



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE BRAGANÇA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

RUTHE DA SILVA CARDOSO

**POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS
SURDAS EM AMBIENTES LABORAIS NA REGIÃO DO
NORDESTE PARAENSE**

BRAGANÇA-PA

2022

RUTHE DA SILVA CARDOSO

**POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS
SURDAS EM AMBIENTES LABORAIS NA REGIÃO DO
NORDESTE PARAENSE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Pedagogia da Universidade Federal Do
Pará, em cumprimento às exigências para a obtenção
do Diploma de Licenciado em Pedagogia.

Orientadora: Profa. Dra. Cristiane Bremenkamp Cruz

BRAGANÇA-PA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) de acordo com ISBD Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Pará

Gerada automaticamente pelo módulo Ficat, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

C268p Cardoso, Ruthe da Silva.
Políticas e práticas de inclusão de pessoas surdas em ambientes laborais na região do nordeste paraense / Ruthe da Silva Cardoso. —2022. 49 f.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Cristiane Bremenkamp Cruz
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal do Pará, Campus Universitário de Bragança, Faculdade de Educação, Bragança, 2022.

1. Comunidade surda. 2. Processos inclusivos. 3. Trabalho formal. I. Título.

CDD 370

RUTHE DA SILVA CARDOSO

**POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS EM
AMBIENTES LABORAIS NA REGIÃO DO NORDESTE PARAENSE**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado como
requisito parcial para obtenção de grau de Licenciado em
Pedagogia, pela Universidade Federal do Pará.

Data da aprovação: 30/11/2022

Banca examinadora:

Cristiane Bremenkamp Cruz

Cristiane Bremenkamp Cruz - doutora em Educação UFES - Orientador (a)

Daiane Gasparetto da Silva

Daiane Gasparetto da Silva - doutora em Psicologia UFPA – Examinador (a)

Fernanda Teixeira de Barros Neta

Fernanda Teixeira de Barros Neta - Examinador (a)

Crissia Cruz

Crissia Roberta Pontes Cruz – Examinador (a)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Rubem e Josenita, que sempre me incentivaram a seguir o caminho da educação, desde os primeiros passos da minha vida escolar até os dias de hoje.

Ao Lucas, Rubenita e Jonathan por terem me dado apoio pessoal ao longo do percurso acadêmico.

Aos três participantes que se dispuseram a contribuir para a pesquisa.

À minha orientadora, Cristiane, por ter me aceitado para orientar e ter guiado no desenvolvimento do trabalho, agradeço pela paciência nos momentos difíceis.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo compor com a luta das pessoas com deficiência, mapear algumas pistas de como ocorre a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho na região do nordeste paraense, bem como apontar as políticas públicas existentes e difundir a cultura surda para a comunidade em geral. A pesquisa foi realizada entre os meses de março a outubro de 2022 a partir de uma abordagem qualitativa e da utilização do método bola de neve para promover o encontro com os possíveis participantes. De acordo com os dados obtidos percebeu-se uma dificuldade em encontrar o público alvo, o que sinaliza a baixa participação da comunidade surda no mercado de trabalho formal. Além disso, observou-se que a ausência de mulheres entre as pessoas que se dispuseram a participar da pesquisa indica a necessidade de analisar este dado desde um recorte de gênero, pois ainda que houvesse o contato com mulheres surdas, estas não estavam exercendo atividade laboral formal. Além disso, observou-se a partir das narrativas dos participantes que a pessoa surda tem que se adequar ao ambiente de trabalho quando diz respeito à comunicação, seja por meio da leitura labial ou com outros recursos, ficando na maior parte das vezes a cargo da pessoa surda o esforço de se adequar aos padrões e à linguagem hegemônica em nossa sociedade. Por fim, ressaltamos a importância das análises tecidas por vias interseccionais para que o fenômeno estudado seja melhor compreendido a partir do cruzamento de diferentes marcadores sociais da diferença (raça, classe, gênero, capacidade, etc.) na produção de vulnerabilidades sociais de grupos historicamente marginalizados.

PALAVRAS-CHAVE: comunidade surda; processos inclusivos; trabalho formal.

ABSTRACT

The aim of this work intends to add to the struggle of deaf people (disability), to map some clues of how the inclusion of these people in the labor market occurs, in the northeast region of State of Pará, we also seek to characterize the relationships within the work environment, to point out the existing public policies and spread the deaf culture to the community in general. The research was performed between March and October 2022 and according to the data obtained, there was a difficulty in finding the target audience, a sign of low participation of the deaf community in the labor market. Therefore, we decided for a qualitative approach and using the snowball method to promote meetings with potential participants. In addition, it was observed that the absence of women among the people who were willing to participate in the research points to the need to analyze this data through a gender perspective, because even though there was contact with deaf women, they were not exercising formal work activity. It was also observed from the narratives of the participants that the deaf person has to adapt to the work environment in a communication situation, either through lip reading or with other resources, most of the time being the deaf person responsibility the effort to adapt to the hegemonic standards and language in our society. Finally, the importance of analyzes built through intersectional paths is emphasized so that the studied phenomenon is better understood from the intersection of different social markers of difference such as race, class, gender, ability, etc. in producing social vulnerabilities of historically marginalized groups.

