em função das metas de produção, incentivo ao trabalho em equipe, formas de promoção e ascensão na carreira profissional, programas de capacitação, participação nos lucros, busca da ergonomia, etc. Por outro lado, há cada vez mais exigência com relação à formação e produtividade do trabalhador.

O trabalho também proporciona integração social, pois possibilita o relacionamento entre pessoas, a inclusão social e o sentimento de pertencimento a um grupo. O trabalho evoluiu no sentido de acompanhar o progresso da sociedade, e com isso novas categorias de trabalhadores surgiram no mercado, e, entre eles, a dos deficientes. O trabalho possibilita uma mudança positiva de socialização e na sua vida egressa.

Segundo REDONDO e CARVALHO (2000, p. 5), “a deficiência é um tema ainda muito desconhecido no Brasil”. Isto é perfeitamente verificável, principalmente, na precisão de estatística brasileira, tanto em relação ao número de pessoas, quanto das formas de assistência disponíveis, de sua inserção social e de sua inclusão no mercado de trabalho.

O Brasil é tradicionalmente conhecido com um dos países que possui um amplo conjunto de leis pertinentes ao assunto. Mesmo assim, quando as leis em prol das pessoas com deficiência são aprovadas, se tornam lentas ou apresenta falhas na sua posterior regulamentação.

A partir do entendimento de que este estudo trata, também, de relações sociais (governo, empresa e o deficiente), sendo estes deficientes pessoas com deficiência auditiva, faz-se necessário considerar as considerações apontadas por Goffman (1988, p. 7) sobre o estigma, que, de maneira ampla, é definido pelo autor como “a situação do indivíduo que está inabilitado para ser aceito na sociedade de forma plena”. O estigma impõe a existência de uma relação social, sendo definido como um rótulo depreciativo que uma pessoa ou um grupo atribui a outra pessoa ou grupo, com o único objetivo de destruir a sua identidade.

Acredita-se que esta atitude encontra fundamento na falta de credibilidade do estigmatizado, quando este enfrenta o não estigmatizado quanto algum aspecto.

Segundo o autor, o estigma se apresenta na divergência entre identidade social virtual (atribuição de traços peculiares a uma pessoa baseada em expectativas prévia) e a identidade social real (característica que a pessoa realmente traz consigo). Isso significa que por si só um traço característico não é bom nem mau, sendo que o estigma definido como fator depreciativo, tem a sua existência a partir da relação entre atributo e estereótipo. Segundo Goffman (1988), “o normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas desenvolvidas em situações sociais durante os contatos misturados, em função de normas não cumpridas que provavelmente atuam sobre o encontro” (GOFFMAN, 1988, p. 148-149).

Dessa forma, é relevante buscar o entendimento sobre em que consiste uma comunidade surda ou mesmo a cultura surda. Moura (2000) define que certos ambientes como: escolas residenciais, clubes e competições esportivas que reúnam surdos são classificados como lugares que podem servir de base para uma comunidade surda. Isso porque, em posicionamentos como esse, imagina-se que o deficiente auditivo nunca vai ter a surdez como instrumento de discriminação contra si próprio, estando em situações de posicionar-se socialmente sem a ajuda requerida na presença de ouvintes. Com isso, se teria a estruturação positiva de sua identidade.

Por outro lado, a cultura surda, conforme Goggin e Newel (2003, p. 26), representa “pessoas que nascem ou se tornam surdas que são usuários de



Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como primeira língua, e projetam a si mesmas como sendo surdos enquanto também participam de atividades dentro da comunidade”.

Em relação a essa questão, busca-se na interpretação de Goffman (1988) que faz uma análise menos linear e mais complexa. Uma vez que em situações sociais misturadas, em que as pessoas rotuladas com estigmas e as classificadas como normais, podem produzir resultado como uma interação angustiada para ambas as partes, assim como considerou Moura (2000), entre seus iguais, há a possibilidade de os estigmatizados fazerem de sua “desvantagem” a base para organizar sua vida e, assim sendo, estarem de acordo com a resignação de viver de uma maneira incompleta.

Na verdade, Goffman (1988) aponta para uma dupla orientação em relação aos modelos de identidade conquistados pelo sujeito estigmatizado, uma vez que este não consegue se conformar a eles. Conseqüentemente, surge uma situação em que o deficiente auditivo não se olha como surdo, nem o portador de deficiência visual como cego. É, sem dúvida, no encontro social com os iguais ou, perante a separação deles, que ocorrerá turbulências de identificação.

Por outro lado, entendidos os sujeitos em uma perspectiva que fala de sua incompletude e de suas variadas identidades formadas a partir das relações sociais, é possível entendermos a surdez não como uma deficiência ou como uma anomalia que está impregnada no corpo de um determinado sujeito, mas como uma ação material que possui significados pelos diferentes grupos culturais (LOPES, 2000).

As pessoas surdas, quando envolvidas em movimentos surdos, estão pleiteando o exercício do direito de se auto-representarem como sujeitos culturais. A conquista deste direito tem possibilitado muitos de pertencerem ao grupo que se autodenomina de surdos em diferentes lugares, inclusive fora do Brasil. Estar inserido em um grupo que grande parte da sociedade ouvinte, historicamente, classificou como sendo de deficientes ou de “anormais” tem sido uma árdua tarefa. Por conseguinte, muitos ainda não conseguiram romper com os laços que os associam com a deficiência, embora muitos são aqueles que estão ocupando outros espaços e narrativas (MOURA, 2000).

Nestes termos, a surdez, mais que um diagnóstico médico, sobretudo no campo das relações com ouvintes, tem se colocado com uma divisa que causa impedimentos ou dificuldades na interação com o meio. Sob a ótica da cultura, a surdez é um traço que coloca quem a detém no limite entre aquele classificado como inválido e aquele que pode ser restituído ao ser “tratado” ou “educado” de maneira adequada (SKLIAR, 1997).

Num outro extremo, a discriminação manterá a pessoa deficiente à distância, longe e segregada. Na opinião de Baudrillard (1983), respeitando a diferença do deficiente, negando-lhe a igualdade, significa: “Praticar a incompreensão mais radical possível”. Assim, a sociedade reserva para o diferente, o lugar do preconceito e do estigma, mantido e alimentado por muito tempo pelas posições protecionistas e paternalistas, que na verdade mantém o deficiente distante, perpetuando assim a discriminação, negando a igualdade.

Ratificando essa realidade, observa-se uma cumplicidade, assim defendida por Goffman (1988):

Também está implícita uma forma de cooperação tácita entre os normais e os estigmatizados: aquele que se desvia pode continuar preso à norma porque os outros mantêm cuidadosamente o seu segredo, fingem ignorar sua revelação, ou não prestam atenção às provas, o que impede que o segredo seja revelado: esses outros, em troca, podem permitir-se ampliar seus cuidados porque o estigmatizado irá, voluntariamente, se abster de exigir uma aceitação que ultrapasse os limites que os normais consideram cômodos (GOFFMAN, 1988, p. 141).

Nessa perspectiva, a sociedade define que o lugar do deficiente é a deficiência, e a diferença. Dessa forma, a ilusória consciência criada pela sociedade em relação ao deficiente o classifica por uma absoluta diferença, intimamente ligada ao preconceito e à discriminação. Há então a negação da igualdade, ocasionada pela rotulação do deficiente com a marca da falta absoluta, a partir de uma concepção definida pela diferença insuperável.

Assim, a concepção de Goffman (1998) de que “a manipulação do estigma é uma característica geral da sociedade, um processo que ocorre sempre que há normas de identidade”, ultrapassa a discriminação e encontra no porto da não-consciência da questão da deficiência uma forma conveniente e

discriminatória, camuflada na marginalização, na negação, na inconsciência, na boa-consciência, porque tanto o diferente quanto o deficiente, quanto ao mesmo e o outro, são partes de uma só construção (LOPES, 2000).

Todavia, a democracia almejada na procura da harmonia entre as diferenças, disponibiliza para as discussões acerca da diferença um espaço amplo, e indaga a inquestionabilidade dos padrões até aqui dominante. Embora a busca pelo direito a igualdade, ao respeito e a própria convivência encontre resistência nos permanentes paradigmas, ela deve começar a trilhar em relação às pessoas com deficiência, a partir da promoção das discussões relativas a não-consciência presente em nossa sociedade, rumo à construção de um processo de conscientização.

## 2.5 A CULTURA SURDA

*“Como se sabe, a língua além de ser o principal veículo de comunicação, é também o mais importante meio de identificação do indivíduo com sua cultura e o suporte do conhecimento da realidade que nos circunda. O problema das minorias s é, pois, muitas vezes, não apenas a privação da língua materna, mas, sobretudo, a privação de sua identidade cultural”.*  
(Lucinda Brito).

A fim de que possamos compreender a abordagem sócio-antropológica da surdez, é essencial conhecermos um pouco sobre a cultura surda.

Os surdos, sendo seres humanos, estão inseridos no movimento da história da humanidade, construindo e reconstruindo a si mesmos e as suas necessidades. Dessa forma, são sujeitos sociais que produzem, reproduzem, modificam e vivem (n)a cultura.

Nas ciências sociais, a preocupação em estudar a cultura levou a difusão de, basicamente, duas perspectivas: a primeira hierarquiza as culturas segundo critérios definidos; a segunda considera que cada cultura tem seus próprios critérios de avaliação e não podem ser julgadas pelos critérios das outras (SANTOS, J., 1994). Todavia, precisamos de certa cautela para não acharmos que “tudo é relativo”, uma vez que “só se consegue respeitar a diversidade cultural, quando se compreende a inserção dessas culturas particulares na história mundial (IBIDEM, p. 16).

Cultura é uma preocupação contemporânea, bem viva nos tempos atuais. É uma preocupação em atender os muitos caminhos que conduziram os grupos humanos às suas relações presentes e suas perspectivas de futuro. O desenvolvimento da humanidade está marcado por contatos e conflitos entre modos diferentes de organizar a vida social, de se apropriar dos recursos naturais e transformá-los, de conceber a realidade e expressá-la. [...] Assim, cultura diz respeito à humanidade como um todo e ao mesmo tempo a cada um dos povos, nações e grupos humanos (IBIDEM, p. 7-8).

Assim, infere-se que “cada realidade cultural tem sua lógica interna, a qual devemos procurar conhecer para que se façam sentido suas práticas, costumes, concepções e as transformações pelas quais passam”(IBIDEM, p.8).

Ao considerarmos esta perspectiva da diversidade das culturas, sem impor hierarquia entre elas, estamos abordando aqui a cultura construída e vivida pelos surdos, os quais constituem um povo: o “povo surdo é o grupo de sujeitos surdos que usam a mesma língua, que tem costumes, história, tradições comuns e interesses semelhantes” (STROBEL, 2008, p. 30).

Este povo está espalhado por vários territórios, formando várias comunidades:

Comunidade surda é um grupo de pessoas que vivem num determinado local, partilham os objetivos comuns de seus membros, e que por diversos meios trabalham no sentido de alcançarem estes objetivos. Uma comunidade surda pode incluir pessoas que não são elas próprias surdas, mas que apóiam ativamente os objetivos da comunidade e trabalham em conjunto com as pessoas surdas para alcançá-los (PADDEN e HUMPHRIES citado por STROBEL, 2008, p. 30).

Nessa perspectiva, compreende-se que as pessoas surdas vivem em uma cultura diferente da cultura hegemônica das pessoas ouvintes. Isto porque, segundo STROBEL (2008):

Cultura surda é o jeito do sujeito surdo entender o mundo e de modificá-lo a fim de torná-lo acessível e habitável, ajustando-o com as suas percepções visuais, que contribuem para a definição das identidades surdas e das almas das comunidades surdas (STROBEL, 2008, p. 24).

Com isso, o movimento surdo, no Brasil e no mundo, proporcionou uma organização política que avança no sentido de superar a marginalização, trazendo esse sujeito para os espaços que o enxergam como um cidadão. É uma organização que atua a partir de estratégias que buscam romper estereótipos que ameacem a sua acessibilidade a uma gama de direitos adquiridos, principalmente, a uma formação educacional e profissional de qualidade.

Muitos são os atos de manifestação, na luta pelos direitos de ser surdos, pela não obrigação de ser submetido a estratégias que o queiram ouvinte, como se não fosse normal. Ou seja, a condição que encorajou surdos a criarem estratégias próprias para fazerem o que um cidadão, por direito, faz: estudar, aprender, trabalhar, ser feliz!

Assim, a comunidade surda tem características que começam a firmar-se na convivência social. E entre uma e outra geração que ia para a escola, pesquisadores da Educação de Surdos discutiram, em congressos e eventos que envolviam a comunidade ouvinte e surda, os novos cenários que exigiam uma educação pensada a partir de anseios que debatiam os rumos que a escola para surdos deveria tomar (MIORANDO, 2006).

Por isso, os contatos que os surdos estabelecem entre si proporcionam uma troca de representações da identidade surda, por meio de um conjunto de significados, informações intelectuais, artísticas, éticas, estéticas, sociais, técnicas, os quais podem caracterizar as identidades surdas presentes num grupo social com uma cultura determinada. “Esta auto-reprodução de significados parece ser o fundamento da identidade surda: uma estratégia para o nascimento cultural” (SKLIAR, 1999, p. 12)”.

Ainda assim, é importante destacar que os surdos, assim como toda a humanidade, não são idênticos entre si, pois apresentam diversidade e divergências. Perlin (1998) identificou tipos diferentes de identidades surdas.

Segundo esta autora, “identidade é algo em questão, em construção, uma construção móvel que pode freqüentemente ser transformada ou estar em movimento, e que empurra o sujeito em divergentes posições” (PERLIN, 1998, p. 52). Ela concebe a representação da identidade surda como alteridade cultural, ou seja, os surdos, mesmos nascendo e vivendo parte de suas vidas na cultura ouvinte,

buscam outros surdos para identificar-se enquanto aquilo que são em relação à experiência visual e longe da experiência auditiva:

A identidade surda sempre está em proximidade, em situação de necessidade com o outro igual. O sujeito surdo nas suas múltiplas identidades sempre está em situação de necessidade diante da identidade surda (PERLIN, 1998, p. 53).

Com essa realidade, entende-se que para o desenvolvimento da identidade surda, é extremamente importante o convívio entre surdos desde a infância, permitindo a socialização da criança surda por meio dos costumes e valores da cultura surda.

Nesse entendimento, Machado (2008) advoga o seguinte:

Historicamente o surdo tem sofrido uma posição dos ouvintes. Na maioria das vezes, não tem escolha quanto a qual grupo pertencer. Essa compreensão não implica dizer que os surdos devam ignorar os ouvintes, mas que eles podem e devem ter acesso às duas realidades e em um dos grupos (MACHADO, 2008, p. 53).

Igualmente, no entendimento de Strobel (2008, p. 82):

A sociedade muitas vezes afirma que o povo surdo tem sua cultura, mas não a conhece. Comentam e afirmam que como na sociedade a maioria dos sujeitos é ouvinte, o sujeito surdo tem que viver e submeter-se a essa maioria que o rodeia” (STROBEL, 2008, p. 82).

Este entendimento fortalece a ideologia que carrega a perspectiva clínico-patológica que atrapalha o fortalecimento dos sujeitos surdos, pois sem terem suas necessidades atendidas na cultura ouvinte, sentem-se “isolados”, “sozinhos” e, sofrem com a falta de comunicação eficiente através de uma língua (BARROS, MARQUES, 2009).

Ainda, considerando a opinião de Strobel (2008) sobre a questão, a cultura surda é constituída dos seguintes artefatos culturais: experiência visual, familiar, literatura surda, vida social e esportiva, artes visuais, política e materiais.

A experiência visual refere-se ao fato de que surdos substituem a audição pela visão, utilizando este sentido para interagir com o meio social. Em função disso, uma criança surda, em um ambiente onde adultos ouvintes conversam por meio da língua oral, fica sem entender o que está sendo tratado ali e não aprende palavras e significados que estejam sendo transmitidos naquele momento. Nesse sentido, a sociedade, de uma maneira geral, deve proporcionar os recursos visuais nos mais diversos espaços, a fim de seja factível a acessibilidade para as pessoas surdas. Esses recursos visuais são, por exemplo, painéis identificando o número da senha que está sendo chamada nos atendimentos em bancos ou informando coisas que são anunciadas nos alto-falantes de aeroportos e rodoviárias, ou em qualquer espaço de serviços públicos.

O aspecto linguístico justifica-se pelo uso da língua de sinais e dos gestos (sinais emergentes e sinais caseiros) na cultura surda. A autora revela que em áreas rurais, onde não há serviços educacionais para as crianças surdas, estas nascem sem nenhuma língua e, conseqüentemente, criam por si mesmas “sinais caseiros” que possibilitam uma comunicação mínima com os familiares.

O aspecto familiar refere-se ao acolhimento de uma pessoa surda. Para os ouvintes, geralmente, o nascimento de uma criança surda é doloroso e desagradável. Já o povo surdo acolhe seus filhos surdos como dádivas. Para o povo surdo, o importante não é o grau de surdez de seus membros, e sim a participação no grupo, usando a língua de sinais e a cultura surda. Outro aspecto interessante é que a grande maioria dos surdos que participam da comunidade surda classificam como o grande problema de convívio com a família ouvinte a falta de diálogo, de entendimento, e desconhecimento da cultura surda, por isso acabam dedicando mais tempo à comunidade do que a própria família, pois, nesta, se sentem desprezados das conversas e discussões.

Em relação à literatura, os surdos a produzem pela escrita e pela língua de sinais. Produzem artes com características visuais. Da mesma forma, a vida social e esportiva e artefato político da cultura surda referem-se aos momentos e movimentos organizados por surdos para a promoção de lazer, atividades esportivas e discussões e ações políticas em prol da própria comunidade.

Por fim, a cultura surda é compreendida como a identidade cultural de um grupo de surdos que se define enquanto grupo diferente de outros grupos

(QUADROS, 2007). Esse grupo é constituído de pessoas que se identificam enquanto surdas, ou seja, sujeitos que aprende o mundo por meio de experiências visuais e tem o direito e a possibilidade de apropriar-se da língua brasileira de sinais e da língua portuguesa, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento e garantir o trânsito em diferentes contextos sociais e culturais.

## 2.6 A LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS – LIBRAS

*“Quando eu aceito a língua de outra pessoa, eu aceito a pessoa. Quando eu rejeito a língua, eu rejeito a pessoa porque a língua é parte de nós mesmos. Quando eu aceito a língua de sinais, eu aceito o surdo. Nós não devemos mudá-los, devemos ensiná-los, ajudá-los, mas temos que permitir-lhes ser surdo”.*  
(Terje Basilier).

O percurso da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS está diretamente ligado à história do povo surdo no Brasil. Foi com a fundação do Instituto Nacional de Educação Surdos – INES, que se institucionalizou a prática de ensino de sinais no Brasil. Porém, antes disso, os surdos do Brasil já se comunicavam por meio de sinais:

Foi no Instituto Nacional de Educação de Surdos – 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 – Língua de Sinais Francesa – com os sinais já usados pelo povo surdo brasileiro, originando a Língua Brasileira de Sinais, também chamada de LIBRAS (STROBEL, 2008, p. 90).

A LIBRAS e outras línguas de sinais são de modalidade visual-espacial, enquanto que as línguas orais, como o português por exemplo, são de modalidade oral-auditiva. Assim, atribui-se status de língua às línguas de sinais por elas serem formadas, como as línguas orais, dos aspectos: fonológico, morfológico, sintático e semântico, constituindo-se num sistema complexo com todos os níveis de análise da tradicional (QUADROS, 2007).



Conforme mencionado anteriormente, a Língua Brasileira de Sinais foi influenciada, inicialmente, pela Língua de Sinais da França (LSF) e, posteriormente, também, pela Língua Americana de Sinais – ASL.

Com isso, os sinais surgem da combinação de configurações de mão, movimentos e de pontos de articulação – locais no espaço ou no corpo onde os sinais são realizados. Assim, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil. Como qualquer outra língua, também existem diferenças regionais, portanto deve-se ter atenção às variações praticadas em cada Unidade da Federação.

A LIBRAS conseguiu ser reconhecida como língua oficial utilizada pelas pessoas surdas, em âmbito federal, somente no ano de 2002, com a criação da Lei de nº. 10.436. No ano de 2005, a lei citada foi regulamentada pelo Decreto nº. 5.626.

Apesar das importantes conquistas legais alcançadas pelos surdos, ainda permeiam na sociedade brasileira, nas mais diversas regiões, atitudes preconceituosas ou mitos em relação à Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS (BARROS, MARQUES, 2009):

- A língua de sinais é comunicação de macacos:

Essa afirmação é uma discriminação com os surdos usuários da LIBRAS. Dizem que eles sinalizando assemelham-se a macacos. Isso ocorre em função da ideia de que o homem primitivo tem o mesmo ancestral que os macacos e, assim, acredita-se que os primeiros homens e mulheres se comunicavam por meio de gestos e, os surdos sinalizados assemelham-se a esses homens e mulheres primitivos.

Percebe-se que os mitos ainda são intensos sobre aqueles que trazem consigo uma opção diferenciada. Há de se imaginar que para vencer a barreira imposta pela sociedade, que de uma maneira geral ainda teima em fechar os olhos às minorias, muito ainda precisa ser feito. *O olhar indiferente para com a diferença traz em si um conteúdo de intolerância.* Isto sem dúvida implica em redução de chances aos surdos, já que não há o devido respeito com sua trajetória educacional-cultural. Com isso, perde-se a dimensão de que o surdo pertence de uma comunidade cultural. E essa comunidade cultural pode ser entendida como um conjunto de comportamentos aprendidos de um grupo de

peças que possuem sua própria língua, valores, regras de comportamento e tradições.

- Só existe uma língua de sinais no mundo (universal):

Existem centenas de línguas de sinais no mundo, inclusive dentro de um mesmo país é possível existir mais de uma língua de sinais totalmente distintas. Todas as línguas configuram-se como visuais-espaciais e não possuem características orais-auditivas. No entanto, existe um sistema, chamado de “Gestuno” ou “Sinais Internacionais” que é um conjunto com aproximadamente 1500 sinais que foi planejado e criado pela Federação Mundial de Surdos, mas que não é considerado uma língua, uma vez que não possui gramática própria e, tem utilização restrita a eventos e reuniões internacionais, onde haja surdos de diversos países (BARROS; MARQUES, 2009).

- As línguas de sinais são inferiores às línguas orais:

As línguas de sinais são sistemas complexos e apresentam todos os níveis de análises da tradicional (QUADROS, 2007).

- A LIBRAS é uma linguagem gestual que traduz a língua portuguesa:

Na opinião de Ronice Quadros (2007), a linguagem tem um sentido mais abstrato e mais amplo do que a língua, podendo se referir a qualquer tipo de manifestação de intenção comunicativa. Assim, a LIBRAS insere-se no campo da linguagem, porém é muito mais, é uma língua, um sistema de signos compartilhado por uma comunidade comum e com gramática própria, independente da Língua Portuguesa.

- A LIBRAS atrapalha a aquisição da Língua Portuguesa:

As línguas de sinais são naturais para os surdos. Assim, definiu-se que a melhor, e única, forma eficiente de uma criança surda adquirir conhecimentos na língua oficial de seu país é adquirindo primeiramente a língua de sinais (QUADROS, 2007).

- O surdo que aprende LIBRAS tem preguiça de falar oralmente:

O surdo não tem preguiça de falar oralmente, ele tem uma cultura com características visuais e, por não escutarem não conseguem desenvolver a oralidade naturalmente.

- As línguas de sinais são ágrafas:

Já existem estudos sobre uma forma de registrar por meio da escrita a língua de sinais, é o “*Sign Writing*”, sistema de representação gráfica das línguas de sinais que permite, por meio de símbolos visuais, representar as configurações das mãos, seus movimentos, as expressões faciais e os deslocamentos corporais (BARROS; MARQUES, 2009).

Com o exposto acima citado, percebe-se que muitos desconhecem que os surdos não partilham da “visão ouvinte de mundo” e acreditam que a simples imersão deles em ambiente de oralidade é suficiente para que adquiram a língua oral. A pura imersão, entretanto, não garante a aquisição da Língua Portuguesa por surdos (BARROS; MARQUES, 2009).

Nesse sentido, acredita-se que seja imperiosa a necessidade de os surdos terem como sua língua materna a modalidade de sinais, uma vez que isso lhes dará oportunidade para desenvolverem o seu entendimento sobre como os princípios fonológicos, morfológicos, sintáticos e até pragmáticos são organizados. Assim, além de adquirirem uma modalidade que os conduzirá a uma socialização nas comunidades surdas, terão mais chances de se tornarem pessoas letradas em ambas as particularidades, a dos ouvintes e a dos surdos.

## **2.7 POLÍTICAS PÚBLICAS E DEFICIÊNCIA**

*“Nenhum vento nos será favorável se não soubermos o porto de destino”.*

*Sêneca (século IV a. C.)*

Uma política pública desempenha distintos papéis, dependendo do setor/grupo social ao qual se destina e do tipo de relação que estabelece com as demais políticas. Uma política pública na área social pode ser congruente com a política econômica básica (que é o fio condutor e reflete as prioridades de ação de um determinado governo) e está diretamente ligada a ela; será complementar, ao fornecer-lhe elementos reforçadores de seus objetivos e metas principais; será reparadora ou compensatória ao atuar sobre os danos ou consequências nefastas das políticas básicas com o objetivo de atenuá-las (BELLONI, 2001).

Por política pública entende-se:

Um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. Decisões condicionadas pelo próprio luxo e pelas reações e modificações que elas provocam no tecido social, bem como pelos valores, ideias e visões dos que adotam ou influem na decisão (SARAVIA, 2006, p. 85).

É possível considerá-las como estratégias que apontam para diversos fins, todos eles, de alguma forma, desejados pelos diversos grupos que participam do processo decisório. A finalidade última de tal dinâmica - consolidação da democracia, justiça social, manutenção do poder, felicidade das pessoas – constitui elemento orientador geral das inúmeras ações que compõem determinada política. Com uma perspectiva mais operacional, poderíamos dizer que ela é um sistema de decisões públicas que visa a ações ou omissões, preventivas ou corretivas, destinadas a manter ou modificar a realidade de um ou vários setores da vida social, por meio da definição de objetivos e estratégias de atuação e da alocação dos recursos necessários para atingir os objetivos estabelecidos.

Nessa perspectiva, no campo da educação e formação profissional voltadas para as pessoas com deficiência, os impactos das políticas devem promover o apoio ao desenvolvimento de sistemas inclusivos, com instituições capazes de responder à diversidade de forma efetiva. Escolas que exerçam seu papel social frente aos grupos mais vulneráveis, que têm experimentado exclusão, discriminação e segregação.

Com isso, precisamos considerar que em todas as partes do mundo e em todos os níveis de cada sociedade há pessoas com deficiência. Assim, o número de pessoas com deficiência no globo terrestre é extremamente significativo e está a aumentar. Por conseguinte, tanto as causas como as consequências da deficiência variam em todo o mundo. Logicamente, estas variações são frutos das diversas circunstâncias socioeconômicas e das diferentes tendências que os Estados focam em favor do bem estar dos seus cidadãos.

Atualmente, as políticas voltadas para a questão da deficiência constituem a “intervenção” estatal, resultado da evolução registrada ao longo dos dois séculos passados. Em diversos aspectos, esta evolução tangencia as condições de vida e as próprias políticas sociais e econômicas acontecidas em diferentes épocas. Ainda assim, em relação ao respeito às deficiências, há, também,

muitas circunstâncias concretas que exerceram influências nas condições de vida das pessoas que a possuem: a ignorância, o abandono, a superstição e o medo são fatores sociais que ao longo de toda a história da humanidade, isolaram as pessoas com deficiência e atrasaram o seu desenvolvimento pleno e ético (BRASIL, 2001).

Dentro de uma linha evolutiva, a política em se tratando de deficiência, passou da mera prestação de cuidados elementares em instituições à educação das crianças com deficiência e à reabilitação das crianças que se tornaram deficientes na vida adulta. Como consequência dessas ações educativas e reabilitadoras, as pessoas foram avançando em seus limites, ficando mais ativas e se tornaram uma força motriz na constante promoção da política voltada para a deficiência, articuladas com a participação das famílias e defensores de suas causas. Assim, fora instituído o conceito inicial de integração e normalização que expressaram um conhecimento cada vez mais consistente das capacidades e possibilidades daqueles sujeitos.

Indiscutivelmente, a Carta Magna impõe ao Estado Brasileiro a vinculação ao Princípio da Prevalência dos Direitos Humanos (Art. 4º, II, CF), como consequência da nossa adesão aos Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos, e de Direitos Econômicos e Sociais e Culturais (BRASIL, 1988).

No âmbito interno, é bem claro e esclarecedor o conteúdo do artigo 3º da Constituição, que estabelece o seguinte:

*“Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

*I – (...);*

*II – (...);*

*III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;*

*IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”*

Com o disposto acima, observa-se que o Estado Brasileiro é o primeiro a obrigar-se a não marginalizar as minorias, a não permitir a existência de desigualdades, a combater com veemência os preconceitos de quaisquer espécies.

Embora se perceba a ocorrência de iniciativas governamentais voltadas para a questão da deficiência, a prática tem revelado que a realidade está

dissociada do texto constitucional. Ainda há muita coisa, sob responsabilidade do Estado, a se fazer. Assim, não se pode admitir que o próprio Estado seja, justamente, aquele que mais desrespeita os direitos humanos, especialmente os direitos das pessoas portadoras de deficiência (ARRETCHE; RODRIGUEZ, 1999).

Baseado nas estatísticas existentes – estimativa de 10% da população mundial com alguma deficiência e no Brasil a existência de mais ou menos 16 milhões de deficientes, sendo que desses apenas 3,2 milhões têm alguma tipo de atenção – presume-se que o número desse desrespeito não são pequenos, como pode parecer (SANTORO, 1999).

Assim, a todo instante, nasce em nosso território uma criança portando uma ou mais deficiências. Talvez, traga uma deficiência mental que a impedirá de conduzir sua vida. Pode ser que ela traga uma deficiência física que a impossibilite de andar, correr ou praticar atividades físicas. Ou a cegueira, impedindo-a de vislumbrar a beleza da vida, ou até mesmo a surdez, que tornará impossível escutar as clássicas e imortais canções existentes. Ou ao contrário, também, por ocorrência de algum acidente aqueles que nasceram “perfeitos” virem a ser tornarem deficientes.

Disto infere-se que em questão de segundos o mundo pode desabar sobre a cabeça de qualquer pessoa, seja rica ou pobre, humilde ou poderosa. Todos sem exceção, de maneira igualada, estaremos sendo submetidos a uma realidade inesperada e arrasadora que nos obrigará a mudar o nosso modo de vida, a profissão, ou até mesmo adiar ou suprimir sonhos e planos.

É claro que ninguém quer vivenciar o desconforto, o embaraço e as lágrimas do diagnóstico de uma deficiência própria ou em uma pessoa da família, todavia elas estão presentes, podendo explodir a qualquer momento em nossas vidas. Assumir que o deficiente sofre limitações já caiu em descrédito. É como se chovesse no molhado. Entretanto, deve ser frisado que em muitos casos, é o próprio Estado e a sociedade que definem que determinada deficiência é sinônimo de incapacidade, fomentando assim a discriminação por uma definição carregada de equívocos. Ao que parece, muitas vezes o próprio Estado “fabrica” para depois discriminar os deficientes (SANTORO, 1999).

Este entendimento encontra respaldo, sobretudo, no desfavorável histórico, referente ao tratamento dado as pessoas com alguma deficiência. Nota-se,

por exemplo, que durante muito tempo as crianças com deficiência mental foram aprisionadas em sanatórios e manicômios ou as deixavam sob a responsabilidade de associações de apoio e escola especiais, deixando-as sob os castigos da segregação e do estigma, institucionalizando o isolamento daqueles que, em princípio, não possuem habilidades ou discernimento para interagir com a sociedade dita normal. Ao contrário, atitude de incentivo a integração na sociedade era uma prática distante.

Tal comportamento passava a idéia de que seria mais confortável para a sociedade transferir o encargo para o Estado, fazendo com que ele seja o maior financiador de programas que assistem os portadores de deficiência.

Outro complicador da questão de atuação do Estado no que diz respeito ao deficiente, seria os constantes cortes orçamentários na área que diz respeito à ação social, ou seja, aos programas voltados para a criança, o idoso e o deficiente.

Ao se cortar recursos voltados para a área social, milhares de deficientes são atingidos. Esta constatação nos traz a desconfiança de que o *apartheid* social em que vivemos em muito contribuiu para que não se avançasse um pouco mais, na solução dos problemas dessa ordem.

As deliberações acerca de corte de despesas estão, em muitos casos, associadas a momentos de crise econômica, todavia, talvez, não haja ninguém mais entendido em crise financeira do que o próprio deficiente, seus familiares ou os que dele cuidam. Fatalmente, eles já são frutos da “crise da crise”, ou seja, da discriminação histórica e sistemática.

## **2.8 LEGISLAÇÃO E O MERCADO DE TRABALHO PARA OS SURDOS**

*“A injustiça que se faz a um é uma ameaça que se faz a todos”.*

*(Montesquieu).*

A observância dos direitos do homem ao trabalho e a sua liberdade de participar ativamente da convivência social não é algo recente. Já em 1948, a

Organização das Nações Unidas – ONU destacava a sua importância, por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Nesse sentido, segundo Luiz Alberto Araújo (1994), esse direito a liberdade recebeu o nome de “liberdade pública” e abrange além da prática do direito individual, uma efetiva participação do Estado na realização de ações que viabilizarão o exercício da cidadania da forma mais plena possível. Assim, acredita-se que o trabalho, já algum tempo, deixou de ser dever de algumas pessoas para se tornar um direito estendido a todas as pessoas. Assim, o direito ao trabalho, o direito à própria subsistência é uma maneira de firmar-se pessoal e socialmente que assegura dignidade às pessoas com deficiência (ARAUJO, L., 1994).

Sendo assim, infere-se que o Estado deve ser o principal promotor das ações sociais, independentemente de parcerias com terceiros.

Sob esta questão, Jorge da Silva (2001) relata 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 (SILVA, 2001, p. 89).

Algumas outras medidas também vêm sendo adotadas sobre a inserção das pessoas deficientes no mercado de trabalho. Dentre estas, podemos citar, por exemplo, a criação de “balcões de emprego para Pessoas Portadoras de Necessidades Educativas Especiais - PPNEs”, nas unidades do SINE do Rio de Janeiro e outros estados (SINE - RJ, 1990).

Assim, medida como esta é de extrema importância para a inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho, sobretudo a pessoa surda.

Por outro lado, acrescenta Jorge da Silva (2001), que, ainda no mercado privado, tanto o sistema de cotas quanto os incentivos fiscais, concedidos a empresas que contratam PPNEs, nos seus quadros funcionais, não têm encontrado a mesma ressonância. Em geral, a atitude inclusiva fica por conta de empresários



sensíveis à problemática da PNNE, seja porque a vivenciam no seu âmbito familiar, sejam porque estão engajados em projetos de natureza filantrópica.

Conseqüentemente, passa a ser raro os casos em que há um crédito no potencial produtivo das PPNEs para a empresa, ou aqueles empresários que assumem sua parcela de responsabilidade social para a integração social destas pessoas.

Ainda assim, a igualdade e equiparação de oportunidades para o trabalho é um princípio que vinha fazendo parte, seja de maneira implícita ou explícita, de todos os documentos elaborados para a questão da inclusão da pessoa deficiente no meio produtivo. Contudo, foi na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1998) e na Lei nº. 7.853 de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1996), que houve o registro legal da questão. Ambos dispositivos legais determinam a proibição de qualquer discriminação, tanto na admissão do trabalhador com deficiência, quanto no salário a ser pago ao mesmo, uma vez que posturas de preconceito seriam classificadas como crime.

No Brasil, a Lei Federal 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais definiu um percentual de cargos públicos e empregos públicos, de até 20%, a ser destinado para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990).

No setor privado, a adoção de cotas progressivas foi introduzida pela Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, que no seu artigo 93, estabelece o seguinte:

A empresa com 100 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 na seguinte proporção:

- I – de 100 a 200 empregados .....2%;
- II – de 201 a 500.....3%;
- III – de 501 a 1000.....4%;
- IV – de 1001 em diante.....5% (BRASIL, 1999).

Os dispositivos constitucionais que promovem e consolidam a dignidade da pessoa com deficiência e o seu exercício de cidadania, por meio da

atividade remunerada, encontram o ordenamento de regras específicas na Lei nº. 7.853/89 que traça os eixos gerais para garantir o pleno exercício dos direitos individuais e coletivos das pessoas com deficiência; na Lei nº. 8.112/90 que trata do regime jurídico dos servidores públicos com previsão de reserva de vagas para pessoas com deficiência em concurso público e, na Lei nº. 8.213/91, artigo 93, que dispõe sobre a reserva de cargos para pessoa com deficiência em empresas com cem ou mais empregados (GURGEL, 2007). Para esta autora, a Lei nº. 7.853/89 estabelece a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, uma vez que se pauta pelo princípio declaratório do exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência e, por isso, necessita de regulamentação. Em seu artigo 2º, estabelece o seguinte:

*Art. 2º - Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem o bem-estar pessoal, social e econômico.*

[...]

*III – na área da formação profissional e do trabalho:*

- a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;*
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;*
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;*
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.*

Nota-se que a matéria disposta na letra d, do Art. 2º, que garante a inserção das pessoas com deficiência na administração pública e no setor privado solidificou-se na Lei de nº. 8.213/91 e conseqüentemente no Decreto de nº. 3.298/99.

Vale destacar que a Lei de nº. 7.853/89 é regulamentada pelo Decreto de nº. 3.298/99. Neste, cláusulas declaratórias da Lei de nº. 7.853/89 são

organizadas de maneira que, observando a ação afirmativa da reserva da Lei nº. 8.231/91, visam com eficácia plena as diferenças modalidades de inserção da pessoa com deficiência (competitiva, seletiva e por conta própria) e a forma de permiti-las no âmbito da administração pública e nas relações produtivas.