Keywords: deaf community; inclusive processes; labor market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA: O MODELO BIOMÉDICO, O MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA E A CRÍTICA FEMINISTA AO MODELO SOCIAL	10
3. A PERSPECTIVA INTERSECCIONAL	15
4. INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM AMBIENTES LABORAIS	18
5. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	20
6. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS PRODUZIDOS.....	22
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
APÊNDICE A – Resposta do participante A	32
APÊNDICE B – Resposta do participante B.....	38
APÊNDICE C – Respostas do participante C.....	44

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa foi desenvolvida a partir de indagações feitas no decorrer do componente curricular de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), ministrada pela Profa. Silvany Brasil à turma de Licenciatura em Pedagogia 2017 da Universidade Federal do Pará, Campus Bragança. Imersa nas discussões tecidas em meu percurso formativo passei a me questionar sobre o lugar ocupado pela comunidade surda em ambientes laborais, visto que discutíamos os processos discriminatórios vivenciados por este grupo heterogêneo de pessoas. Sou uma mulher negra, amazônida, pobre e que vivencio questões de discriminação e faço parte de grupos oprimidos, então considero fundamental compor com lutas transversais objetivando a construção de uma sociedade mais igualitária. Durante a disciplina foram discutidas questões que estão ligadas diretamente à comunidade surda, sobre a dificuldade que enfrentam na comunicação com a comunidade ouvinte, para além disso, toda a questão formativa educacional dessas pessoas e me veio a indagação de que lugares eles/elas ocupam ao sair da escola e/ou universidade, que lugares são ocupados pelas pessoas surdas no mercado de trabalho.

É sabido que o direito ao trabalho é garantido pela Constituição Federal do Brasil, a nossa carta magna¹ e, ainda, no caso das pessoas com deficiência, foi necessário a implantação de políticas públicas para que esse direito fosse resguardado. Além disso, também é notório que as pessoas com deficiência tiveram que lutar e continuam lutando pela garantia de seus direitos, sendo que esse movimento político e social passou por diversos momentos no decurso histórico.

O presente trabalho teve como objetivo compor com a luta das pessoas com deficiência, mapear algumas pistas de como ocorre a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho na região do nordeste paraense, bem como caracterizar as relações dentro do ambiente laboral, apontar as políticas públicas existentes e difundir a cultura surda para a comunidade em geral. Ressaltamos que desde o início houve dificuldade em encontrar bibliografias relacionadas ao tema do trabalho ocorridas na região do nordeste paraense. Deste modo, consideramos que este trabalho é relevante, pois problematiza questões pertinentes e pouco investigadas. . Apesquisa está organizada da seguinte forma: inicialmente realizamos uma incursão teórica pelos

¹ Artigo 27: Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação (BRASIL, 1988)

modelos de deficiência que perduraram ao longo da história. Em seguida trazemos uma discussão sobre o conceito de interseccionalidade para fomentar o debate em articulação às lutas anticapacitistas. Além disso, trazemos outro tópico que discute como ocorre a inserção e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, descrevemos a metodologia utilizada na pesquisa e, por fim, realizamos a discussão e análise de dados, apontando considerações finais.

No decorrer da história os significados atribuídos ao corpo foram sofrendo mudanças e ganhando novos modelos, quando falamos sobre deficiência é interessante pensarmos nessas concepções historicamente construídas que produzem os corpos considerados ideais e os corpos socialmente rejeitados. Deste modo ao longo desta pesquisa, serão apresentadas algumas variações do conceito de deficiência que ganharam força na sociedade ocidental em diferentes momentos históricos, tendo em vista apontar as lutas sociais que pela garantia de direitos das pessoas com deficiência e contextualizar a pesquisa que realizada.

2. A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE DEFICIÊNCIA: O MODELO BIOMÉDICO, O MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA E A CRÍTICA FEMINISTA AO MODELO SOCIAL

Debora Diniz (2007), em seu livro “O que é deficiência?” faz uma discussão histórica acerca de três perspectivas para abordar a deficiência a partir de processos políticos e sociais que culminam com a tomada de posição das próprias pessoas com deficiência na luta pela garantia de direitos. Os três modelos discutidos pela autora são: 1) o modelo biomédico da deficiência, discutido desde os meados do século XIX; 2) o modelo social da deficiência, que surgiu na década de 70 do século XX no Reino Unido e Estados Unidos; 3) o modelo social amplificado pela crítica feminista que foi surgir na década de 90 e início dos anos 2000.

De acordo Diniz (2007), no modelo biomédico há predomínio da perspectiva organicista, centrada na reabilitação e restauração de uma suposta condição de normalidade perdida para caracterizar a produção da deficiência. A autora afirma que nesta política biomédica os corpos deficientes são vistos como alvo de ações restaurativas, sendo muitas vezes desconsiderados em sua singularidade, tratados de forma assujeitada e marginalizadora em uma abordagem caritativa e individualizante. Ou seja, a condição de deficiência é vista como algo individual, que precisa de tratamento também individual. Além disso, as discussões sobre a condição de exclusão social sofridas pelas pessoas com deficiência são secundarizadas nesta abordagem biomédica, uma vez que a situação de exclusão sofrida por pessoas com deficiência

não era tida como questão política, mas de ordem doméstica e privada, a partir da qual a deficiência é entendida como “tragédia pessoal”. No enfoque biomédico predominam práticas individualizantes centradas na medicalização e reabilitação, por meio de instituições que, em sua maioria, ignoram os sujeitos de direito ali presentes.

O modelo biomédico predominou principalmente até a década de 60 do século XX como único modelo de tratamento a ser seguido, e ainda hoje esta perspectiva tem muita força, com abordagem unidisciplinar que muitas vezes nega as contribuições das ciências sociais, bem como outros modelos de saúde. É importante ressaltar que a hegemonia deste modelo está atrelada ao predomínio de uma compreensão social na qual o deficiente era considerado como uma escória, como alguém que deveria ficar privado da vida social. O modelo biomédico contribuiu para disseminar a ideia que o mais importante seria trabalhar na recuperação individual do deficiente e em sua medicalização a fim de normatizar seus corpos e comportamentos.

De acordo com Karla Luiz no artigo “Mulheres deficientes” que integra a coletânea “Mulheres com deficiência: garantia de direitos para exercício da cidadania”, publicado pelo Coletivo Feminista Helen Keller (2020), há que se mencionar ainda o modelo religioso de compreensão da deficiência que surgiu com o advento do cristianismo, o qual predominou sobretudo no período da Idade Média, mas convive ainda hoje em práticas contemporâneas. “Nele, a pessoa com deficiência é vista de várias maneiras: como alguém que é, necessariamente, infeliz, como alguém que recebeu um castigo, como alguém digno de pena, como alguém amaldiçoado” e se fundindo a este modelo de compreensão, a pesquisadora comenta ainda a existência do Modelo Caritativo que imperou até meados de 1970, nele a pessoa com deficiência é digna de caridade e benevolência de todas as outras pessoas, principalmente das cristãs, por serem vítimas do seu azar e incapacidade.

Tendo em vista a despolitização destes modelos de compreensão da deficiência e das complexas correlações que ocasionavam os processos de exclusão, a sociedade repassava os cuidados para instituições, geralmente filantrópicas, e ali o assunto virava tabu, pouco ou nada se debatia sobre a questão social ocasionadora de processos marginalizantes, e era comum uma representação e imaginários colonialistas, alegando inferioridade sobre aqueles corpos com deficiência. Essas práticas de exclusão têm consequências até hoje, pois tais corpos eram vistos como estranhos, fora da norma, distantes do padrão, o “*Freak*”, e somente por meio de movimentos próprios de pessoas deficientes especialmente a partir dos anos 70 do século XX, no Reino Unido, pode-se então ter uma visão mais politizada na luta pela garantia de direitos.

É neste contexto que surge o Modelo social da Deficiência, com objetivo de romper a hegemonia dos modelos biomédico, religioso e caritativo e desindividualizar as discussões que predominavam neste campo.

De acordo com Débora Diniz (2007) o Modelo Social teve duas gerações: a primeira surgiu por meio de grupos de deficientes que se uniram após um cidadão britânico chamado Paul Hunt escrever, em setembro de 1972, uma carta para o jornal *The Guardian* sugerindo a formação de um grupo para levar ao parlamento ideias de pessoas com lesões físicas severas, pois a maioria não eram ouvidas e encontravam-se isoladas em instituições filantrópicas que lhes ignoravam. A partir da comunicação surgida após o envio da carta para o jornal, Hunt recebeu algumas respostas de outras pessoas com deficiência, que ficaram animados com a ideia de constituir um grupo de resistência para lutar coletivamente pela garantia de direitos. Após quatro anos de formação deste grupo, em 1960 constituiu-se a primeira Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação – *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS).

A UPIAS foi um marco revolucionário na luta dos deficientes físicos, por mais que existissem outras organizações para benefício da causa, a UPIAS foi a primeira organização idealizada e formada exclusivamente por pessoas com deficiência. Este marco histórico aponta justamente para o início de uma nova forma de organização popular, constituindo-se a partir da articulação de lutas que surgem da experiência de opressão e marginalização e da atenção às peculiaridades e singularidades de corpos dissidentes. É importante ressaltar que a UPIAS foi uma organização de intensa articulação pela resistência ao modelo biomédico, pois trabalhava com a ideia de que a deficiência e suas limitações e barreiras eram questões eminentemente políticas, construídas socialmente e não problemas individuais dos sujeitos em questão.

Os teóricos da primeira geração do Modelo Social da Deficiência eram homens com lesões medulares, os quais queriam se integrar à sociedade vigente, queriam fazer parte, desejavam ser independentes, reivindicavam lugares no mercado de trabalho, segundo eles a eliminação das barreiras sociais seria elemento-chave para que demonstrassem suas potencialidades produtivas. No entanto, os teóricos dessa primeira geração não criticaram com profundidade o modo capitalista de produção e suas consequências e tampouco levaram em conta a diversidade de corpos deficientes, isto é, não se atentavam para o fato de que muitas pessoas com deficiência não poderiam se integrar ao mercado de trabalho. Em outras palavras, na primeira geração do Modelo Social da Deficiência os teóricos do movimento não questionaram essa suposta independência que era pregada, pois a independência em si é ilusória, uma vez que todos estamos imersos em relações de interdependência uns com outros,

seja em algum momento da vida – como em processos de adoecimento - ou nas ações diárias mais corriqueiras. Em outras palavras, é preciso nos atentarmos para o fato de que a vida é uma teia na qual o cuidado recíproco é fundamental para contrapormos uma ideia de independência forjada no seio do modo de produção capitalista.

Para preencher essa lacuna da discussão, as teóricas do Modelo Social da segunda geração passaram a questionar o regime capitalista e a ilusão de independência, questionando os pressupostos ideológicos que o embasavam. A segunda geração foi constituída, então, por feministas que queriam ir além dos teóricos da primeira geração, elas trouxeram os corpos para o discurso. Na primeira geração pouco se ouvia falar sobre a dor e sofrimentos dos corpos lesados, uma vez que a discussão estava focada na independência, deste modo não se levavam em conta a diversidade das experiências da deficiência. De acordo com Diniz (2007):

O argumento do modelo social era o de que a eliminação das barreiras permitiria que os deficientes demonstrassem sua capacidade e potencialidades produtivas. Essa ideia foi duramente criticada pelas feministas, pois era insensível a diversidade de experiências da deficiência. A sobrevalorização da independência é um ideal perverso para muitos deficientes incapazes de vivê-lo. Há deficientes que jamais terão habilidades para a independência ou capacidade para o trabalho, não importa o quanto as barreiras sejam eliminadas. (DINIZ, 2007, p. 63)

Assim a segunda geração trouxe para o centro do debate o tema do cuidado, não com viés de caridade, mas partindo do princípio de interdependência, atentando-se para o fato de que todos nós ao longo da vida necessitamos de cuidados recíprocos.

Segundo Débora Diniz (2007), a escritora Eva Kittay², no livro “*Love’s Labor: Essays on Women, Equality and Dependence*”, foi quem sistematizou e introduziu dois novos argumentos de justiça ao campo da luta por direitos das pessoas com deficiência: 1) o cuidado como princípio ético fundamental (tema que por muito tempo foi esquecido pela primeira geração do modelo social) e 2) a interdependência para expressar a condição humana de deficientes e não deficientes. Vale ressaltar que as teóricas da segunda geração realizaram um movimento de revigoração das discussões da primeira geração, ou seja, não devem ser consideradas um bloco opositor, mas sim aliadas que contribuíram para enriquecer o debate em torno das questões relacionadas às lutas das pessoas deficientes e para melhor compreender a diversidade existente no campo dessas lutas.