Disto infere-se Tanaka (2007) que a Lei de nº. 8.231/91, popularmente conhecida como “Lei de Cotas” acabou tornando-se um instrumento fundamentalmente legal de luta, de grande relevância, para que as pessoas com deficiências pudessem reivindicar o seu direito de acesso ao trabalho. Na realidade, esse mecanismo legal acabou obtendo uma abrangência no território nacional como um dispositivo de equilíbrio para reparar as injustiças sofridas pelos deficientes. Desta forma, NÉRI; CARVALHO; COSTILHA (2002) corroboram com esse entendimento, afirmando que:

A política de cotas insere-se na política de ampliação de oportunidades, a qual reconhece que as desigualdades têm origem em todos os setores sociais. Trata-se de uma ação afirmativa que visa atingir a igualdade de oportunidades oferecendo meios institucionais diferenciados para o acesso das pessoas com deficiência ao sistema jurídico de serviços, e, portanto, a viabilizar-lhes o gozo e o exercício de direitos fundamentais, sobretudo no que concerne ao direito de toda pessoa ser tratada como igual (NÉRI; CARVALHO, COSTILHA, 2002, p. 17).

Com o disposto acima, verifica-se, sem dúvida nenhuma, que o Brasil conta com mecanismos legais adequados e aperfeiçoados no que se refere aos direitos da pessoa com deficiência e sua inserção no mercado de trabalho. Mesmo assim, lamentavelmente, ainda é constatado que o número de pessoas incluídas no meio produtivo é muito inferior ao que é estabelecido na legislação vigente.

Nesse sentido, ainda no que se refere à Lei de Cotas, argumenta Gurgel (2007), que a definição do porte da empresa, utilizado como critério para a oferta de empregos para pessoas com deficiência, atualmente é discutível, uma vez que trata-se de um balizador não equilibrado. As maiores ofertas são oriundas apenas de uma só faixa de empresa, ou seja, aquelas consideradas de grande porte. Logo, as menores empresas, em maior número no país, ficam isentas do cumprimento da reserva de vagas.

Interessantemente, Tanaka (2007), observou que os dados de 2000, da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho e do Emprego, apontam que a taxa de empregabilidade de pessoas com deficiência torna-se proporcionalmente menor em relação ao que a legislação determina, nas empresas com lotação de profissionais acima de 500 empregados, conforme se observa no quadro abaixo:

<b>Número de funcionário</b>	<b>Cota prevista em lei</b>	<b>Taxa de empregabilidade</b>
Menos de 100	Nenhuma	1,05%
De 100 a 200	2%	2,7%
De 201 a 500	3%	2,9%
De 501 a 1000	4%	2,8%
Acima de 1000	5%	3,6%

**Tabela 1 – Taxa média de empregabilidade de pessoas com deficiência por número de funcionário na empresa.**

Salienta ainda Tanaka (2007) que de acordo com a RAIS/2000, nas empresas com menos de 100 funcionários, que não são atingidas pela lei de cotas, a taxa de empregabilidade média de pessoas portadoras de deficiência tem sido de 1,05%. Nas empresas que possuem acima de 1000 funcionários, a taxa de empregabilidade média de pessoas com deficiência é de 3,6%, contra os 5% exigidos por lei.

Num outro extremo, observa-se entre os segmentos da sociedade em geral, o que se reflete também no espaço organizacional, um elevado grau de desinformação quanto ao universo das pessoas portadoras de deficiências. Em dado momento, essas concepções mitificadas da deficiência inclinam-se para um paternalismo travestido de preocupação humana e social, em um outro momento apontam para a supervalorização de outras habilidades do público com deficiência. Assim, é facilmente encontrado tanto aqueles que acreditam ser necessário tratar o diferente como totalmente diferente, relegando a ele posições menores no trabalho, quanto aqueles que acreditam, por exemplo, que pessoas com deficiência visual desenvolvem percepções auditivas ou de tato mais apuradas que outras pessoas.

Na verdade, se tratam de concepções estereotipadas e equivocadas em ambos os casos (TEODÓSIO; GIVISIÉZ, 2003).

Essa é uma forma de entender a questão de uma maneira restrita, focalizada no curto-prazo, que pode ter como resultado projetos apenas de inserção no trabalho, sem a efetiva inclusão social, ou até mesmo em resultados depravados no longo-prazo. Na medida em que se ignoram os desafios propostos, distanciam-se as possibilidades de se evidenciar o potencial social e competitivo que a integração de pessoas com deficiências pode agregar as organizações.

O passo inicial para se elaborar estratégias adequadas à inclusão no trabalho é a tentativa de se conceber o relacionamento que envolve o portador de deficiência e a atividade trabalhista.

Nas sociedades contemporâneas, a atividade laboral carrega tanto a natureza de realização pessoal, quanto de sofrimento e alienação. Entre esses dois pólos, o trabalho se fixa como a atividade central na construção de sentido à existência, apesar de todo o “estranhamento” do labor presente nos processos de trabalho capitalistas e dos questionamentos à centralidade do trabalho como categoria social estruturante (ANTUNES, 1995).

Nessa perspectiva, a atitude de inclusão no meio produtivo significa inserir pessoas portadores de deficiências em atividades que ao mesmo tempo representarão para elas sentido à vida, sofrimento, prazer, controle e construção de relacionamentos afetivos. Esse entendimento é fundamental antes de dar prosseguimento a estratégias de inserção dessas pessoas nas organizações.

Igualmente, deve-se considerar que para muitas pessoas portadoras de algum tipo de deficiência trata-se da primeira experiência laboral. Com isso, o que para muitas pessoas ditas normais pode parecer atividade rotineira para aqueles que começaram as suas vidas com certas desvantagens não o é, mesmo que tanto essas como aquelas possuam a mesma faixa etária.

Diante desta inquietude, a participação dos entes familiares pode fazer grande diferença. São estes que, de certa forma, emprestarão a voz para que sejam assegurados os direitos, bem como os deveres dos portadores de deficiência junto ao ambiente organizacional.

A partir destas realidades, há de se considerar que mesmo sendo discutida há algum tempo na literatura acadêmica e gerencial estrangeira –

principalmente a americana – a diversidade ainda é um tema deficiente em termos de construção científica” e sem especificidades no seu conceito (NOKMO; COX Jr., 1998, p. 334). No Brasil, segundo Hanashiro e Carvalho (2005), há carência de estudos desta natureza.

Nokmo e Cox Jr. (1998) advogam que as definições presentes sobre diversidade variam de conceituações restritas – que enfatizam essencialmente, raça, etnia e gênero – a outras excessivamente amplas, que abrangem uma infinidade de elementos.

Na pretensão de encontrar um conceito, Pereira e Hanashiro (2007) identificaram três importantes vertentes da maneira de conceber e definir a diversidade. A primeira entende a diversidade a partir das diferenças entre grupo e indivíduos, baseado na identidade social. Já na segunda, a diversidade é definida “a partir da identidade pessoal, ou seja, das características individuais que diferem as pessoas entre si, envolvendo dimensões como *background*, personalidade e estilos de comportamento” (PEREIRA; HANASHIRO, 2007, p. 02). Finalmente, a terceira vertente, ainda pouco explorada, considera não as diferenças entre indivíduos, mas também as suas similaridades.

Ainda de acordo com Pereira e Hanashiro (2008, p. 5), quando se fala de práticas de diversidade no contexto organizacional, deve-se pensar em “atividades pelas quais pessoas buscam o compartilhamento de conteúdos, de processos e de significados previamente elaborados sobre como agir diante das diferenças que existem entre indivíduos”.

Assim, infere-se que para colocar em prática a gestão da diversidade, as organizações devem, antes de qualquer coisa, preparar o espaço organizacional para a mudança, o que demanda eventuais alterações na estrutura da empresa (padrões, normas ou procedimentos que possam representar barreiras), comunicação abrangente e contínua dos objetivos quanto à diversidade e treinamento das pessoas que atuarão em funções de liderança no andamento das mudanças. Realizadas estas práticas, torna-se fundamental o acompanhamento da dinâmica e dos resultados do processo. Finalmente, as empresas devem ser tolerantes em relação a variável tempo, uma vez que a mudança de valores, crenças, conhecimentos e habilidades não é e nunca será de imediato (MENDES, R., 2004).

Para a construção de uma organização multicultural, ainda segundo Pereria e Hanashiro (2007), também apresenta alguns instrumentos e ações que precisam ser desenvolvidos, tais como: programas de orientação para novos membros; treinamento de diferentes línguas; tratamento explícito da diversidade na missão e estratégia; programas de educação; programas de ação afirmativa; desenvolvimento de programas de carreira; mudança na avaliação de performance e recompensas; políticas de Rh e mudanças nos benefícios; programas de *Mentoring*; seminários sobre igualdade e administração de conflitos.

Ainda sobre esta questão, Galeão-Silva e Alves (2002) evidenciam ainda como ações importantes: a formação de comitês para discussão do tema e o desenvolvimento de projetos de ação social, como por exemplo, o incentivo à graduação para negros e deficientes.

## **2.9 DIEPRO/INES: UMA RADIOGRAFIA**

O Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES foi fundado em 26 de setembro de 1857, pelo professor francês Ernest Huet (surdo), com o apoio do imperador D. Pedro II, com o nome de Imperial Instituto de Surdos e Mudos. Iniciou como asilo onde estudavam surdos do sexo masculino. Sua história envolve a educação de surdos no Brasil e as representações sociais sobre a surdez e as pessoas surdas (ROCHA, 1997).

Hoje, o INES é o Centro de Referência na Área da Surdez, órgão vinculado ao Ministério da Educação – MEC e tem como missão institucional a formação humana, social e intelectual da pessoa surda. Para a realização dessa missão, o INES utiliza-se das ações de produção, desenvolvimento e divulgação de conhecimentos científicos e tecnológicos, subsidiando a Política Nacional de Educação para Surdos, contribuindo, também, na prevenção e detecção da surdez.

Assim, as suas ações compreendem um expressivo elenco de atividades como: assistência técnica a municípios e estados em audiologia, fonoaudiologia, psicologia, assistência social, ensino de surdos, orientação familiar, *qualificação e encaminhamento profissional*, artes plásticas e cênicas, informática educativa, convênios com universidades e instituições afins, capacitação técnica para profissionais, orientação à visitante e pesquisadores, curso de LIBRAS e de

capacitação profissional, realização de fóruns de debates, produção de publicações científicas e de materiais didático-pedagógicos.

Em seu Departamento de Ensino Superior – DESU, oferece o curso de Pedagogia Bilíngüe, atendendo alunos surdos e ouvintes.

Em seu Colégio de Aplicação – CAP/INES, oferece Educação Especial a alunos com surdez severa a profunda, desde da Educação Precoce até o Ensino Médio, como também, atendimento a surdos com outros comprometimentos. Hoje, o seu Colégio de Aplicação conta com a participação de aproximadamente 600 alunos. Por ter esta estrutura, possibilita o acompanhamento de alunos desde a mais tenra idade, o que outorga ao INES ser um campo de estudos e pesquisas, procurado por profissionais e pesquisadores internos e externos, sobretudo na área de educação.

O INES tem como filosofia de ensino uma abordagem humanista centrada nos princípios sócio-interacionistas para a construção do conhecimento, com vistas à formação de pessoas críticas e conscientes de seus direitos e deveres, possibilitando, assim, a igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças culturais.

O Departamento de Educação Básica – DEBASI, responsável pela formação desde a Educação Precoce até o Ensino Médio, por meio da Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional – DIEPRO oferece orientação, qualificação e encaminhamento profissional a alunos, ex-alunos e à comunidade surda em geral. Nessa Divisão, são desenvolvidos programas e ações de qualificação profissional com recursos próprios. Utiliza-se, também, de parcerias e convênios com organizações não-governamentais, Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, promovendo a inserção do surdo no mercado de trabalho, por meio da empregabilidade formal, treinamento e a prática de estágio.

A Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional – DIEPRO também presta assessoramento técnico, focado na área de preparação profissional, onde se compartilha experiências, rumo à construção de propostas conjuntas de acordo com a realidade local. Realiza, ainda, atendimento ao público em geral (pessoas surdas, familiares e empresas).

Nessa perspectiva, a DIEPRO construiu um modelo educacional para a qualificação profissional dos alunos surdos que vislumbra o exercício da cidadania



por meio de uma concepção crítica das relações existentes entre educação, trabalho e sociedade. Esta postura fomenta a construção de conhecimentos, a partir de conteúdos atualizados e significativos, o que proporciona melhores condições de inclusão no mundo do trabalho.

Atualmente, o desenvolvimento e o aprimoramento de competências e habilidades para o desempenho e a atuação profissional no mundo do trabalho são mais valorizados que a formação para ocupação de postos específicos no mercado de trabalho.

Nesse sentido, O INES, por intermédio da sua Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional – DIEPRO oferece cursos de qualificação profissional em áreas que favorecem o desempenho de atividades autônomas e, ao mesmo tempo, permitem a inserção da pessoa qualificada no mercado formal de trabalho, observadas as oportunidades (INES, 2009).

Dentro desta proposta, o INES consolida o seu importante papel estratégico, enquanto Centro de Referência na Área da Surdez, a partir do momento que assume para si a ação institucional de desenvolver programas de reabilitação, pesquisa de mercado de trabalho e promoção de encaminhamento profissional, com a finalidade de possibilitar às pessoas surdas o pleno exercício da cidadania (INES, 2009).

Comumente, a Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional – DIEPRO possui as seguintes atribuições regimentais:

- promover a sondagem de aptidões, a preparação para o trabalho e a competência social do aluno, objetivando o exercício pleno da sua cidadania; promover programas de qualificação profissional para os alunos do Colégio de Aplicação do INES;
- realizar estudos e levantamento da necessidade de mão-de-obra, visando a inserção dos alunos no mercado de trabalho;
- promover a orientação, o encaminhamento e o acompanhamento dos alunos do INES nos estágios e no mercado de trabalho e participar e realizar estudos relativos à área de profissionalização da pessoa surda (INES, 2009).

Assim, ao se tratar das políticas públicas e também das ações institucionais da DIEPRO/INES, envolvendo sujeitos surdos, é necessário se deter

um pouco sobre o significado de determinados conceitos como empregabilidade, qualificação profissional e suas emergências a partir do mundo do trabalho, o que seguidamente será tratado.

## **2.9.1 EMPREGABILIDADE E SURDEZ**

*“Por que nos contentamos em viver rastejando, quando sentimos o desejo de voar?”  
(Hellen Keller).*

Dentro da realidade expressada pelo retrato social das pessoas com deficiência em relação ao meio produtivo, tem-se observado uma quantidade expressiva de pessoas que esperam por uma oportunidade de inserção no emprego formalizado, mas não devidamente qualificadas.

Desta maneira, passa a ser passível de discussão uma maior flexibilidade relativa aos critérios e ao perfil profissional destas pessoas, objetivando o aumento das oportunidades de inclusão das mesmas, devidamente empossadas das competências profissionais, impostas pelo meio produtivo exigente, dinâmico e competitivo.

Assim, a necessidade constante de aprimoramento profissional da pessoa surda e as enormes barreiras de comunicação ainda existentes na sociedade motivam o desenvolvimento de programas de habilitação, pesquisa de mercado de trabalho e promoção de encaminhamento profissional. Todavia, a baixa escolaridade ainda constitui fator restritivo ao ingresso da pessoa surda no mercado de trabalho, apesar das expressivas conquistas já alcançadas pelas políticas públicas vigentes (INES, 2009).

Contribui para o esclarecimento dessa questão as informações disponibilizadas pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, que nos permite conhecer o posicionamento das empresas em relação ao cumprimento de suas obrigações legais, conforme mencionado anteriormente.

A RAIS envolve os seguintes aspectos:

Registros administrativos, como a RAIS, permitem monitorar a efetividade de cláusulas sociais da legislação. Eles informam a posição oficial de agentes em relação às suas obrigações legais. A avaliação do cumprimento

e da efetividade da política de cotas traçada exige que os dados sejam fornecidos a nível das empresas. Neste caso, pesquisas domiciliares não propiciam este tipo de análise, pois não fornecem o mapa de ligação entre os atributos dos empregados e as suas respectivas empresas, a unidade de observação legal neste caso (NERI; COSTILHA, 2002, p. 116).

Ratificam ainda os autores que ao considerarmos a taxa média de empregos ofertados, poderemos estar valorizando um indicador impróprio e não confiável de aderência legal, revelando e escondendo informações ao mesmo tempo, uma vez que algumas empresas que estão acima das exigências legais puxarão a média do segmento, escondendo assim a real abrangência do não cumprimento legal dos dispositivos legislativos.

Ao investigarmos o campo teórico que trata da qualificação profissional, nos deparamos com a necessidade de aprofundarmos as concepções que envolvem essa temática, sobretudo as minuciosas questões que as diferenciam.

Dentro de uma perspectiva preliminar, Liliana Petrilli (1999) confirma que a diversidade de definições de qualificação podem ser resumida em dois grandes critérios. Entende a autora que no primeiro a qualificação estaria voltada para o emprego, estabelecida a partir do próprio posto de trabalho. Isto significaria que uma pessoa, ocupante de um determinado emprego molda-se ao seu conteúdo e conseqüentemente à qualificação exigida. Há, portanto, uma adaptação à natureza da ocupação.

Já o segundo critério estabelece que “a qualificação do profissional é resultante dos conhecimentos adquiridos por ela própria e conseqüentemente, sendo observada a ordem hierárquica fixada pelo sistema educacional” (PETRILLI, 1999, p. 15). Mesmo assim, argumenta a autora que nesta situação a qualificação só pode ser reconhecida se for plenamente exercida e se corresponder à estrutura e ao conteúdo do posto de trabalho.

Nota-se que nas duas situações, o processo de qualificação exige um nível satisfatório de desempenho das atribuições estabelecidas pelo cargo, com precedência da criatividade do profissional.

Num outro extremo, é válido apreciar a perspectiva das competências, que segundo Stroobants (1997) envolve três modalidades do conhecimento, amplamente difundidos: saber, saber fazer e saber ser. Assim, a primeira

modalidade contempla os saberes formais, a segunda os saberes empíricos provenientes da experiência prática e a terceira os saberes sociais de senso comum, envolvendo, sobretudo visão e interpretação do mundo, estratégias e raciocínios complexos.

Observa-se então que a qualificação, entendida como a capacidade de executar tarefas organizadas pelo posto, foi sendo conduzida para a capacidade de ação e reação do profissional diante das situações imprevistas no trabalho, passando a ser exigido certo grau de gestão, autonomia e criatividade.

Com isto, há um aguçamento provocado, sobretudo, pelos sociólogos do trabalho em relação à preocupação com o valor das competências “mobilizadas” na avaliação dos postos de trabalho (STROOBANTS, 1997). Nessa perspectiva, Moraes (2001) argumenta que as definições de competência apresentam em comum o fato de não abordarem a ideia de relação social, a qual está inserida no conceito de qualificação. Em suas palavras:

Há alguns anos atrás, falava-se em qualificação e esta noção se relacionava àquela de negociação social, de convenção coletiva de trabalho. A tendência é atribuir-se o sentido de performance individual, o que indica um deslocamento importante em direção à individualização dos assalariados (MORAES, 2001, p.34).

Leite (1996), versando sobre a questão aqui tratada, define a competência como sendo a capacidade de envolver os saberes para dominar situações consistentes do trabalho e para veicular experiências adquiridas de uma situação concreta a outra. Resumidamente, a qualificação de uma pessoa é a sua capacidade de resolver com velocidade e eficácia os problemas com certo grau de complexidade que aparecem durante o exercício de sua atividade profissional.

Dessa forma, em consequência das pressões sociais e do aumento da complexidade das relações trabalhistas, as organizações passaram a considerar, no processo de desenvolvimento de seus empregados, não só conhecimentos e habilidades, mas também aspectos sociais e atitudinais. Algumas abordagens, então, começaram a apostar na atitude como fator determinante da competência.

Zarifian (2001), ao expressar o seu entendimento sobre competência, apodera-se da premissa de que, em um ambiente dinâmico e competitivo, não é

possível conceber o trabalho como um conjunto de tarefas ou atividades pré-definidas e estáticas.

Nesse sentido, Zarifian (2001) sustenta que:

Competência significa assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, é tomar iniciativa diante das situações turbulentas que aparecem [...] É a prática de um exercício sistemático, na busca de uma flexibilidade do trabalho, que possibilite ao profissional lidar com acontecimentos inéditos, surpreendentes e de natureza singular (ZARIFIAN, 1996, p. 65).

Segundo Alexandre Kalil [*et al.*] (2005), a freqüente utilização do termo “competência” no campo da gestão organizacional permitiu que se este adquirisse várias conotações. No entanto, as concepções mais modernas consideram não só aspectos do trabalho, mas também à associação com o desempenho profissional. Para Tanguy (1997), um dos aspectos mais relevantes da competência é que esta não pode ser compreendida de forma separada da ação. Já no entendimento de Dutra, Hipólito e Silva (1998) “a competência é definida como a capacidade de uma pessoa gerar resultados dentro dos objetivos da organização”.

Essa perspectiva também encontra ressonância dentro das empresas, ou seja, “competências representam uma articulação sinérgicas de conhecimento, habilidade e atitudes, demonstradas pelo desempenho de profissional, dentro de determinado contexto ou estratégia organizacional (DURAND; NISEMBAUM, 2000). Conseqüentemente, as competências surgem quando as pessoas são colocadas diante de situações profissionais desafiantes (ZARIFIAN, 2001). Nessa perspectiva, há de fato uma ligação entre o comportamento individual e a estratégia da organização (PRAHALAD; HAMEL, 1995).

Assim, segundo Brandão e Guimarães (2001) “as competências agregam valor econômico e valor social a indivíduos e a organizações, na medida em que contribuem para a consecução de objetivos organizacionais e expressam o reconhecimento social sobre a capacidade de determinada pessoa”.

## 2.9.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA: FATOS E PERCEPÇÕES

*“Valorize os seus limites, e por certo não se livrará deles”.*  
(Richard Bach).

As iniciativas voltadas para a questão da qualificação da pessoa surda não são recentes.

Segundo Madalena Klein (1999):

A primeira política pública para os surdos em nosso país pode ser considerada a Decisão Imperial de 26 de setembro de 1857, quando o governo de D. Pedro II concedeu a primeira dotação orçamentária para a manutenção do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, no Rio de Janeiro (KLEIN, 1999, p. 90)

Afirma ainda Klein (1999) que no decorrer de muitas décadas, o INES prestou um atendimento residencial, ou seja, de internato, prevalecendo um caráter predominantemente paternalista, buscando a profissionalização – “aprendizagem de algum ofício” – possibilitando assim a inserção dos alunos no meio produtivo, para que pudessem ser independentes financeiramente.

Por meio de estudos realizados, Klein (1999) constatou que, em relação ao processo de aprendizagem para o trabalho em escolas especiais para surdos de alguns países e, sobretudo, do Brasil, há existência de diversos programas de informação e orientação profissional organizados por diversas escolas. Na sua maioria, essas atividades de qualificação ocorriam em oficinas que orientavam para um trabalho autônomo de prestação de serviços, ou seja, a realização de cursos como corte; costura; cabeleireiro; marceneiro.

Posto isso, verifica-se que as alternativas educacionais, voltadas para formação profissional para as pessoas deficientes e, sobretudo, a pessoa surda, sempre foram mais escassas.

Sendo assim, Sasaki (1997) entende que todo esse conjunto de alternativas educacionais e profissionais espalhadas pelo Brasil e bem mais

numerosos hoje do que no passado, não está capacitado a atender nem a demanda matriculada nem a reprimida.

Sob esta ótica, Skliar (1998) esclarece que as oficinas montadas para a qualificação das pessoas deficientes dependem exclusivamente das possibilidades financeiras que as sustentam, além de estarem condicionadas a livre escolha da direção da escola sobre quais estratégias serão eficazes para a profissionalização dos surdos.

Quando arquitetadas dessa maneira, é válido lembrar que tais oficinas se expõem ao risco de não aproveitarem as verdadeiras possibilidades de o jovem surdo exercer uma profissão plenamente, quer seja pela distância do que realmente o mercado esta demandando, quer seja pela falta de motivação ou vocação do aluno para aquela prática profissional, o que certamente implicará em um despreparo para o que exige o meio produtivo.

Outra questão, relativa aos programas de qualificação para pessoas deficientes, é que estes se dão em condições de isolamento, muito distanciados do “mundo externo” e, em especial, do mundo do trabalho.

Assim, Nunes & Ferreira (1994); Manzini (1996); Amaral (1994) e Anache (1996) salientam que a empregabilidade vem sendo conduzida mais no plano discursivo que no plano concreto. Para eles, as ações são desarticuladas das necessidades sociais. O “treinamento” para o trabalho se realiza em atividades como: artesanato, jardinagem, produção de doces e biscoitos, campos que pouco empregam, mesmo trabalhadores com nível de instrução compatível com as exigências do mercado de trabalho.

Com isso, observa-se que a qualidade da formação profissional passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração, não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens deficientes.

Isto, sem dúvida nenhuma, implica na responsabilidade integral do indivíduo em esforçar-se para conseguir uma qualificação, espírito empreendedor e lutar para o alcance de uma fonte de geração de trabalho e de renda, realidade esta que envolve tantos os desempregados como as pessoas com deficiência que ao longo dos anos ficaram às margens do acesso à educação e ao trabalho.

Para Lancillotti (2000, p. 25), “[...] a questão da formação profissional oferecida às pessoas deficientes coloca em evidência que a empregabilidade é o grande problema da sociedade contemporânea”. Argumenta a autora que a preocupação com o emprego é de extrema relevância, já que para os trabalhadores é a única forma digna de sobrevivência. Isto, certamente fortalece a responsabilidade da escola enquanto instituição formadora.

Desta forma, ao considerarmos o cenário da empregabilidade da pessoa com deficiência, somos impulsionados a reavaliar o papel da escola como agente de formação e, portanto, as obrigações do Estado, no sentido de garantir o acesso a uma educação consistente. Nota-se que muitos programas se limitam apenas a viabilizar a iniciação profissional, oferecendo, conforme já mencionado, apenas o aprendizado instrumental.

Por outro lado, há uma relativa inclinação, por parte dos empregadores, em possibilitar o recrutamento de pessoas com deficiência, desde que se assegure a produtividade e a competência. Mesmo assim, esses candidatos se deparam com a falta de qualificação, o que os impedem de conseguir melhores oportunidades de trabalho.

Ao que parece, não há interesse, tanto por parte do empresariado, quanto das pessoas deficientes em adotar uma postura paternalista, uma vez que a participação e a eficiência são particularidades inerentes a ambos.

No entanto, Maciel (1987) e Amaral (1994) entendem que um dos fatores determinantes para não absorção de trabalhadores com deficiência, é a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade de produção das pessoas com deficiências.

Nessa perspectiva, em muitas situações, fica evidente a crença de que a pessoa com deficiência não está dotada de capacidade para exercer atividades laborativas.

Contudo, segundo Shimono (2008), passa a ser urgente uma ampla discussão para que se evite, sob qualquer argumento a discriminação desses sujeitos. Mesmo quando se assegura a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, por influência dos dispositivos legais, a sociedade, de um modo geral, pode estar destinando um trajeto pouco promissor de desenvolvimento tanto da autonomia, como do crescimento profissional. As pessoas com deficiência têm o



direito de recuperar o percurso natural da sua formação educacional e profissionalizante.

Somada a essa questão, Shimono (2008) ainda sustenta que:

Empresas consideradas competentes, com visão de futuro, exercitando valores e responsabilidade social corporativa, entendem a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos. A linguagem de mercado infelizmente pode posicionar a pessoa com deficiência como mais um produto. O modelo capitalista gera extrema competitividade e desigualdade social exigindo observar criticamente as mudanças no mundo do trabalho e suas contradições quanto á aceitação e respeito às diferenças (SHIMONO, 2008, p. 38).

Deve-se buscar com isso que no campo da educação profissional, e considerando esta como extensão das estratégias das políticas de acesso e permanência no meio produtivo, priorizar os programas de qualificação profissional frente à questão da deficiência. Isto demandará um alinhamento consistente, reflexivo e crítico das políticas públicas na área da educação profissional, amplamente voltadas para a sociedade de uma maneira geral e para as pessoas com deficiência, sobretudo a pessoa surda.

A revisão teórica acerca da inserção da pessoa surda no mercado de trabalho e sua ampla projeção sobre os assuntos afins serviram para nortear a análise de resultados. Esta por sua vez procurou reunir diversos temas que possam contribuir para a obtenção da resposta da pergunta de pesquisa. Optou-se como construção teórica, organizar os assuntos baseado na amplitude do tema e fechar com os mais específicos.

### 3 PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo teve como objetivo principal responder a seguinte pergunta investigativa: *Qual a eficácia das políticas públicas para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho*, abrangendo, também, as ações institucionais para a qualificação e o encaminhamento profissional do surdo, da Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES e práticas organizacionais das empresas a ela conveniadas para a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho.

A partir da definição do objetivo principal, definiram-se os objetivos intermediários que foram: observar a efetividade da absorção da força de trabalho de pessoas com alguma deficiência, sobretudo a pessoa surda, aprendendo sob que interesse este é contratado pelo mercado; sob a ótica das empresas pretendeu-se investigar o seu modo de ver a inserção dos surdos nos processos produtivos. Em relação aos profissionais surdos, pretendeu-se compreender a sua percepção sobre o seu processo de qualificação e a inserção profissional, bem como os aspectos voltados para o trabalho a partir da sua ótica. E finalmente, levantar aspectos facilitadores e dificultadores para propor modificações nas políticas adotadas para inclusão da pessoa surda no meio produtivo.

Assim, a escolha do tipo de pesquisa a ser desenvolvida e da metodologia utilizada deve estar alinhada aos objetivos do trabalho (ROESCH, 2005). Contudo, após a definição das finalidades citadas anteriormente, caminhou-se para a construção do arcabouço metodológico.

Segundo Bruyne; Herman e Schoutheete (1991), a metodologia é a lógica dos procedimentos científicos em sua gênese e em seu desenvolvimento, não se reduzindo, portanto, a uma “metrologia” ou tecnologia da medida dos fatos científicos.

Nesse sentido, “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, 1991, p. 29).

### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Partindo dos objetivos propostos e as considerações acerca da metodologia da pesquisa, fez-se a opção por uma abordagem qualitativa do estudo em questão.

Segundo Minayo (1994), esta abordagem é a que melhor se conforma “[...] a investigação de grupos e segmentos delimitados e focalizados, de histórias sociais, sob a ótica dos atores, de relações e para análise de discursos e documentos”.

Dessa forma, sustenta a autora que:

O método qualitativo é o que se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seus artefatos e a si mesmos, sentem e pensam (MINAYO, 1994, p.57).

Levando-se em conta os objetivos de uma pesquisa, quanto aos fins esta foi classificada como: exploratória, descritiva ou explicativa. Citando Silva & Menezes (2000, p. 21) “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume em geral, a forma de levantamento”.

Nessa perspectiva, esta pesquisa adotou uma abordagem qualitativa-descritiva dos resultados, não se preocupando com comprovação de hipótese, mas incentivando a aplicação do método indutivo na análise dos dados.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, documental e de campo.

No entendimento de Sylvia Vergara (2009, p. 43), “a pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

Já a pesquisa de campo consistiu na investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para

explicitá-lo. Pode incluir entrevista, aplicação de questionários, testes e observação participante ou não (VERGARA, 2009).

### **3.2 CAMPO ONTOLÓGICO DA PESQUISA**

Os pesquisadores das áreas das Ciências Humanas e Sociais comumente se percebem adentrando em terreno minado ao examinar fenômenos complexos como o processo histórico e a vida social. Seus incansáveis esforços teórico-metodológicos, uma vez não observada a necessária prudência e a vigilância ontológica e epistemológica, podem resultar num apego espontâneo e estrutural às aparências e/ou às tecnicidades da pesquisa, ou ainda, numa construção de genéricas auto-confirmadoras que dispensam o controle empírico (THOMPSON, 1981).

Assim, por apoiar-se nas premissas ontológicas da Escola de Frankfurt, notadamente com as ideias dos pensadores; Adorno; Horkheimer e Crochík e a contribuição de Marx, o presente trabalho tem um enfoque crítico no que tange as relações entre a deficiência e o meio produtivo, abordando, sobretudo, o envolvimento da pessoa surda.

Desde da psicanálise até a economia, passando, também, pela política e pela arte, os idealizadores da Teoria Crítica (apoiados nas concepções de Freud, Nietzsche e Marx, considerando as linhas de investigações que importunavam persistentemente), procuravam interferir, com suas bases teóricas, na prática social, buscando um novo ordenamento para as relações sociais a partir da prática da crítica a ordem presente.

Já nas origens de suas investigações, os pensadores da Teoria Crítica se propuseram a construir um método alternativo às interpretações sociológicas, estéticas, econômicas, psicológicas e filosóficas tradicionais, assimiladas enquanto sistemas de validação dos erros praticados pela sociedade moderna em favor do desenvolvimento e progresso econômico. Nessa perspectiva, surgiu a necessidade de se criar uma nova maneira de proceder à análise social, que procurasse dar resposta aos questionamentos causados pelas formas de domínio das sociedades atuais.

Os que se apóiam nos princípios da Teoria Crítica defendem que na sociedade tecnocrática que vivemos só poderemos desenvolver-nos física, intelectual e socialmente, se atingirmos uma real qualidade de vida e isso só se construiria a partir de transformações das condições sócio-econômicas que estruturam essa sociedade. Contudo, a Teoria Crítica lança o desafio e a ambição de uma transformação da realidade social, tendo como objetivo emancipar o homem de um conjunto de relações de poder que exploram suas forças e aptidões.

Desta feita, a proposição de uma reflexão acerca dos pressupostos necessários para mudar a sociedade e a vontade de submeter à teoria aos interesses de ordem prática, promovendo resistência contra as formas do poder estabelecido, são ações que traduzem enfaticamente o domínio da Teoria Crítica. Resumidamente, por Teoria Crítica entende-se uma teoria da sociedade, um método de investigação e uma Escola de Pensamento.

Assim, voltando-se para o ideário deficiência/meio produtivo, deve-se ressaltar que a inclusão social dos deficientes que faticamente são excluídos da sociedade brasileira é um desafio, e demonstra um viés suficientemente crítico, haja vista que a sociedade latino americana já é resultado da exclusão eurocêntrica, e mesmo assim a população brasileira não está integralmente livre das políticas alijatórias pelas implicações que a própria exclusão interna desencadeia, ou seja, é o outro excluindo o outro.

Nos Estados Democráticos modernos, as pessoas portadoras de deficiência têm proteção garantida por lei que visa à inclusão nos mais variados segmentos sociais, seja na acessibilidade, na educação, seja no mercado de trabalho, dentre outros.

Por outro lado, na nossa sociedade em que o as pessoas valem pela sua produção e riqueza, no momento em que ficam impossibilitadas de exercerem papéis profissionais que lhes conferem o *status quo*, recai sobre elas a imagem de inutilidade e de menos-valia.

Nesse entendimento, citando Adorno e Horkheimer (1985):

Todo o mundo é o que é sua fortuna, sua renda, sua posição, suas chances. Na consciência dos homens, a máscara econômica e o que está debaixo dela coincidem nas mínimas ruguinhas. Cada um vale o que ganha, cada um ganha o que vale. Ele aprende o que ele é através das vicissitudes de sua vida econômica (ADORNO; HORKHEIMER, 1985, p.197).

Por conseguinte, não se trata aqui de negar que o trabalho desempenha papel central na vida do homem, mas de questionar se nesse modelo é possível pensar e acreditar na possibilidade de auto-realização ou integração efetiva da pessoa com deficiência à sociedade, por meio do próprio trabalho.

### **3.3 CAMPO AXIOLÓGICO**

*“Inclusão é sair das escolas dos diferentes e promover a escola das diferenças”.*  
*(Mantoan).*

O campo axiológico é o campo dos valores sociais e individuais que condiciona a pesquisa científica (POPPER, 1972). Assim, a própria procura pelo esforço científico é suportada por valores específicos, como por exemplo, o conhecimento, o poder.

Assim, a história do campo axiológico ratifica a especificidade transformacional e relativa dos valores ao longo da narração metódica dos fatos políticos, sociais, econômicos e culturais na vida dos povos e da humanidade, considerando as mudanças que envolvem os acontecimentos no reino da técnica, dotados da capacidade de provocar novos anseios e aspirações, atingindo o plano das garantias fundamentais.

Consequentemente, novos direitos vão surgindo como frutos da intuição e percepção de novos valores que jamais apareceram como objetos de proteção específica por parte da comunidade internacional e que constantemente acabam por se edificarem em regra de conduta constitucionais na maioria dos países civilizados. É o caso da proteção à pessoa portadora de deficiência e tantas outras carências humanas.

Nesse contexto, o campo axiológico dessa pesquisa considerou os seguintes valores: trabalho como forma de inserção social; a contemplação da diversidade; o respeito à diferença e o convívio com a pluralidade.

Vale ressaltar que esta pesquisa não foi uma pesquisa instrumental. O seu foco distanciou-se de toda pretensão empresarial de maximização de lucro. Ao contrário, o seu leme condutor foi a ética e sua abrangência acerca das ações humanas.

### 3.4 O ESPAÇO QUADRIPOlar DA PESQUISA

Etimologicamente, epistemologia significa discurso (*logos*) sobre a ciência (episteme). Em um sentido amplo, é conceituada como o estudo metódico e reflexivo da ciência, de sua organização, de sua formação, do seu funcionamento e produtos intelectuais (THEÓPHILO, 2000).

Hilton Ferreira Japiassu (1991) indica que hoje o conhecimento passou a ser visto como algo em via de se fazer e não como um dado adquirido uma vez por todas. Consequentemente, diferentemente da visão tradicional, a Epistemologia toma por objeto a ciência como processo, e não como algo pronto, finalizado. Sua tarefa passou a ser a de buscar conhecer esse devir e analisar sua gênese, formação e estruturação progressiva, chegando sempre a um conhecimento provisório, jamais acabado ou definitivo (THEÓPHILO, 2000).