Vale ressaltar também que para elaborar políticas públicas é preciso que, ainda hoje, constantemente façamos o enfrentamento diante das concepções biomedicalizantes, religiosos

² Eva Kittay é uma das principais figuras no campo da Filosofia Feminista e da Filosofia da Deficiência, escreveu a partir de suas experiências de vida pessoal, mãe de Sashe, publicou mais de 80 livros, artigos e capítulos de livros sobre a temática da dependência.

e caritativas que atravessam este debate, ou seja, é necessário pautar uma noção de justiça social e de construção de políticas públicas no acesso a direitos e não a benéncias e caridades. Em outras palavras, é imprescindível a realização constante de ações de resistência diante das formalizações de políticas públicas em que o Estado tem se baseado com viés biomédico e/ou caritativo.

É importante salientar que apesar de a incorporação dos modelos sociais nas práticas cotidianas tenham andado a passos curtos, a mesclagem ainda ocorre em algumas ocasiões, assim como indica Diniz (2019) na revisão de *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps* (ICIDH) da Organização Mundial da Saúde (OMS)³. Nesta publicação buscou-se a participação de alguns movimentos sociais de pessoas com deficiência, o que é fundamental para produzir legitimidade na construção das políticas. Tal revisão ocorreu por meio da publicação da Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) no início dos anos 2001, somente após 20 anos da publicação da ICIDH, que foi amplamente criticada pelo modelo social e até considerada um retrocesso para o movimento, pois muitas definições feitas nos documentos iam de encontro às formulações propostas pelos teóricos do modelo social.

A elaboração da ICIDH, em 1980, não contou com a participação de movimentos sociais de pessoas com deficiência, muito menos com teóricos do modelo social. O documento classificava a deficiência como restrição ou falta resultante de uma lesão, ou seja, ia de encontro ao que o modelo social argumentava e dessa forma a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde foi considerada um revigoramento do modelo biomédico e, portanto, um retrocesso.

De acordo com Diniz (2019), as críticas tecidas pelos teóricos do modelo social em relação a elaboração do ICIDH foram apresentadas por cinco pontos principais da referida política: 1) a questão da representatividade do documento, pois havia sido produzido por pessoas não deficientes e que não tinham experiências no cuidado a pessoas com deficiência, 2) os fundamentos morais estavam baseados em suposições de normalidade, 3) havia equívocos na apresentação de causalidade entre lesão e deficiência, afirmando-se que a lesão seria a causa das desigualdades enfrentadas e não o contexto político de produção de desigualdades sociais,

³ [WHO] World Health Organization. International Classification of functioning, disability and health: ICF. World Health Organization; 2001. Disponível em <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health> Acesso em 10.nov.2022

4) a compreensão da deficiência com base no campo das doenças, o que fortalecia as ações medicalizantes e 5) a perspectiva da deficiência como tragédia pessoal, como problema individual e não sociológico, o que fortalecia ações de reabilitação e não de proteção social ou de reparação da desigualdade.

Somente vinte anos depois, em março de 2001, após muita luta dos movimentos sociais e com a participação deles e de entidades acadêmicas ocorreu a divulgação da revisão da ICIDH por meio da Classificação Internacional da Funcionalidade, onde passou-se a classificar a deficiência como pertencente aos domínios de saúde, o que significa que tem base em três pontos no corpo, no indivíduo e na sociedade, não houve um abandono da perspectiva biomédica, o que houve foi um incremento do modelo social dentro do documento, mesclando os dois modelos e levando em conta alguns pontos importantes para as pessoas com deficiência.

Para Gavério (2016) a deficiência é caracterizada quando o corpo com lesão não consegue se integrar à dinâmica social, isto é, quando a sociedade não lhe oferece e não dispõe meios para que a pessoa se integre ao meio social, produzindo assim a deficiência, caracterizada por um corpo oprimido pelas organizações sociais, que exige a sua participação, mas que não oferece as condições necessárias para que isso seja efetivado. Para que ocorra processos efetivamente inclusivos é necessário que essa diversidade existente seja observada e atendida, é importante dinamizar o acesso a informações das mais diversas formas, para que alcance um público maior permitindo participação social.

Essa diversidade diz respeito não só a questão da deficiência, mas também à importância de compreender as relações de grupos e/ou indivíduos em situações de risco, vulnerabilidade e opressão. Kafer (2013 apud Gavério 2016) chama a atenção para a necessidade de discutirmos a deficiência em interseccionalidade com outros marcadores sociais constituídos historicamente e politicamente, tais como raça, gênero, sexualidade, classe social, idade, religião, condição de cidadania e nação, dentre outros, e não por fatos essenciais de mentes e de corpos. Levando-se em conta a importância de realizarmos análises desde uma perspectiva histórica e interseccional no próximo tópico abordaremos o marcador social da capacidade em articulação aos marcadores de gênero, classe social, raça, territorialidade, dentre outros.

3. A PERSPECTIVA INTERSECCIONAL

Karla Akotirene em seu livro " O que é interseccionalidade?" aborda reflexões acerca do conceito de interseccionalidade, surgidas no seio da crítica feminista negra. O conceito de interseccionalidade emerge na teoria crítica de raça proposto por Kimberlé

Crenshaw, intelectual afro-estadunidense. Segundo Crenshaw a interseccionalidade nos permite enxergar a colisão das estruturas e a interação das avenidas identitárias na produção de vulnerabilidades sociais.

Akotirene (2019) tem o cuidado de trazer no texto pontos de vista produzidos por intelectuais negras, o feminismo negro dialoga concomitantemente entre as avenidas identitárias do racismo, do cisheteropatriarcado e capitalismo, a interseccionalidade vem como uma ferramenta para dialogar e analisar as diversas formas de opressão, pois as necessidades das feministas negras são diferentes das feministas brancas, que são diferentes das feministas com deficiência, etc.

A interseccionalidade nos aponta a colisão das estruturas identitárias, dá aparato teórico metodológico à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado que sobrepõe gênero, raça, classe, capacidade, dentre outros marcadores sociais da diferença (AKOTIRENE, 2019)

É necessário entender que não existe hierarquia de opressão, não se pode acreditar que é possível lutar apenas para enfrentar uma forma de opressão, pois ser livre de intolerância não é direito apenas de um grupo particular, no lugar de somar identidades é interessante analisar quais condições estruturais atravessam corpos, pois são experiências modeladas por e durante a interação das estruturas. Deste modo interseccionalidade instrumentaliza a enxergar a matriz colonial moderna contra grupos tratados como oprimidos. Em outras palavras o pensamento interseccional nos encaminha a reconhecermos a possibilidade de sermos oprimidas e de corroborarmos com as opressões, com isso, não apenas o racismo deve ser encarado como problema das feministas brancas, mas também o capacitismo⁴ como problema das feministas negras, para que essas mulheres não sejam ignoradas, por isso afasta-se a perspectiva de hierarquização de sofrimentos, visto que estão intercalados nas avenidas identitárias.

O termo capacitismo empregado por Anahí Guedes Mello (2018) no artigo “Politizar a deficiência, aleijar o *queer*: algumas notas sobre a produção da hashtag #ÉCapacitismoQuando no Facebook” diz respeito a discriminação de corpos deficientes, que historicamente foram tidos como sendo inferiores e incapazes de realizar algo, o termo refere-se ainda a qualquer atitude preconceituosa que hierarquiza sujeitos em função da corponormatividade. Para Mello (2018):

⁴ Segundo discorre o guia feminista construído pelo coletivo de mulheres com deficiência Hellen Keller de 2020, o termo capacitismo é usado para designar a discriminação baseada na lógica de capacidade dos corpos, onde os corpos com lesões e impedimentos são os mais oprimidos, dessa forma as lutas anticapacitistas têm relação direta com a discursão que nos propomos a fazer no decorrer deste trabalho.

O termo capacitismo se refere à naturalização e hierarquização das capacidades corporais humanas. Quando uma pessoa não enxerga com olhos, ela é lida como deficiente e passa a ser percebida culturalmente como “incapaz” e, portanto, “especial”. Por isso, o capacitismo impede a consideração de que é possível andar sem ter pernas, ouvir com os olhos, enxergar com os ouvidos e pensar com cada centímetro de pele que possuímos. O capacitismo também é essa forma hierarquizada e naturalizada de conceber qualquer corpo humano como algo que deve funcionar, agir e se comportar de acordo com a biologia. (MELLO, 2018, p. 136)

Por muito tempo não houve uma categoria analítica que pudesse expressar a discriminação por motivo de deficiência, segundo Mello (2018) no Brasil há duas interpretações do termo, uma como forma de discriminação, violência e opressão social e outra como uma normatividade corporal e comportamental da funcionalidade total do indivíduo. Para Mello (2016):

Atitudes capacitistas contra pessoas com deficiência refletem a falta de conscientização sobre a importância da sua inclusão e da acessibilidade, porquanto deve-se entender que esta concepção, bastante antiga neste campo, é aquela oriunda do campo da biomedicina, que via até recentemente a deficiência como uma patologia cujo resultado seria a ‘incapacitação’ social e muitas vezes também intelectual e de autonomia pessoal dos sujeitos com deficiência. (MELLO, 2016, p. 3271)

Moreira (2017) parte do princípio de que todos temos deficiências em relação a algo, seja em um contexto maior ou em micro relações diárias, pouco se pensa na sociedade opressora, que prega uma estrutura simbólica do “corpo sadio”. O autor faz uma comparação com um dos tópicos intitulado “Diferença: qual diferença?” do trabalho de Avtar Brah (2016), que discute a diferença enquanto subjetividade e identidade, ao pensar a deficiência por esse caminho é interessante pensar as corporalidades não normativas, já que a deficiência percebida é considerada como o norte de suas experiências e da sua vida, o ser fica condicionado ao seu corpo e condição.

Trazer a deficiência para pauta das lutas coletivas nos permite também dinamizar as experiências individuais e contextualiza-las socialmente, para isso Anahi Guedes (2018), enquanto autora surda com experiência nas pesquisas sobre deficiência, nos traz pontos importantes a se pensar a necessidade, e mais do que isso, a urgência de interseccionalizar os estudos. A autora aponta que:

Interseccionalizar a deficiência não só é necessário e urgente, no sentido de mostrar que a deficiência não é “apenas” uma categoria “do outro”, mas também tem a ver com todos nós. A deficiência é uma existência solitária, mas ela precisa se deslocar da experiência individual para a experiência coletiva para que as lutas feministas, anticlassistas, antirracistas e anticapacitistas façam sentido e caminhem juntas. (MELLO, 2018, p. 138).

A interseccionalidade como ferramenta teórico-metodológica nos permite analisar as intrincadas relações entre marcadores sociais da diferença e, deste modo, pensar então que as

lutas anticapacitistas não são secundárias às lutas antirracistas, anticlassistas, feministas, decoloniais e *queer*, mas caminham lado a lado, por isso é importante articula-las, juntamente com a análise de quaisquer outras formas de opressão para que não diminua seu poder político, suas conquistas e sua legitimidade por si só, a intersecção evita coloca-la em segundo plano e invisibilizar grupos discriminados.

Vale ressaltar que a inserção das pessoas com deficiência em ambientes laborais está se consolidando aos poucos, atualmente vemos pouca representatividade destes sujeitos nos ambientes de trabalho, o que normalmente se dá por meio das cotas em empresas e organizações formais e outros que trabalham de maneira informal, desenvolvendo atividades sem vínculo registrado em carteira. A luta ainda é grande, pois muitas vezes a empresa e organização, assim como os espaços institucionais em geral, não consideram as diversidades existentes quando se planeja um ambiente, seja por viés arquitetônico e organizacional, seja pelas políticas e práticas cotidianas. Deste modo, após esta contextualização histórica dos paradigmas que orientam a compreensão da deficiência e das distintas lutas políticas que são atualizadas a partir destas formas de compreensão, iremos nos debruçar mais especificamente sobre os contextos e políticas relativas à permanência de pessoas com deficiência em contextos formais de trabalho.