Historicamente, em sua concepção clássica, as pesquisas epistemológicas eram desenvolvidas pelos filósofos.

Num outro extremo, tem-se considerado que essas investigações devem se aproximar tanto quanto possível dos pesquisadores das próprias disciplinas, devido ao conhecimento privilegiado que eles possuem do seu objeto de estudo e das problemáticas relacionadas.

Desta feita, os estudos de natureza crítico-metodológica fundam-se na ideia de que é imprescindível os pesquisadores estarem atentos para a natureza do conhecimento gerado em seu campo de estudos, assim como para os fundamentos que norteiam as investigações.

Isto porque, na opinião de Bruyne *et al.* (1991), os avanços das ciências não são apenas 'progressivos', mas também 'reflexivos'. Isto é, o desenvolvimento das ciências depende, além das investigações que visam seu crescimento linear, de estudos que se dediquem à reflexão crítica sobre o conhecimento nelas produzido.

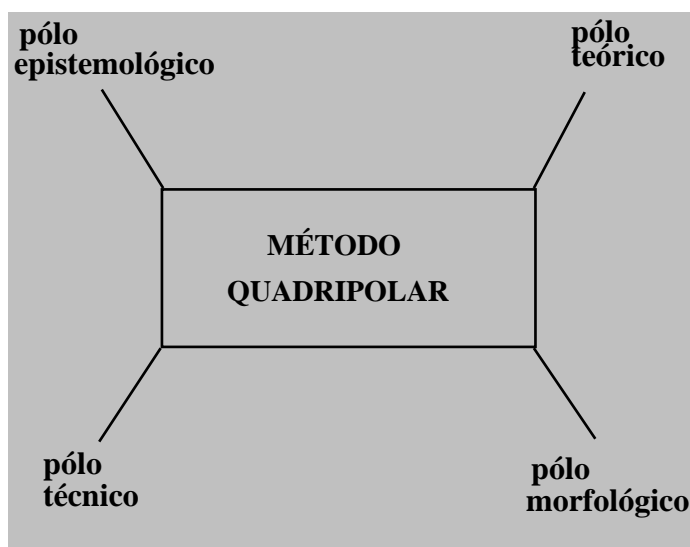
A partir das ponderações apontadas acima, este estudo foi baseado em uma concepção de que o conhecimento construído se processará em quatro níveis: epistemológico, teórico, metodológico e técnico.

Tal opção permeia o entendimento de que na construção de métodos ajustados as especificidades das Ciências Sociais e Humanas, tem-se difundido e

discutido, já há algum tempo, a denominada investigação qualitativa (LESSARD-HÉBERT, 1994). Assim, o termo qualitativo significa, quer o tipo de dados que uma investigação produz, quer os modos de atuação ou postulados que lhe são correlativos.

Esses dados e postulados encaixam dentro de uma grade de análise inspirada num modelo geral de compreensão da metodologia da investigação elaborado por Bruyne, Herman e Schoutheete (1991). Trata-se de um modelo de compreensão e de um método geral apelidado de quadripolar.

Segundo Armando da Silva (2000), o método quadripolar constitui-se como dispositivo de investigação complexo, por exigência de um conhecimento que está longe de ser "unidimensional", de ser desprovido de variáveis ou de ser circunscrito apenas à tecnicidade dos procedimentos *standard* (ordenar, descrever a forma e o conteúdo informativo dos documentos, instalá-los e cotá-los), e que, bem antes pelo contrário, abarca toda a fenomenalidade informacional de adquirir o conhecimento. Sinteticamente, o método assim se apresenta:



Fonte: Dinâmica de investigação inspirada no modelo topológico da prática metodológica de De Bruyne, *et al.* (1975, p. 36)

O pólo epistemológico exerce uma função de vigilância crítica da pesquisa. Nele são discutidas questões como a explicitação das problemáticas de pesquisa e a produção do objeto científico; e considerados aspectos como as concepções de causalidade, validação etc (THEÓPHILO, 2000).

O pólo teórico orienta a definição das hipóteses e construção dos conceitos. É o lugar da elaboração das linguagens científicas, determina o



movimento de conceituação. Compreende aspectos como abordagens teóricas, posturas teóricas, programas de desenvolvimento científico etc (THEÓPHILO, 2000).

O pólo metodológico é a instância que inclui as estratégias ou as maneiras por meio das quais se busca a explicação para os fenômenos estudados. Esse pólo compreende o ‘método’ (indutivo, dedutivo etc.) e os ‘métodos’ (histórico, comparativo etc.). Em uma visão epistemológica, como a aqui assumida, são consideradas dimensões amplas – as abordagens metodológicas ou modos de abordar a realidade (THEÓPHILO, 2000).

O pólo técnico guia os procedimentos de coleta de dados e sua transformação em informações pertinentes à problemática de pesquisa. Ao pólo técnico estão diretamente ligadas as estratégias de pesquisas (THEÓPHILO, 2000).

Assim, com a apresentação e o detalhamento do espaço quadripolar da pesquisa, entende-se que a sua consecução se torna mais viável. Isto porque a partir da definição dos segmentos que o constituem, fortalece a base metodológica, de maneira a estabelecer um plano de atividades e cumprimentos que serão canalizados para o pleno alcance o estudo investigativo. Nesse entendimento, infere-se que a confecção desta pesquisa foi viabilizada pela combinação dos elementos que compõem o citado espaço quadripolar.

### **3.5 PÓLO EPISTEMOLÓGICO: ESTRATÉGIAS DA PESQUISA**

O pólo epistemológico explicita as regras de transformação do objeto científico, criticando, assim, seus fundamentos por meio de “processos discursivos”, de “métodos” muito diversificados que infiltram com sua lógica as abordagens do pesquisador (IRIGARAY,2008). Assim, os métodos mais comuns são a dialética, a fenomenologia, a lógica hipotética-dedutiva e a quantificação.

Dessa forma, considerando o fio condutor desta pesquisa que foi observar a efetividade da absorção da força de trabalho de pessoas com deficiência, sobretudo a pessoa surda, e apreender sob que interesse este é contratado pelo mercado, pretendeu-se utilizar o método fenomenológico, que tratou de desvelar o fenômeno e pô-lo a descoberto, renunciando à atitude de apenas constatar ou comprovar dados para, indo mais além, buscou compreendê-los na totalidade da vida da pessoa com quem se lida.

Assim, nesta investigação do cotidiano, do vivido em diferentes situações, deixou-se de lado a atitude de recolher dados pré-estabelecidos e

padronizados, para registrar o mais amplamente possível tudo o que a pessoa faz e expressa, nas suas relações com outras pessoas, para compreendê-la na totalidade das suas manifestações corporais, afetivas, sociais.

Para Vergara (2009), a fenomenologia consiste no estudo do fenômeno, entendido como o que se manifesta como é: o sentido verdadeiro de alguma coisa.

Em outras palavras, ao utilizarmos o método da fenomenologia, estamos emprestando o “olhar do outro” para a busca de registros da forma mais ampla possível, se não imbuídos de neutralidade, pelo menos investidos de certa imparcialidade.

Na prática, a fenomenologia implica a constante reconstrução e reformulação do aporte teórico à medida que se desenvolve a pesquisa de campo; ela é um método que permite voltar às próprias fundamentações teóricas, redigidas inicialmente (HUSSERL, 1971).

### **3.6 PÓLO TEÓRICO**

No campo das ciências sociais, “a utilização da teoria não é um privilégio para o pesquisador. Antes disso, o seu uso consiste em uma necessidade”. Sendo assim, desmerecê-la é uma impostura que deve ser recusada sob pena de privação do próprio fundamento de toda ciência (BRUYNE; HERMAN; SCHOUTHEETE, 1991, p. 101).

Nesse sentido, Bunge (1974) afirma categoricamente que: “Sem teoria não há ciência”.

O verdadeiro papel da teoria, entendida como parte integrante do processo metodológico, é a de ser o instrumento mais poderoso da ruptura metodológica frente às pré-noções do senso comum. A teoria assim entendida, impregnando todo o processo concreto da pesquisa, é inerente a toda observação empírica; toda experimentação, no sentido mais amplo de confronto com o real, é uma questão colocada ao objeto real, sobre o qual se orienta a investigação, em função da teoria construída para apreendê-lo (BRUYNE; HERMAN; SCHOUTHEETE, 1991).

Nessa perspectiva, o presente estudo se valeu de uma abordagem compreensiva, uma vez que se pretendeu buscar o entendimento e a explicitação do

sentido da atividade profissional, utilizada como meio de inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho e a sua socialização da forma mais plena possível.

Compreender esse dinamismo significa retornar aos motivos e as intenções delimitadas. Esta atitude, naturalmente, implicou na construção e reconstrução do aporte teórico elaborado.

Ainda assim, é válido referenciar o aporte teórico inicialmente proposto, que contemplou as questões referentes à relação do homem com o meio produtivo; a sociedade e os deficientes; os surdos e o mercado de trabalho (empregabilidade e qualificação profissional) e outras temáticas afins.

### **3.7 PÓLO MORFOLÓGICO**

O pólo morfológico delimita as regras de estruturação do objeto científico, obrigando-o, assim, a adoção de certa ordem entre seus elementos. Por meio deste pólo, é possível desmistificar as escolhas e práticas investigativas, o tipo privativo de encontro com os fatos empíricos, pois possibilita colocar um espaço de causação em rede no qual, se edificam os objetos científicos (IRIGARAY, 2008).

Assim, esta pesquisa teve como pretensão promover uma reflexão acerca da relação entre as pessoas surdas e o meio produtivo, abarcando as políticas adotadas para o preparo e a inserção profissional daqueles sujeitos, visto que estes constituem cidadãos que, também, pertencem a nossa sociedade, dotados de capacidade de consumo, devendo ser compreendidos dentro da sua existência social.

### **3.8 PÓLO TÉCNICO: A COLETA DE DADOS**

#### **3.8.1 INFORMAÇÕES PRELIMINARES**

Para a consecução dos procedimentos relativos à coleta de dados desta pesquisa, cumpriu-se, primeiramente, resgatar os objetivos estabelecidos, quais foram:

- Pesquisar sobre o impacto das políticas públicas, também, por meio de ações institucionais para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho,

abrangendo as práticas organizacionais de empresas contratantes e o olhar do próprio surdo, enquanto profissional contratado;

- Observar a eficácia das práticas e ações voltadas para a qualificação profissional da pessoa surda;
- Observar a efetividade da lei na absorção da força de trabalho de pessoas surdas e apreender sob que interesse este foi contratado pelo mercado;
- Em relação aos deficientes, pretendeu-se analisar o seu posicionamento diante do que se tem feito para promover a sua inclusão no processo produtivo, já que ser visto como eficiente é o diferencial competitivo que pode conduzir a vitórias neste contexto.

A partir da reinscrição dos objetivos acima, iniciou-se os procedimentos referentes à etapa de coleta de dados. No entanto, é válido lembrar que a coleta de dados se deu em 03 momentos diferentes, com 03 grupos de entrevistados diferentes, os quais foram: o primeiro grupo formado por profissionais que lidam com o processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda; o segundo com empresas empregadoras dos profissionais surdos e por último os profissionais surdos.

Dessa forma, o trabalho de campo exigiu um disciplinamento para que o mesmo fosse concluído dentro do cronograma definido para este estudo investigativo.

Após a definição do objeto da pesquisa da dissertação, reforçado pela precisão dos objetivos elencados anteriormente, partiu-se, então, para a entrada a campo.

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas em profundidade.

Segundo Vergara (2009), a entrevista é um procedimento no qual se faz perguntas a alguém que, oralmente, lhe responde.

Os roteiros elaborados pretenderam investigar temas relativos ao gerenciamento e propostas de práticas de inserção e qualificação profissional da pessoa surda; a integração do formador com o absorvedor desta mão-de-obra; as experiências de inclusão ou exclusão no contexto vivido pelos sujeitos surdos pesquisados.

As entrevistas ocorreram em locais reservados em horários previamente agendados. Nas entrevistas realizadas com as pessoas surdas não-oralizadas, além da pessoa entrevistada e o entrevistador, houve a presença do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, profissional devidamente qualificado com proficiência em LIBRAS.

Por fim, conforme já descritos anteriormente, a entrada no campo se deu em três momentos diferentes. Dessa forma, em cada uma dessas etapas, houve dinâmicas que se assemelharam em apenas alguns momentos. Por isso, as particularidades serão descritas posteriormente, de acordo com cada grupo que compôs o presente estudo.

### 3.8.2 DINÂMICA DA COLETA DE DADOS

Para a consecução dos objetivos traçados, foram entrevistados quinze participantes, divididos em três grupos de pessoas, conforme quadro abaixo:

<b>Grupos</b>	<b>Nº. de Participantes</b>	<b>Atores/Profissionais</b>	<b>Segmentos</b>	<b>Instrumentos</b>
1	5	DIEPRO/INES	Políticas públicas (Ações Institucionais)	Entrevistas/Observações
2	5	Empresas	Práticas organizacionais	Entrevistas/Observações
3	5	Surdos	Profissionais qualificados	Entrevistas

Tabela 2 – Grupos de entrevistados

### 3.8.3 PRIMEIRO GRUPO PARTICIPANTE - PROFISSIONAIS DA DIEPRO/INES

Para a realização desta etapa inicial, foi necessário o cadastramento do projeto de pesquisa na Divisão de Estudos e Pesquisas – DIESP/INES, onde foi autorizada a realização das entrevistas com os profissionais da Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional do Instituto Nacional de Educação de Surdos – DIEPRO/INES.

Foram informantes do grupo 1 cinco pessoas responsáveis pelos procedimentos de qualificação e encaminhando profissional da pessoa surda, conforme quadro abaixo.

Entrevistados	Sexo	Idade	Formação Profissional	Função ocupada	Tempo de trabalho junto à pessoa surda	Tempo de duração da entrevista
E1	Feminino	49 anos	Geografia	Chefe da Divisão	17 anos	45 min.
E2	Feminino	46 anos	Educação Física	Chefe Substituta da Divisão	19 anos	40 min.
E3	Feminino	62 anos	Pedagogia	Supervisora de Estágio	19 anos	54 min.
E4	Feminino	42 anos	Licenciatura em matemática	Instrutora de cursos livres	7 anos	37 min.
E5	Feminino	59 anos	Psicologia	Apoio organizacional	28 anos	47 min.

Tabela 3 – Perfil dos entrevistados do grupo 1.

Todos os entrevistados do grupo 1 eram do sexo feminino, sendo quatro profissionais do quadro efetivo da Instituição e uma sob o regime de contrato de serviço. O tempo de atuação dos entrevistados, junto à pessoa surda variou de 7 anos a 28 anos. O tempo médio de duração das entrevistas foi de aproximadamente 45 min. Os dados foram coletados na própria sede do Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, no período de 04/05/2010 a 10/05/2010.

Assim, foi utilizado um roteiro de entrevista específico e semi-estruturado para este grupo de entrevistados. O roteiro foi elaborado a partir de subsídios de informações, originadas da disciplina “Técnicas Qualitativas e Quantitativas de Pesquisa”, ministrada no primeiro ano do curso de mestrado. As perguntas foram elaboradas com vistas aos objetivos da pesquisa, e voltadas para este segmento, a fim de se investigar os propósitos já elucidados, anteriormente.

Inicialmente, o roteiro foi composto por 25 perguntas acerca do tema proposto e 11 itens de identificação do entrevistado. Porém, após uma validação do instrumento, realizada previamente, foi constatado algumas inadequações ao conteúdo envolvido no problema-questão. Somado a isso, a apreciação dos conteúdos teóricos estudados na disciplina citada, conduziu-me a reorganizar algumas perguntas, construindo um roteiro em bloco, inclusive com subtração de algumas questões, originando-se um novo roteiro de entrevista, formatado com 17 perguntas sobre o tema e mais onze itens sobre a identificação do entrevistado.

Dessa forma, o roteiro final ficou composto por perguntas referentes à sistemática de qualificação e inserção da pessoa surda no meio produtivo.

Nesta primeira etapa dos trabalhos de coleta de dados, num primeiro momento, houve certa desconfiança quanto aos propósitos da pesquisa por alguns dos candidatos a conceder a entrevista. Alguns profissionais foram categóricos em perguntar o porquê da realização desta pesquisa, envolvendo a Instituição em que atuavam profissionalmente.

Alguns participantes inclusive se negaram a participar da entrevista, afirmando que não se sentiam à vontade em falar sobre as práticas ligadas à qualificação e a inserção da pessoa surda, embora fizesse parte do grupo de profissionais. Neste momento, houve a ponderação da responsável pelo setor, explicando que ninguém seria obrigado a conceder a entrevista e sim somente aquelas que espontaneamente desejassem.

A coleta de dados desse primeiro grupo começou inicialmente com a chefe responsável pelo setor. Esta por sua vez se mostrou bastante espontânea, inclusive ratificando a importância de se desenvolver pesquisas na área da surdez. Assim, a mesma frisou que gostaria de receber uma cópia da dissertação finalizada, para que servisse de material consultivo.

Por meio da chefe do setor, foram indicadas as outras pessoas que participaram das demais entrevistas. De acordo com a disponibilidade das pessoas, foi realizada uma entrevista por dia, até o momento do esgotamento do campo para este segmento.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra, gerando um relatório de informações de aproximadamente vinte e cinco páginas, analisado posteriormente.

### **3.8.4 SEGUNDO GRUPO PARTICIPANTE - EMPRESAS EMPREGADORAS DE PROFISSIONAIS SURDOS**

Esse segundo segmento (grupo 2) foi composto por diversas empresas empregadoras de pessoas surdas. Essas empresas foram selecionadas por indicação dos profissionais do grupo 1. Ou seja, são empresas que mantinham

contatos institucionais com o INES, com vistas ao oferecimento de vagas de emprego para pessoas surdas.

Foram informantes do grupo 2 cinco pessoas responsáveis pelo setor de recursos humanos de diversas empresas ou áreas ligadas a contratação de pessoas portadores de necessidades especiais, sobretudo a pessoa surda, conforme quadro abaixo.

Entrevistados	Sexo	Idade	Formação Profissional	Função ocupada	Tempo de trabalho junto à pessoa surda	Tempo de duração da entrevista
E1	Masculino	47 anos	Cursando Administração	Coordenador Geral de Responsabilidade Social	02 anos	60 min.
E2	Feminino	28 anos	Administração	Assessora Comercial e Financeira	06 anos	60 min.
E3	Masculino	56 anos	Direito	Gestor de Contrato de Trabalho	27 anos	80 min.
E4	Feminino	52 anos	Designer	Chefe da Divisão de Capacitação Tecnológica	33 anos	60 min.
E5	Masculino	55 anos	Administração	Gestor de Programas Sociais e Sustentabilidade	10 anos	80 min.

Tabela 4 – Perfil dos entrevistados do grupo 2.

Deste segmento, 03 participantes eram do sexo masculino e 02 do sexo feminino, com idade variando de 28 a 56 anos. Em relação à formação profissional, os entrevistados E2 e E5 eram graduados em Administração, o entrevistado E1 estava cursando Administração, o entrevistado E3 formado em Direito e o entrevistado E4 graduada em *designer*. O tempo de atuação junto à pessoa surda variou de 02 a 33 anos.

Os depoimentos oriundos deste segundo segmento (grupo 2) foram captados em 05 empresas da cidade do Rio de Janeiro. Todas as empresas selecionadas possuíam mais de 100 funcionários nos seus respectivos quadros funcionais e todas possuíam profissionais surdos, ou seja, estavam dentro dos parâmetros estabelecidos para o cumprimento da Lei de Cotas ou reserva de



percentual para seleções públicas. Além disso, eram empresas empregadoras de pessoas surdas e que atuavam em diversificadas natureza de serviços oferecidos à sociedade. Os entrevistados E1 e E3 pertenciam a empresas de direito público. Já os entrevistados E2, E4 e E5 pertenciam a empresas de direito privado, com serviços tercerizados. Ambos os segmentos possuíam surdos nos seus quadros funcionais.

Os ramos de atuação das empresas eram, respectivamente, os seguintes: previdência social, prestadora de serviços de mão-de-obra, saúde pública, produção tecnológica, gás medicinal e industrial, conforme quadro abaixo.

<b>Empresa</b>	<b>Ramo de atividade</b>	<b>Tempo de funcionamento</b>	<b>Nº. aproximado de funcionários</b>	<b>Nº. de funcionários surdos</b>
EP1	Previdência e seguridade social	26 anos	3500 funcionários	63 funcionários
EP2	Prestadora de serviço de mão-de-obra	10 anos	318 funcionários	39 funcionários
EP3	Saúde pública	27 anos	4500 funcionários	160 funcionários
EP4	Produção tecnológica	33 anos	1500 funcionários	23 funcionários
EP5	Gás medicinal e industrial	98 anos	5000 funcionários	07 funcionários

Tabela 5 – Caracterização das empresas.

Conforme quadro acima, observou-se que o tempo de funcionamento dessas empresas, na cidade onde ocorreu a coleta de dados – Rio de Janeiro – variou de 10 a 98 anos. Vale lembrar que a empresa EP5 possui outras filiais em outros países.

O quadro funcional das empresas possuía um número de funcionários que variava de 318 a 4500. Já o número de funcionários surdos variava de 07 a 160.

Da mesma forma que para os entrevistados do grupo anterior (grupo 1) para este grupo foi utilizado um roteiro de entrevista específico e semi-estruturado. O roteiro, também, foi elaborado a partir de subsídios de informações, originadas da disciplina “Técnicas Qualitativas e Quantitativas de Pesquisa”, ministrada no primeiro ano do curso. As perguntas foram elaboradas com a finalidade de se obter informações acerca da inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, sua qualificação e os desafios e experiências vividas, junto ao desempenho profissional do surdo.

Inicialmente, o roteiro foi composto por 25 perguntas acerca do tema proposto e 15 itens de identificação do entrevistado. Porém, após uma validação do instrumento, realizada previamente, foi constatado algumas inadequações ao conteúdo envolvido no problema-questão. Somado a isso, da mesma forma que o primeiro grupo, a apreciação dos conteúdos teóricos estudados na disciplina citada, conduziu-me a reorganizar algumas perguntas, inclusive com subtração de algumas questões, originando-se um novo roteiro de entrevista, formatado com 21 perguntas sobre o tema e mais quinze itens sobre a identificação do entrevistado. Dessa forma, o roteiro final ficou composto por perguntas referentes à percepção das empresas em relação ao trabalho dos profissionais surdos, o seu processo de qualificação e fatores influenciadores na sua inclusão no mercado de trabalho.

Vale frisar, também, que as empresas que fizeram parte deste estudo foram selecionadas a partir de sugestões dos profissionais que atuam nas ações de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, sobretudo, pelo pioneirismo na oferta de trabalho para pessoas com esta natureza de deficiência.

Primeiramente, foi realizado um contato inicial, via telefone, junto ao setor de recursos humanos, com vistas às elucidações pertinentes aos propósitos da entrevista e, conseqüentemente, à natureza da pesquisa. Como resposta ao contato realizado, todas as empresas condicionaram a consecução da entrevista, mediante o envio, via correio eletrônico, dos seguintes documentos: roteiro da entrevista, identificação estudantil e carta de apresentação da Universidade onde o curso de mestrado estava sendo realizado.

Cumpridas as exigências estabelecidas, as entrevistas foram realizadas em data e horário previamente agendados de acordo com a disponibilidade de cada entrevistado e no seu próprio local de trabalho. Não obstante, os esclarecimentos, acerca da investigação pretendida, serem concedidos, via telefone e correio eletrônico, no início do encontro combinado, foi necessária uma rápida explanação acerca da temática estudada. Este procedimento, no entendimento de BLEGER (1980), promoveria um enquadre psicológico, com o propósito de delimitar e determinar um campo de entrevista, fundamentando assim, a relação entrevistador e entrevistado.

Semelhante ao grupo anterior, a fim de que se garantisse a riqueza de detalhes das informações concedidas pelos entrevistados, foi solicitado, tanto no

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, como na ocasião da entrevista, a permissão para gravar as falas. Ao mesmo tempo, sagrou-se o compromisso de que os dados seriam tratados de forma sigilosa, sem a identificação dos entrevistados e das respectivas empresas em que trabalhavam. O tempo médio de duração das entrevistas foi de aproximadamente 68 min. A realização das entrevistas deste segundo grupo se deu no período de 11/05/2010 a 19/05/2010.

A maioria das entrevistas aconteceu de maneira natural. Porém em alguns casos, observou-se certa desconfiança por parte dos entrevistados. Em determinado caso, foi perceptível o nervosismo do entrevistado, aparentemente temeroso pela divulgação das informações prestadas, conforme trecho abaixo:

Olha eu vou colaborar, mas têm coisas que eu não fui autorizado a falar pela meu superior, porque são informações que devem ficar dentro da empresa (EP5).

Ao mesmo tempo, em outros casos, também, observou certa indiferença quando foi anunciado o segmento a ser tratado, ou seja, a inserção dos surdos dentro da empresa:

Ah! Vamos falar dos surdinhos! Tudo bem. Aqueles que ficam lá trabalhando sozinhos o dia todo. Já vou adiantar que os surdos se fecham muito por causa da língua que é diferente do português (EP4).

Em algumas empresas, já no primeiro contato, houve o curioso comentário de que havia profissionais surdos que, naquela semana, estavam em fase de aposentadoria e ao longo dos anos fizeram as mesmas coisas. Ou seja, não tiveram ascensão dentro da empresa:

Por exemplo, eu mesmo entrei com vários deles há trinta e três anos atrás e consegui muitas progressões, chegando ao posto de gerente, enquanto que eles ainda permanecem fazendo a mesma função. Alguns até já se aposentaram. Ao que me parece eles ficaram literalmente estagnados. Eu acho que este afastamento deles e não participação de uma carreira profissional evolutiva se deu principalmente por causa da comunicação (EP4).

Ao mesmo tempo, tiveram entrevistas que as pessoas, aparentemente, demonstraram entusiasmo no contato profissional com o surdo. De maneira geral, as entrevistas fluíram de maneira satisfatória.

Todas as entrevistas foram transcritas na íntegra, gerando um relatório de informações de aproximadamente dezesseis páginas, analisadas posteriormente.

### **3.8.5 TERCEIRO GRUPO PARTICIPANTE – PROFISSIONAIS SURDOS**

Esse terceiro segmento (grupo 3) foi composto por diversos profissionais surdos que trabalham ou trabalharam nas empresas entrevistadas anteriormente.

Foram informantes do grupo 3 cinco pessoas surdas que encontravam-se empregadas. Foi observada como critério a existência de vínculo empregatício, excluindo-se da amostra inicial os sujeitos que trabalham ou trabalharam no mercado informal ou em trabalho institucional, já que o interesse foi pelas pessoas incluídas, com vida autônoma e independente, principalmente, do ponto de vista econômico e social. Optou-se, também, por pessoas surdas que tivessem no mínimo o ensino médio completo ou incompleto, uma vez que estes, de alguma forma, tiveram certo êxito escolar.

A amostra foi obtida a partir do banco de dados gerenciados pelos profissionais que atuam na área de encaminhamento profissional da pessoa surda e também por meio de contato com familiares. Primou-se, sobretudo, durante a captação de depoimentos, pela adesão espontânea, aguçada pelo interesse do próprio surdo em se expressar diante do problema-questão investigado. Abaixo o quadro de caracterização dos surdos entrevistados.

Entrevistados	Sexo	Idade	Escolaridade	Função ocupada na empresa	Tempo de trabalho na empresa	Tempo de duração da entrevista
E1	Masculino	29 anos	2º grau completo, cursando faculdade	Apoio Operacional/ Administrativo	02 anos e 06 meses	54 min.
E2	Feminino	27 anos	2º grau completo, cursando	Apoio Operacional/Administrativo	2 anos	48 min.

			faculdade			
E3	Feminino	33 anos	2º grau completo, cursando faculdade	Digitadora	1 ano	57 min.
E4	Masculino	31 anos	2º grau completo, cursando faculdade	Apoio Administrativo/Setor de faturamento	05 anos	60 min.
E5	Feminino	36 anos	2º grau completo, cursando faculdade	Apoio Administrativo/Área de Documentação	2 anos	59 min.

Tabela 6 – Caracterização dos profissionais surdos entrevistados

Este foi o terceiro segmento a ser entrevistado (grupo 3). Assim, a pesquisa de campo, realizada por meio de entrevistas semi-estruturadas, procurou proporcionar “liberdade de percurso”. Isto porque no entendimento de Lüdke e André (1986), mesmo com o esquema básico da entrevista montado, este poderá sofrer adaptações para esclarecimentos no decorrer do processo.

Neste grupo de entrevistados, 03 participantes eram do sexo feminino e 02 do sexo masculino. A idade dos participantes variou entre 27 e 33 anos. O tempo de atuação dos entrevistados nas empresas contratantes variou de 01 a 05 anos.

Para a efetivação dos registros dos depoimentos, foi utilizado um roteiro de entrevista específico e semi-estruturado para este grupo de entrevistados. Da mesma forma, que os grupos anteriores, o roteiro foi elaborado a partir de subsídios de informações, originadas da disciplina “Técnicas Qualitativas e Quantitativas de Pesquisa”, ministrada no primeiro ano do curso. As perguntas foram elaboradas de maneira que se alcançasse o fim proposto. O roteiro procurou investigar temas de vivência na formação escolar e profissional, grupos de convívio social e a integração nos locais em que trabalhou ou trabalha, ou seja, a história de vida – registro autobiográfico – a partir das experiências de inclusão e exclusão no contexto vivido pelos sujeitos entrevistados.

Inicialmente, o roteiro foi composto por 25 perguntas acerca do tema proposto e 11 itens de identificação do entrevistado. Porém, igualmente aos grupos anteriores, após uma validação do instrumento, realizada previamente, foi constatado algumas inadequações ao conteúdo envolvido no problema-questão.

Somado a isso, a apreciação dos conteúdos teóricos estudados na disciplina citada, conduziu-me a reorganizar algumas perguntas, inclusive com subtração de algumas questões, originando-se um novo roteiro de entrevista, formatado com 22 perguntas sobre o tema e mais 09 itens sobre a identificação do entrevistado.

As entrevistas foram realizadas em lugar reservado (ambiente apropriado), em horários previamente agendados com os profissionais surdos. Além das presenças do entrevistador e do entrevistado, houve a necessidade da presença do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, profissional qualificado em proficiência em LIBRAS, já que todos os entrevistados eram usuários da língua materna dos surdos, a LIBRAS. Vale lembrar que o Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS assinou um Termo de Postura Ética, a fim de que fosse assegurada a veracidade da interpretação dos depoimentos para a Língua Portuguesa, na versão oral.

Todas as entrevistas foram filmadas com a anuência dos surdos participantes, que seguidamente foram gravadas em Digital Vídeo Disc – DVD para posterior transcrição e análise. As mídias, também, estão disponíveis para possíveis solicitações.

A dinâmica destas entrevistas foi realizada sistematicamente e sequencialmente diferente dos grupos anteriores. Primeiro era realizada a pergunta para o Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS que a contextualizava e efetuava a mesma para o profissional surdo em LIBRAS.

Dessa forma, o volume de informações fornecidas pelos surdos foi extremamente expressivo. Isto porque a quantidade de palavras emitidas na Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, associado às expressões faciais e do corpo, naturalmente, permitiam o número significativo de vocábulos no ato da tradução para a Língua Portuguesa.

O tempo de duração das entrevistas manteve-se ao redor de 50 a 60 minutos. Assim, todas as entrevistas foram traduzidas e transcritas para a Língua Portuguesa escrita e geraram um relatório de aproximadamente vinte e seis páginas.

Naturalmente, a atenção dada a esta etapa da pesquisa não foi menos intensa que as anteriores. Porém, aproximar-se do olhar daqueles que, historicamente, foram segregados constitui-se em uma rica e oportuna possibilidade de se dar voz a uma parcela silenciosa da sociedade. Isso porque

sendo a surdez uma “*deficiência invisível*”, ela involuntariamente pode ser muito mais ignorada que as outras deficiências pelas pessoas ditas “normais”.

Neste terceiro grupo, considerou-se como leme da entrevista a história de vida destas pessoas, permeando a formação escolar, o convívio social e sua inserção no mercado de trabalho. Assim, para os fins propostos, foram entrevistados 05 profissionais surdos. Em todas as entrevistas, conforme já informado, foi necessária a atuação do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, realizando a versão voz dos depoimentos coletados. Além disso, todas foram filmadas para análises e esclarecimentos necessários.

A fim de que fosse assegurada toda a riqueza de detalhes, conforme citado anteriormente, optou-se por transcrever todas as entrevistas na íntegra. No entanto, da mesma forma que os grupos anteriores, para que fosse preservada a identidade dos participantes, os mesmos, foram identificados como E1, E2, E3, E4 e E5, conforme trechos analisados e discutidos nas seções posteriores desta dissertação.

Após uma exaustiva e incansável leitura das entrevistas, foram retomados os objetivos definidos, já anteriormente citados. A partir disto, foram delimitados alguns recortes dessas histórias de vida que, de fato, constituíssem segmentos relevantes para o nosso estudo investigativo, definindo-se a partir deste ponto, as prováveis categorias a serem analisadas. Em conformidade com a opção de adotar uma abordagem qualitativa e o uso da história oral como uma estratégia de pesquisa, foram buscados nas narrativas seus significados através de uma análise temática.

Dessa forma, se constituiu mais um momento qualitativo da investigação, definido a partir da análise de conteúdos, concebida por Bardin (1997) como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição de conteúdos das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 2002, p. 42).

Os relatos foram obtidos a partir da tradução da língua natural dos surdos – Língua Brasileira de Sinais/LIBRAS – para a Língua Portuguesa e depois reconstruídos na forma de texto escrito, tomando-se certo cuidado na transformação da linguagem informal em expressão escrita. Também, zelou-se pela forma gramatical, subtraindo-se as repetições e gírias, priorizando a permanência do estilo pessoal das narrativas dos sujeitos entrevistados.

É importante assinalar que em algumas perguntas aplicadas, foi necessária toda uma contextualização, realizada pelo Intérprete de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, a fim de que, de maneira natural, fosse assegurada a clareza do que se pretendia investigar.

Em relação à postura na comunicação dos surdos entrevistados, observou-se em geral uma fala expressiva, demonstrando interesse em expor suas ideias e relembrar fatos vivenciados, ao longo de suas vidas. Porém, alguns manifestaram certa preocupação em relação aos propósitos da pesquisa e solicitaram o sigilo das suas identificações, a fim de que não fossem prejudicados de alguma forma.

Muitas foram as reações no decorrer das narrativas, seguidas algumas vezes de forte carga emocional. Houve momentos de relatos espontâneos, alegres, outros mais graves, compenetrados, sérios, críticos, eventualmente, reações de irritação ou indignação, envolvendo experiências delicadas, vivências marcadas ora por sentimentos de aceitação e inclusão ora de discriminação e exclusão. Em alguns momentos, o entrevistado pediu para não tocar em determinados assuntos, uma vez que aquela lembrança lhe trazia profunda tristeza.

A partir das narrativas coletadas, foram definidas parte das categorias reveladas, organizando os depoimentos dos sujeitos ao redor das seguintes temáticas: vida escolar; a cultura e a identidade surda; a formação profissional da pessoa surda; a inserção no mercado de trabalho, esta por sua vez abrangendo os seguintes enfoques: vivências profissionais, medidas de acessibilidade, relacionamento interpessoal, sentimentos de exclusão causados pelo preconceito e opinião sobre a Lei de Cotas.

### **3.8.6 TRATAMENTO DOS DADOS**



Segundo Vergara (2009), o tratamento de dados refere-se à seção da pesquisa na qual se pretende tratar os dados que serão coletados.

Assim, considerando os objetivos traçados para a presente pesquisa e discriminados anteriormente, as informações verbais advindas das entrevistas foram transcritas na íntegra e a sua análise foi realizada dentro de uma abordagem qualitativa, tendo em vista a literatura sobre a análise de conteúdo.

No entendimento de Bardin (2002), a análise de conteúdo constitui um conjunto de procedimentos sistemáticos e objetivos de análise de comunicações, com a finalidade de obter indicadores que permitam realizar a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção do conteúdo das mensagens. Assim, a análise de conteúdo se define como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que investe grandemente no rigor do método, com vistas a assegurar o objeto pesquisado.

Já para Van Dijk (1997), na análise de discurso, há um interesse maior nas implicações e consequências que um determinado discurso pode ter para as minorias sem poder do que as intenções dos falantes. Isto significa que deve ser levado a sério o ponto de vista, experiências e conhecimentos práticos sobre esta minoria, sempre que possível, e que o conhecimento produzido visa satisfazer este critério de solidariedade.

Para Rocha e Deusdará (2005), a análise de conteúdo e de discurso trata na verdade, da sistematização, da tentativa de conferir maior objetividade a uma atitude que conta com exemplos dispersos, mas variados, de pesquisa com textos.

Nessa perspectiva, as vantagens da análise de conteúdo e discurso são que ela é sistemática e pública, ela faz uso principalmente de dados brutos que ocorrem naturalmente; pode lidar com grandes quantidades de dados; presta-se para dados históricos; e ela oferece um conjunto de procedimentos maduros e bem documentados (BAUER, 2002).

Diante das informações acima, o método utilizado foi a análise de discurso e de conteúdo. Isto porque, com a utilização deste método, os objetivos propostos seriam mais facilmente alcançados.

A partir da definição das concepções descritas, que embasaram as condições necessárias para as etapas seguintes da pesquisa, deu-se início as providências práticas necessárias para a continuação dos trabalhos.

Com os pressupostos acima expostos, iniciou-se o tratamento dos dados das entrevistas, com a prática dos seguintes procedimentos:

- Exaustiva realização de leitura das transcrições elaboradas a partir das entrevistas;
- Recorte textual dos trechos de fala que dialogavam com o aporte teórico construído;
- Separação das unidades de fala que traziam informações contributivas e pertinentes aos anseios investigativos da pesquisa;
- Minuciosa análise dos conteúdos das falas dos entrevistados;
- Identificação das categorias de conceitos das falas dos entrevistados;
- Agrupamento dos conceitos para conexão textual com a fundamentação teórica;
- Interpretação dos dados captados.

Para a análise das entrevistas, principalmente dos profissionais surdos usuários da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, optou-se pela prática da decodificação que assim como a categorização integra a análise de conteúdo. O intérprete de língua de sinais, sem dúvida, foi o elo entre pesquisador e o entrevistado surdo, acabando assim, com as barreiras comunicativas nessa relação dialógica e de certa forma envolvendo-se por inteiro com os assuntos tratados.

Portanto, durante as entrevistas com os profissionais surdos, o processo comunicativo que não se baseou na Língua Portuguesa, mas sim na língua de sinais, ao se tentar compreender as expressões faciais, por exemplo, os olhares daqueles sujeitos surdos, os quais não são os mesmos dos ouvintes, houve a preocupação de se não acometer interpretações errôneas, o que sempre demandava uma intervenção do intérprete, a fim de que fossem assegurados os fins propostos.

### **3.8.7 LIMITAÇÕES DO MÉTODO**

Todo método tem possibilidade e limitações. Assim, a metodologia selecionada para a pesquisa realizada apresentou as seguintes dificuldades e limitações quanto à coleta e ao tratamento dos dados:

Considerando que um dos grupos a ser entrevistado foi composto pelas empresas conveniadas ou ligadas direta ou indiretamente à DIEPRO/INES, o

método foi limitado pela impossibilidade de se entrevistar todos os gerentes ou responsáveis por estas empresas contratantes de profissionais surdos.

Diante dessa limitação, foi adotada como estratégia a seleção de empresas que, historicamente, empregaram ou empregam um maior número de surdos no Estado do Rio de Janeiro. Além disso, as empresas selecionadas foram as que sinalizaram positivamente quanto à viabilidade das entrevistas, enquanto que outras não demonstraram muito interesse pelo desafio proposto.

Um segundo fator limitante foi relacionado aos procedimentos à pesquisa documental dentro da DIEPRO/INES e das empresas, já que o acesso às fontes, em alguns casos foi negado.

Acerca desta situação, foi adotada como estratégia a procura por informações no *site* da Instituição. Também, foram realizadas na biblioteca principal da Instituição consultas a obras bibliográficas e documentos que relatassem conteúdo inerentes à temática abordada.

Um terceiro fator limitante está ligado às entrevistas realizadas com os profissionais surdos, já que estes são usuários da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, necessitando, assim, da presença constante do intérprete de LIBRAS com proficiência nesta língua.

Conforme descrito anteriormente, a presença do intérprete foi indispensável para a realização das entrevistas com o terceiro grupo entrevistado (grupo dos profissionais surdos). Por outro lado, diante da necessidade de se ter mais um ator no processo comunicativo, certamente, algumas informações ou até mesmo a interpretação sofreram fragmentações, não garantindo absoluta captação dos depoimentos.

Um quarto fator limitante diz respeito à veracidade das respostas obtidas dos entrevistados, exigindo assim certa experiência do pesquisador, a fim de que fosse assegurado o máximo de exatidão nas respostas obtidas. Em relação a esta situação, foi usado como medida saneadora o estabelecimento de uma relação mais natural possível entre o entrevistador e o entrevistado, de maneira que as pessoas que colaboraram com as entrevistas pudessem ceder as informações de maneira espontânea e com o compromisso de revelar as suas experiências mais próximo possível da verdade.

Por fim, um quinto fator limitante diz respeito ao tratamento de dados pelo método análise de conteúdo e discurso. Este por sua vez pode trazer

inexatidões de interpretações: citações fora de contexto podem facilmente ser enganadoras.

## **PARTE II – REVELAÇÕES DO CAMPO**

### **IDENTIFICAÇÃO DAS CATEGORIAS AGRUPADORAS A PARTIR DAS INFORMAÇÕES OBTIDAS JUNTO AOS PROFISSIONAIS QUE ATUAM COM A QUALIFICAÇÃO E ENCAMINHAMENTO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA, AS EMPRESAS CONTRATANTES E OS PRÓPRIOS SURDOS**

A partir da análise do conteúdo das falas dos grupos entrevistados, foram identificadas as seguintes categorias relevantes no processo de qualificação e inserção profissional da pessoa surda:

- Perversidade Instrumental: Marcas Silenciosas dos Corpos Produtivos;
- Infernalidade Excludente: Estrangeiro no Próprio País;
- Ineficiência Política: A Inclusão que Exclui;
- Frustração Cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no Mundo do Trabalho.

#### **4 PERVERSIDADE INSTRUMENTAL: MARCAS SILENCIOSAS DOS CORPOS PRODUTIVOS**

Nos grupos entrevistados, foi possível reconhecer a presença de uma prática discursiva fabricada a partir da visão clínica da surdez, que ainda predomina, especialmente no senso comum.

É notável, na própria legislação, uma prática discursiva que trata o indivíduo como deficiente em relação às demais pessoas, pela presença de palavras tipo: “reabilitação”, “portadores” e “deficiência”. Assim, confirma-se o que advoga Skliar (1999), defendendo que a condição de ser surdo é algo a ser aceito, pois este não é um doente que necessite de reabilitação. Contudo, tais termos acabam influenciando as representações sociais. Isto se dá principalmente no ambiente de trabalho, pelo fato de o termo deficiente ser oposto a uma das principais exigências do capitalismo: a eficiência.

Esta concepção implicaria na premente necessidade de se discernir, inicialmente, o que é limite e o que é impossibilidade em uma pessoa surda para o exercício profissional. Os limites acompanham todas as pessoas, surdas ou não, e podem ser superáveis pelo esforço empenhado intensivamente. Já as impossibilidades significam algo irrealizável, algo que não pode ser ou não se pode

fazer. Portanto, esta percepção é fundamental, quando se trata da inserção dos surdos no meio produtivo, principalmente ao considerarmos as práticas organizacionais das empresas contratantes:

No ato da contratação de uma pessoa surda, em muitos casos, as empresas desconhecem o que o surdo pode fazer e o que ele não consegue fazer. Mas, o que acontece é que os empregadores desconhecem essas particularidades e emprega o surdo de qualquer jeito. Aí, você sabe o que acontece, não é mesmo? O surdo é rotulado de incapaz e é mandado embora até por conta de que o mercado ainda marginaliza muito a questão do deficiente. Ele dá abertura para este deficiente, mas não conhece o deficiente (E4, grupo 1).

Quando chegamos lá o surdo foi colocado em um balcão de atendimento de cobrança. Ele ficou desesperado com aquele trabalho (E3, grupo 1).

As pessoa têm que entender que existem tarefas impossíveis para o surdo executar. Isto porque a palavra deficiência vem da palavra déficit, que significa falta de alguma coisa. Então, algumas atividades que vão exigir sentido apurado não serão executadas. Não adianta colocar o surdo em um cargo que deveria ser exercido por um ouvinte. Em muitos desses casos, a empresa quer cumprir a Lei, mas não respeita o surdo (E1, grupo 1).

Ao analisar estes fragmentos de discursos, percebe-se que o êxito profissional da pessoa surda perpassa pela necessidade de se conhecer mais as particularidades desta categoria de deficiência. Porém, esta atitude espontânea, impulsionada pela sensatez, muitas vezes não expressa o pensamento universal dos atores envolvidos na questão do surdo e o mercado de trabalho. Ou seja, pelo que se percebe, nem sempre o bom senso é o sendo comum. Diante disso, percebe-se que mais uma vez o surdo passa a ser vítima de um tratamento indiferente em relação as suas particularidades e características. Os fragmentos de discursos acima demonstram uma preocupação com o fato de não se ter o cuidado e nem a preocupação de se conhecer aqueles sujeitos. Confirmam-se, então, os achados de Teodósio e Givisiéz (2003) sobre o grau de desinformação sobre o

universo das pessoas deficientes no espaço organizacional. O que permite e fomenta a sua rotulação como profissional com suscetibilidades inadequadas e errôneas. Assim, a falta de discernimento implica na alocação de funções laborais incompatíveis com o ser surdo.

Não obstante, tenha se verificado um número significativo de surdos nas empresas visitadas, inclusive com êxito em suas experiências, apostando, muitas vezes, no trabalho de competências sociais daqueles sujeitos, intensifica-se a constatação de que a atitude empregadora ainda está apoiada na obrigatoriedade estabelecida pela lei. Esta realidade encontra respaldo no que defendem Maciel (1987) e Amaral (1994), ao afirmar que a baixa absorção de trabalhadores com deficiência é o desconhecimento da capacidade produtiva destes sujeitos, sendo as suas contratações motivadas por outros fatores. Para as empresa privadas, a questão é disciplinada pela Lei de Cotas, de nº. 8.213, de 25/07/1991, relatada anteriormente:

[...] bem, na minha opinião, eu acho que muitas contratações acontecem em função da fiscalização. No caso do surdo, principalmente, porque essa contratação, às vezes, sai cara para empresa. Ela não pode ficar contratando o intérprete o tempo todo, não é mesmo? (E4, grupo 2).

Em relação à seleção para o ingresso no serviço público, a Lei Federal 8.112, de 11 de dezembro de 1990 estabelece um percentual de vagas que devem ser destinado aos deficientes, sendo assegurado o direito dos deficientes de se inscreverem em cargos que sejam compatíveis com a sua deficiência. Mesmo assim, apesar de atualmente as empresas responsáveis pela elaboração das provas, já disponibilizarem o tradutor-intérprete de LIBRAS para o candidato que solicitar a presença desse profissional, o qual deverá traduzir o conteúdo da prova escrita para a LIBRAS e interpretar instruções dadas oralmente durante a prova, isto ainda não é suficiente para assegurar igualdade de condições aos surdos:

[...] interessante que a empresa, ao longo das suas décadas de existência, sempre contratou muitos surdos. Depois que passou a ser obrigado o concurso público, o número de surdos selecionados passou a ser muito

pouco. Então, hoje em dia, dificilmente consegue-se preencher a cota dos concursos para os deficientes, principalmente os surdos (E4, grupo 2).

Eu acho que ajudou muito. Se não tivesse a Lei de Cotas, o surdo não seria inserido. Mas, as vagas dos concursos nunca são preenchidas. A história prova que no Brasil existem muitas leis, mas ao mesmo tempo existem muitas falhas (E3, grupo 2).

Assim, os surdos sentem-se prejudicados e desfavorecidos nas competições por acesso ao funcionalismo público. Normalmente, as vagas são ocupadas pelas pessoas com outras deficiências, já que estas estão fazendo a prova em sua língua natural, enquanto que para os surdos a língua portuguesa é a segunda língua.

Dentro das concepções expostas, constata-se que embora o Brasil disponha de um generoso ordenamento jurídico na área da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, na prática, o processo não é tão simples assim.

Notadamente, percebe-se que o mercado aponta para um grande obstáculo, que é a falta de qualificação, variável que acomete a todos, com ou sem deficiência. Exige-se cada vez mais o aperfeiçoamento dos profissionais, cenário em que a situação das pessoas com deficiência é mais grave, sobretudo o surdo.

Esse movimento do mundo corporativo encontra ressonância no depoimento seguinte:

Penso que existem funções que dificilmente um surdo poderá exercer em função da sua complexidade. Existem funções que a gente não pode abrir mão do perfil. Como que o surdo vai conseguir desempenhar estas funções mais complexas? É muito complicado, por mais que a gente torça, a dificuldade é muito grande (E2, grupo 2).

Interessantemente, observa-se que existe uma pré-definição de critérios pelas empresas que deverão ser observados e adequados às particularidades do surdo. Em muitos casos, os critérios para a admissão do deficiente, inclusive o surdo, foi o nível de instrução do candidato. Resultante desta



postura, tendenciosamente, em muitos casos, a culpa pela impossibilidade de se ocupar certos cargos, dentro da organização, ainda recai sobre o próprio surdo.

Assim, resta ao surdo e outros deficientes o contentamento com a obrigação de desempenhar atividades pormenorizadas:

[...] é importante dizer que a gente tem conhecimento de muitos surdos que trabalham em empresas, fazendo atividades que nenhum ouvinte quer fazer. Na verdade, você vê a exploração do homem pelo homem. O surdo é obrigado a lavar o banheiro, mesmo não sendo a sua atribuição principal, porque o ouvinte não quer fazer isso (E5, grupo 2).

Com os fragmentos acima, infere-se que tanto o sistema de cotas quanto os incentivos fiscais, concedidos a empresas que contratam deficientes nos seus quadros funcionais, não têm encontrado muita ressonância. Em geral, a atitude inclusiva fica por conta de empresários sensíveis à problemática daqueles sujeitos, seja porque a vivenciam no seu âmbito familiar, sejam porque estão engajados em projetos de natureza filantrópica. Ratifica-se, então, o entendimento de Pozzoli (2006), ao defender que o paternalismo é uma conduta que se perpetuou diante das relações que envolvem os deficientes. Esta conduta apóia-se na obrigatoriedade de se assumir, exclusivamente, a condução dos desafios em torno da pessoa com deficiência.

Consequentemente, passa a ser raro os casos em que há um crédito no potencial produtivo do surdo para a empresa, ou aqueles empresários que assumem sua parcela de responsabilidade social para a integração social destas pessoas. Tais posturas encontram eco na concepção de Anache (1994), que advoga o entendimento de que, além do deficiente estar inserido num mercado de trabalho de difícil contentamento e extremamente concorrido, ainda carrega sobre si a condição de insuficiência laboral, sendo esta circunstância objeto de discriminação.

Nessa perspectiva, as palavras “deficiência” e “ineficiência” apresentam-se como vocábulos com conotações distorcidas. Posto isso, merece destaque nas concepções expressadas, a maneira de ver o desempenho profissional do surdo, sobretudo, pelas empresas entrevistadas. Nota-se que, pelos depoimentos captados, há uma disposição em se afirmar que as atividades desempenhadas atendem de maneira satisfatória as expectativas dos empregadores. No entanto,

ainda é possível perceber vestígios de desconfiança em relação à potencialidade laboral do surdo, bem como sua evolução na carreira profissional. Somado a isto, em muitos casos, reserva-se para o surdo a execução dos serviços elementares:

[...] eles são bons no que fazem, atuam nos serviços de produção gráfica e envelopamento, carregamento de material e outros serviços operacionais e de apoio (E1, grupo 2).

A maioria dos surdos atua nos serviços operacionais e não tiveram uma evolução dentro da empresa. Por exemplo, eu mesmo entrei com vários deles e consegui chegar ao cargo de gerente, enquanto muitos deles ainda continuam fazendo a mesma função. O que parece é que eles ficaram literalmente estagnados. Alguns já até se aposentaram (E4, grupo 2).

O desempenho profissional deles é muito bom. Todos foram bem em suas avaliações. Eles são vitais para o funcionamento de algumas áreas da Instituição, como por exemplo, na área de suplemento e de apoio (E5, grupo 2).

Tais percepções corroboram para o entendimento de que um dos fatores determinantes para não absorção de trabalhadores com deficiência, é a falta de informação dos empregadores sobre a capacidade de produção das pessoas com surdez. Mais grave que isso, ao oferecer oportunidades de trabalhos para os surdos e a eles reservar atividades, em sua maioria mecânica e rotineira, existe um viés não de “valorização de diferenças”, mas de espoliação do diferente. Assim, confirma-se a ótica mostrada por Marx (1984) de que pela valorização absoluta do trabalho, o corpo torna-se, meramente, um acessório do processo de produção.

Nessa perspectiva, em muitas situações, fica evidente a crença de que a pessoa com deficiência não está dotada de capacidade para exercer atividades laborativas.

Contudo, acredita-se que, passa ser urgente uma ampla discussão para que se evite, sob qualquer argumento a discriminação desses sujeitos. Mesmo quando se assegura a reserva de vagas para as pessoas com deficiência, por influência dos dispositivos legais, a sociedade, de um modo geral, pode estar

destinando um trajeto pouco promissor de desenvolvimento tanto da autonomia, como do crescimento profissional. Nessas circunstâncias, ratifica-se o entendimento de que, a exclusão consolida a ideia de que, historicamente, os deficientes são inúteis e desvalorizados para o mercado de trabalho, de acordo com os achados de Bordenave (1994). As pessoas com deficiência, sobretudo o surdo, têm o direito de recuperar o percurso natural da sua formação educacional e profissional.

Assim, as medidas coercitivas se apresentam como um “mal necessário”, inclusive podendo provocar, de certa forma, efeitos colaterais não desejáveis.

Em muitos casos, o oferecimento de oportunidade de trabalho para o deficiente em geral, e em especial para a pessoa surda, ainda encontra vestígio de apoio no cumprimento das determinações legais, estabelecidas pelas autoridades governamentais. Embora, não se ignora a importância do ordenamento jurídico vigente sobre a questão, acredita-se que os princípios normativos se tornaram um “mal necessário”, uma vez que começou a mobilizar empregadores a pensar em proporcionar aos deficientes uma oportunidade:

Acho que ainda se emprega muito por causa das cotas. Em função disso, a gente observa que tipo de trabalho que o surdo tem conseguido conquistar. Geralmente, são trabalhos braçais, pesados, trabalhos com menor renda. Isso, em muitos casos, demonstra que as empresas contratam por que são obrigadas. Se fosse levada em consideração a potencialidade do surdo, as ofertas de emprego seriam bem melhores e a empresa abriria oportunidade para esse indivíduo crescer profissionalmente (E3, grupo 1).

As ofertas são oferecidas em função da Lei, não só para o surdo como para o cego, o cadeirante. A Lei é de 1991 e agente ainda vê coisas terríveis acontecerem. Mas se não tivesse a Lei, seria pior. Agora, pelo menos elas empregam por que são obrigadas (E1, grupo 1).

A partir dos olhares sobre a questão, constata-se a persistência da contratação de deficientes, inclusive o surdo, por via da simples exigência de cumprimento da Lei. Porém, contrapondo esta imposição, infere-se que a prática adotada, pura e simplesmente não assegura a aquelas pessoas o seu acesso e permanência no mercado de trabalho. Necessário se faz uma busca pela mudança de concepção por parte dos empregadores e os demais funcionários que compõem

esse contexto. Confirmam-se, assim, as concepções de Rodrigo Mendes (2004), ao defender que nas organizações, a gestão da diversidade só terá êxito, quando aquelas investirem na preparação do espaço organizacional, o que demandará alterações estruturais e culturais. Passa-se a ser relevante uma preparação para recebê-las, respeitá-las e com elas conviver.

Em outro extremo, há de se afirmar que as medidas legais podem contrariar a filosofia que defende a supremacia da aceitação e inserção da pessoa surda e de outros deficientes, de maneira espontânea e natural. Isto porque os dispositivos legais podem gerar efeitos negativos, de natureza psicológica tanto em quem emprega, como em quem trabalha com o próprio surdo e, de certa forma, o próprio surdo. Na verdade, administrar a questão focalizada no curto-prazo, sem o propósito de, efetivamente, promover a inclusão social permite o distanciamento das possibilidades de valorizar as potencialidades, tanto no aspecto social, como competitivo, frutos da integração dos deficientes para as organizações, conforme os olhares de Teodósio e Givisiéz (2003) sobre a questão.

Esta realidade permite que as vivências profissionais das pessoas surdas sejam espoliadas, onde o resultado da atividade laboral vale mais do que o próprio ser humano. Poucas são as iniciativas voltadas para a contemplação da diversidade:

A minha maior dificuldade [...] nas empresas que trabalhei era questão da comunicação lá dentro. Quando não tinha o intérprete, era muito complicado. A convivência com as pessoas não era muito fácil. Não havia uma interação entre surdos e ouvintes. Os ouvintes não dominavam a Língua de Sinais e não havia uma comunicação (E1, grupo 3).

A minha experiência profissional começou quando eu comecei a trabalhar em uma empresa pública como contratado como secretário. Foi muito difícil porque não havia comunicação. Lá eu fazia a parte administrativa e também a parte de manutenção de micro. Só que nessa empresa, eu me senti chateado, pois eu fazia o trabalho de duas pessoas, mas não ganhava por isso. Então, era um trabalho meio que forçado. Trabalhei também em uma outra empresa de máquinas copiadoras, na condição de terceirizado. Eu fazia a manutenção dos equipamentos, mas eu não consegui ser inserido no quadro efetivo da empresa. Eles queriam que eu ficasse lá, mas não como funcionário direto da empresa, mas sempre como terceirizado. Eu já

tinha o segundo grau completo, mas mesmo assim eles não quiseram me contratar diretamente. Então, todas as empresas que entravam para prestar serviços, eles diziam para me contratar, porque achavam que meus serviços eram excelentes e produzia muito. Com o tempo fui ficando chateado. Depois de tudo isso, eu resolvi sair da empresa (E2, grupo 3).

Quando eu entrei lá em 1999, a chefia e os funcionários não conheciam nada de surdo. No primeiro dia, o chefe explicou como seria o trabalho com a ajuda de um intérprete, mas daí por diante, a comunicação era muito complicada. Às vezes, ele falava alto, mas mesmo assim, eu não entendia nada. Às vezes, alguns documentos chegavam para mim, e eu não sabia o que fazer com aquilo. E o chefe ficava super nervoso (E5, grupo 3).

Eu trabalhava no setor de copiadora. Era um trabalho muito forçado, mas precisava daquele emprego. Também, trabalhei no setor gráfico e de envelopamento da empresa. A gente preparava muitas correspondências que precisavam ser enviadas toda semana. Este setor ficava em uma parte fechada da empresa (E4, grupo 3).

Eu trabalhei primeiramente na parte gráfica da empresa. Era muito puxado Era muito sofrido (E3, grupo 3).

Pelos depoimentos coletados, constatou-se que entre os tipos de deficientes, os surdos ainda carregam, também, sobre si o peso da dificuldade em não só conseguir entrar no mercado de trabalho, mas também, nele permanecer.

De maneira geral, as experiências profissionais foram construídas em meio a dificuldades de interação com o ambiente corporativo. A barreira da comunicação ainda ocupa lugar de destaque na arena das dificuldades dos surdos na busca pela sua sobrevivência diante do meio produtivo.

Muitos empregadores alegam que não há trabalhadores deficientes disponíveis e qualificados para as vagas ofertadas. Mas, o que se observa é que as empresas continuam com posturas discriminatórias, por exemplo, querem empregados com “deficiência leve ou moderada” e, na maioria das vezes, destinam para eles vagas em funções que exigem baixa escolaridade e pouco contato com o público. Aqui, confirmam-se os ideais teóricos de Teresa Amaral (2004), ao defender que sendo a eficiência o diferencial competitivo, ser portador de deficiência pode

legitimar a marca inapagável da incapacidade e até da impossibilidade de se manter nos padrões exigidos pelo mercado de trabalho.

Poucos são os exemplos em que os surdos ocupam funções com atividades mais complexas. Assim, entende-se que as pessoas surdas são vistas muitas vezes como mão-de-obra braçal, sendo lhes oferecidas pouquíssimas oportunidades de desenvolvimento profissional, que exijam escolaridade de nível superior. Os surdos ainda se deparam com dificuldades para conquistar uma vaga no mercado de trabalho, com o nível de exigência mais complexo.

Ao que parece, a surdez apresenta-se como uma deficiência invisível, o que permite mais indiferença e menos sensibilidade pelas outras pessoas que circundam o surdo.

A vivência profissional das pessoas surdas, necessariamente, perpassa pela participação em grupos, onde são construídas as relações sociais. Assim, foram relatadas percepções criadas a partir destas relações. Enfim, a vivência dentro do ambiente corporativo, considerando o jeito de ser percebido pelos outros:

A convivência com as pessoas não era muito fácil. Em uma das empresas que trabalhei, havia muitos funcionários surdos. Então, a gente era muito unido (os surdos). Havia uma relação boa com os colegas surdos. O problema estava no contato com os ouvintes, porque eles ficavam de um lado e a gente do outro lado. Não havia uma interação entre surdos e ouvintes. Os ouvintes não sabiam nada sobre a Língua de Sinais e não havia uma comunicação entre os dois grupos. Em uma outra empresa que trabalhei, todos os funcionários eram ouvintes. Eu era o único surdo. Então, eu ficava um pouco angustiado (E1, grupo 3).

[...] a convivência não era tão boa. Eu acho que eu nem era percebido. Isso porque o cego e o cadeirante são facilmente percebidos, mas o surdo não demonstra que é deficiente. *A surdez é uma deficiência invisível.* Só quando as pessoas se aproximavam de mim, é que percebiam que eu era surdo. Às vezes, elas estavam trabalhando já algum tempo próximo de mim, e se espantavam, dizendo: Nossa! Ele é surdo? Eu não sabia (E3, grupo 3).

Eu me lembro que ficava em uma sala e as pessoas ficavam rindo, mas eu não entendia nada do que estava acontecendo (E4, grupo 3).

Pelos fragmentos de discurso, percebe-se que as relações interpessoais, vivenciadas pelos surdos, na maioria das vezes, eram dificultosas. Há, de fato, a necessidade de se desenvolver habilidades de inter-relacionamento que possibilite uma integração plena no ambiente de trabalho. Ao que parece, as empresas não estão suficientemente preparadas para receber os profissionais surdos, por não conhecerem as suas reais dificuldades e possibilidades.

Diante dos depoimentos, faz-se necessário uma reflexão sobre qual o papel da empresa nesse contexto. Será que ela, também, não deveria possibilitar uma preparação ao receber esses sujeitos? Sob outro ângulo, o que se percebe é que, em muitos casos, o empregador cria uma expectativa de que o contratado com “deficiência” já esteja totalmente preparado para o exercício da sua função, esquivando-se de qualquer responsabilidade de sua colaboração na formação no transcorrer das tarefas executadas. Notadamente, evidencia-se a complexidade de se promover mudanças efetivas para a incorporação da diversidade nas organizações, defendida por Alves e Galeão-Silva (2004).

Assim sendo, se por um lado os surdos não estão preparados para o ingresso no mercado de trabalho, por outro, as empresas, também, não estão preparadas para recebê-los. Este cenário se deve muitas vezes pela falta de conhecimento da pessoa com deficiência de uma maneira geral e principalmente da pessoa surda.

Com isso, cabe registrar que a grande maioria dessas pessoas não está conseguindo se inserir nas atuais relações sociais de produção e, desta forma, sem condições de prover seus meios de vida e ainda ficando à margem do atual processo histórico.

Como consequência da exclusão do processo produtivo, estas pessoas são consideradas improdutivas, inúteis, incapazes, um fardo pesado ou uma cruz a ser carregada pela família e pela sociedade. Este entendimento ignora a possibilidade das mesmas em se constituírem enquanto sujeitos e, desta forma, transformam-nas em meros objetos da caridade e da filantropia. Nesta forma de tratamento, as pessoas com deficiência, também, o surdo quase sempre são rotuladas como doentes ou como seres eternamente infantis. Pelos motivos elencados anteriormente, esta categoria que emergiu a partir dos discursos

evidenciados foi denominada de *Perversidade Instrumental: Marcas Silenciosas dos Corpos Produtivos*.

## **5 INFERNALIDADE EXCLUDENTE: ESTRANGEIRO NO PRÓPRIO PAÍS**

As barreiras e ruídos na comunicação com a pessoa surda, usuárias da Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, também, ocuparam lugar de destaque no processo de qualificação e inserção profissional da pessoa surda. Segundo depoimentos, o desconhecimento e a falta de interesse pela língua natural do surdo consistem em uma considerável dificuldade para a inserção desses sujeitos no ambiente corporativo:

A dificuldade maior, entendo eu, é a comunicação e a resistência da empresa em contratar um intérprete de LIBRAS. Então, eu vejo uma situação complicada porque o cego, o cadeirante têm a deficiência, mas a língua é a mesma, ou seja, o português. No caso do surdo, a língua é outra. E será que as pessoas querem aprender esta língua? É uma cultura a ser quebrada. A gente orienta as empresas da seguinte forma: uma vez ou outra, vocês precisam contratar o intérprete, principalmente nas festas de final de ano, se não o surdo não vai participar, vai ficar isolado, fica todo mundo rindo e ele não sabe o que está acontecendo. Para as reuniões, também, é importante para ele não ficar alheio, alienado (E1, grupo 1).

[...] o que acontece é que às vezes o surdo não realizou a tarefa porque ele não entendeu o que era para ser feito. O chefe não sabe LIBRAS e o surdo não fala. Ou então, o chefe dá um envelope com um monte de ordens. E aí? Ele não entendeu nada e ficou perdido (E4, grupo 1).

[...] eu acredito que o surdo deva ser entendido dentro de sua plenitude. Ele não é apenas um indivíduo que só não fala ou não ouve, mas um indivíduo que tem limitações na segunda língua que é o português, mas ele não é analfabeto. O que acontece é que o português não é a sua primeira língua (E3, grupo 1).



Tomando-se os fragmentos acima, considera-se, muitas vezes, que o fato do surdo não ouvir é a única diferença entre ele e o ouvinte; isso quando não o tacham de “mudo” ou “surdo-mudo”. Essa maneira de pensar consolida o discurso hegemônico do ouvinte no qual cabem aos surdos características que indicam uma negatividade – o não ouvir e o não falar. Esta atitude pode promover o isolamento absoluto destas pessoas. Esta realidade esta em sintonia com o posicionamento de Skliar (1997), ao defender que a surdez deve ser concebida além do diagnóstico médico, minimizando assim os impedimentos ou dificuldades na interação do surdo com o meio.

Nesse entendimento, a surdez representa, portanto, uma ausência no sujeito, da capacidade de captar sons e expressar-se por meio dos signos constituídos pelos vocábulos oralizados. Todavia, entender a surdez somente por esse viés, é ignorar um valioso sistema de signos outros que não são, necessariamente, os da fala. Trata-se da Língua de Sinais que, no Brasil, é legitimamente representada pela Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS<sup>1</sup>. Além disso, ignora estudos mais recentes que entendem a surdez como um fenômeno ético, não essencialmente uma deficiência física; antes de tudo um conjunto de atitudes e uma maneira de se comportar.

Assim, o que se percebe é que o surdo se sente estranho no ambiente corporativo porque a sua cultura difere da cultura ouvinte. Isto porque entende-se por identidade cultural um conjunto de características pelas quais agrupamento sociais se definem como grupos que possuem características que os fazem diferentes de outros grupos. Tal constatação apoia-se nas convicções de Strobel (2008) que concebe a cultura construída e vivida pelas pessoas surdas, a partir da constituição de um grupo de sujeitos que utilizam o mesmo código linguístico e atitudes e interesses afins.

Considerar, pois, o dado cultural neste estudo investigativo, que trata da qualificação e inserção do surdo no mercado de trabalho, foi importante. Isso porque acredita-se que a condição da surdez faz emergir determinadas condutas e valores comuns entre os surdos que precisam ser considerados como singularidades.

---

<sup>1</sup> “É a língua natural da comunidade surda, com estrutura e gramática própria [...] como outras línguas, possui o alfabeto manual (ANEXO A), que é utilizado para digitar nomes quando não tem um sinal próprio” (SANTOS, 2001, p. 10) e os sinais, configurados por movimentos das mãos e dos pulsos, que indicam palavras ou frases (ANEXO B).

Nesse sentido, de acordo com os depoimentos capturados afirma-se peremptoriamente que ainda resistem, nos dias de hoje, atitudes segregadoras e preconceituosas em relação à pessoa surda e sua inserção no mercado de trabalho:

[...] ainda existe muito preconceito em relação ao deficiente, inclusive o surdo. A gente percebe muita resistência em aceitar o diferente. Eu lido com isso todos os dias e acho que muito pouco foi mudado em relação à aceitação do surdo pela sociedade em geral. Apesar de se ter falado muito sobre os deficientes, ainda precisa acontecer uma transformação no jeito de olhar essas pessoas (E1, grupo 1).

[...] ainda há muito preconceito, mesmo aparecendo o caso dos personagens com alguma deficiência nas novelas. Eu acho que agente pensa muito no cadeirante, no sentido do acesso físico aos lugares, mas o acesso à cultura, às informações é muito importante, que é o caso do surdo. Ainda temos que melhorar muita coisa (E3, grupo 1).

Na minha opinião, a sociedade ainda não está preparada para receber o indivíduo surdo, sobretudo o mercado de trabalho. Isto se deve pelo fato das pessoas não conhecerem a pessoa surda que ainda continua às margens das melhores possibilidades. Então, as empresas oferecem trabalhos pesados, braçais e mecânicos, por achar que o surdo não é capaz de assumir coisas melhores (E5, grupo 1).

As considerações acima expressam as barreiras que a pessoa surda tem para ser inserida no mercado de trabalho. Essas barreiras são consolidadas pelas posturas preconceituosas em relação às deficiências congênitas ou adquiridas ao longo da vida.

Nesse sentido, o preconceito manterá a pessoa deficiente à distância, longe e segregada. O rigoroso respeito à diferença do deficiente, negando-lhe a igualdade, significa: “Praticar a incompreensão mais radical possível”. Assim, a sociedade reserva para o diferente, o lugar do preconceito e do estigma, mantido e alimentado por muito tempo pelas posições protecionistas e paternalistas, que na verdade mantém o deficiente distante, perpetuando assim a discriminação, negando

a igualdade. Permeando os caminhos entre normais e estigmatizados, percebe-se que o estigma ainda reina de forma absoluta, sufocando, principalmente, a capacidade produtiva daqueles indivíduos, mantendo-os em segredo, ignorando a sua revelação (GOFFMAN, 1988).

Interessantemente, ainda analisando os discursos, quanto a guisa de ser diferente, os surdos naturalmente ratificam a sua preferência pela LIBRAS como modalidade de comunicação.

Mesmo assim, mais uma vez é importante destacar que surdos, assim como toda a humanidade, não são idênticos entre si, apresentando diversidades e divergências. Para alguns autores, identidade é algo em questão, em construção, uma construção móvel que pode frequentemente ser transformada ou estar em movimento, e que empurra o sujeito em divergentes posições. Eles trabalham a representação da identidade surda como alteridade cultural, ou seja, os surdos, mesmo nascendo e vivendo parte de suas vidas na cultura ouvinte, buscam outros surdos para identificar-se enquanto aquilo que são em relação à experiência visual e longe da experiência auditiva.

Assim, para o desenvolvimento da identidade surda, é extremamente importante o convívio entre surdos desde a infância, permitindo a socialização da criança surda através dos costumes e valores da cultura surda. Ratifica-se então o entendimento de Barros e Marques (2009), ao constatarem que os surdos não tendo as suas particularidades atendidas na cultura ouvinte, sentem-se “estranhos” e “sozinhos” pela ausência de comunicação eficiente, por meio de uma língua.

Dessa forma, observou-se entre os sujeitos entrevistados a defesa espontânea pelo artefato lingüístico, ou seja, a presença da língua de sinais e dos gestos (sinais emergentes e sinais caseiros) na cultura surda:

A minha modalidade de comunicação preferida é a LIBRAS que é a língua própria do surdo. Além disso, eu prefiro a LIBRAS porque é uma língua visual com muita expressividade e dinamismo. É uma língua que envolve expressões faciais, movimentos. É uma língua viva. Então, essa é a língua oficial do surdo. Ela é usada nos ambientes que estão ligados aos surdos como a FENEIS – Federação Nacional de Integração e Educação de Surdos, as Associações e outros lugares. Eu não sei nada de leitura labial. Sei um pouco de português escrito. Eu prefiro a LIBRAS porque minha

família é toda surda, então desde pequeno em uso esta língua. Quando eu vou visitar os meus pais, aos domingos com a minha família, a gente só se comunica através de LIBRAS. Eu sou casado e minha esposa também é surda (E1, grupo 3).

A minha modalidade de comunicação preferida é a LIBRAS. Muitas pessoas acham que a oralização é melhor. Ou seja, que o surdo oralizado está mais preparado para o mercado de trabalho, mas isso não é verdade. A língua natural do surdo é a LIBRAS e deve ser respeitada da mesma forma que o português (E2, grupo 3).

Eu me sinto muito melhor usando a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, porque é a língua que a maioria dos surdos utilizam e eu me sinto bem, utilizando a minha língua materna. Eu sei que isso causa uma limitação para a gente ser inserido na sociedade, porque nem todo mundo sabe LIBRAS. Então, a gente precisa fazer muitos gestos para as pessoas ouvintes nos entenderem. Eu também consigo utilizar um pouco a língua portuguesa, mas a mais natural pra mim é a Língua de Sinais (E4, grupo 3).

Infere-se pelos fragmentos acima que os surdos entrevistados afirmam categoricamente que a opção linguística preferida é a utilização da LIBRAS. Não obstante, seja esta opção acompanhada de dificuldades pela falta de difusão, principalmente no ambiente de trabalho, os profissionais entrevistados aceitam o desafio de ultrapassar essa considerável diversidade.

Assim, a expectativa citada, que trata da diferença linguística, encontra respaldo no entendimento de que a língua de sinais é a “única possibilidade” de o surdo vir a assumir uma posição discursiva que lhe permita “interferir, modificar, produzir e criar o novo”, não apenas reproduzindo o que já existe. Com isso, é reconhecida a opinião de Quadros (2007) ao defender que o grupo de pessoas surdas se distingue dos outros grupos, no entanto, interagem com o mundo por meio de experiências visuais, exercendo o direito e a faculdade de apropriar-se da Língua de Sinais e, também, da Língua Portuguesa, o que permitirá o seu desenvolvimento como pessoa humana e sua circulação entre os contextos sócio-culturais. Aliás, há de imaginar que o surdo dificilmente aprenderá uma segunda língua, sem o domínio de uma primeira, ou seja, a utilização da sua língua materna, a LIBRAS.

Transpondo essa afirmação para o campo das competências, no qual se espera do sujeito que “assuma responsabilidades” e “tome iniciativas” da forma mais plena possível, vê-se que, ao se tratar de surdo, a complexidade da questão é inegável. Para alguns estudiosos da questão, há um intenso trabalho que está ainda por ser feito que garanta ao surdo, em primeiro lugar, uma competência necessária ao entendimento do mundo do trabalho e do contexto laboral no qual ele está inserido.