4. INSERÇÃO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM AMBIENTES LABORAIS

O contexto de trabalho é um ambiente considerado desafiador, e para pessoas com deficiência, incluindo-se neste debate as pessoas surdas⁵, não é diferente, além dos desafios enfrentados por estes no desenvolver de suas funções ainda é perceptível as barreiras que o ambiente lhes impõe, que vão desde barreiras arquitetônicas até atitudinais. O processo de inserção é geralmente problemático, pois ainda há preconceitos velados por parte da sociedade no processo educacional, na busca por emprego, seleção e desenvolvimento de suas funções. Outro ponto importante é a forma de inserção no mercado de trabalho, pois quando estes sujeitos são empregados normalmente o são por meio de cotas, que é obrigatoriedade para empresas com quadro funcional com mais de cem funcionários. De acordo com a legislação brasileira as pessoas surdas são amparadas pela Lei 8.213/91 que determina cotas de inclusão

⁵ Neste trabalho utilizaremos o termo pessoa surda para nos referir à comunidade surda em geral, considerando como um grupo linguístico e cultural usuário da língua de sinais, visto que o termo é complexo e depende de como as pessoas se posicionam diante uma marcação corporal, política e histórica. Optamos por fazer uso da pessoa antes da deficiência pois é uma expressão postulada pela convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU) desde 2016. Segundo Luiz (2020) Ser “pessoa com deficiência” é, antes de tudo, ser pessoa, com toda complexidade que é ser humano.

nas empresas para pessoas com deficiência em geral, no seu Art. 93 fica determinado que empresas com cem ou mais funcionários são obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados e portadores de deficiência da seguinte forma:

- I. Até 200 funcionários _____2%
- II. De 201 a 500 funcionários _____3%
- III. De 501 a 1000 funcionários _____4%
- IV. De 1001 em diante de funcionários ____5%

A Lei 8.112/1990 que institui o regime jurídico de servidores públicos assegura em seu §2º que:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (BRASIL, 1990)

Apesar de aparatos legais para a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral ainda há muitas empresas que resistem à contratação impondo barreiras das mais variadas formas e não disponibilizando acessos para que a inclusão ocorra, dessa forma questiono-me se a inclusão estaria sendo efetivada ou seria apenas uma inserção para cumprir exigência legislativa?

Podemos perceber que a maioria das empresas e instituições não são preparadas para receber esses sujeitos, que necessitam de equiparação social, afinal, é necessário que a organização ofereça um ambiente capaz de acolher estes funcionários levando em conta as diversidades existentes. Além disso, é importante que esse conjunto de fatores esteja disponível ao surdo ou qualquer outro trabalhador que necessite, pois são sujeitos de direitos que precisam ser assegurados na prática, não somente instituídos por meio de Leis, incluindo-se, portanto, o direito ao trabalho. Fazer as adequações exigidas nas leis é um direito, não são favores, pelo contrário, são conquistas que puderam ser alcançadas por meio de muitas lutas sociais. A realidade é que por mais que haja leis, tais como a 8.213/91⁶ e a 8.112/90⁷, algumas existem somente no papel, as barreiras que a sociedade impõe cerceiam pessoas com deficiência nos mais variados espaços sociais.

⁶ **LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

⁷ **Lei Nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990.** Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

A deficiência deve ser percebida como uma diversidade humana, e como tal deve ser levada em consideração ao construir e organizar ambientes em geral, pois em sua maioria as cidades são projetadas ignorando a existência das pessoas que não respondem a *corponormatividade compulsória*⁸. Os movimentos sociais de pessoas com deficiência lutam pelo respeito à singularidade de seus corpos. A inobservância das diversidades das deficiências conduz à equívocos, até mesmo nas formalizações dos documentos oficiais, pois são estas políticas que vão orientar o que seria adequado, e o que vai ser tomado como base para a sociedade em geral, por isso é importante a participação dos próprios deficientes nas formalizações das políticas públicas.

Ressaltamos ainda que a construção de políticas públicas deve se efetivar com a devida participação do público-alvo de tais políticas. É imprescindível que este público e seus cuidadores participem da construção das políticas públicas e tenha acesso às informações da maneira adequada em todos os ambientes, uma informação acessível é aquela mensagem que pode ser captada de forma multissensorial. De acordo com Cañon (2005 apud Torres 2007)

O tema da acessibilidade à informação e à comunicação das pessoas surdas deve ser tratado de uma forma transversal, sendo necessário abordar vários aspectos, tais como: a forma como se escuta, os recursos para aumento da visibilidade do ambiente, o contraste de cores, a legendagem e a língua de sinais, entre outros. (TORRES, 2007, p. 373)

Para que haja essa interseção de estudos, é importante ressaltar as lutas anticapacitistas, e integra-la às lutas feministas, antirracistas, anticlassistas, decoloniais e *queer*. É importante colocarmos a pessoa antes de deficiência, considera-la como sujeito ativo, mas para isso muitas barreiras precisam ser ultrapassadas, barreiras estruturais que acabam minimizando a pessoa em detrimento de características corporais não hegemônicas e medicalizantes de reabilitação, é preciso romper com noções de cura, reabilitação e/ou acessibilidade ingênua.

5. METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia compreende todo um processo da pesquisa desde o planejamento, organização, aplicação e análise dos dados, para isso Minayo (2011) diz que a metodologia inclui simultaneamente três pontos: a teoria da abordagem, os instrumentos de operacionalização do conhecimento e a criatividade do pesquisador.

⁸ Segundo Mello (2016) a corponormatividade compulsória surge da teoria *crip*, enquanto na teoria *queer* o principal axioma postula que a sociedade é regida pela heteronormatividade na teoria *crip* postula que a sociedade é pouco sensível à diversidade corporal, dessa forma surgindo a corponormatividade compulsória.

A presente pesquisa é de cunho qualitativo, segundo Minayo (2011) a pesquisa qualitativa busca trabalhar além da análise de dados quantitativos, perpassa pelo interesse nos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes dos interlocutores da pesquisa. Buscamos por meio do questionário elaborado como instrumento abordar questões que pudessem nos fazer refletir quanto ao perfil dos participantes, formação acadêmica, família e aspectos relacionados ao ambiente de trabalho.

Uma pesquisa qualitativa segundo Minayo (2011) divide-se em três etapas, 1) a fase exploratória onde ocorre o preparo para entrar em campo, 2) o momento que ocorre a formulação do projeto de pesquisa, delimita-se o espaço, define-se os objetivos e objetos a serem trabalhados e finalmente vem a etapa do trabalho de campo que consiste em 3) colocar em prática a construção teórica, por meio das observações, entrevistas e ferramentas que possibilitem o levantamento dos dados. Trata-se da parte fundamental da pesquisa, é onde se confirma ou refuta as hipóteses levantadas e por final vem a etapa de análise e tratamento do material empírico e documental.

Por não ser uma pesquisa probabilística o método de amostragem utilizado foi o “bola de neve” segundo Juliana Vinuto (2019) a execução do método ocorre da seguinte forma:

Para o pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral. Isso acontece porque uma amostra probabilística inicial é impossível ou impraticável, e assim as sementes ajudam o pesquisador a iniciar seus contatos e a tatear o grupo a ser pesquisado. Em seguida, solicita-se que as pessoas indicadas pelas sementes indiquem novos contatos com as características desejadas, a partir de sua própria rede pessoal. (VINUTO, 2019, p. 203)

O método foi escolhido para facilitar o encontro dos possíveis participantes, visto que não tenho muito contato com a LIBRAS e por não estar imersa na comunidade surda, para isso procurei participar de oficinas e minicursos voltados para LIBRAS, onde foi possível conhecer pessoas da comunidade e adquirir conhecimentos que puderam agregar na pesquisa, a partir disso busquei estabelecer uma rede de contatos de indicação de outros possíveis participantes.

A pesquisa foi desenvolvida entre os meses de março e novembro de 2022, o público alvo foi a comunidade surda que está inserida em ambiente formal de trabalho na região do nordeste paraense. Participaram três pessoas surdas, a princípio o público visado eram pessoas da cidade de Bragança, no Pará, mas por conta da dificuldade em encontrar pessoas surdas que estivessem desenvolvendo atividade laboral na cidade e dispostas a participar da pesquisa, o público foi aberto para outras cidades vizinhas, dessa forma buscamos contato com professores que estão diretamente ligados com esse público para que a pesquisa fosse divulgada.

Desses três participantes que responderam ao questionário todos foram homens, que serão identificados como participante A, participante B e participante C, dois na faixa etária de 18 a 28 anos e um na faixa etária de 40 a 50 anos, sendo um deles morador de Bragança, um do município de Viseu e um participante do município de Augusto Corrêa, todos estes municípios localizados na região do nordeste paraense, sendo dois autodeclarados pardos e um branco e com níveis de escolaridade variados, um declarou ter concluído o ensino médio, outro cursou graduação e outro participante declarou estar na pós-graduação, os cargos ocupados por eles são de auxiliar de loja, auxiliar de professor e professor de LIBRAS.

Para aplicar o questionário foi utilizado a ferramenta Google forms, além disso gravamos um vídeo curto com uma pequena apresentação em LIBRAS para que os participantes pudessem conhecer a pesquisadora, logo após o vídeo apresentou-se o questionário que foi composto por 30 perguntas, diretas e de múltipla escolha, além de questões abertas nas quais os participantes podiam fazer comentários a partir das perguntas que abordavam tópicos para compor o perfil dos participantes e temáticas relacionadas ao ambiente de trabalho, questões como gênero, territorialidade, escolaridade, família, relações pessoais dentro do ambiente laboral, percepções das políticas públicas existentes, entre outras.

Por conta das distâncias geográficas e pela pesquisadora não ter domínio de LIBRAS o instrumento de produção de dados utilizado foi o formulário, as perguntas foram feitas em língua portuguesa, não houve uma adequação para a língua brasileira de sinais por conta de questões financeiras, o que ocasionou uma dificuldade de compreensão por parte dos participantes. Avaliamos que no processo de continuidade desta pesquisa será fundamental traduzir as perguntas para Libras a fim de facilitar a compreensão do público pesquisado e também para deixá-los mais confortáveis com o processo da pesquisa.

6. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS PRODUZIDOS

Propor uma discussão sobre práticas de inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho nos permite compreender e divulgar um pouco sobre uma realidade que pode ser desconhecida para algumas pessoas, haja vista que a inserção de pessoas surdas nos ambientes laborais nas cidades do nordeste paraense é mínima, uma vez que foi muito difícil encontrar esse público-alvo.

Durante a realização da pesquisa um dos primeiros pontos percebidos foi a dificuldade em encontrar o público-alvo, ou seja, pessoas surdas que já estiverem inseridos em trabalhos formais, dessa maneira percebemos o quanto há uma falta de representatividade desses

profissionais, seja por não estarem no ambiente laboral formal e ocuparem o mercado informal, por não ser disponibilizadas oportunidades de emprego ao público em questão ou por não haver empresas engajadas com a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro funcional, vale ressaltar que as contratações desses profissionais trazem benefícios não só eles como à empresa e a sociedade também.

Segundo Bock (2016) a contratação de profissionais com deficiência possibilita igualdade, promoção de dignidade, integridade e interação com uma sociedade mais justa proporcionando ao sujeito ser autônomo, produtivo na sociedade, essa inserção de pessoas com deficiência na empresa contribui para a humanização e enriquecimento do ambiente de trabalho por meio de novos olhares sobre o meio produtivo.