No entanto, ainda há muito por fazer para que a língua natural do surdo seja plenamente difundida e praticada. Em função disso, empregadores manifestam preferências por surdos que possuem a prática do oralismo como modalidade usual. Enquanto que aqueles que, culturalmente, tiveram a LIBRAS como a primeira língua de instrução são renegados a sua própria sorte, sem grandes chances de mostrar as suas capacidades. Fundamenta-se, assim, o posicionamento de Strobel (2008), alegando que a sociedade, muitas vezes, reconhece a diferença cultural do surdo, porém não se mobiliza para disseminação de sua língua, o que leva o surdo a “submissão” diante da maioria de sujeitos ouvintes.

Dessa forma, para muitas empresas a comunicação com a pessoa surda é um fator limitante da sua entrada e permanência no ambiente corporativo. Nesse entendimento, o surdo se vê de “mãos amarradas” com poucas possibilidades de interação dentro do ambiente produtivo.

Para os entrevistados pertencentes ao grupo das empresas contratantes de profissionais surdos, a comunicação é um fator que merece destaque nas experiências que envolvem a inserção produtiva da pessoa surda. Em muitos casos, ela passa a ser o maior desafio e, ao mesmo tempo, o fator complicador na relação empregado e empregador. Em função disso, segundo os entrevistados empresariais, o desenvolvimento profissional desses sujeitos ocorre dentro das suas possibilidades e, naturalmente, é diferente de outras pessoas do seu meio social:

[...] realmente, eu acho que a comunicação compromete muito o desempenho profissional do surdo. Isso porque ainda não temos estratégias para lidar com a questão da comunicação do surdo. É uma questão muito delicada que precisa ser estudada e pesquisada, porque ainda não temos uma forma fechada cientificamente para lidar com a diferença das línguas (E4, grupo 2).

Em relação à questão da comunicação, o que eu percebo é que muitas vezes ela se torna uma barreira. Acho até que no setor que o surdo trabalha, o problema não é tão grande. Mas, do ponto de vista macro, ou seja, toda a organização, a gente ainda se depara com o isolamento desses profissionais. Agora, nós temos outros surdos que falam normalmente. Com estes não temos problema (E1, grupo 2).

Pela experiência que tenho, percebo que a comunicação é uma grande dificuldade entre o ouvinte e o surdo dentro da empresa. Isto porque ainda não promovemos a disseminação da LIBRAS dentro da organização. Com isso, eles atuam em sua maioria em trabalhos operacionais e que precisam ser monitorados (E2, grupo 2).

Os fragmentos acima mostram que os entrevistados consideram que a Língua utilizada pelo surdo para se comunicar é um limitador no desempenho profissional. Mesmo enfatizando essa dificuldade, expressam que o surdo tem possibilidade de exercer algum tipo de trabalho, desde que fosse adaptado as suas especificidades ou até mesmo recebessem apoio para realizá-lo.

Indiretamente, nos termos citados, observa-se uma preferência dos empregadores por surdos oralizados, demonstrando, em muitos casos, um certo desrespeito à língua natural do surdo, ou seja, a LIBRAS, o que permite uma maior dificuldade na concorrência pelas vagas no mercado de trabalho, por aqueles surdos que se comunicam com as mãos. Assim, consolida-se as sustentações realizadas por Shimono (2008), ao emitir a sua opinião de que a linguagem de mercado pode classificar o ser diferente como mais um produto, demonstrando resistências à aceitação e o respeito às diferenças.

Em consonância com essa realidade, confirmam-se as considerações apontadas por Goffman (1988) sobre o estigma, que, de maneira ampla, é definido pelo autor como “a situação do indivíduo que está inabilitado para ser aceito na sociedade de forma plena”. O estigma impõe a existência de uma relação social, sendo definido como um rótulo depreciativo que uma pessoa ou um grupo atribui a outra pessoa ou grupo, com o único objetivo de destruir a sua identidade.

Por isso, é negado ao surdo o direito de estabelecer e fortalecer as relações interpessoais. A partir disso, a sua acessibilidade é negada pela indiferença em ser diferente.

Ainda insistindo nessa questão, vale destacar que para os indivíduos entrevistados – profissionais surdos – à questão da acessibilidade é entendida de uma forma mais ampla. O conceito de acessibilidade, aqui, considera não somente o acesso arquitetônico, ou de adaptações físicas, ou de segurança. A acessibilidade considera, principalmente, o acesso à cultura e a informação em todos os aspectos, dentro de um ambiente cooperativo:

Mas quando tinha a festa de fim de ano, a gente ficava isolado, porque tudo mundo se divertia e agente não entendia nada. As pessoas ficavam rindo, eu ficava só pensando porque que eles estão rindo? Aí, nós falamos com o chefe que não iríamos participar mais das festas de final de ano, porque a gente se sentia completamente isolado e pedimos para ele contratar um intérprete pra gente participar melhor. Se os funcionários manifestassem interesse em aprender a LIBRAS, ou se a empresa contratasse um intérprete nestes momentos de confraternização seria bem melhor para nós surdos. A gente iria entender o que estava acontecendo. Mas como a maioria não mostrou interesse e nem havia intérprete, a gente ficava olhando para as paredes, sem entender nada. A gente só ficava dando tchau um pro outro, tchau, tchau, tchau. Aí eu falei: que coisa chata isso, eu não vou ficar aqui, à toa. Então, eu ia embora e não queira participar das outras festas (E4, grupo 3).

Existia na empresa o manual de fazer atividades, mas quando eu não entendia o que estava escrito, o chefe dizia: você tem que ler o manual da empresa (E3, grupo 3).

Aí eu percebi que no caso de incêndio, o alarme era ligado. Então, eu perguntei para o chefe: e nosso caso, os cinco surdos que trabalham aqui? Como a gente vai saber quando tem incêndio. Depois disso, a empresa colocou uma lâmpada que quando acende na cor vermelha, quer dizer incêndio (E1, grupo 3).

Às vezes, a empresa fazia exposições e feiras, mas a gente nunca ia, porque a gente não entendia nada do que estava acontecendo. Eu só dizia: oi, oi, oi. Aí, em ia embora (E2, grupo 3).

Como se percebe, poucos são os casos em que é constatada uma preocupação com a acessibilidade do surdo. A falta de comunicação visual por meio da LIBRAS e dos símbolos visuais é um entrave no dia-a-dia das pessoas surdas, principalmente dentro das organizações.

Com isso, constata-se grande desconhecimento dos empregadores em relação às características e necessidades do surdo. Muitas vezes, a empresa até conhece algumas peculiaridades e necessidades dos surdos, mas mesmo assim, não quer custear estas demandas. Comprova-se, assim, a complexidade em se promover a inclusão pelas organizações, a partir do desrespeito e atitudes preconceituosas em relação à diversidade e às diferenças, defendida por Sasaki (1997).

Diante dos motivos elucidados anteriormente, esta categoria foi denominada de *Infernalidade Excludente: Estrangeiro no Próprio País*.

Por outro lado, quando a empresa toma iniciativas para inclusão dos sujeitos surdos, os resultados passam a ser mais significativo, principalmente, para o próprio profissional surdo. Considerando que um dos objetivos intermediários desta pesquisa foi, também, investigar o olhar da empresa sobre a inserção do surdo no meio produtivo, considerou-se importante a descrição de algumas iniciativas adotadas para a solução de conflitos existenciais. Isto porque, a experiência adquirida, na contratação desses profissionais, segundo depoimentos, sempre foi acompanhada de dificuldades “superadas” em parte por medidas adotadas no próprio ambiente organizacional:

[...] no início os problemas eram muitos, aí a gente resolveu contratar um intérprete para ajudar na comunicação (E3, grupo 2).

Foi necessário um pouco de paciência com eles, pela grande diferença do jeito de ser, né? O que acontece é que a entrada do surdo no trabalho não é uma coisa rápida, é um processo. É um grande investimento social (E3, grupo 2).



A gente acabou criando uma equipe multidisciplinar para o desenvolvimento de outras habilidades do surdo (E4, grupo 2).

O que agente fez foi oferecer alguns cursos de informática e agora estamos tentando fazer um rodízio por toda a empresa com eles (E1, grupo 2).

Assim, sob a ótica do que se entendem como empresa socialmente responsável, acredita-se que a efetiva inclusão de portadores de deficiência no trabalho, inclusive o surdo, se constrói a partir da aprendizagem de todos os envolvidos no processo quanto ao universo da deficiência. Sanciona-se dessa forma, o que defende Rodrigo Mendes (2004) acerca da gestão da diversidade. Para este, a contemplação da diversidade só se dará a partir do preparo do ambiente organizacional para a mudança, o que exigirá alterações estruturais e sobretudo, o treinamento das pessoas que atuarão como líderes no aviamento das mudanças.

Sendo assim, existem fundamentos razoáveis para se vislumbrar um futuro menos excludente do que o atualmente observado no universo das organizações brasileiras.

## **6 INEFICIÊNCIA POLÍTICA: A INCLUSÃO QUE EXCLUI**

Para alguns dos entrevistados, a formação profissional da pessoa surda é um desafio premente para as instituições voltadas para essa demanda, nos dias de hoje. Com efeito, distancia-se toda pretensão conciliatória dos interesses e potencialidades dos alunos surdos com as demandas do mundo do trabalho, na perspectiva de levá-los a um desempenho eficaz:

O surdo quando chega ao mercado de trabalho, raramente foi qualificado para o desempenho daquela determinada função (E5, grupo 2).

Eu acredito que ainda precisa ter um maior investimento de tempo, recursos no processo de formação profissional desses meninos (surdos). Até porque o número de surdos é muito grande no Brasil e existem poucas Instituições formadoras (E4, grupo 2).

Quando o surdo chega aqui, ele desconhece as coisas elementares e mínimas para ser inserido dentro da empresa. É preciso um maior cuidado na formação educacional e profissional dessas pessoas surdas (E2, grupo 2).

A partir dos fragmentos acima, ao se tratar dos discursos sobre o sujeito surdo trabalhador, constata-se que as escolas de surdos se preocupam com a preparação para o trabalho, principalmente, com o disciplinamento desses sujeitos e, que muitas vezes, escolhem oficinas e projetos de profissionalização voltados para o que essas escolas entendem por “melhor profissão para os surdos”. Nestes termos, resgata-se a problemática da qualificação apresentada por Petrilli (1999) ao considerar que a preparação profissional só pode ser plenamente reconhecida se atender à estrutura e ao conteúdo do mercado de trabalho.

Assim, infere-se que, geralmente, as oficinas de qualificação profissional para as pessoas surdas são montados a partir das possibilidades financeiras para a sua manutenção, como também, por meio da escolha dos dirigentes da escola sobre o que se entende por melhor profissão para surdos. Com efeito, conforme rebate Lancillotti (2000), a questão da formação profissional estendida aos deficientes é um grande desafio para a sociedade contemporânea, já que é por meio do trabalho que o ser humano garante a sua sobrevivência de uma forma digna.

Quando projetadas, dessa forma, tais oficinas correm o risco de não considerarem as reais possibilidades do exercício da profissão na comunidade pelo jovem surdo, quer seja pela falta de demanda para aquele tipo de serviço pela comunidade, quer seja pela ausência de desejo ou da vocação para tal por aquele aluno, impedindo, assim, a sua sobrevivência através do seu trabalho. Com isso, a formação profissional tende a ser, na maioria dos casos, evasiva a partir do momento em que a conveniência sobrepõe a evidência.

Um fato importante a ser considerado é a falta de incentivo governamental, tanto na qualificação, como na inserção do surdo no mercado de trabalho. Essa lacuna influencia a contratação deste tipo de deficiente pelas empresas. Essa realidade impulsiona o surgimento de um hiato entre o candidato surdo e o empregador, uma vez que se por um lado o surdo não está preparado para o pleno exercício profissional, por outro as empresas, também, não estão

preparadas para admiti-lo pela falta de conhecimento e informações sobre esta fatia da população:

As ações deveriam ser mais articuladas. No caso do surdo, deveria ter uma atenção especial por causa da linguagem. É necessário um investimento pesado porque se trata de uma questão de desenvolvimento humano (E5, grupo 2).

A questão precisa ser mais incentivada, elaborada. Talvez, seria interessante a realização de um estudo sistemático, uma pesquisa com a possibilidade de ouvi-los e partir daí traçar as políticas de qualificação e encaminhamento profissional destas pessoas. Acho que além deles, nós também não estamos sabendo preparar melhor estas políticas para a solução do problema (E4, grupo 2).

Pelos fragmentos apresentados, os empregadores ressaltam a necessidade de uma atuação mais eficaz do Estado diante da questão que envolvem a empregabilidade e o surdo. Nestes termos, Arretche e Rodriguez (1999) afirmam que não se pode admitir que o próprio Estado seja aquele que ignora os direitos das pessoas humanas, principalmente os direitos das pessoas com deficiências. Nesse sentido, o papel das instituições voltadas para o oferecimento de cursos de qualificação é indiscutivelmente fundamental para a preparação e a inclusão do surdo no mercado de trabalho.

Há a premente necessidade de uma aproximação da empresa com esses agentes formadores, no sentido de que, conhecendo as demandas do mercado, os cursos oferecidos podem ser mais direcionados. Assim, a origem de todo o processo não pode ser tratada à parte. As atribuições das instituições especializadas não podem ser esquecidas desmerecidas, mas precisam ser redimensionadas, sendo mais eficazes e efetivas:

Elas (instituições) trabalham cursos bem elementares. Cursos pouco qualificáveis. Por isso, a gente acha importante a parceria escola- empresa, porque isto já existe para os ouvintes. No caso dos cursos oferecidos por esta instituições, são quase mecânicos, o surdo não aprendem nada. Os

cursos precisam ser direcionados para o que o mercado pede, e não para passar o tempo ocupado. É preciso que o governo invista em cursos técnicos, não é? (E3, grupo 2).

É importante dizer que há muitas falhas na questão da preparação profissional desses sujeitos (surdos). Inclusive, eu acho que quem tem, em primeiro lugar, que promover bem estar social é o Estado e não o meio produtivo (E3, grupo 2).

Apoiando-se nos fragmentos acima, constata-se que o Estado Brasileiro é o primeiro a obrigar-se a não marginalizar as minorias, a não permitir a existência de desigualdades, a combater com veemência os preconceitos de quaisquer espécies.

Embora se perceba a ocorrência de iniciativas governamentais voltadas para a questão da deficiência, a prática tem revelado que a realidade está dissociada do texto constitucional. Ainda há muita coisa, sob responsabilidade do Estado, a se fazer.

Dessa forma, baseado no enfoque dado no referencial teórico, o papel da escola ocupa lugar de destaque na vida do ser humano. As oportunidades e o acesso à educação são as condições indispensáveis que podem garantir a formação e a educação profissional das pessoas com necessidades educativas especiais, sobretudo o surdo, e conseqüentemente incluí-las no mundo do trabalho.

Nessa perspectiva, os cinco surdos entrevistados foram selecionados, considerando esta vivência escolar, onde todos passaram e ainda passam por este percurso, com experiências reveladoras e oportunas para o enriquecimento dessa pesquisa.

Tanto nas escolas regulares como nas especializadas da rede pública ou privada, a opção por um desses caminhos revela a influência de diversos fatores, que vão desde o processo de assimilação dos conteúdos ministrados até as situações de enfrentamento do preconceito:

Eu estudei no INES o primeiro e segundo grau. Eu aprendi muito coisa, mas não conseguia aprender todo o conteúdo, porque ainda não havia intérprete de LIBRAS naquela época. A gente aprendia as coisas de maneira muito superficial. Tinha muitos assuntos que o professor deixava de dar porque a gente não dominava bem o português escrito. Aos poucos começou haver um interesse maior das pessoas pela LIBRAS. Inclusive pelos professores. Com isso, as coisas foram ficando bem melhores. Os professores começaram a aprender a LIBRAS e isso facilitava muito a passagem do conteúdo para nós alunos (E1, grupo 3).

A minha história escolar é a seguinte: há muito tempo atrás eu estudei em uma escola na Gávea, chamada INOSEL – Instituto Nossa Senhora de Lurdes. Essa escola era uma escola mista, com surdos e ouvintes. Era uma escola de inclusão. Eu estudei lá alguns anos, depois eu tive que mudar para Cabo Frio, porque o meu pai trabalhava em um banco e teve que ser transferido. Aí, eu precisei me transferir para uma outra escola lá em Cabo Frio e sofri muito por ter deixado os meus amigos que falavam a minha língua, na escola anterior, no caso a LIBRAS. A escola nova era uma escola particular de ouvintes. Quando eu entrei na nova escola foi muito complicado, muito difícil, o meu desenvolvimento foi pouco porque ninguém conhecia o surdo. Na escola na Gávea, era melhor, pois tinha o trabalho de fonoaudiologia, um trabalho pedagógico mais adequado para o surdo. Mesmo assim, eu me esforcei para aprender. Então eu sentava junto com um colega que sabia muito português e ele tentava me ajudar. Passaram-se alguns anos, e eu me transferi para outra escola que também não tinha um trabalho pedagógico voltado para o surdo e as dificuldades continuavam. Depois disso tudo, nós nos mudamos para Niterói – RJ, eu estava na 4ª série. Então, nesta escola, eu consegui terminar os meus estudos (E4, grupo 3).

Aos sete anos, eu fui para uma outra escola que se chamava Any Sulyvan. Nesta escola, eu estudei até a 5ª série, depois eu fui para uma outra escola chamada Pinto Lima e nesta eu terminei o primeiro grau. Depois, eu fui para uma outra escola chamada Alceu Amoroso. E nesta escola, eu terminei o

meu segundo grau. Em todas estas escolas, eu tive muita dificuldade por causa da comunicação, principalmente durante o ensino fundamental. Já no segundo grau, havia mais surdos estudando comigo, então foi mais fácil. Os surdos que sabiam mais português me ajudavam quando eu não entendia nada. Além disso, na escola tinha um intérprete para apoiar os surdos. Na escola onde estudei o segundo grau, eu ficava o dia inteiro. À tarde eram as aulas de reforço (E5, grupo 3).

Pelos trechos apresentados, observou-se que, em função do tipo de surdez adquirida pelos entrevistados – severa a profunda, atrelada à modalidade de comunicação adotada (LIBRAS) – seu processo de desenvolvimento educacional sempre foi dificultoso em função de não se ter um apoio especializado como a presença do Intérprete de Língua Brasileira de Sinais ou até mesmo a língua de instrução utilizada ser a LIBRAS. Estas condições impactaram significativamente na captação dos conteúdos, que sempre foram subtraídos em função dos ruídos na comunicação. Tal constatação encontra ressonância no que estabelece Miorando (2006), ao sugerir que a educação de surdos precisa ser pensada a partir dos anseios que definam a direção a ser tomada nesse inesgotável universo de possibilidades.

Nestes casos, a partir do momento em que a “deficiência auditiva” situou-se em liminares mais profundos, requerendo métodos especializados de ensino, o processo de escolarização, via escola especializada, foi a opção das famílias dos surdos pesquisados. Dessa forma, em sua maioria todos frequentaram escolas especializadas ou escola com programação alternada de ensino. Quando isto não aconteceu, as dificuldades foram bem maiores.

Assim, em relação aos surdos no sistema educacional, não podemos esquecer que eles possuem a sua cultura, a sua língua e, a maioria prefere escola de surdos, a qual esta sendo classificada, erroneamente, dentro da educação especial. O que interessa aos surdos não é uma educação especial, mais a educação comum (regular) transmitidas em LIBRAS, em uma escola com currículo que englobe entre os aspectos a cultura e a história dos surdos. Com isso, constata-se a compreensão sobre a questão elaborada por Strobel (2008), ao defender que as pessoas surdas diferem da cultura hegemônica das pessoas ouvintes, principalmente pela utilização de uma língua diferenciada. Naturalmente, os seus

espaços de aprendizagem, preferencialmente, serão aqueles que contemplam esta diferença.

## **7 FRUSTRAÇÃO CÍNICA: QUIXOTES, SANCHOS E PILATOS NO MUNDO DO TRABALHO**

Finalmente, após a discussão acerca das categorias emergentes, realizada anteriormente, inicia-se a discussão da categoria principal revelada pelos estudos realizados, junto aos 03 grupos pesquisados.

Nesse sentido, também, mesclando-se os discursos das 03 categorias de entrevistados, nos deparamos com um panorama frustrante diante das questões que envolvem o fenômeno estudado nesta pesquisa que é a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho.

Por um lado, as concepções “quixoteana” e “sancheana” nos impulsionam a refletir a maneira que a sociedade se comporta diante de algo fora dos padrões, fora do cotidiano, fora da normalidade petrificada que ela mesma impõem, como é caso da inserção social do deficiente, do próprio surdo.

Nessa perspectiva, ao se realizar os estudos, aqui representados pelos atores diretamente atuantes no processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, percebem-se as seguintes situações: para aqueles agentes que atuam, diretamente, em ações que visam à preparação e o encaminhamento profissional da pessoa surda, o cumprimento destes compromissos são acompanhados do sentimento de “impotência funcional” ou mal sucedidos diante dos desafios enfrentados. A sua realidade carece de entusiasmos, por ser um bloco monolítico, isolado, à margem da vida. Ao contrário, a realidade está à espera de que nos relacionemos com ela. E essa relação é que é a vida ou, pelo menos, a trama das vidas humanas, perante aos desafios a serem enfrentados.

Dessa forma, os profissionais atuantes nas ações voltadas para a qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda reconhecem os grandes desafios a serem superados para o alcance da efetividade nas ações propostas. Inegavelmente e constantemente, a equipe se depara com algumas dificuldades no processo funcional que envolve a preparação e o ingresso de surdos nas atividades de produção:

[...] a gente se depara com algumas dificuldades para preparar e encaminhar o surdo para o mercado de trabalho. Por exemplo, eu sinto que hoje deveríamos [...] oferecer alguma coisa de qualificação na área de Recursos Humanos – RH. Eu não tenho esta qualificação. Da mesma forma, a gente deveria oferecer alguma coisa na área de Hotelaria, mas geralmente esse profissional não sabe LIBRAS (E4, grupo 1).

[...] o que oferecemos é o melhor que podemos fazer, mas o mercado de trabalho é muito exigente e a gente não consegue colocar no mesmo espaço o curso e o instrutor que saiba LIBRAS. Eu encontro o profissional para qualificar, mas não encontro o profissional que saiba LIBRAS (E1, grupo 1).

Posto isso, verifica-se que muitos são os desafios para que se viabilize a preparação e conseqüentemente a inserção do surdo no mercado de trabalho.

Nesse sentido, o campo revelou que uma das principais dificuldades para os surdos serem inseridos profissionalmente é ainda a sua desqualificação. A sua competência passa a ser um sonho distante. Dessa forma, Liliana Petrilli (1999) corrobora com a delicada situação, a partir do entendimento de que a qualificação deve se adequar ao exigido pelo emprego, ao próprio posto de trabalho. Os centros formadores não conseguem cumprir o desafio de possibilitar capacitações ao nível que o mercado exige, sobretudo com a faculdade na questão da língua de instrução diferenciada utilizada.

Por meio dos estudos realizados, constatou-se que, em relação ao processo de aprendizagem para o trabalho, há, de fato, a existência de diversos programas e ações de informação e orientação profissional organizados por seus gerenciadores. Porém, na sua maioria, essas atividades de qualificação ocorrem em oficinas que orientam para um trabalho autônomo de prestação de serviços, ou seja, a realização de cursos de natureza simples e mecânica.

Com isso, verifica-se que as alternativas educacionais, voltadas para formação profissional para as pessoas deficientes e, sobretudo, a pessoa surda, sempre foram mais escassas:



Ainda precisamos avançar muito. Mas eu acho que, quando a gente considera as condições que estas pessoas chegam aqui, ou seja, sem conhecerem, praticamente, nada da vida, sem nenhum horizonte, eu acho que o que oferecemos ajuda muito estas pessoas. O ideal é que tivéssemos aqui cursos mais técnicos para que eles fossem bem mais preparados para o mercado de trabalho (E2, grupo 1).

Tal depoimento encontra respaldo no modo como é percebida a problemática da relação deficiência-trabalho. O que se percebe é que a empregabilidade vem sendo conduzida mais no plano discursivo que no plano concreto. Isto porque, as ações são desarticuladas das necessidades sociais, conforme visão defendida por Moraes (2001), onde é argumentado que, em se tratando de competência, deve se considerar a idéia de relações sociais, não só focando a performance individual. O “treinamento” para o trabalho se realiza em atividades totalmente elementares, campos que pouco empregam, mesmo trabalhadores com nível de instrução compatível com as exigências do mercado de trabalho.

Com isso, observa-se que a qualidade da formação profissional passa a ocupar lugar de extrema importância na relação da pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, uma vez que muitos programas, formatados como profissionalizantes, se apropriam de estrutura informal e de curta duração, não atendendo assim o objetivo de ampliar a empregabilidade dos jovens surdos. Distanciam-se, então, as contribuições defendidas por Leite (1996) que tangenciam a competência, englobando nesta a qualificação de uma pessoa em resolver de maneira dinâmica problemas com considerável grau de complexidade.

Nesse horizonte, ainda sob outra ótica “quixoteana” vislumbra-se ou deveria ser vislumbrada uma perspectiva visionária por parte de todos aqueles, que sensata e racionalmente, acham que o bem social é puro e simplesmente relevante. Ao contrário, o que se almejaria seria o não curvar-se à facticidade dos acontecimentos rotineiros. Assim, para os profissionais que atuam nesta área educacional e formativa, há de se ter a irrealidade de seus projetos, dos sonhos, da utopia, que envolve e entusiasma o homem, extraindo dele o máximo de si e carregando-o a felicidade. É com esse dinamismo que as ações passam a ser vividas criativamente.

Num outro extremo, como consequência dessa “frustração funcional”, as pessoas surdas continuam sendo excluídas como uma minoria despercebida. Com isso, o acesso ao ensino dá lugar ao acesso arquitetônico, distanciando-se assim o possível do ideal. Confirmam-se, então, os achados de Duschatzky e Skliar (2001) que ao se reportarem à questão da exclusão, defendem que a tendência é sempre atribuir ao deficiente a causa do seu isolamento, ou seja, que a deficiência é do deficiente, a exclusão do excluído.

Nesse entendimento, as questões que levantaram a opinião dos sujeitos surdos sobre os aspectos que aqui interessam, a respeito do seu processo de qualificação profissional, demonstraram pontos relevantes a serem analisados, devido às respostas que foram dadas pelos surdos entrevistados:

A maior dificuldade era que eu mesmo pagava o intérprete com o meu dinheiro. Em algumas instituições, o curso não foi tão bom porque o conteúdo não era cumprido, não tinha intérprete para tirar as dúvidas, então era mais difícil. O professor era ouvinte e não sabia nada sobre língua de sinais. Então, a matéria era dada de maneira muito superficial. Quando eu tinha alguma dúvida, o professor não me entendia e tudo ficava muito complicado (E1, grupo 3).

Por isso, os cursos de qualificação que eu fiz não foi tão bom, porque a matéria não era dada em língua de sinais. Então, eu perdia muita coisa. Se o professor desse o curso em LIBRAS seria bem mais interessante para o aprendizado do surdo. Eu fiz um curso também na área de secretariado. Fiz também um curso na área de design em outra Instituição, só que eu era o único surdo de uma turma de 30 pessoas ouvintes. Então, eu percebi que aquela escola não estava preparada para receber o surdo (E2, grupo 3).

Em relação aos cursos oferecidos atualmente, eu acho que ainda falta cursos novos para preparar melhor o surdo. Os cursos que se tem ainda são muitos primários, artesanais (E3, grupo 3).

Na minha opinião, os cursos oferecidos ainda são muitos difíceis para o surdo por causa da LIBRAS. Geralmente, o instrutor não sabe LIBRAS, então, o aprendizado fica comprometido. Quando tem intérprete, melhora um pouco, mas ainda não é suficiente, pois o intérprete não domina aquele conhecimento, ele só traduz do português para a LIBRAS (E5, grupo 3).

Em relação à preparação profissional do surdo, percebeu-se que, na opinião dos entrevistados, há fragilidades e dificuldades a serem superadas. Aqui cabe registrar, mais uma vez, as considerações sobre o sentido da aprendizagem para o trabalho em escolas especiais para surdos de alguns países e do Brasil especificamente, que indicam que, na sua maioria, são oficinas que direcionam para um trabalho autônomo de prestação de serviços elementares. Atestam-se, então, as descobertas de Klein (1999), ao salientar que as atividades de qualificação de surdos ainda se detém a práticas autônomas e elementares.

Merece destaque, também, a dificuldade na aprendizagem em função da não utilização da LIBRAS como língua de instrução nos cursos oferecidos aos surdos. Para os surdos a igualdade de oportunidades passa necessariamente pelo respeito à diferença e a aceitação, onde deve ser assegurado o direito à preservação da identidade. Conseqüentemente, as ações de qualificação profissional do surdo encontram imensas dificuldades no oferecimento de cursos, cujo canal de comunicação utilizado pelos instrutores diverge dos surdos participantes. Nesse sentido, evidenciam-se as concepções de Quadros (2007), ao afirmar que a LIBRAS é a língua natural do surdo, por meio do qual este pode adquirir conhecimento, desenvolvendo-se como pessoa humana.

Cabe registrar que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela ONU em 2006 e ratificada pelo Brasil em 2008, assegura em seu Artigo 24 que é garantida uma educação adequada às pessoas surdas e cegas, ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação que favoreçam ao máximo o desenvolvimento acadêmico e social. Cabe aos estados tomarem medidas que facilitem o aprendizado da língua de sinais e a promoção da identidade linguística da comunidade surda; medidas apropriadas para empregar professores, inclusive surdos/as, habilitados para o ensino da língua de sinais e, capacitar profissionais e equipes atuantes em todos os níveis de ensino e programas de capacitação profissional.

Portanto, é premente que no campo da educação e formação profissional voltadas para as pessoas com deficiência, os impactos das políticas devem promover o apoio ao desenvolvimento de sistemas inclusivos, com instituições capazes de responder à diversidade de forma efetiva. Almeja-se se ter escolas que exerçam seu papel social frente aos grupos mais vulneráveis, que têm

experimentado exclusão, discriminação e segregação. Regata-se assim, os manifestos de Machado (2008), ao pregar que historicamente o surdo não tem tido acesso ao ambiente educacional que contemple a sua diferença . Ao contrário, diante da maioria ouvinte são inclinados a aceitar a posição deste grupo.

Isto porque o preconceito ainda reinante nos variados segmentos sociais, sobretudo no campo produtivo, leva a perpetuação da indiferença. Logo, toda atitude indiferente para com o diferente tende a possuir um conteúdo de intolerância.

Diante disso, na ocasião da aplicação das entrevistas aos profissionais surdos, enfatizou-se a tônica desta pesquisa científica, ou seja, a inserção destas pessoas no mercado de trabalho. Isto, certamente, implicou no retorno a fatos que se constituíram de atitudes discriminatórias. Com isso, falar das experiências do trabalho trouxe muitas lembranças, entre elas a experiência de sentir-se discriminado em função da sua deficiência:

Em uma determinada empresa, eu observei que as pessoas ouvintes podiam usar a internet. Mas o chefe dizia que eu não podia porque eu não sabia mexer com computador, por ser surdo. Mas eu disse: espera aí, eu sei mexer muito bem no computador. Porque só as outras pessoas podem mexer na internet. Eu gostaria de ver meus e-mails. Também, quando eu precisava sair mais cedo para ir ao médico, as outras pessoas não gostavam muito. Elas diziam: não, você precisa ficar por aí, senão o trabalho vai atrasar. Eu me sentia mal, porque não podia reclamar com medo de perder o emprego. Aquelas atitudes eram de preconceito e discriminação em relação a minha pessoa. Outra coisa também é que existiam outras pessoas que faziam a mesma coisa que eu, mas o salário era maior. Eu não entendia o porquê daquelas questões. Na reunião da equipe, eu falava que aquelas situações não estavam me agradando e aí o chefe dizia que ia melhorar, mas na semana seguinte tudo acontecia novamente. Fui também ao RH para registrar as minhas reclamações (E1, grupo 3).

Pelas experiências de trabalhos anteriores, quando eu trabalhava no RH, eu conseguia me comunicar mais ou menos pelo português escrito. A minha relação com o chefe não era muito boa, porque eu o achava meio ditador. Ele só ficava me mandando fazer os trabalhos. Era uma relação um pouco restrita. Ele dispensava as outras pessoas e deixava eu lá trabalhando

sozinho. Eu não entendia direito porque que ele fazia aquilo. Eu percebia pela leitura labial que ele dizia assim: vamos deixar o surdo aí, porque ele não fala com ninguém mesmo. Aquela situação foi me chateando porque eu me sentia um pouco discriminado. Então, eu disse para mim mesmo: está na hora de eu sair desse trabalho e tentar arrumar outro melhor. Eu não quero ficar aqui só digitando documento o dia todo (E2, grupo 3).

Mas no início, no primeiro emprego, lá na empresa que falei, eu recebia bem pouquinho (R\$ 140,00). Era mais para aprender. Eu não tinha muita motivação para aquele trabalho, porque eu era tratada com diferença. Antigamente, era muito mais difícil por causa da comunicação. Em uma das empresas que trabalhava, eu era esquecida quase que por todo mundo. Ninguém tinha paciência comigo. Nas empresas que trabalhei, eu tive vários chefes. Alguns deles não tinham muita paciência, porque não conseguia me compreender. Eu também ficava chateada, pois eles davam ordens e eu não entendia nada. Mas para não perder o emprego, eu ficava quieta. Um deles obrigava a gente a ficar depois do horário para adiantar o trabalho do dia seguinte. Era um pouco complicado, porque eu precisava daquele emprego (E3, grupo 3).

Como se vê, os trechos acima apontam para a ocorrência de atitudes preconceituosas nas experiências laborativas dos profissionais surdos. Assim, o preconceito ainda permanece entre nós! Todos somos, ao mesmo tempo, algozes e vítimas dele, aprisionados na violência das ideias pré-concedidas e conceitos impostos sem reflexão. Nestes termos, ratificam-se os achados de Anache (1994), ao defender que ao ser inserido em um ambiente de trabalho competitivo e cada vez mais impositivo, o deficiente traz consigo mais um agravante: a condição de se ter algum “déficit”, seja, física ou sensorial, o que permite a sua discriminação.

Sem dúvida, o preconceito perceptível nos fragmentos acima tem implicações diretas no processo de socialização dos profissionais surdos. Antes disso, a sua prática revela que mais do que as características de seus objetos, quem a pratica se destaca pela necessidade psicológica de efetuar-lo. Constata-se, dessa forma, o que defende Crochík (1995), afirmando que o preconceito permite a ação de exclusão do mais vulnerável, onde nas relações humanas e sociais, a força é simplesmente constituída de privilégios e valor.

A pessoa portadora de alguma deficiência pode suscitar no preconceituoso, afetos diversos relacionados aos mais diferentes conteúdos psíquicos. Da mesma forma, que ela própria traz consigo preconceitos oriundos da cultura.

Sendo assim, na nossa sociedade em que o indivíduo “vale” pela sua produção e riqueza, no momento em que fica impossibilitado o exercício de papéis profissionais que lhe conferem o *status quo*, recai sobre ele a imagem de inutilidade e menos-valia.

Nessa perspectiva, as constatações descritas encontram ressonância nas denúncias de Adorno e Horkheimer (1985):

Todo mundo é o que é sua fortuna, sua renda, sua posição, suas chances. Na consciência dos homens, a máscara econômica e o que está debaixo dela coincidem nas mínimas ruguinhas. Cada um vale o que ganha, cada um ganha o que vale. Ele aprende o que é através das vicissitudes de sua vida econômica (ADORNO; HORKHEIMER 1985, p. 197)

Não raro, há a dor daqueles que se apercebiam como bem sucedidos, vida social “normal”, agitada e “bem queridos por amigos” e após a instalação ou a evidência da deficiência, encontram-se isolados e excluídos. De fato, é a morte daquela forma de viver, a lembrança do que era passa a ser um fantasma e o luto instala-se:

Quando eu fui transferido para o setor financeiro, quando era para fazer um pagamento de valor muito baixo, eles deixavam eu fazer sozinho, mas se o pagamento fosse alto, o chefe falava que eu não poderia fazer aquele serviço porque, eu poderia errar. Teve um caso, que a equipe teve que fazer um pagamento muito alto e foi feito errado. Aí, os ouvintes falaram que a culpa era minha, eu é que tinha feito errado. [...] Então, eles falaram só podia ser surdo mesmo, para fazer o trabalho errado. Aquilo me deixou muito triste, mas eu continuei no trabalho porque precisava (E4, grupo 3).

Mas, ainda existe muito preconceito em relação ao surdo. Às vezes, quando eu era transferido para outro setor, o chefe dizia: olha pessoal, vocês vão trabalhar com uma pessoa surda, e as pessoas ficavam assustadas e preocupadas e diziam: mas a gente não vai conseguir se comunicar com

ele, como vai ser a execução dos trabalhos? A gente precisava receber uma pessoa normal e não um surdo. Era uma situação de [...] descrédito do que o surdo poderia fazer (E4, grupo 3).

Eu fazia parte da equipe de manutenção de computador. [...] o chefe dizia: “este surdo é muito bom, os seus serviços são excelentes, ele produz muito. Então, quando trocar a empresa terceirizada pede para recontratar ele”. Aí eu ficava pensando: eu já estou trabalhando um tempão na condição de terceirizado e não consigo entrar no quadro efetivo, como alguns ouvintes que já conseguiram. Porque que eles não me contratam diretamente? Mas o chefe dizia: a gente vai dar uma oportunidade quando você produzir mais (E5, grupo 3).

A civilização prega o apego às coisas materiais em detrimento as espirituais. Para adquirir tudo o que é imposto trabalha-se mais do que as próprias forças, a vitória da sociedade é a derrota do indivíduo, o qual se sacrifica para sobreviver, na ilusão de que tal sacrifício pode levar ao bem viver. Instala-se a moral do trabalho, seguindo-se a racionalidade do sistema para aprender as suas regras. Ecoam-se as concepções de Ford (1922), onde a defesa da inclusão do deficiente no processo produtivo, traz em si não a contemplação do diferente, mas a atuação do próprio processo de produção sobre-eficientemente, justificando-se a produtividade excedente pelo ganho salarial regular.

Desta feita, passamos a ser meros executores de papéis, sendo que nos perfis profissionais já estão embutidos as características pessoais para sermos aceitos.

Assim, percebe-se que na valorização da produção, resultado da ação eficiente, sobre o homem e o que o rodeia, elegendo um indivíduo como uma referência a ser seguida, o que se produz tanto no aspecto material, como no aspecto espiritual toma o lugar da reflexão, solicitando ações, onde a racionalidade está limitada a pratica laboral e já foi, em grande parte, decidida anteriormente, deixando pouco a ser pensado. Constata-se aqui o que defende Hanah Aredent (1981), no entendimento de que ao ser imerso no mundo das mercadorias, o homem acaba se transformando em uma mercadoria, esvaziando-se da autoria de ser o mentor principal de todo e qualquer trabalho realizado.

Com efeito, a engrenagem é massacrante, instaura-se o impulso desmedido para o lucro e o fetiche da mercadoria, que não são naturais do homem, mas sim talhados pela sociedade que se mantém de forma violenta, pois a ameaça de não poder suprir a autoconservação é declarada de várias formas. O desespero causado pela possibilidade de não ter trabalho é mascarado pelo consumo irracional, prazeres sem sentido, obediência, acreditar em mentiras manifestas que não enganam a ninguém e a ideologia do sacrifício. Assim, ratificam-se as concepções de Nozaki (2005), compreendendo que, em todas as circunstâncias, a mentalidade capitalista se beneficia das oportunidades existentes, para converter um capital inicial em um capital maior, são se importando com a satisfação da necessidades humanas, mas a supervalorização do capital, por meio do lucro.

O engodo que está por trás do discurso de que o sacrifício é necessário vem a serviço de manter a ordem e o poder. A pessoa sacrificada e subjugada imputa a si mesma a culpa do infortúnio sofrido.

Somado a isso, ao discorrermos sobre os conceitos de identidade social real e identidade social virtual, demonstramos como categorizarmos o estranho à nossa frente e lhe imputamos atributos a priori, deixando de nos relacionar com o sujeito real. Quando a pessoa apresenta características diferentes, é mais discriminada, quanto maior for a visibilidade dessa diferença. O estigma que atinge o aspecto corporal é muito forte entre nós, bastando olhar à nossa volta o culto à forma e à perfeição física. Pessoas com deficiência reagem ao seu desvio frente ao padrão da normalidade de maioria da população, com riscos de prejuízo da sua socialização (GOFFMAN, 1988).

Em relação às práticas organizacionais reveladas, percebe-se que as empresas ainda tendem a relacionar as dificuldades em contratar pessoas surdas com fatores externos (neste caso, os próprios surdos e outros aspectos diversos). Esse comportamento merece um aprofundamento, à luz do que afirma Teresa Amaral (2004) ao abordar a dificuldade das organizações em incluir uma lógica diferente em seus valores e processos, o que contribui para que o deficiente, sobretudo o surdo fique à margem do mercado de trabalho formal. Nesse entendimento, parece ser mais simples (e até óbvio) atribuir a dificuldade aos próprios deficientes e as outras questões externas à organização.



Esta ótica está de certa forma em perfeita harmonia com o padrão racionalizado, funcional e tecnologizado da sociedade contemporânea, mais preocupada com os “meios” do que com os “fins”. A técnica tem em si a sua própria razão de ser: não importa o para quê; não se discute se os meios tecnológicos serão bem ou mal utilizados. A eficácia é o único critério de verificação. Num mundo dominado pela razão técnica, o homem é obrigado a pautar-se pela eficácia e pela produção. Tudo o mais é sonho, utopia inútil. Com isso, fundamenta-se a ótica de Marx (1984), defendendo que a produção em si deve ser esgotante, com vistas ao ganho por meio do trabalho excedente, ou seja, a valorização da mais valia.

Assim, as empresas, geralmente, se apropriam das atitudes “pilateanas”, a partir de práticas voltadas mais para os negócios, para os resultados e para os objetivos organizacionais. Ou seja, a adoção de uma racionalidade instrumental, onde a contratação laboral é motivada unicamente pela obediência aos dispositivos legais voltados para a inserção profissional da pessoa surda, “lavando-se as mãos quanto aos investimentos sociais necessários.

Interrogadas quanto à questão dos mecanismos legais, que tratam da inserção dos deficientes no mercado de trabalho, os entrevistados expuseram suas opiniões, ratificando, em sua maioria, as constatações acima:

Em relação à Lei de Cotas, na maioria das vezes, a contratação é por causa das multas que elas recebem por não contratar o deficiente. Infelizmente, ainda é assim. Isso vai demorar muito para mudar. Trata-se de uma mudança cultural. Ainda tem a questão do intérprete, não é? As empresas quando dão oportunidade para o surdo, se surpreendem com ele, pois em determinado tipo de trabalho, o surdo produz mais que o ouvinte pela sua concentração, mas mesmo assim as empresa não pagam mais por isso. Elas não valorizam aquela capacidade produtiva do surdo, além do normal. Nem mesmo colocam o surdo em cargo mais elevado, mesmo que ele seja capaz. Isso é o que eu percebo (E3, grupo 3).

Em relação à Lei de Cotas, eu acho que existem duas situações: às vezes, as pessoas conseguem perceber que o surdo é capaz. As vezes não. Nestes casos, eles colocam o surdo para realizar os trabalhos mais pesados. Então, aí é só para obedecer a Lei de Cotas. Se não fosse por causa disso, eles não contratariam o surdo. O importante é saber qual o potencial do surdo (E4, grupo 3).

Em relação às leis para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, às vezes, eu penso que elas atrapalham mais do que ajudam, porque as empresas só contratam por causa da Lei. Se não fosse a lei, eles não ofereceriam vagas para nós surdos, sem dúvida contratariam outro tipo de deficiente (E1, grupo 1).

Ainda que se considere o apoio da Lei da Cotas para a inserção do deficiente no mercado de trabalho, é perceptível um senso crítico nos trechos acima. Os entrevistados questionam a eficácia do ordenamento jurídico sobre a questão. Para eles, a Lei é insuficiente para uma mudança mais significativa na sociedade, e ainda alegam que os próprios mecanismos legais podem contribuir para que o meio produtivo discrimine, ainda mais, as diferentes deficiências.

Assim, em alguns casos, o número de deficiente, inclusive o surdo contratado ainda está aquém do percentual que a lei prevê. Além disso, por outro lado, muitos que estão empregados tem-se ocupado apenas em funções de natureza simples e que não exigem uma formação profissional específica. Descortina-se o pensamento de Pastore (2000), com afirmação de que a baixíssima participação dos deficientes no mercado de trabalho é um dos problemas mais sérios do Brasil.

É inegável que a lei tenha funcionado como uma válvula impulsionadora para o oferecimento de novas oportunidades de trabalho à pessoa com deficiência, entre eles o surdo, porém não se deve negar que ainda existem muitos obstáculos a serem superados na trajetória que essa população terá que percorrer até chegar ao meio produtivo e nele conseguir permanecer.

Conseqüentemente, a simples prescrição de leis, para se garantir à pessoa com deficiência os direitos de ter acesso ao trabalho, não irá mudar a sua realidade se os fatores que dificultam a sua inserção no meio social não forem identificados, tratados e minimizados por uma ação conjunta entre o indivíduo, a família, o governo e a sociedade, conforme revelações de Veiga Neto (2001), ao defender que a política inclusiva exige a capacidade de se compreender o conceito de uma classe de excluídos e o entendimento de nossas reações diante da distinção entre incluídos e excluídos. Essa percepção perpassa o aspecto legalista.

Sem dúvida, os mecanismos legais se tornaram importantes instrumentos de reclamação dos direitos da pessoa com deficiência, todavia eles por si só não resolverão os problemas que aqueles sujeitos terão que enfrentar para chegarem ao meio produtivo. De fato, os primeiros passos foram dados com a criação de uma legislação que visa beneficiá-los nas questões referentes à atividade trabalhista. Entretanto, os entraves de suas participações no trabalho não decorrem, apenas, da falta de leis e fiscalização, mas, também, da falta de ações e recursos que permitam a concretização das ações preconizadas nos dispositivos legais.

Desta feita, oportunizar acesso ao mercado de trabalho, para as pessoas deficientes, inclusive os surdos, apenas em cumprimento à lei, sem a preocupação de remover os obstáculos existentes no caminho que lhe dá acesso ao trabalho, poderá, de certa forma, acentuar e perpetuar o estigma de que ela não tem as condições necessárias para disputar, em condições igualitárias, uma vaga no mercado competitivo. Tal constatação vai ao encontro do entendimento de que a questão da inserção laboral do deficiente envolve uma consciência de gravidade social, perpassando a insensibilidade, o desconhecimento, a falta de informação e a ocultação da realidade, conforme o que defende Teresa Amaral (2004).

Ao contrário disso, a fim de que não se silencie a diferença, deve-se realizar investimentos sociais indispensáveis, a fim de que se possibilite a plena socialização dos sujeitos surdos.

Nessa perspectiva, a experiência laboral, junto à pessoa surda, revela que o estreito envolvimento com as particularidades e características, inerentes à pessoa surda, torna-se um fator importante para a consecução da sua socialização da forma mais plena possível:

[...] eu acredito que deva haver um empenho por parte da empresa em conhecer o surdo. É como se fosse um esforço coletivo. O surdo precisa conhecer plenamente o seu ambiente de trabalho e a empresa precisa conhecer o mundo do surdo, caso o contrário, a inserção profissional não acontece(E5.grupo2).

[...] às vezes, eles (surdos) são esquecidos porque o seu mundo é diferente do mundo dos ouvintes. Então, eles são ignorados e esquecidos. Isso é fortalecido porque as pessoas ouvintes estabelecem, de imediato, uma

barreira na comunicação com o surdo. Geralmente, elas dizem: eu não vou conseguir falar com ele. Coloca-o em outro setor. Aí, parece que é estabelecida uma incapacidade na tentativa de se interagir com o surdo. Essa ideia ainda é muito presente dentro de muitas empresas (E2, grupo 2).

Às vezes, ocorrem conflitos entre o chefe o surdo, até em função de um gesto que um colega fez e o surdo não gostou. Aí o chefe tenta compreendê-lo, mas pela falta de conhecimento das características daquele sujeito, não há um entendimento entre os dois (E3, grupo 2).

Registra-se assim que o investimento social passa a ser indispensável para que se enquadre dentro de uma ótica inclusiva.

Nesse sentido, é válido afirmar que a inclusão dependerá do empenho de todos sem exceção, principalmente do mercado de trabalho.

E a partir de atitudes concretas será construída uma sociedade mais igualitária, onde se materializará o ideal inclusivo, entendendo este como um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.

Na concepção da inclusão, o foco se desloca de uma pessoa que tem um problema a ser corrigido – da forma concebida pelo modelo médico -, para a diferença entre as pessoas, diferença essa entendida como algo inerente à relação entre todos os seres humanos e que deve ser respeitada pela sociedade, a qual precisa saber lidar com isso. Dessa forma, se evitaria o distanciamento do deficiente ou a negação de sua forma de ser, evitando-se, assim, a legitimação da não aceitação do normal e do estigmatizado, exposta nas revelações de Goffman (1988).

Uma empresa inclusiva seria aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações ao ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão só para citar alguns itens que devem ser observados. Está concepção está respaldada no que defende Sassaki( 1997) a respeito de empresa que firma o compromisso de implementar ações de responsabilidade social. Pelas descobertas abordadas, esta categoria foi

denominada de *Frustração Cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no Mundo do Trabalho*.

## 8 VALIDAÇÃO DA PESQUISA: A TRIANGULAÇÃO DOS MÉTODOS

*“Mas que não se percam os esforços. A inauguração de uma nova etapa histórica não significa que todos os problemas sejam resolvidos. Em seguida se verá a realidade e funcionamento do modelo bilíngüe [...] Mas esse processo que se inicia teremos os surdos como protagonistas e poderemos dialogar com eles num plano de igualdade, unidos por vínculos solidários na construção de um futuro melhor para todos”.*

*(Carlos Sánchez)*

Avaliação, enquanto técnica e estratégia investigativa é um processo sistemático de fazer perguntas sobre o mérito e a relevância de determinado assunto, proposta ou programa. Um processo de avaliação de programas e projetos sociais geralmente tem vários sentidos, sendo o mais nobre, o de fortalecer o movimento de transformação em prol da cidadania e dos direitos humanos (MINAYO, 2005).

Considerando as argumentações expostas quanto à relevância deste estudo, faz-se necessário resgatar o problema-questão definido para esta pesquisa: *Qual a eficácia das políticas públicas, por meio de ações institucionais para a qualificação e a inserção profissional da pessoa surda, considerando a perspectiva das empresas e do próprio surdo?*

Em busca de possíveis respostas para a inquietude apresentada, a tentativa de validação do presente estudo inclinou-se para a desafiadora proposta de se conceber o amplo universo da avaliação.

Em uma definição genuinamente acadêmica e tradicional, Pabon (1985, p. 37) define a avaliação como sendo: “a sistemática para medir um fenômeno ou o desempenho de um processo, comparar o resultado obtido com os critérios estabelecidos e fazer uma análise crítica, considerando-se a magnitude da direção da diferença”.

Em uma concepção mais restrita, a avaliação de programas sociais passa a ser compreendida como um conjunto de atividades técnico-científicas ou

técnico-operacionais que buscam atribuir valor de eficiência, eficácia e efetividade a processos de intervenção em sua implantação, implementação e resultados (Rossi *et al* 1999; Aguillar & Ander-Egg, 1994). Nas palavras de Rossi e colaboradores, a avaliação de programas pode ser definida como a:

Utilização de metodologias de pesquisa social para investigar, de forma sistemática, a efetividade de programas de intervenção social, que foi adaptada ao seu ambiente político e organizacional e planejada para conformar a ação social, de maneira que contribua para a melhoria das condições sociais (Rossi et al, 1999, p. 2).

Conseqüentemente, a abordagem da avaliação qualitativa defende algumas premissas como: a necessidade de levar em conta a participação e as percepções dos sujeitos envolvidos na criação e na implementação dos programas sociais; considera as relações e as representações como parte fundamental dos êxitos e limites das ações e parte da crença de que é possível simplificar e tornar operativa, para fins de análise de intervenções, a abordagem antropológica (MINAYO, 2005).

Nessa perspectiva, pretendeu-se validar esta pesquisa utilizando-se da proposta de avaliação por triangulação de métodos. Isto porque, a presente proposta amplia o espectro de contribuições teórico-metodológicas, de forma a permitir perceber movimentos, estruturas, ação dos sujeitos, indicadores e relações entre micro e macro realidades.

Assim, Triangulação é um conceito que vem do interacionismo simbólico e é desenvolvido por Denzin (1979), significando a combinação e o cruzamento de múltiplos pontos de vista; a tarefa conjunta de pesquisadores com formação diferenciada; a visão de vários informantes e o emprego de uma variedade de técnicas de coleta de dados que acompanha o trabalho de investigação. Seu uso, na prática, permite interação, crítica, intersubjetiva e comparação (Denzin, 1979; Minayo & Sanches, 1993; Minayo & Cruz Neto, 1999).

Operacionalmente, a triangulação se processou com a coleta de dados oriundas dos diferentes atores envolvidos na questão da inserção da pessoa surda no meio produtivo, conforme o esquema abaixo:

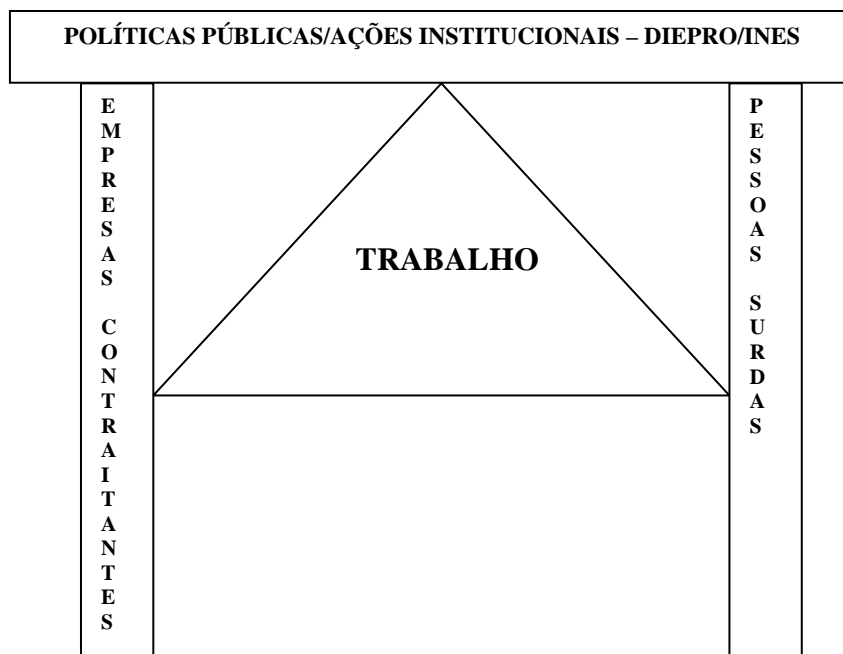


Figura 2: Ilustração do método da validação da pesquisa: método da triangulação

Os agentes da DIEPRO/INES foram classificados como os agentes internos, executores das atividades de qualificação e encaminhamento profissional das pessoas surdas.

As pessoas surdas constituem os beneficiários diretos da política de qualificação profissional.

As empresas conveniadas representam as práticas organizacionais adotadas para a absolvição dos profissionais surdos qualificados.

Dessa forma, validou-se esta pesquisa, identificando as concepções dos atores envolvidos na questão da qualificação e inserção profissional da pessoa surda.

Para isso, foi necessário o resgate do compromisso institucional que a Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional – DIEPRO/INES, constituída como uma das primeiras políticas públicas criadas para a inserção social da pessoa surda. Assim, a DIEPRO/INES oferece cursos de qualificação profissional em áreas que favorecem o desempenho de atividades autônomas e, ao mesmo tempo, permitem a inserção da pessoa qualificada no mercado formal de trabalho, observadas as oportunidades (INES, 2009).

Nesse sentido, resgatou-se, a título de informação a meta estabelecida pelos profissionais envolvidos no processo de qualificação e encaminhamento da

pessoa surda, ou seja, anualmente, O INES, por intermédio da DIEPRO, estabelece a meta física de 1.000 (um mil) pessoas qualificadas, que supostamente deverão ser encaminhadas para o mercado de trabalho (INES, 2009). Não obstante, vale ressaltar que o enfoque maior do presente estudo investigativo é, notadamente qualitativo.

Conforme já descrito anteriormente, os sujeitos informantes do primeiro grupo foram os profissionais entrevistados na primeira etapa da pesquisa de campo que coordenavam as ações de qualificação e encaminhando profissional voltadas para o surdo. Seguidamente a esta etapa, foram entrevistados os profissionais que gerenciam a área de recursos humanos ou afins, de empresas que contratam surdos. Por fim, foram entrevistados os profissionais surdos contratados.

Após a interpretação dos dados, foram focalizados os resultados da referida pesquisa, gerados com base em uma abordagem qualitativa, aqui entendida como um conjunto de práticas interpretativas dos sentidos que os sujeitos atribuem aos fenômenos e ao conjunto de relações em que eles se inserem (Denzin, Lincon, 2000; Deslandes, Gomes, 2004;).

Dessa forma, os resultados do fenômeno estudado, ou seja, “A inserção do surdo no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas” foram avaliados a partir de três indicadores de caráter qualitativo. Assim, o êxito almejado no processo de inserção do surdo no meio produtivo teria sido alcançado se: (1) os egressos conseguissem se qualificar em cursos mais técnicos e que fossem formados por instrutores usuários da Língua Brasileira de Sinais; (2) fosse respeitado à diferença do surdo pelas empresas contratantes e conhecimento de sua capacidade; (3) efetividade no cumprimento das leis, relativas à inclusão do deficiente no mercado de trabalho.

## **8.1 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS INDICADORES QUALITATIVOS PARA A VALIDAÇÃO DA PESQUISA:**

### **8.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA SURDA**



Com vistas à garantia da educação da pessoa portadora de necessidades educativas especiais, inclusive a pessoa surda, as ações educativas e profissionais caracterizam-se por esforços de sensibilização e de promoção da capacitação da comunidade escolar. Esta categoria engloba ainda ações de suporte ao processo ensino-aprendizagem, bem como o apoio, indispensável, à realização de pesquisas relativas a esse processo.

No entanto, a dificuldade encontrada para a qualificação profissional e inserção no mercado do deficiente, sobretudo o surdo, é histórica. A falta de informação e o conseqüente estigma associado ao deficiente e à deficiência, numa sociedade que tem na higidez o critério fundamental para a seleção de mão-de-obra, constituem obstáculo de tal modo cristalizado que as conquistas nesse campo, embora significativas, continuam tímidas, em termos absolutos.

Precisamente, no caso da pessoa surda, um dos grandes entraves é a dificuldade no processo de qualificação desses sujeitos:

Agora, eu sinto que hoje deveríamos ter alguma coisa aqui de qualificação na área administrativa, como, por exemplo, um curso de Serviços de Recursos Humanos – RH. Eu não tenho essa qualificação. Precisaria ter essa qualificação aqui. Uma outra qualificação, que eu sinto que deveria ter é no ramo da hotelaria. Eu posso dar um curso de RH aqui, mas eu preciso de um profissional (instrutor) que saiba LIBRAS. Aí, eu começo ter barreiras. Outro exemplo, eu preciso de um psicólogo, mas um psicólogo que saiba LIBRAS, para que o surdo seja qualificado plenamente. Então, o que acontece é que o surdo vai para um lugar para se qualificar, chega lá o profissional que tá tando o curso não sabe LIBRAS. É muito complicado, é uma barreira. Mas aí você vai dizer: não tem o intérprete de LIBRAS? Mas os locais ainda resistem ao intérprete. Eles não querem pagar o intérprete no processo de qualificação. Você imagina um curso com uma duração maior, o surdo vai ter que pagar o intérprete para atuar em todas as aulas. Isso é um problema, é oneroso. [...] a maioria dos surdos vem de classe social pobre (E1, grupo 1).

O surdo quando chega no mercado de trabalho, raramente está qualificado para o desempenho profissional, seja em qualquer função. [...] o que agente percebe é que os cursos que são oferecidos a eles (surdos) são quase mecânicos. Geralmente, eles não aprendem nada. Os cursos deveriam ser

direcionados para o que o mercado está pedindo e não passa tempo (E5, grupo 2).

Por isso, que os cursos de qualificação que eu fiz não foi tão bom, porque a matéria não era dada em língua de sinais. Então, eu perdia muita coisa. Se o professor desse o curso em LIBRAS, seria bem mais interessante para o aprendizado do surdo (E2, grupo 3).

Com os fragmentos apresentados pelos três segmentos da pesquisa – profissionais que trabalham com a qualificação da pessoa surda, empresas que empregam o surdo e o próprio surdo - observa-se que a educação profissional oferecida para as pessoas deficientes, sobretudo o surdo, não acompanhou o acelerado desenvolvimento tecnológico das últimas décadas, que trouxe consigo mudanças drásticas na configuração das profissões e do mercado de trabalho, o que seguramente é agravado pelas barreiras de comunicação.

As mudanças no mundo do trabalho, sobretudo a partir dos anos 70, com a mecanização e a automação, tornaram obsoletas a maioria das ocupações, tradicionalmente destinadas a esse segmento da população, quase todas elas de natureza manual.

Somado a isto, os poucos serviços de educação e reabilitação existentes localizam-se nos grandes centros urbanos. Esse fato elimina, de antemão, a possibilidade de beneficiar parcela considerável de deficientes, seja pelas dificuldades de acesso, seja pelas dificuldades de ordem econômica, que inviabilizam o seu deslocamento e manutenção. Nem mesmo o eventual acesso aos serviços de reabilitação garante uma preparação adequada à busca e à manutenção do emprego.

Lamentavelmente, o que se percebe é que em geral, em se tratando de profissionais que, por acidentes de natureza diversa, entre eles os de trabalho, venham a tornar-se PPNEs (Pessoas Portadoras de Necessidades Educativas Especiais), sobretudo surdas, há a prática cômoda de aposentá-los, muitas vezes de forma precoce e injustificada.

Poucas são as instituições de reabilitação que optam por enfrentar o desafio de, junto com o deficiente, orientar o atendimento para a busca de formas de readaptação ou reconversão profissional, garantindo-lhes a continuidade de sua vida produtiva, inclusive, implementando ações voltadas para a questão das diferenças s.

Com isso, certamente, um dos pontos mais abordado como dificultador do processo de inclusão pelas empresas é a falta de mão-de-obra qualificada. Percebe-se, de maneira geral, que, por falta de incentivo das políticas públicas, durante o período de escolarização (transportes adequados, professores capacitados, escolas adaptadas), essas pessoas interrompem seus estudos, o que dificulta, para as empresas, a busca por um profissional capacitado.

Por outro lado, qual seria, então, o papel da empresa? Ela também não deveria promover a preparação desse trabalhador? Parece que a concepção subjacente é a de que o empregador espera que o empregado com deficiência já esteja preparado para assumir uma função, eximindo-se da responsabilidade de sua formação de serviço. Daí, a visão de mão-de-obra qualificada como reserva de mercado de trabalho. Com isso, a possibilidade de assumir uma vaga seria muito maior se as pessoas com deficiência, inclusive o surdo, fossem previamente preparadas para desempenhar as funções disponíveis nas empresas.

Todavia, ao consideramos o conceito de inclusão, entende-se que cabe a sociedade, como um todo, propiciar ferramentas que permitam melhor adaptação das pessoas com deficiência à própria sociedade, fazendo com que elas se envolvam com tudo o que as cerca, e não somente sejam mais uma peça desse cenário. Então, parece natural que as empresas, em conjunto com o poder público, estipulassem medidas para aumentar o nível de escolarização dessas pessoas, através de contratos de aprendizagem, intermediados por entidades que estejam qualificadas para oferecer capacitação profissional. Elevar a escolaridade e a qualificação profissional, ao invés de usar isto como desculpa para não-contratação dos deficientes, inclusive o surdo, é papel da sociedade como um todo, incluindo principalmente empresas e governantes.

### **8.3 RESPEITO À DIFERENÇA DO SURDO PELAS EMPRESAS CONTRATANTES E CONHECIMENTO DE SUA CAPACIDADE PRODUTIVA**

Um outro indicador importante a ser analisado, referente à inserção do surdo mercado de trabalho, e utilizado nesta etapa avaliativa foi à análise do que se

tem feito para o acolhimento da pessoa surda, da forma mais plena possível. Este acolhimento implica na aceitação de sua identidade, cultura e opção .

Isto porque os estereótipos relativos à deficiência, culturalmente, reproduzidos, bem como a inexperiência e a falta de conhecimento das reais possibilidades da pessoa surda, persistentes no imaginário e nas práticas da sociedade, constituem ainda obstáculos significativos para o acesso ao ensino profissional regular e sua conseqüente inserção no meio produtivo.

Neste sentido, segundo depoimentos, se por um lado a pessoa surda não está preparada para enfrentar o trabalho, por outro os empregadores também não estão preparados para recebê-la, situação essa que pode ser decorrente da falta de conhecimento e informações sobre essa população:

Creio que, as pessoas se preocupam muito com o cadeirante, com o cego. Já teve várias novelas que apareceram essas deficiências, mas o surdo ainda não. As pessoas se preocupam com as rampas, com o Braille e a LIBRAS o que estamos fazendo com ela. A LIBRAS é uma língua bonita e o surdo tem o poder de atrair. Ela é dinâmica e visual. Todas as pessoas que a conhecem adoram aprendê-la. Assim, a gente vai poder entender quem é essa pessoa surda. As empresas pedem um surdo que fale. Eu tenho um caso, nesta semana, que a empresa pediu um surdo que fale bem. Então esta empresa não conhece e nem respeita o surdo usuário da LIBRAS. Só o INES não vai conseguir fazer isso. É uma empreitada muito grande (E5, grupo 1).

Eu tenho buscado alternativas não só para a entrada deles na empresa, mas também durante o desempenho profissional, mas interessante que eu não sinto receptividade no grupo. Com outros deficientes, em consigo ir mais além. A impressão que tenho que eles se fecham totalmente para o mundo dos ouvintes e querem viver em mundo separado. Mas isto é muito complicado, porque dentro da empresa existem normas para tudo o que se faz ou que se pensa em fazer (E2, Grupo2).

Então meu chefe dizia que os surdos eram muitos complicados, eu dizia para ele que não porque os surdos tinham potencial igual aos ouvintes, bastava eles terem oportunidades para prova disso. O que eu percebia é que os chefes da empresa não conheciam nada sobre o surdo. Nem a sua cultura, nem a sua língua. Então a comunicação ficava difícil (E1, grupo 3).

A partir dos relatos apresentados, entende-se que é preciso avançar com a proposta de se criar empresas inclusivas, ou socialmente responsáveis, entendendo que essa prática se baseia na aceitação das diferenças individuais, valorização de cada pessoa e aprendizagem por meio da cooperação. Portanto, a sociedade como um todo, e principalmente o setor empregatício tem que rever o seu papel e suas concepções sociais. O que se percebe é que para muitos surdos, as condições disponibilizadas nas empresas não correspondem às suas necessidades de desenvolvimento profissional, sobretudo na questão das barreiras de comunicação.

Na verdade, o fundamental seria assegurar as condições necessárias ao desenvolvimento da pessoa surda de maneira abrangente, mas principalmente a sua capacidade de interagir com os seus pares, dentro ou fora de uma empresa.

Assim entende-se que para que a inserção do surdo no trabalho aconteça plenamente, o caminho a ser percorrido necessita de mudanças de paradigmas. Isto porque as empresas precisam desenvolver ações que visem a adaptação e/ou modificações do seu ambiente físico, funcional, social e atitudinal.

Por fim, a admissão de pessoas com deficiência, entre elas as pessoas surdas, não implica apenas cumprir o que uma lei determina, mas requer várias mudanças, entre elas, as atitudes das pessoas que irão empregá-las e, também, daqueles que farão parte do seu convívio no ambiente de trabalho.

#### **8.4 EFETIVIDADE NO CUMPRIMENTO DAS LEIS, RELATIVAS À INCLUSÃO DO DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO, INCLUSIVE O SURDO**

A lei de cotas de emprego surgiu com o intuito de ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, tornando-se um “mal necessário”, pois começou a mobilizar empresários com mais de cem funcionários a pensar em proporcionar a elas oportunidade.

Ainda assim, ao considerarmos que a lei, sem dúvida, tem sido a principal âncora que respaldou a busca de novos espaços para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, na prática, o processo não tão é tão simples assim.

No entendimento dos agentes envolvidos com o processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, o ordenamento jurídico voltado para a questão da inserção da pessoa com deficiência, inclusive o surdo, no mercado de trabalho se mostra fragilizado e ineficiente. Este cenário, certamente, dificulta de maneira significativa a inclusão daqueles sujeitos no meio produtivo:

Geralmente, as empresas não observam integralmente a lei. Algumas quando ligam para nós, geralmente, quer contratar um surdo oralizado. Ai, eu falo para a pessoa que ligou que existem vários tipos de surdos. O oralizado é um deles, mas não é a maioria. [...] até porque os oralizados são aqueles que tiveram melhores condições para investir em terapias de fonoaudiologia. Então, a empresa quer contratar uma pessoa surda que seja quase igual a um ouvinte. Ou seja, ela quer contratar uma pessoa quase perfeita (E3, grupo 1).

Nesse sentido, no entendimento de alguns pesquisadores da área, as leis que reservam mercado de trabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais, podem, lamentavelmente, agravar o problema da discriminação e do preconceito:

Eu acho que no caso do surdo, se não tivesse a lei, não haveria contratações para esse tipo de deficiente, porque a sua contratação sairia cara para a empresa. A empresa não vai poder contratar o intérprete o tempo todo não é mesmo? [...] Então, elas contratam por causa da lei. Se não contratar, é multada (E4, grupo 2).

Assim, infere-se que embora o número de profissionais com deficiência no mercado de trabalho vem, de certa forma, ganhando visibilidade, ainda é preciso avançar em aspectos da cultura corporativa e quebrar paradigmas, ou seja, ainda há um longo caminho a percorrer.

Isto porque, em se tratando dos dispositivos legais que garantam oportunidades, existem razões que permitem uma desconfiança destes mecanismos jurídicos.

Em primeiro lugar, porque o empresário pensa como empreendedor, não como político, muito menos como assistente social.

Em segundo lugar, é comum constatar que na opinião do empresariado, a questão social e sua abrangência é resolvida pelo trabalho.

Em terceiro lugar, o empresário atua num mercado altamente competitivo no qual só os melhores permanecem na arena da disputa e, portanto, a sua contratação de força de trabalho é motivada pela garantia de que, os contratados o ajudarão a conquistar os seus objetivos, sejam eles de cor branca, preta, amarela, católicos, muçulmanos, ateus, deficientes ou não.

Em quarto lugar, obrigar o empresário, por meio de leis, a reservar uma porcentagem de vagas para pessoas portadoras de deficiência, é acreditar e aprovar mais um instrumento jurídico que não será cumprido, simplesmente, porque ele não está voltada para os interesses capitalista.

Em último lugar, a contratação da pessoa com deficiência, inclusive o surdo, exige o apoio de um programa de recrutamento, seleção, treinamento, e desenvolvimento de recursos humanos que permite o desenvolvimento daquele contratado durante toda a sua vida produtiva, e não somente enquanto o seu “protetor” estiver por perto.

Diante desses desafios, é importante destacar o olhar do próprio surdo sobre o emblemático problema. Isto porque, faz-se necessário focar que a habilitação profissional desses sujeitos passa pela identificação de suas potencialidades laborativas, para que, por meio da adequação ao perfil profissional compatível com as características das mesmas, haja todo um processo de ingresso, conservação e progressão funcional.

Todavia, dando voz a essa parcela segregada socialmente, constata-se que há grandes obstáculos para continuidade e sustentabilidade do processo de inclusão:

Em relação à Lei de Cotas, eu acho que existem várias situações. Às vezes, a empresa quer oferecer trabalho para o surdo porque vê nele uma capacidade de produzir determinado trabalho. Mas na maioria das vezes, é por causa das multas que elas recebem por não contratarem os deficientes. Infelizmente, ainda é assim. Isso vai demorar muito para mudar. É uma mudança cultural. Aí tem a questão das despesas com intérprete. As empresas quando dão oportunidade para o surdo, se surpreendem com ele, pois em determinado tipo de trabalho o surdo produz muito mais que o ouvinte, mas mesmo assim as empresas não pagam mais por isso. Elas

não valorizam aquela capacidade produtiva do surdo, além do normal. Nem mesmo colocam o surdo em cargo superior, mesmo que ela seja capaz. Isso eu percebia nas empresas que eu trabalhei (E3, grupo 3).

Com o exposto acima, é premente a exigência ao Estado e a sociedade como um todo pela reformulação do ordenamento jurídico, para que, de fato, atenda os fins sociais, como a proteção dos valores da justiça social, assim como o bem estar social.

Dentro deste contexto, suplica-se por o acionamento de ações afirmativas, como adoção de medidas legais e de políticas públicas que objetivam eliminar as diversas formas e tipos de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais.

Neste ímpeto dinamizador de elaboração de políticas voltadas para a inserção profissional do deficiente, entre eles o surdo, é que teremos ajustado o conceito de inclusão social e, no campo do labor, possibilitar igualdade de oportunidades.



## **9 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES**

As denominadas pessoas “portadoras de deficiências” trazem consigo limitações físicas, sensoriais ou mentais que muitas vezes não as tornam incapazes, ou provocam desvantagens para determinada atividade, porém permitem o surgimento de inferioridades individuais e coletivas. Essas deficiências sociais se manifestam como desvantagens cruciais, uma vez que estereótipos e discriminações não permitem que a pessoa com deficiência possa viver normalmente em sociedade.

Não obstante seja inegável a evolução do ordenamento jurídico voltado para as pessoas com deficiência, abrindo novos caminhos para o campo de trabalho, o dispositivo legal, por si só, não tem sido um mecanismo suficiente para a promoção de mudanças culturais, e, sobretudo, atitudinais tanto em quem emprega, como em outras pessoas que fazem parte do ambiente empresarial, em relação à pessoa com deficiência e as suas possibilidades.

Nesse sentido, infere-se que o esquecimento causa a repetição dos erros. A humanidade, historicamente, sempre demonstrou que as relações vivenciadas pelas pessoas com alguma deficiência sempre foram marcadas por valores com pesos diferenciados. Embora se perceba o empenho e a dedicação na implementação de políticas sociais que promovam condições de igualdade de oportunidades para esse segmento populacional, os caminhos percorridos entre o que foi idealizado nos dispositivos oficiais e as ações praticadas ainda trazem muitas divergências.

Precisamente, no campo da inserção profissional, com vistas ao exercício pleno da cidadania, ainda que não se negue a existência de um arcabouço de documentos oficiais que defendam e garantam o anseio das pessoas portadoras de deficiência de se tornarem ativas economicamente, é impossível negligenciar a existência da desinformação, preconceitos e equívocos em relação à emblemática questão social.

Atitudes segregadoras ainda persistem na oferta de possibilidades para aqueles sujeitos que de alguma forma começaram as suas vidas com certas desvantagens. Em muitos casos, mesmo que por exigência legal, empresas até oferecem vagas para os deficientes. Porém, muitas dessas vagas são moldadas a

um tipo de deficiência e, muitas vezes, são, preferencialmente, destinadas aos candidatos que, quando contratados, não implicarão na necessidade de mudanças, adaptações e investimento social. Mais uma vez, a atitude social de considerar as possibilidades laborais do deficiente é motivada não pelo perfil que elas possuem para exercer determinada função, mas pelo tipo de comprometimento, necessidade e implicações que a sua deficiência irá exigir.

Nessa perspectiva, acredita-se ser premente uma mudança na concepção que a sociedade tem em relação à deficiência, e sua extensão ao mundo do trabalho. A falta de sensibilidade em relação a esta questão, apenas, alimenta a frágil cultura empresarial de empregar por imposição legal, ou até mesmo por atitudes meramente caridosas e não por acreditar na capacidade e competência. Essas condutas humanas reforçam a permanência do entendimento de que a deficiência está totalmente centrada no próprio deficiente, e muito mais do que isso, suas dificuldades ou impossibilidades estão inseparavelmente, tão somente, ligadas a elas. Com isso, ao considerarmos que o empregador, também, compõe a nossa sociedade, fatalmente a sua maneira de pensar e até mesmo as suas atitudes, também, comungam da mesma maneira de conceber a questão do ideário deficiência-trabalho.

Dessa forma, visando preencher esse espaço nas pesquisas no âmbito dos Estudos Organizacionais, o problema de investigação deste estudo ficou assim formulado: *qual a eficácia das políticas públicas para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho?*

Desta feita, permear, por meio de um corte investigativo os caminhos percorridos no processo de inclusão laboral do surdo, desde a sua qualificação até a sua plena inserção, oportunizou, sem dúvida nenhuma, a construção de uma rica iniciativa de reflexão e até mesmo contribuição para a adoção de possíveis condutas. Para tal, durante o período de junho/2010 a setembro/2010, foi realizado a pesquisa de campo, iluminada pelos escritos literários, distribuídos em três eixos: o primeiro tratou dos seguintes assuntos: o homem e mundo do trabalho, a relação da sociedade e a deficiência e por último a surdez, abrangendo aspectos como limitações, estigma, cultura e identidade. O segundo eixo tratou das seguintes temáticas: políticas públicas e deficiência, legislação e surdez, envolvendo ações para a qualificação e o encaminhamento profissional da pessoa surda. Por último o

terceiro eixo teve como temáticas abordadas: o surdo e o mercado de trabalho, enfocando a questão da empregabilidade e surdez, finalizando com o assunto que tratou da qualificação profissional dos surdos.

A partir deste contexto, o triângulo arquitetado e analisado, durante o processo investigativo, constitui-se das políticas públicas e ações institucionais voltadas para a qualificação e a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, as práticas organizacionais adotadas pelas empresas contratantes e, sobretudo, o olhar daqueles sujeitos sobre os desafios a serem superados para a sua socialização da forma mais plena possível.

Assim, durante a pesquisa de campo, foram ouvidos um total de quinze participantes distribuídos em três grupos, definidos como atores, diretamente, envolvidos com o problema-questão. O primeiro grupo foi composto por cinco pessoas que atuam diretamente com as ações voltadas para a qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda e que pertencem à uma instituição centenária, considerada como a primeira política pública materializada para a inserção do surdo no mercado de trabalho, denominada Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES, que já no século passado obteve dotação orçamentária para o fim proposto (INES, 2009). O segundo grupo, também, foi composto por cinco participantes pertencentes a cinco empresas com ramos de atuação diversificado que possuíam em seus quadros funcionais profissionais surdos. Por fim, o terceiro grupo foi composto por cinco profissionais surdos.

A análise dos discursos permitiu a identificação de quatro categorias agrupadas das informações dadas pelas quinze pessoas entrevistadas. Assim, as categorias foram denominadas da seguinte forma: *Ineficiência Política: A Inclusão que Exclui; Perversidade Instrumental: Marcas Silenciosas dos Corpos Produtivos; Infernalidade Excludente: Estrangeiro no Próprio País; e Frustração Cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no Mundo do Trabalho.*

Em relação à primeira categoria, denominada *Ineficiência Política: A Inclusão que Exclui*, sustenta-se a ideia de que o papel de transformação das políticas sociais inclusivas só poderá ser equacionado na medida em que estas se desvinculem de uma abordagem reabilitacional, centrada no indivíduo. Isto para irem ao encontro de uma crítica informada das barreiras colocadas a quem é portador de algum tipo de deficiência, como a surdez por exemplo, pelas formas de organização

social e pelos valores culturais que informam e demarcam a própria ideia de deficiência.

Deste modo, as políticas sociais da deficiência terão que ter o ímpeto desafiador de contribuir para uma superação da “lógica da classificação social” — ancorada sob a ótica da naturalização das diferenças — em prol de uma “ecologia de reconhecimentos” (SANTORO, 1999). Tal atitude implica que sejam consideradas as experiências e reflexividades que as pessoas com deficiência oferecem para pensarmos a transformação das nossas sociedades. Com isso, ao invés de nos limitarmos à perpetuada reiteração de “narrativas de tragédia pessoal” teríamos, provavelmente, “narrativas de transformação social”.

Focado nos achados acima citados, a de se pensar primeiramente, na efetividade das políticas e ações de qualificação profissional para o surdo. Nesta etapa do desenvolvimento daquele sujeito, não se deve perder de vista singularidades determinadas por sua condição sensorial. Dessa forma, acredita-se ser necessário o desenvolvimento de estratégias pedagógicas que possam atender às necessidades especiais dos surdos no seu processo de aprendizagem para o trabalho.

Isto porque, em relação ao primeiro grupo pesquisado — profissionais envolvidos no processo de qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda - conforme descobertas originadas do campo da pesquisa, constata-se a necessidade de uma qualificação mais específica, provavelmente, alcançada a partir da utilização da língua natural do surdo — a Língua Brasileira de Sinais/LIBRAS — como a língua de instrução nos cursos profissionalizantes a eles oferecidos, bem como outros aspectos que caracterizam a surdez.

Nesse entendimento, acredita-se que a proposta de uma qualificação para o trabalho, comumente praticada pelas instituições especializada, não pode prescindir do desenvolvimento linguístico e de linguagem de surdo, para que possam construir conceitos mais subjetivos de sua realidade laboral.

Considerar esse elemento — a diferença — em toda e qualquer iniciativa voltada para a qualificação de pessoas surdas, para o mercado de trabalho, é buscar a compreensão de como se estrutura o seu pensamento. A partir daí, infere-se que seria pela via do caráter linguístico que o surdo organizaria

cognitivamente a realidade, empossando-se de significados coletivos sobre o trabalho e refletindo isso na sua ação.

Com isso, considerando-se as ponderações acima, acredita-se que o processo de qualificação da pessoa surda, aliando a questão passa a ser determinante para o desenvolvimento de competência para o trabalho.

O respeito a essas necessidades particulares sugere o desenvolvimento de políticas voltadas para a acessibilidade universal no mundo do trabalho e na educação.

Num outro extremo, conforme já mencionado, ratifica-se que as políticas existentes para a inserção das pessoas com deficiência, inclusive a pessoa surda, atacam consequências e não as causas da insuficiência de renda ou de sua necessidade específica. É importante pensar em ações complementares que deem as motivações para que este grupo possa avançar de maneira autônoma e independente.

É necessária a adoção de políticas que possam impactar tanto a oferta quanto à demanda de trabalho decente para as pessoas com deficiência, com vistas ao preparo deste segmento para enfrentar em condições de igualdade o mercado de trabalho. Isto porque, diante da baixa empregabilidade formal dessa parcela da população, poderíamos, de alguma forma, aumentar receitas e diminuir os gastos da própria previdência social, com a diminuição dos benefícios sociais. Assim, o grave problema social sugere a adoção de políticas de caráter estrutural.

É inegável que a Lei de Cotas, vigente desde 1999, passou a ser o mais importante instrumento disponível às pessoas com deficiência para o acesso ao mercado de trabalho. No entanto, a sua relativa ineficácia é notadamente perceptível, uma vez que esbarra em problemas de cumprimento, sobretudo no caso dos surdos. Com isso, o afã de se conciliar justiça social e eficiência econômica torna-se cada vez mais vulnerável ao declínio.

Em relação à segunda categoria, denominada *Perversidade Instrumental: Marcas Silenciosas dos Corpos Produtivos*, evidenciou-se a influência de práticas relacionadas à racionalidade instrumental e padrões socialmente estabelecidos nos processos decisórios de contratação da pessoa surda. De acordo com o observado ao longo da pesquisa, sobretudo nas empresas participantes, ficou evidente a influência de ambas as posturas. Em diversos momentos, nos fragmentos

de discursos, oriundos das entrevistas, fica óbvio a postura instrumentalista da maioria das organizações participantes preocupadas com a questão do desempenho e da eficiência, causada pela influência de modelos sociais instituídos que levam ao preconceito e a estigmatização, conforme Goffman (1988).

Com efeito, a relevância destas descobertas passa pelo entendimento de que não se deve ignorar que, notoriamente, ainda existem práticas organizacionais arraigadas de atitudes avassaladoras no que tange a contratação de pessoas deficientes. No caso das pessoas surdas, tais práticas se caracterizam, muitas vezes, pela pejoratividade, alicerçada no assistencialismo e de condescendência ilusória socialmente.

Em muitos casos as pessoas surdas são contratadas, principalmente, no âmbito particular, e colocadas em posições subalternas e humilhantes, não valorizando as áreas nas quais possuem talento nato e melhores aptidões.

Pelo contrário, dão valor à limitação sensorial e “exploram” esta característica, pois entendem ser vantajosa, por exemplo, a colocação de pessoas surdas ou com perdas auditivas em contato com altos ruídos, prejudicando ainda mais a audição.

Práticas como esta, permitem que, dentro da cadeia produtiva, o trabalhador passa a ser visto apenas como um elemento a mais. A arte do labor tem o homem como artista e, a este, visa sua existência. Daí a compreensão de que as circunstâncias do trabalhador devem ser sempre consideradas quando explorado, pois o homem não é uma máquina.

Isto porque, o direito ao trabalho dado à pessoa surda, quando não se considera as circunstâncias em que se encontra o seu astro principal, o trabalhador surdo, é a concessão de uma justiça fria. Falta-lhe o amor que produz a consideração pela diferença existente. E principalmente, porque a aplicação do tratamento desigual neste caso de desigualdade – diferença de língua e cultura e não apenas físicas – legitima a aplicação da mais cristalina justiça e poderá trazer o resgate da dignidade humana por meio do labor, fazendo com que os surdos atinjam a plenitude de suas cidadanias, pois serão seres humanos e trabalhadores dignos.

Assim, em muitos casos, as atitudes empresariais no que se refere à contratação de profissionais surdos ainda são acompanhadas por desconfiança. Este cenário nos leva a acreditar que ainda é preciso avançar em aspectos da

cultura corporativa e quebrar paradigmas como a própria baixa empregabilidade da pessoa surda. Este ideal começa a conquistar espaço a partir do momento em que a sociedade de maneira geral se adapta para receber a pessoa com deficiência em todos os setores. Muito mais do que física, esta adaptação deve ser atitudinal.

Nesse contexto, Sasaki (1997, p. 43) faz a distinção entre integração e inclusão como:

[...] integração significando inserção da pessoa deficiente preparada para conviver na sociedade, e a inclusão significando modificação da sociedade como pré-requisito para a pessoa com necessidades especiais buscar seu desenvolvimento e exercer sua cidadania (SASSAKI, 1997, p. 43)

Focalizando a questão laboral, Sasaki (1997) mostra que a empresa que segue o modelo integrativo é aquela onde o empregador contrata uma pessoa com deficiência, sem que a empresa faça nenhum tipo de adaptação para recebê-la. Assim, a pessoa com deficiência tem que conviver com todos os tipos de barreiras (caso existam). Já no almejado modelo inclusivo, a empresa reduz ou elimina essas barreiras, no intuito de facilitar a adaptação do novo empregado.

Já em relação à terceira categoria, denominada *Infernalidade Excludente: Estrangeiro no Próprio País*, revelou-se que a questão da surdez transcende o modelo de intervenção calcado na matriz do conhecimento médico-científico de abordagem terapêutica, em que há o predomínio do discurso pautado no “desvio” e na “incapacidade” como verdades absolutas. Com isso, a indiferença, o desconhecimento quanto ao artefato linguístico do surdo provoca nestes sujeitos o sentimento da “estrangeiridade”, a partir dos seus efeitos nas relações sociais e profissionais. Por possuir uma língua pouco difundida, ao surdo é reservado o isolamento silencioso, esvaindo-se o papel do seu idioma que garante além da comunicação, o conforto lingüístico, que de forma natural e expressiva, envolve ações, ideias e sentimentos (VILHALVA, 2004).

Por meio destas constatações, os muitos depoimentos de história de vida dos profissionais surdos trouxeram valiosos registros de experiências na vida escolar e de formação e no trabalho daquelas pessoas, tanto em épocas como em ramos empresariais diferentes. Entretanto, pelas exposições, constata-se que as

barreiras do preconceito e discriminação da sociedade reafirmam que a luta pela inserção social é vivenciada na vida cotidiana e, sobretudo, no ambiente de trabalho.

Indiscutivelmente, o discurso atual aponta para os exaustivos debates sobre o fim da sociedade do trabalho. Fala-se muito das crises existente em todos os setores da vida comunal. Nesse aspecto, os surdos também estão enfrentando o “fantasma” do desemprego, o que os leva, muitas vezes, a trabalharem em empregos temporários ou subempregos. Sensivelmente, nota-se que eles não são excluídos do sistema, são incluídos, anulados e super explorados, recebendo baixos salários ou tratados como auxiliares, estagiários, “pau para toda a obra” de alguma atividade laboral estéril.

Assim, a educação geral e a formação específica precisam estar entrelaçadas, mas ao mesmo tempo problematizadas. A educação como um todo poderia possibilitar uma qualificação ampliada e útil para a sociedade. Já a formação deveria ser a capacitação específica e especializada. Consequentemente, a competência seria a articulação desses dois princípios. Esta estratégia, certamente, seria um passo fundamental e imprescindível que traz em si o compromisso com ações concretas para com o mundo cada vez mais desigual. Essa desigualdade não pode ser mais fortalecida.

Por fim, a revelação da quarta categoria, denominada *Frustração Cínica: Quixotes, Sanchos e Pilatos no Mundo do Trabalho*, originada, também, da combinação e o cruzamento de múltiplos pontos de vista que acompanharam o estudo proposto, fundamentou-se pela existência de um panorama tendencialmente frustrante, excludente e indiferente em relação ao problema da inserção profissional da pessoa surda.

No que tange as ações voltadas para a questão da qualificação e encaminhamento profissional da pessoa surda, o cumprimento destes compromissos são acompanhados do sentimento de “impotência funcional” ou mal sucedidos diante dos desafios enfrentados. Deste modo, importa perceber que tal realidade esbarra em obstáculos que não lhe permite forjar no sentido de conferir às pessoa surdas uma igualdade de oportunidades no acesso a arenas tão relevantes da vida social como a educação e o emprego. Dessa forma, as políticas sociais, por meio de ações institucionais, ora se mostraram insuficientes, ora informadas por uma visão muito parcial das transformações necessárias à participação das pessoas



deficientes na vida social, onde o acesso ao trabalho remunerado assumiria um papel central.

Resultante dessas possibilidades que, lamentavelmente, quase sempre ficam por cumprir, encontramos os surdos ainda excluídos, deixando de ser contempladas as condições específicas para o desenvolvimento e expressão das suas capacidades. Reconhecer a diferença e a potencialidade das pessoas surdas implicaria, pois, abandonar a estranha conspiração entre políticas de integração social e as concepções paternalistas e subalternizantes que circundam aqueles sujeitos.

Somado a isto, percebeu-se que a postura da maioria das empresas é indiferente em relação à inserção profissional do surdo. Isto porque, sob a ótica da competitividade, prevalece a lógica instrumentalista, adotada como “amuleto” para o sucesso prático da organização, causando desfiguração da vida humana a ela associada (GUERREIRO RAMOS, 1989). Nessa perspectiva, a racionalidade instrumental, devido ao processo de encadeamento de meios e fins, acaba trocando a ideia de se conceber a organização como um sistema de interação de seres humanos pela concepção organizacional como um sistema auto-regulado, transformando o exercício da cidadania em algo supérfluo, ferindo “mortalmente a realidade social de determinados grupos organizados” (TENÓRIO, 2002).

Cabe ainda registrar que, sendo este um estudo focado na questão da inserção do surdo no meio produtivo, necessário se faz reafirmar que as conclusões aqui apresentadas referem-se apenas ao fenômeno específico estudado, devendo estas serem restritas àqueles grupos de sujeitos. Não se pretende fazer aqui generalizações, o que está implícito na natureza do estudo. A fim de que tais generalizações aconteçam, deverão ser realizados estudos complementares mais complexos, abrangendo um universo mais amplo de sujeitos surdos, de instituições e de outros ramos e formas empregadoras.

Mesmo assim, ressalta-se que o tema inclusão no meio produtivo vem ao longo dos tempos despertando um interesse crescente na sociedade. Porém, notadamente, esta temática tem ocupado debates e discussões mais precisamente no campo da Educação, Antropologia, etc. Disto infere-se a necessidade de se fomentar e aprofundar pesquisas, também, no campo da Administração. O olhar do administrador não pode ser desprezado deste emblemático desafio de se promover

a inserção das pessoas deficientes, inclusive o surdo, no mercado de trabalho, e mais do que isso a sua inserção na sociedade da forma mais plena possível. *Até porque sendo a surdez uma deficiência invisível, ela pode ser mais desprezada do que as outras.*

Sendo assim, revela-se aqui que as implicações desta pesquisa se colocam para academia, para os segmentos governamentais, para as organizações, para as pessoas surdas e para a sociedade como um todo.

Em relação à academia, seria de bom gosto a tomada de iniciativas pelos pesquisadores em buscarem compreender melhor a realidade dos indivíduos – neste caso, as pessoas surdas – cujas vozes são silenciadas não só pelo aspecto sensorial, mas principalmente pelos discursos das próprias práticas governamentais, como também, das práticas organizacionais.

A respeito das políticas públicas e ações institucionais voltadas para a qualificação e o encaminhamento profissional da pessoa surda, válido seria um investimento investigativo, a fim de que fosse inquirida a efetividade das práticas adotadas ao longo dos anos para esta parcela diferenciada de deficiente. Ao governo cabe o papel essencial quando da criação de uma base legislativa e da formulação de políticas sociais apropriadas, principalmente no momento de oferecer incentivos para promover oportunidades de emprego para o surdo.

Ainda sobre esta insinuação, considerando as características peculiares do sujeito surdo – linguagem visual-motora, aguçamento de outros sentidos como a visão – valeria a pena arriscar em um estudo focado na capacidade do surdo em obter uma melhor formação profissional em cursos de natureza técnica e não tão teóricos.

No que tange às empresas, ratifica-se a necessidade de uma melhor compreensão por parte dos seus dirigentes, proporcionando orientações práticas sobre a gestão de questões relativas a pessoas portadoras de deficiência, principalmente a pessoa surda, e o mundo do trabalho. Esta atitude asseguraria a estas pessoas o gozo de igualdades de oportunidades, melhores perspectivas de emprego, facilitando-lhes a contratação, a recolocação profissional, a permanência no emprego e o aproveitamento de oportunidades de promoção.

Em relação às pessoas surdas, prescreve-se a ambição de realizar estudos voltados para a sua cultura, sua identidade e o seu mundo. Até que ponto a

sua deficiência ignora a diferenciação da sua forma de interagir com o meio social, por meio de uma língua diferenciada, recém oficializada no Brasil e pouca difundida.

Por fim, a respeito da sociedade, espera-se a natural aceitação da diversidade, a partir da compreensão da própria diversidade do homem, a partir dos impactos no sentido da cidadania e do aprendizado.

É com este ímpeto dinamizador que esta proposta de pesquisa se apresentou. Não se pretendeu aqui dar resposta a todas as súplicas ecoadas pelas pessoas surdas, mas de alguma forma dar voz a esta parcela da população, historicamente, rejeitada pelo preconceito e pela discriminação. Além disso, imagina-se que de alguma forma, os frutos colhidos contribuirão para que ocorra a adoção de atitudes fundamentais, que foram esquecidas e que são imprescindíveis para a construção de uma sociedade mais justa, humana e igualitária.

Assim, almejou-se a realização de uma pesquisa de forma objetiva e fundamentada, com clareza na sua problematização, em busca de resultados atrelados aos seus propósitos.

Ao trazer a abordagem da questão da qualificação e inserção profissional da pessoa surda, com o enfoque dado à pesquisa, pretendeu-se contribuir para uma reflexão, também, neste segmento acadêmico da Administração, propondo, portanto, uma contribuição, simplesmente, oportuna.

## 10 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADORNO, Theodor; HORKHEIMER Max. **Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos**. Tradução: Guido Antônio de Almeida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor; 1985.

ADORNO, Theodor. **Educação e emancipação**. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

AGUILLAR, Maria José; ANDER-EGG, Ezequiel. **Avaliação de serviços e programas sociais**. Petrópolis: Editora Vozes, 1994.

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.

ALEXANDRE, Kalil Pires *et al.* **Gestão por competência em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005.

ALVES, Mário Aquino; SILVA-GALEÃO, Luís Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, maio-set, p. 20-29, 2004.

AMARAL, Teresa: **Trabalho e deficiência: o desafio da inclusão**. Rio de Janeiro, 2004.

AMARAL, Lígia Assumpção. **Mercado de trabalho e deficiência**. Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, vol. I, n. 2, p. 127-136, fev. 1994.

ANACHE, Alexandra Ayach. **Educação e deficiência: estudo sobre a educação da pessoa com deficiência visual**. Campo Grande, CECITEC/UFMS, 1994.

\_\_\_\_\_. **O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista?** Revista brasileira de educação especial. São Paulo, v.02, n.04, p.119-126, out. 1996.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? – Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** (6<sup>a</sup>. ed.). Campinas, SP: Cortez, 1995.

ARAÚJO, Maria Antonieta Nascimento. 2002. **A qualificação de surdos para o trabalho e o significativo papel da linguagem.** 161 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia. Salvador: M.A.N.A, 2002.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência.** Brasília: CORDE, 1994.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana.** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1981.

ARRETCHE, Marta; RODRIGUEZ, Vicente. (orgs.). **Descentralização das políticas sociais no Brasil.** Ed. Fundap, Brasília, 1999.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edificações 70, 2002.

BARROS PEREIRA, Josibel; MARQUES MARIANA, da Hora. 2009. 126 f. **Pessoas Surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Pernambuco. Ed. Arara Azul, 2009.

BAUDRILLARD, Jean. **Lês Stratégies Fatales.** Paris, Bernard Grasset, 1983.

BAUER, Martin Willian. **Análise de conteúdo clássica: uma revisão.** In: BAUER, Martin Willian.; GASKELL, George (org.). Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal estar da pós-modernidade.** Rio de Janeiro. Jorge Zahar Editor, 1999.

BELLONI, Isaura. **Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional**/Isaura Belloni, Heitor de Magalhães, Luzia Costa de Sousa. 2ª Ed. – São Paulo, Cortez, 2001. – (Coleção Questões da Nossa Época; v. 75)

BESANKO, David *et al.* **Tecnologia e** . 3ª ed. Tradução Bazán. Porto Alegre: Bookman, 2006.

BLEGER, José. **Temas de psicologia: entrevista e grupos**. Tradução de Rita Maria Manso de Moraes. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

BORDENAVE, Juan Dias. **O que é participação?** São Paulo: Brasiliense, 1994.

BOTELHO, Paula. **Segredos e silêncios na educação dos surdos**. Belo Horizonte: Autêntica, 1998.

BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomas de Aquino. Gestão de Competências e Gestão de Desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 8-15, jan./mar., 2001.

BRASIL. **Conhecendo nossos direitos e deveres: diretrizes internacionais**. Vol. I. – INES. Rio de Janeiro, 2001.

\_\_\_\_\_. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. 2ª ed. – Brasília: CORDE, 1997.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. **Os direitos das pessoas portadoras de deficiência: Lei nº. 7853/89, Decreto nº. 914/93**, Brasília: CORDE, 1996.

\_\_\_\_\_. Ministério do Emprego e do Trabalho. **Lei 8112 de 11 de dezembro de 1990. Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência:** coletânea. Brasília: TEM, SIT/DSST, 1990.

\_\_\_\_\_. Ministério do Emprego e do Trabalho. **Lei 8213 de 24 de julho de 1991.** Legislação relativa ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência: coletânea. Brasília: TEM, SIT/DSST, 1999.

\_\_\_\_\_. **Subsídios para Organização e Funcionamento de Serviços de educação Especial: área de deficiência múltipla.** Brasília: MEC/SEESP, 1995, P. 39 (Série Diretrizes: 7).

BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques; SCHOUTHEETE, Marc de. **Dinâmica da pesquisa** em ciências sociais. 5.ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

BUNGE, Mário. **Teoria e Realidade**, Ed. Perspectiva, São Paulo, 1974.

CARVALHO, Alberto Roberto de. **Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos**/organização do programa institucional de ações relativas às pessoas com necessidades especiais – PEE – Cascavel: EDUNIOESTE, 2006, 140 p.

CHAUÍ, Marilena. Introdução. In: LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça.** Tradução J. Teixeira Coelho Neto. São Paulo: Fundação UNESP, Hucitec, 1999. p. 9 - 56.

CORRIGAN, Paul e LEONARD, Peter. (Universidade de Warwick). **Prática do Serviço Social no Capitalismo: Uma abordagem Marxista.** Editora Zahar, 1979. (Tradução Alzira Soares da Rocha e Helena Maria Camacho Martins Pereira – Professoras UFRJ)

CROCHIK, José Leon. **Preconceito: indivíduo e cultura.** São Paulo: Robe, 1995.

DENZIN, Norman. **The research act.** Chicago: Aldine Publishing Company, 1979.

DENZIN, Norman.; LINCON, Yvonna (Eds.). **Handbook of qualitative research**. London: Sage Publication, 2000.

DESLANDES SUELI, Ferreira; GOMES, Romeu. **A pesquisa qualitativa em serviços de saúde: notas teóricas**. In: BOSI, M.L.M.; MERCADO, F.J. (Orgs.). Pesquisa qualitativa de serviços de saúde. Petrópolis: Vozes, 2004. p.99-120.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. In: *Os pensadores*. São Paulo, Abril Cultural, 1978.

DURAND, Thomas. **L'alchimie de la compétence**. *Revue Française de Gestion*, Paris, n. 127, p. 84-102, jan./fev. 2000.

DUSCHATZKY, Sílvia; SKLIAR, Carlos. **O nome dos outros. Narrando a alteridade na cultura e na educação**. In LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos (Orgs.) *Habitantes de Babel: políticas e poéticas das diferenças*. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

DUTRA JOEL, Souza; HIPÓLITO JOSÉ, Antônio Monteiro; SILVA CASSIANO, Machado. **Gestão de pessoas por competências: o caso de uma empresa do setor de telecomunicações**. In: XXII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais. Foz de Iguaçu: ANPAD, 1998.

FORD, Henry; CROWTHER, Samuel. **Minha vida e minha obra**. Tradução: Silveira Bueno. São Paulo: Companhia Graphico-Editora Monteiro Lobato, 1922.

FOUCAULT, Michel. 2002. Soberania e disciplina. (aula de 14 de janeiro de 1976, no Colège de France). Tradução: Maria Teresa de Oliveira e Roberto Machado. In. **Microfísica do Poder**. Organização e tradução: Roberto Machado. São Paulo: Graal.



GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme; ALVES Mário Aquino. A crítica do conceito de diversidade nas organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002. Recife. **Anais EnEO ANPAD 2002**. Recife: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorista**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOGGIN, Gerard; NEWELL, Christopher. **Disability: the social construction of disability in new media**. Marland: Rowman & Littlefield, 2003, p. 26.

GRAU, Roberto Eros. **O Direito Posto e o Direito Pressuposto**. 1ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações: reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

GURGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho**. Florianópolis – SC: Obra Jurídica, 2007.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego de. Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, 47. ed., v.11, n. 5, p. 1-21, set./out. 2005.

HERMAKOVA, Antonina; RATNIKOV Valentin. **Que são as classes e a luta de classes?** Moscou: Edições Progresso, 1986.

HUSSERL, Edmund. **A crise das ciências européias e a fenomenologia transcendental**. Lisboa: Centro de Filosofia da Universidade de Lisboa, 1971.

HUTZLER, Renê Ribeiro. **Os Surdos: linguagem, etnia e luta**. Anais do Seminário: Nordeste, o que há de novo? Natal: UFRN, 1988.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS – INES. **Relatório de Gestão, 2009**. Disponível em: [www.ines.gov.br](http://www.ines.gov.br) – Acessado em: 06/03/2010.

---

Regimento Interno, 2009. Disponível em: [www.ines.gov.br](http://www.ines.gov.br). Acessado em : 07/03/2010.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. **A Diversidade nas Organizações Brasileiras: Estudo sobre orientação sexual e ambiente de trabalho**. 2008. 331 f. Tese de doutorado em Administração de Empresas – Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2008.

KLEIN, Madalena. **A formação do surdo trabalhador: discursos sobre a surdez, a educação e o trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Faculdade de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. Porto Alegre: UFRGS, 1999.

JAPIASSU, Hilton Ferreira. **Introdução ao pensamento epistemológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

LANCILLOTTI, Samira Saad Punchério. **Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal**. Campo Grande, 2000. 123 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2002.

LEITE, Márcia de Paula; SILVA, Roberto dos Anjos. **A Sociologia do trabalho frente a reestruturação produtiva: uma dimensão teórica**. Rio de Janeiro: BIB nº. 42,1996.

LESSARD-HÉBERT, Michelle; GOYETTE, Gabriel.; BOUTIN, Gerald. **Investigação qualitativa: fundamentos e prática**. Lisboa: Instituto Piaget, p. 11,1994.

LOBO, Lilia Ferreira. Os Infames da História: **A instituição das deficiências no Brasil**. Tese apresentada como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Psicologia Clínica. Departamento de Psicologia PONTIFÍCIA Universidade Católica. Rio de Janeiro, 1997.

LOPES, Maura Corcini. **Foto & Grafias: possibilidades de leitura dos surdos e da surdez na escola de surdos**. Porto Alegre: UFRGS/PGEDU, 2000. Tese (Tese em educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Rio de Grande do Sul. Porto Alegre, 2000.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Elisa Dalmazano Afonso de. **Pesquisa em Educação: Abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, Paulo César. **A política educacional de integração/inclusão: um olhar do egresso surdo**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

MACIEL, Hilda Ferreira. **Problemática da integração da pessoa deficiente mental educável no mercado de trabalho na área de artes gráficas no município do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 1987. 124 f. Dissertação de Mestrado - Universidade Estadual do Rio de Janeiro.

MANZINI, Eduardo José. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental: visão do agente institucional e visão do egresso**. 1996. 216 f. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 1996.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução Alex Martins. São Paulo: Editora Martin Claret, 1984.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing: metodologia e planejamento**. 5.ed- São Paulo: Atlas, 1999.

MAZZOTTA, Marcos José da Silveira. **Educação especial no Brasil: histórias e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 2001.

MENDES, Enicéia Gonçalves; NUNES Leila Regina D'Oliveira de Paula; FERREIRA, Julio Romero. **Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência**. Temas em psicologia da SBP, v.12, nº2, 2004.

MENDES, Rodrigo Hübner. Desmistificando os impactos da diversidade no desempenho das organizações. **Anais III Encontro Nacional de Estudos Organizacionais**, Atibaia, 2004.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Avaliação por Triangulação de Métodos**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Social – Teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MINAYO SOUZA, Maria Cecília de; CRUZ NETO, Otávio. **Triangulación de métodos en da evaluación de programas y servicios de salud**. Pp. 65-80. In: Bronfman,M; Castro, R. (coordenadores). Salud, cambio social y política: perspectivas desde América Latina. México: Edamex, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; SANCHES, Odécio. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública**, São Paulo, v. 9 (supl.1): 239-262, 1993.

MINISTÉRIO DA SAÚDE: “Política Nacional da Pessoa com deficiência”.  
[http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar\\_texto.cfm?idtxt=29043](http://portal.saude.gov.br/portal/saude/visualizar_texto.cfm?idtxt=29043), 2009.  
Acesso em 15/03/2010.

MIORANDO, Tânia Micheline. **Formação de profissionais – mais professores para a escola sonhada**. In: QUADROS, Ronice Muller de. (Org.). Estudos surdos I – [Petrópolis,RJ]: Arara Azul, 2006.

MONTAÑO, Carlos Eduardo. Apostila: **A passagem das lógicas do Estado para as “lógicas da sociedade civil: fundamento da minimização estatal e da expansão do “terceiro setor – Rio de Janeiro – 1998**.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. O que há de novo na educação profissional no Brasil. Trabalho e Educação. **Revista do NETE**, Minas Gerais, nº. 8, p. 13-45, jan./jun. 2001.

MORIN, Estelle. Os Sentidos do Trabalho. IN.: **Revista de Administração de Empresas – RAE**. V. 41, n.º3, p. 8-19, jul/set . 2001.

MOURA, Maria Cecília. **O Surdo: caminhos para uma nova identidade**. São Paulo: Revinter, 2000.

NÉRI, Marcelo Cortês; CARVALHO, Alexandre Pinto; COSTILHA, Hessia G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Nov., 2002. 67p. Disponível em <http://federativo.bndes.gov.br/destaques/idh.htm>. Acesso em 07 de março de 2010.

NISEMBAUM, Hugo. **A competência essencial**. São Paulo: Ed. Gente, 2000.

NOKMO, Setella M.; COX Jr.; Taylor. Diversidade e identidade nas organizações. In CLEGG, Stewart, R.; HARDY, Cinthia; NORD, Walter R. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1998.

NOZAKI, William Velha. **O trabalho visto de baixo**. Tempo Social (USP. Impresso): São Paulo, v. 17,2005.

NUNES, Leila Regina Oliveira de Paula; FERREIRA, Júlio Romero. **Deficiência mental: o que as pesquisas brasileiras têm revelado**. In: SORIANO DE ALENCAR, E.L.M (org). Tendências e desafios da educação especial. Brasília, MEC/SEESP, 1994.

PABON, Lasso Hipólito. **Evaluación de Servicios de Salud**. Cali: XYZ Editora, 1985.

PADDEN e HUMPHRIES. **Deaf in América: Voices from a Culture**. Harvard Universty Press. Cambridge, Massachussets. 1988.

PAPÁLIA, Diane; OLDS, Sally Wendkos. **Desenvolvimento Humano**. 7ª ed. Porto Alegre: Artmed, p. 40-50. 2000.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR,p. 07. 2000.

PEREIRA, Jamille Barbosa Cavalcanti; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. A gestão da diversidade: uma questão de valorização ou de dissolução das diferenças? In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 31., 2007, Rio de Janeiro. **Anais EnANPAD 2007**. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007.

---

\_\_\_\_\_. Ser ou não ser favorável às práticas de diversidade: eis a questão. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais EnANPAD 2008**. Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007.

PERLIN, Gladis. **Identidades surdas. In: A surdez: um olhar sobre a diferença.** Porto Alegre: Mediação, p. 51 – 74, 1998.

PETRILLI, Lilliana Rolfsen. **Reestruturação nos bancos do Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. Educação e Sociedade,** São Paulo, nº. 67, ag/1999. Disponível em: [www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/liliana/cap3.html](http://www.cedes.unicamp.br/pesquisa/artigos/liliana/cap3.html). Acesso em março/2010.

POPPER, Karl R.; op. cit., 1972; HABERMAS, Jürgen, **Knowledge and Human Interests,** Londres, Heinemann, 1972.

POZZOLI, Lafayette. **Pessoa portadora de deficiência e cidadania.** In: Luiz Alberto David Araújo (org.) Defesa dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

PRAHALAD, Coimbarote Krishnarao.; HAMEL, Gary. **Competindo pelo futuro.** Rio de Janeiro: Campus, 1995.

QUADROS, Ronice Muller de. **O tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais e Língua Portuguesa.** Secretaria de Educação Especial; Brasília: MEC; SEESP, 2ª Ed., 2007.

REDONDO, Maria Cristina; CARVALHO, Josefina Martins. Deficiência auditiva. Brasília: MEC/Secretaria de Educação a Distância, 200. (**Cadernos da TV Escola**). O SURDO: caminhos para uma nova identidade. São Paulo: Revinter.

ROCHA, Décio; DEUSDARÁ, Bruno. **Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória.** Disponível em: [www.scielo.br/scielo.php](http://www.scielo.br/scielo.php). Acesso em: 31/03/2010.

ROCHA, Solange Maria da. **Histórico do INES: Edição Comemorativa de 140 Anos.**In: Revista Espaço: Rio de Janeiro, MEC/INES. 1997.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

ROSSI, Peter; HOWARD, Freeman; LIPSEY, Mark. **Evaluation: a systematic approach, California:Sage Publications**, 1999.

SACKS, Oliver. **Vendo Vozes: uma viagem ao mundo dos surdos**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 196p. 1998.

SANTORO, José Jayme. **A discriminação e o fracasso das políticas públicas**. O Direito do deficiente. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 1999.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura**. 14ª Ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

SANTOS, Jurema. **Língua Brasileira de Sinais**. Rio de Janeiro: INES, 14p. 2001.

SARAVIA, Henrique. **Políticas Públicas**. Coletânea – Brasília/DF. ENAP, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. 196 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Educação Especial. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo: s.n., 2008.

SILVA, Armando Barreiros Malheiros da. **Arquivística e cultura popular. Algumas notas sobre o binômio: Informação e Cultura**. In Congresso Cultura Popular. Actas. Maia: Câmara Municipal, 2000. Disponível em: [cienciainformacao.blogspot.com.br](http://cienciainformacao.blogspot.com.br). Acesso em : 31/03/2010.



SILVA, Édna Lúcia da; MENEZES, Estela Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração da dissertação**. UFSC, Florianópolis – SC, 2000.

SILVA, Jorge da. **Trabalhando com a deficiência no Planfor: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais**. Brasília, DF: Editora UNESP, 2001.

SKLIAR, Carlos (Org). **Atualidades da educação bilíngüe para surdos**. Porto Alegre/RS: Ed. Mediação, 1999.

\_\_\_\_\_. **Educação e exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial**. Porto Alegre: Mediação, 1997.

\_\_\_\_\_. **Os Estudos Surdos na Educação: problematizando a normalidade**. In: A Surdez: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação. 1998<sup>a</sup>. Cap. 1, p. 7-31.

SINE/RS. **Manual das ocupações compatíveis à condição de pessoas portadoras de deficiência**. Porto Alegre, 1990.

SMITH, Adam. **A Riqueza das nações: Investigação sobre sua natureza e suas causas**. VOL I. Serie: Os economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SOBRINHO, Barbosa Lima. **Em Defesa do Interesse Nacional: Desinformação e Alienação do Patrimônio Público**. 2<sup>a</sup> Edição. Editora Paz e Terra, 1994.

SODRÉ, Nelson Werneck. **História da Literatura Brasileira**. 9<sup>a</sup> Ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

SOMBRA, Luzimar Alvino. **Educação e Integração Profissional de Pessoas Excepcionais: Análise da Legislação**. Dissertação (Mestrado em Educação). Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1983.

STROBEL, Karin Lílian. **As imagens do outro sobre a cultura surda.** Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

STROOBANTS, Marecelle. **A visibilidade das competências.** In: ropé, F.;TANGUY, L. (Orgs.). Saberes e Competências. O uso de tais noções na escola e na empresa. Campinas: Pairus, 1997.

TANGUY, Lucie (Org.) **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa.** (Tradução Patrícia Chittoni Ramos e equipe da ILA-PUC/RS.) Campinas, SP: Pairus, p. 135-166.1997.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro. **O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência.** 2007. 198 f. Tese (Doutorado em Educação). Marília: Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho ( Campus de Marília), 2007.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Tem razão a administração? Ensaio de teoria organizacional e gestão social.** Ijuí. Ed. Unijuí, 2002.

TEODÁSIO, Armindo dos Santos de Souza; GIVISIÉZ , Lucas José Villas Boas. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. **Revista de Administração da UNIMEP.** São Paulo, v. 1, n. 1, Setembro/Dezembro, 2003.

THEÓPHILO, Carlos Renato. **Uma abordagem epistemológica da pesquisa em Contabilidade.** São Paulo, 2000. 131p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo.

THOMPSON, Edward Palmer. **A miséria da teoria ou um planetário de erros.** Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

TOMASINI, Elisabete Archer. **Trabalho e deficiência mental: uma questão a ser repensada**. Revista brasileira de educação especial, São Paulo, v.02, n.03, p.127-132, set. 1995.

VAN DIJK, Teun Adrianus. **El discurso como interacción en la sociedad**"en: Van Dijk, T. A. (Comp.). *El discurso como interacción social* (p.19-66). Barcelona:Gedisa, 1997.

VEIGA-NETO, Alfredo. **"Incluir para excluir"**. In: LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos (Orgs.). Habitantes de Babel: políticas e poéticas das diferenças. Belo Horizonte: Autêntica, p. 105-118. 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios em administração**. – 11ª ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

VILHALVA, Shirley. **Despertar do silêncio**. Petrópolis: Arara Azul, 2004.

XAVIER, Alexandre Guedes Pereira. **O trabalho (d)eficiente: uma anatomia política**. 2004. 180 f. Dissertação de mestrado apresentada no Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: História, Política, Sociedade da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: PUC-SP, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo da competência: por uma nova lógica**. Tradução de Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 197p. 2001.

## 11 ANEXOS

### ANEXO A – Termo de compromisso livre e esclarecido

Sr. (a) participante:

Tenho a pretensão de realizar uma pesquisa denominada “A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas” e gostaria de contar com a sua prestimosa colaboração no fornecimento de alguns dados que, sem sombra de dúvida, trarão contribuições bastante enriquecedora para o entendimento do fenômeno que estamos propondo estudar.

Essa pesquisa pretende medir o impacto das Políticas Públicas, por meio de Ações Institucionais entre os sujeitos envolvidos para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, observar a efetividade da lei na absorção da força de trabalho da pessoa surda, aprender sob que interesse este é contratado pelo mercado. Em relação à pessoa surda, almeja-se analisar o seu posicionamento diante das propostas de qualificação profissional para o trabalho. Para atingir esses objetivos precisamos da sua colaboração, respondendo as questões da entrevista que versam sobre a pessoa com “deficiência” auditiva e o mercado de trabalho.

Solicito a sua autorização para gravar a entrevista com o intuito de garantir o teor dos dados fornecidos. Fique tranqüilo, pois esses dados só serão divulgados com a sua autorização, ou até mesmo não identificados para que o seu sigilo seja garantido.

Cumpre esclarecer que a sua participação nesta pesquisa é optativa e você tem toda a liberdade para aceitar ou não e, também, desistir no seu transcorrer, caso não queira continuar participando.

Em caso de dúvidas ou informação, por favor entre em contato comigo, no DDHCT/INES, pelo telefone (21) 2285-7284/3471-7995.

Declaro ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa e concordo em participar.

---

Assinatura do Participante

## **ANEXO B – Roteiro de entrevista para profissionais do INES que trabalham com a qualificação e o encaminhamento profissional da pessoa surda**

### **Roteiro de Entrevista: Profissionais da Divisão de Qualificação e Encaminhamento Profissional do Instituto Nacional de Educação de Surdos – DIEPRO/INES**

#### **Orientações preliminares**

Sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, nível de mestrado, da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO Campus da Lapa/RJ. Dessa forma, estou desenvolvendo uma pesquisa para a minha dissertação de mestrado, cujo objetivo é de medir o impacto das Políticas Públicas, por meio de Ações Institucionais, para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho. Assim, gostaria de fazer-lhe algumas perguntas relacionadas ao tema em questão, e para isso gostaria de contar com a sua colaboração. A fim de que não se perca nenhum detalhe das suas informações, gostaria de ter a sua permissão para gravá-las, pois as mesmas são de extremas relevância para o estudo que estou realizando.

#### **Perguntas:**

1. É possível estabelecer diferença entre o que é limite e o que é impossibilidade em uma pessoa surda para o seu exercício profissional?
2. Como se dá o processo de qualificação e encaminhamento para a inserção profissional da pessoa surda?
3. Até que ponto a comunicação compromete o processo de qualificação profissional e a inserção da pessoa surda no meio produtivo?
4. Na sua opinião, qual a principal dificuldade para a inserção profissional da pessoa surda no mercado de trabalho?
5. Pela sua experiência no trabalho realizado junto à pessoa surda, é possível mensurar em que medida o trabalho é um instrumento de inserção social dessas pessoas?
6. Você acha que os cursos de qualificação profissional, oferecidos por esta Instituição atendem de maneira satisfatória o preparo para que o surdo seja inserido no mercado de trabalho?
7. Na sua opinião, quais as principais dificuldades apresentadas pelas empresas para a contratação da pessoa surda?
8. É possível perceber alguma mudança na sociedade para a aceitação das pessoas com necessidades educativas especiais, inclusive a pessoa surda?
9. Sendo a surdez uma “deficiência” invisível, ela pode ser ignorada mais do que as outras?

10. Após o encaminhamento do surdo para uma empresa contratante, existe algum acompanhamento posterior a contratação? Quais as intervenções mais frequentes que são realizadas em função do desempenho do profissional surdo?
11. Considerando os cursos de preparação oferecidos, explique como se dá os procedimentos abaixo:
  - a) o processo de seleção;
  - b) quais as competências que são trabalhadas nos cursos;
  - c) quais fatores interferem no processo de qualificação.
12. Existem demandas específicas e urgentes em nível de qualificação que precisam ser atendidas em relação à preparação profissional da pessoa surda?
13. Que particularidades você identifica no processo de qualificação de surdos e de sua inserção no mercado de trabalho?
14. Você acha que a Lei de Cotas, unicamente, contribuiu para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho?
15. Além das habilidades profissionais, quais habilidades sociais podem ser trabalhadas junto as pessoas surdas?
16. Você acha que há falta de incentivo governamental para inserção da pessoa surda no mercado de trabalho?
17. Você concorda que a pessoa surda deve receber atenção diferenciada em função de suas limitações? Comente.

**Dados de identificação do entrevistado:**

Nome:.....  
Sexo:.....  
Data de nascimento:...../...../.....  
Nível de escolaridade:.....  
Formação profissional:.....  
Função na instituição:.....  
Tempo de atuação na instituição:.....  
Tempo de atuação junto a pessoa com pessoa surda:.....  
Data da entrevista:.....  
Tempo de duração da entrevista:.....  
Local da entrevista:.....

## **ANEXO C – Roteiro de entrevista para as empresas empregadoras de profissionais surdos**

### **Roteiro de Entrevista:**

#### **Orientações preliminares:**

Meu nome é Alvanei dos Santos Viana e sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, nível de mestrado, da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO Campus da Lapa/RJ. Dessa forma, estou desenvolvendo uma pesquisa para a minha dissertação de mestrado, cujo objetivo é de medir o impacto das Políticas Públicas, por meio de Ações Institucionais, para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho. Assim, gostaria de fazer-lhe algumas perguntas relacionadas ao tema em questão, e para isso gostaria de contar com a sua colaboração. A fim de que não se perca nenhum detalhe das suas informações, gostaria de ter a sua permissão para gravá-las, pois as mesmas são de extrema relevância para o estudo que estou realizando.

#### **Perguntas:**

01. Na sua opinião, até que ponto a comunicação compromete o desempenho profissional e a inserção do deficiente auditivo no meio produtivo?
02. Você tem ou teve algum funcionário com deficiência auditiva em sua empresa?
03. Quais as atividades que ele desempenha ou desempenhava?
04. Por que ele foi admitido pela empresa?
05. Ele precisou passar por algum tipo de treinamento quando foi admitido pela empresa? Por quê?
06. Como você vê o desempenho dele no trabalho?
07. Existem requisitos necessários para que o deficiente auditivo seja admitido como funcionário da empresa?
08. Na sua opinião, você acha que o deficiente auditivo pode ocupar qualquer tipo de função aqui dentro da empresa? Por que?
09. Como você vê o relacionamento do funcionário com deficiência auditiva com os demais profissionais?
10. E os demais profissionais com ele?
11. Qual a sua expectativa em relação ao funcionário com deficiência auditiva?
12. O que a empresa fará caso um funcionário com deficiência auditiva necessite de alguma adaptação do ambiente para exercer a sua função?
13. Você conhece alguma instituição que faz a qualificação profissional de pessoas com deficiência auditiva para o trabalho?

14. Na sua opinião, qual o papel dessas instituições junto às pessoas com deficiência?
15. Você acha que os deficientes auditivos que passaram por essas instituições vêm preparados para assumir um trabalho? Por que?
16. Algum profissional dessas instituições já fez visitas a vocês aqui na empresa? Por quê?
17. Na sua opinião, existem dificuldades apresentadas pelas empresas para a contratação do deficiente auditivo?
18. Na sua opinião, sendo a surdez uma “deficiência” invisível, ela pode ser ignorada mais do que as outras?
19. Você acha que a Lei de Cotas, unicamente, contribuiu para a inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho?
20. Você acha que há falta de incentivo governamental para a qualificação e a inserção do deficiente auditivo no mercado de trabalho?
21. Você concorda que o deficiente auditivo deve receber atenção diferenciada em função de suas limitações? Comente.

**Dados de identificação do entrevistado:**

Nome:.....

Sexo:.....

Data de nascimento:...../...../.....

Nível de escolaridade:.....

Formação profissional:.....

Função na empresa:.....

Tempo de atuação na empresa:.....

Ramo de atividade da empresa:.....

Tempo de funcionamento da empresa:.....

Tempo de atuação junto a pessoa com deficiência:.....

Número de funcionários:.....

Número de funcionários com deficiência:.....

Data da entrevista:.....

Tempo de duração da entrevista:.....

Local da entrevista:.....



## **ANEXO D – Roteiro de entrevista para profissionais surdos**

### **Roteiro de Entrevista: profissionais surdos**

#### **Orientações preliminares**

Sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA, nível de mestrado, da Universidade do Grande Rio – UNIGRANRIO Campus da Lapa/RJ. Dessa forma, estou desenvolvendo uma pesquisa para a minha dissertação de mestrado, cujo objetivo é de medir o impacto das Políticas Públicas, por meio de Ações Institucionais, para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho. Assim, gostaria de fazer-lhe algumas perguntas relacionadas ao tema em questão, e para isso gostaria de contar com a sua colaboração. A fim de que não se perca nenhum detalhe das suas informações, gostaria de ter a sua permissão para gravá-las e filmá-las, pois as mesmas são de extremas relevância para o estudo que estou realizando.

#### **Perguntas:**

01. Como foi a sua infância e sua vida escolar?
02. Qual a sua modalidade de comunicação: LIBRAS, leitura labial, sinais domésticos?
03. Já fez algum curso profissionalizante na DIEPRO/INES ou em outra Instituição? Qual o nome do curso?
04. O que você acha dos cursos oferecidos para a qualificação e encaminhamento para a inserção profissional da pessoa surda? Eles atendem o que o mercado exige?
05. Como foi a conquista do seu primeiro emprego?
06. Qual a sua experiência profissional (Atividades anteriores, tempo de serviço e motivo da saída).
07. Quais as dificuldades que você teve e/ou continua tendo na sua formação profissional?
08. Como foi a convivência com o seu chefe e com os seus colegas de trabalho?
09. Após a sua contratação por uma determinada empresa, você teve ajuda de algum profissional para melhor se adaptar ao trabalho?
10. Na sua opinião, qual a principal dificuldade para a inserção profissional da pessoa surda no mercado de trabalho?
11. Qual a importância do trabalho na sua vida?
12. É possível descrever quais as transformações que ocorreram em você após a conquista do seu trabalho?
13. Você acredita numa inclusão social do surdo por meio da sua inserção no mercado de trabalho?
14. Você pode descrever alguma experiência que causou sentimentos de inclusão?
15. Você pode descrever alguma experiência que causou sentimentos de exclusão?

16. Na sua opinião, quais as principais dificuldades apresentadas pelas empresas para a contratação da pessoa surda?
17. É possível perceber alguma mudança na sociedade para a aceitação das pessoas surdas ou com outra deficiência?
18. Sendo a surdez uma “deficiência” invisível, ela pode ser ignorada mais do que as outras?
19. Você acha que a Lei de Cotas, unicamente, garantirá a integração da pessoa surda no mercado de trabalho?
20. Você acha que as pessoas surdas são contratadas pela sua competência ou por força da Lei de Cotas? Comente.
21. Você acha que há falta de incentivo governamental para inserção da pessoa surda no mercado de trabalho?
22. Em que medida você acha que o surdo tem dificuldade de relacionamento social ou facilidade de se relacionarem socialmente?

**Dados de identificação do entrevistado (a):**

Nome:.....

Sexo:.....

Data de nascimento:...../...../.....

Nível de escolaridade:.....

Formação profissional:.....

Curso (s) profissionalizante (s) realizados:.....

Função na empresa que foi contratada (a).....

Tempo de atuação na empresa que trabalhou:.....

Ramo de atividade da empresa:.....

## **ANEXO E – Lei de LIBRAS**

### **LEI N.º 10.436 de 24 de abril de 2002**

Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados.

Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema lingüístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil.

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil.

Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de abril de 2002; 181º da Independência e 114º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Paulo Renato Souza

## **ANEXO F – Decreto de Regulamentação da Lei de LIBRAS**

### **DECRETO Nº 5.626, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2005.**

Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e no art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000,

**DECRETA:**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Este Decreto regulamenta a [Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002](#), e o [art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000](#).

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras.

Parágrafo único. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

#### **CAPÍTULO II**

##### **DA INCLUSÃO DA LIBRAS COMO DISCIPLINA CURRICULAR**

Art. 3º A Libras deve ser inserida como disciplina curricular obrigatória nos cursos de formação de professores para o exercício do magistério, em nível médio e superior, e nos cursos de Fonoaudiologia, de instituições de ensino, públicas e privadas, do sistema federal de ensino e dos sistemas de ensino dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

§ 1º Todos os cursos de licenciatura, nas diferentes áreas do conhecimento, o curso normal de nível médio, o curso normal superior, o curso de Pedagogia e o curso de Educação Especial são considerados cursos de formação de professores e profissionais da educação para o exercício do magistério.

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

#### **CAPÍTULO III**

##### **DA FORMAÇÃO DO PROFESSOR DE LIBRAS E DO INSTRUTOR DE LIBRAS**

Art. 4º A formação de docentes para o ensino de Libras nas séries finais do ensino fundamental, no ensino médio e na educação superior deve ser realizada em nível superior, em curso de

graduação de licenciatura plena em Letras: Libras ou em Letras: Libras/Língua Portuguesa como segunda língua.

Parágrafo único. As pessoas surdas terão prioridade nos cursos de formação previstos no **caput**.

Art. 5º A formação de docentes para o ensino de Libras na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental deve ser realizada em curso de Pedagogia ou curso normal superior, em que Libras e Língua Portuguesa escrita tenham constituído línguas de instrução, viabilizando a formação bilíngüe.

§ 1º Admite-se como formação mínima de docentes para o ensino de Libras na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, a formação ofertada em nível médio na modalidade normal, que viabilizar a formação bilíngüe, referida no **caput**.

§ 2º As pessoas surdas terão prioridade nos cursos de formação previstos no **caput**.

Art. 6º A formação de instrutor de Libras, em nível médio, deve ser realizada por meio de:

I - cursos de educação profissional;

II - cursos de formação continuada promovidos por instituições de ensino superior; e

III - cursos de formação continuada promovidos por instituições credenciadas por secretarias de educação.

§ 1º A formação do instrutor de Libras pode ser realizada também por organizações da sociedade civil representativa da comunidade surda, desde que o certificado seja convalidado por pelo menos uma das instituições referidas nos incisos II e III.

§ 2º As pessoas surdas terão prioridade nos cursos de formação previstos no **caput**.

Art. 7º Nos próximos dez anos, a partir da publicação deste Decreto, caso não haja docente com título de pós-graduação ou de graduação em Libras para o ensino dessa disciplina em cursos de educação superior, ela poderá ser ministrada por profissionais que apresentem pelo menos um dos seguintes perfis:

I - professor de Libras, usuário dessa língua com curso de pós-graduação ou com formação superior e certificado de proficiência em Libras, obtido por meio de exame promovido pelo Ministério da Educação;

II - instrutor de Libras, usuário dessa língua com formação de nível médio e com certificado obtido por meio de exame de proficiência em Libras, promovido pelo Ministério da Educação;

III - professor ouvinte bilíngüe: Libras - Língua Portuguesa, com pós-graduação ou formação superior e com certificado obtido por meio de exame de proficiência em Libras, promovido pelo Ministério da Educação.

§ 1º Nos casos previstos nos incisos I e II, as pessoas surdas terão prioridade para ministrar a disciplina de Libras.

§ 2º A partir de um ano da publicação deste Decreto, os sistemas e as instituições de ensino da educação básica e as de educação superior devem incluir o professor de Libras em seu quadro do magistério.

Art. 8º O exame de proficiência em Libras, referido no art. 7º, deve avaliar a fluência no uso, o conhecimento e a competência para o ensino dessa língua.

§ 1º O exame de proficiência em Libras deve ser promovido, anualmente, pelo Ministério da Educação e instituições de educação superior por ele credenciadas para essa finalidade.

§ 2º A certificação de proficiência em Libras habilitará o instrutor ou o professor para a função docente.

§ 3º O exame de proficiência em Libras deve ser realizado por banca examinadora de amplo conhecimento em Libras, constituída por docentes surdos e lingüistas de instituições de educação superior.

Art. 9º A partir da publicação deste Decreto, as instituições de ensino médio que oferecem cursos de formação para o magistério na modalidade normal e as instituições de educação superior que oferecem cursos de Fonoaudiologia ou de formação de professores devem incluir Libras como disciplina curricular, nos seguintes prazos e percentuais mínimos:

- I - até três anos, em vinte por cento dos cursos da instituição;
- II - até cinco anos, em sessenta por cento dos cursos da instituição;
- III - até sete anos, em oitenta por cento dos cursos da instituição; e
- IV - dez anos, em cem por cento dos cursos da instituição.

Parágrafo único. O processo de inclusão da Libras como disciplina curricular deve iniciar-se nos cursos de Educação Especial, Fonoaudiologia, Pedagogia e Letras, ampliando-se progressivamente para as demais licenciaturas.

Art. 10. As instituições de educação superior devem incluir a Libras como objeto de ensino, pesquisa e extensão nos cursos de formação de professores para a educação básica, nos cursos de Fonoaudiologia e nos cursos de Tradução e Interpretação de Libras - Língua Portuguesa.

Art. 11. O Ministério da Educação promoverá, a partir da publicação deste Decreto, programas específicos para a criação de cursos de graduação:

I - para formação de professores surdos e ouvintes, para a educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental, que viabilize a educação bilíngüe: Libras - Língua Portuguesa como segunda língua;

II - de licenciatura em Letras: Libras ou em Letras: Libras/Língua Portuguesa, como segunda língua para surdos;

III - de formação em Tradução e Interpretação de Libras - Língua Portuguesa.

Art. 12. As instituições de educação superior, principalmente as que ofertam cursos de Educação Especial, Pedagogia e Letras, devem viabilizar cursos de pós-graduação para a formação de professores para o ensino de Libras e sua interpretação, a partir de um ano da publicação deste Decreto.

Art. 13. O ensino da modalidade escrita da Língua Portuguesa, como segunda língua para pessoas surdas, deve ser incluído como disciplina curricular nos cursos de formação de professores para a educação infantil e para os anos iniciais do ensino fundamental, de nível médio e superior, bem como nos cursos de licenciatura em Letras com habilitação em Língua Portuguesa.

Parágrafo único. O tema sobre a modalidade escrita da língua portuguesa para surdos deve ser incluído como conteúdo nos cursos de Fonoaudiologia.

## CAPÍTULO IV

### DO USO E DA DIFUSÃO DA LIBRAS E DA LÍNGUA PORTUGUESA PARA O

#### ACESSO DAS PESSOAS SURDAS À EDUCAÇÃO

Art. 14. As instituições federais de ensino devem garantir, obrigatoriamente, às pessoas surdas acesso à comunicação, à informação e à educação nos processos seletivos, nas atividades e nos conteúdos curriculares desenvolvidos em todos os níveis, etapas e modalidades de educação, desde a educação infantil até à superior.

§ 1º Para garantir o atendimento educacional especializado e o acesso previsto no **caput**, as instituições federais de ensino devem:

I - promover cursos de formação de professores para:

- a) o ensino e uso da Libras;
- b) a tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa; e
- c) o ensino da Língua Portuguesa, como segunda língua para pessoas surdas;

II - ofertar, obrigatoriamente, desde a educação infantil, o ensino da Libras e também da Língua Portuguesa, como segunda língua para alunos surdos;

III - prover as escolas com:

- a) professor de Libras ou instrutor de Libras;
- b) tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa;
- c) professor para o ensino de Língua Portuguesa como segunda língua para pessoas surdas; e

d) professor regente de classe com conhecimento acerca da singularidade manifestada pelos alunos surdos;

IV - garantir o atendimento às necessidades educacionais especiais de alunos surdos, desde a educação infantil, nas salas de aula e, também, em salas de recursos, em turno contrário ao da escolarização;

V - apoiar, na comunidade escolar, o uso e a difusão de Libras entre professores, alunos, funcionários, direção da escola e familiares, inclusive por meio da oferta de cursos;

VI - adotar mecanismos de avaliação coerentes com aprendizado de segunda língua, na correção das provas escritas, valorizando o aspecto semântico e reconhecendo a singularidade manifestada no aspecto formal da Língua Portuguesa;

VII - desenvolver e adotar mecanismos alternativos para a avaliação de conhecimentos expressos em Libras, desde que devidamente registrados em vídeo ou em outros meios eletrônicos e tecnológicos;

VIII - disponibilizar equipamentos, acesso às novas tecnologias de informação e comunicação, bem como recursos didáticos para apoiar a educação de alunos surdos ou com deficiência auditiva.

§ 2º O professor da educação básica, bilíngüe, aprovado em exame de proficiência em tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, pode exercer a função de tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa, cuja função é distinta da função de professor docente.

§ 3º As instituições privadas e as públicas dos sistemas de ensino federal, estadual, municipal e do Distrito Federal buscarão implementar as medidas referidas neste artigo como meio de assegurar atendimento educacional especializado aos alunos surdos ou com deficiência auditiva.

Art. 15. Para complementar o currículo da base nacional comum, o ensino de Libras e o ensino da modalidade escrita da Língua Portuguesa, como segunda língua para alunos surdos, devem ser ministrados em uma perspectiva dialógica, funcional e instrumental, como:

I - atividades ou complementação curricular específica na educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental; e

II - áreas de conhecimento, como disciplinas curriculares, nos anos finais do ensino fundamental, no ensino médio e na educação superior.

Art. 16. A modalidade oral da Língua Portuguesa, na educação básica, deve ser ofertada aos alunos surdos ou com deficiência auditiva, preferencialmente em turno distinto ao da escolarização, por meio de ações integradas entre as áreas da saúde e da educação, resguardado o direito de opção da família ou do próprio aluno por essa modalidade.

Parágrafo único. A definição de espaço para o desenvolvimento da modalidade oral da Língua Portuguesa e a definição dos profissionais de Fonoaudiologia para atuação com alunos da educação básica são de competência dos órgãos que possuam estas atribuições nas unidades federadas.

## CAPÍTULO V

### DA FORMAÇÃO DO TRADUTOR E INTÉRPRETE DE LIBRAS - LÍNGUA PORTUGUESA

Art. 17. A formação do tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa deve efetivar-se por meio de curso superior de Tradução e Interpretação, com habilitação em Libras - Língua Portuguesa.

Art. 18. Nos próximos dez anos, a partir da publicação deste Decreto, a formação de tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa, em nível médio, deve ser realizada por meio de:

I - cursos de educação profissional;

II - cursos de extensão universitária; e

III - cursos de formação continuada promovidos por instituições de ensino superior e instituições credenciadas por secretarias de educação.

Parágrafo único. 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.

Art. 19. Nos próximos dez anos, a partir da publicação deste Decreto, caso não haja pessoas com a titulação exigida para o exercício da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, as instituições federais de ensino devem incluir, em seus quadros, profissionais com o seguinte perfil:

I - profissional ouvinte, de nível superior, com competência e fluência em Libras para realizar a interpretação das duas línguas, de maneira simultânea e consecutiva, e com aprovação em exame de proficiência, promovido pelo Ministério da Educação, para atuação em instituições de ensino médio e de educação superior;



II - profissional ouvinte, de nível médio, com competência e fluência em Libras para realizar a interpretação das duas línguas, de maneira simultânea e consecutiva, e com aprovação em exame de proficiência, promovido pelo Ministério da Educação, para atuação no ensino fundamental;

III - profissional surdo, com competência para realizar a interpretação de línguas de sinais de outros países para a Libras, para atuação em cursos e eventos.

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

Art. 20. Nos próximos dez anos, a partir da publicação deste Decreto, o Ministério da Educação ou instituições de ensino superior por ele credenciadas para essa finalidade promoverão, anualmente, exame nacional de proficiência em tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa.

Parágrafo único. O exame de proficiência em tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa deve ser realizado por banca examinadora de amplo conhecimento dessa função, constituída por docentes surdos, lingüistas e tradutores e intérpretes de Libras de instituições de educação superior.

Art. 21. A partir de um ano da publicação deste Decreto, as instituições federais de ensino da educação básica e da educação superior devem incluir, em seus quadros, em todos os níveis, etapas e modalidades, o tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa, para viabilizar o acesso à comunicação, à informação e à educação de alunos surdos.

§ 1º O profissional a que se refere o **caput** atuará:

I - nos processos seletivos para cursos na instituição de ensino;

II - nas salas de aula para viabilizar o acesso dos alunos aos conhecimentos e conteúdos curriculares, em todas as atividades didático-pedagógicas; e

III - no apoio à acessibilidade aos serviços e às atividades-fim da instituição de ensino.

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

## CAPÍTULO VI

### DA GARANTIA DO DIREITO À EDUCAÇÃO DAS PESSOAS SURDAS OU COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

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

I - escolas e classes de educação bilíngüe, abertas a alunos surdos e ouvintes, com professores bilíngües, na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

II - escolas bilíngües 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 dos alunos surdos, bem como com a presença de tradutores e intérpretes de Libras - Língua Portuguesa.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 24. A programação visual dos cursos de nível médio e superior, preferencialmente os de formação de professores, na modalidade de educação a distância, deve dispor de sistemas de acesso à informação como janela com tradutor e intérprete de Libras - Língua Portuguesa e subtítuloção por meio do sistema de legenda oculta, de modo a reproduzir as mensagens veiculadas às pessoas surdas, conforme prevê o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.

## CAPÍTULO VII

### DA GARANTIA DO DIREITO À SAÚDE DAS PESSOAS SURDAS OU

#### COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Art. 25. A partir de um ano da publicação deste Decreto, o Sistema Único de Saúde - SUS e as empresas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos de assistência à saúde, na perspectiva da inclusão plena das pessoas surdas ou com deficiência auditiva em todas as esferas da vida social, devem garantir, prioritariamente aos alunos matriculados nas redes de ensino da educação básica, a atenção integral à sua saúde, nos diversos níveis de complexidade e especialidades médicas, efetivando:

I - ações de prevenção e desenvolvimento de programas de saúde auditiva;

II - tratamento clínico e atendimento especializado, respeitando as especificidades de cada caso;

III - realização de diagnóstico, atendimento precoce e do encaminhamento para a área de educação;

IV - seleção, adaptação e fornecimento de prótese auditiva ou aparelho de amplificação sonora, quando indicado;

V - acompanhamento médico e fonoaudiológico e terapia fonoaudiológica;

VI - atendimento em reabilitação por equipe multiprofissional;

VII - atendimento fonoaudiológico às crianças, adolescentes e jovens matriculados na educação básica, por meio de ações integradas com a área da educação, de acordo com as necessidades terapêuticas do aluno;

VIII - orientações à família sobre as implicações da surdez e sobre a importância para a criança com perda auditiva ter, desde seu nascimento, acesso à Libras e à Língua Portuguesa;

IX - atendimento às pessoas surdas ou com deficiência auditiva na rede de serviços do SUS e das empresas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos de assistência à saúde, por profissionais capacitados para o uso de Libras ou para sua tradução e interpretação; e

X - apoio à capacitação e formação de profissionais da rede de serviços do SUS para o uso de Libras e sua tradução e interpretação.

§ 1º O disposto neste artigo deve ser garantido também para os alunos surdos ou com deficiência auditiva não usuários da Libras.

§ 2º O Poder Público, os órgãos da administração pública estadual, municipal, do Distrito Federal e as empresas privadas que detêm autorização, concessão ou permissão de serviços públicos de assistência à saúde buscarão implementar as medidas referidas no art. 3º da Lei nº 10.436, de 2002, como meio de assegurar, prioritariamente, aos alunos surdos ou com deficiência auditiva matriculados nas redes de ensino da educação básica, a atenção integral à sua saúde, nos diversos níveis de complexidade e especialidades médicas.

## CAPÍTULO VIII

### DO PAPEL DO PODER PÚBLICO E DAS EMPRESAS QUE DETÊM CONCESSÃO OU PERMISSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS, NO APOIO AO USO E DIFUSÃO DA LIBRAS

Art. 26. A partir de um ano da publicação deste Decreto, o Poder Público, as empresas concessionárias de serviços públicos e os órgãos da administração pública federal, direta e indireta devem garantir às pessoas surdas o tratamento diferenciado, por meio do uso e difusão de Libras e da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, realizados por servidores e empregados capacitados para essa função, bem como o acesso às tecnologias de informação, conforme prevê o Decreto nº 5.296, de 2004.

§ 1º As instituições de que trata o **caput** devem dispor de, pelo menos, cinco por cento de servidores, funcionários e empregados capacitados para o uso e interpretação da Libras.

§ 2º O Poder Público, os órgãos da administração pública estadual, municipal e do Distrito Federal, e as empresas privadas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos buscarão implementar as medidas referidas neste artigo como meio de assegurar às pessoas surdas ou com deficiência auditiva o tratamento diferenciado, previsto no **caput**.

Art. 27. No âmbito da administração pública federal, direta e indireta, bem como das empresas que detêm concessão e permissão de serviços públicos federais, os serviços prestados por servidores e empregados capacitados para utilizar a Libras e realizar a tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa estão sujeitos a padrões de controle de atendimento e a avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos, sob a coordenação da Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, em conformidade com o Decreto nº 3.507, de 13 de junho de 2000.

Parágrafo único. Caberá à administração pública no âmbito estadual, municipal e do Distrito Federal disciplinar, em regulamento próprio, os padrões de controle do atendimento e avaliação da satisfação do usuário dos serviços públicos, referido no **caput**.

## CAPÍTULO IX

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Os órgãos da administração pública federal, direta e indireta, devem incluir em seus orçamentos anuais e plurianuais dotações destinadas a viabilizar ações previstas neste Decreto, prioritariamente as relativas à formação, capacitação e qualificação de professores, servidores e empregados para o uso e difusão da Libras e à realização da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, a partir de um ano da publicação deste Decreto.

Art. 29. O Distrito Federal, os Estados e os Municípios, no âmbito de suas competências, definirão os instrumentos para a efetiva implantação e o controle do uso e difusão de Libras e de sua tradução e interpretação, referidos nos dispositivos deste Decreto.

Art. 30. Os órgãos da administração pública estadual, municipal e do Distrito Federal, direta e indireta, viabilizarão as ações previstas neste Decreto com dotações específicas em seus orçamentos anuais e plurianuais, prioritariamente as relativas à formação, capacitação e qualificação de professores, servidores e empregados para o uso e difusão da Libras e à realização da tradução e interpretação de Libras - Língua Portuguesa, a partir de um ano da publicação deste Decreto.

Art. 31. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de dezembro de 2005; 184<sup>º</sup> da Independência e 117<sup>º</sup> da República.

LUIZ                                      INÁCIO                                      LULA                                      DA                                      SILVA  
*Fernando Haddad*

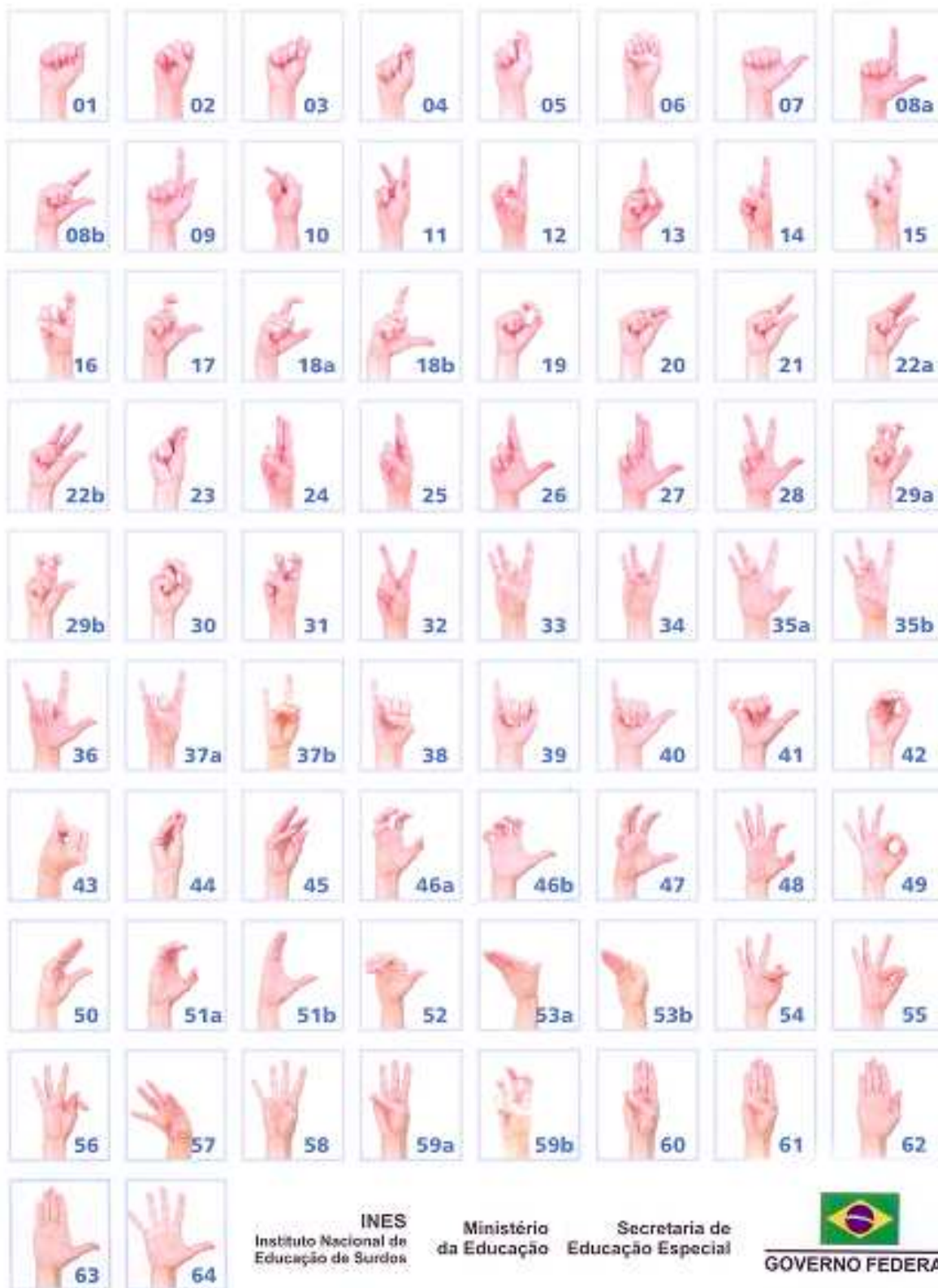
Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.12.2005

## ANEXO G – Alfabeto e números em LIBRAS



## ANEXO H: Configuração de mãos em LIBRAS

# Configurações de mãos



Fonte: Grupo de Pesquisa do FGV/IS e Associação Brasil - www.associacao.org.br

**INES**  
Instituto Nacional de  
Educação de Surdos

Ministério  
da Educação

Secretaria de  
Educação Especial