De acordo com os dados obtidos percebeu-se, além dessa dificuldade em encontrar o público-alvo, que não havia mulheres entre as pessoas que se dispuseram a participar da pesquisa, ainda que tivéssemos contato com mulheres surdas estas não estavam exercendo atividade laboral formal, com isso podemos perceber que há ainda uma barreira de gênero na inserção de mulheres surdas no mercado de trabalho, o que é corroborado por dados oficiais. De acordo com o censo de 2010, 23,9% da população brasileira é de pessoas com deficiência, destes 0,93% estão empregados, sendo que, ao dividirmos por gênero, 0,61% das vagas são ocupadas por homens e apenas 0,35% pelas mulheres.

De acordo com Dias (2020) as pessoas com deficiências tiveram sua história marcada pelo isolamento, negligência e ausência de direitos, além do alto índice de violência, e ser mulher só acentua ainda mais essas questões, a autora percebe, então, que ser mulher com deficiência é ser, ao menos, duplamente vulnerabilizada: uma vez por ser mulher e outra por ter corpos que fogem ao esperado para um padrão produtivo capitalista e de beleza. A autora acrescenta ainda que:

[...] Muito ainda temos que percorrer, principalmente no que tange a eliminação das barreiras, tanto físicas quanto atitudinais, e na descaracterização da mulher com deficiência como improdutiva e que necessita de ações assistencialistas. Nesse sentido, acredito ser importante frisar que, mesmo com todos os desafios que vivenciamos diariamente para trabalhar, nossa permanência no mercado de trabalho, além de nos proporcionar participação social, aprimoramento de conhecimentos e fortalecimento de nossa autoestima, pode nos garantir autonomia financeira, reduzir nossa dependência afetiva e econômica e, talvez, tornar-nos menos vulneráveis à violência. (DIAS, 2020)

Além de inserir é necessário que a inclusão seja feita de forma assertiva, por meio de espaços acessíveis, de divulgação de informações que possam ser compreendidas por todos que ali estão inseridos, é necessário que haja a promoção de um espaço democrático e sem

preconceitos estabelecidos sobre um grupo social, pois a cada dia mais estão se fazendo presente nesses lugares que lhes eram negados. Em nossa pesquisa quando perguntamos aos participantes se havia dificuldade na comunicação com os colegas de trabalho, a maioria dos entrevistados respondeu que sim, e que isso se dá por conta dos demais funcionários não saberem libras, o que dificulta muito a comunicação, mas que apesar disso eles têm bons relacionamentos com chefes e demais colegas de trabalho.

Para Leão (2019) é importante a inserção das pessoas surdas nos ambientes laborais, mas além disso é necessário que a Linguagem de sinais se faça presente e que haja capacitação de trabalhadores e coordenadores em geral, também seria necessária formação básica que permita a pessoa surda desenvolver suas capacidades de comunicação, compreensão e interação com os demais colegas e que a LIBRAS devesse ser amplamente divulgada para legitimar as especificidades deste público.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS) realizada em 2019, que investigou deficiência visual, auditiva, mental e física nos membros superiores e inferiores 17,3 milhões de pessoas com dois anos ou mais de idade, o que correspondia a 8,4% da população que foi pesquisada, tinham alguma das deficiências investigadas, e cerca de 8,5 milhões (24,8%) de idosos estavam nessa condição.

Na população do país com 2 anos ou mais de idade, 3,4% (ou 6,978 milhões) tinham deficiência visual; 1,1% (ou 2,3 milhões) tinham deficiência auditiva e 1,2% (ou 2,5 milhões) tinham deficiência mental. Entre as pessoas de 5 a 40 anos de idade que tinham deficiência auditiva, apenas 22,4% conheciam a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Vale ressaltar que pela primeira vez, a PNS investigou o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras). Entre as pessoas de 5 a 40 anos de idade com deficiência auditiva (pessoas com muita dificuldade ou que não conseguiam de modo algum ouvir), apenas 22,4% sabiam usar Libras. Entre as pessoas do mesmo grupo etário e que não conseguiam ouvir de forma alguma, o percentual subiu para, 61,3% (43 mil pessoas) declararam que sabiam se comunicar por essa língua.

A LIBRAS tem papel fundamental na construção de um ambiente comunicativo e que respeite o outro, promovendo diálogos entre os trabalhadores e gestores, fazendo assim acontecer uma inclusão para usufruir de forma completa do direito ao trabalho, a partir disso passa-se a compreender a visão do outro e valorizar seus aspectos culturais e históricos.

Segundo a fala do participante B a comunicação com a comunidade ouvinte se dá da seguinte maneira:

“Minha interação com os ouvintes é razoável, apesar de ser difícil ouvir o que falam, mas observo as ações e acabo entendendo algumas coisas.”

Percebemos nessa fala que o interlocutor de nossa pesquisa se adequa por meio da leitura labial, pela visualização das ações com a comunidade ouvinte ficando na maior parte das vezes a cargo da pessoa surda o esforço de se adequar aos padrões e à linguagem hegemônica em nossa sociedade.

Segundo Ströbel (2008), por um longo período histórico, não havia reconhecimento da história cultural da comunidade surda. Estes eram conhecidos como deficientes, anormais, doentes ou marginais. A identidade surda assim como a cultura teve sua força revelada após o reconhecimento da Língua de Sinais⁹. Os Estudos Culturais deram força para esta mudança motivando uma luta por respeito político, social e cultural dos povos surdos.

Percebemos que as pessoas que conseguem adentrar ao mercado de trabalho são aquelas que possuem um nível de escolaridade acima do médio, porém há também muitas pessoas surdas que não conseguem finalizar nem o ensino fundamental por conta de diversas barreiras e adversidades, na fala do participante B, sobre as dificuldades enfrentadas por ele no processo educacional, ele diz o seguinte:

“Muitas, nada foi fácil, preconceitos, professores sem preparação para ensinar surdos, escolas sem acessibilidade, enfim”

Com isso percebemos o quanto acaba sendo dificultoso a permanência no ambiente educacional, Paulo Freire (1991) em seu livro “A educação na cidade” diz que o efeito da evasão escolar não seria os jovens que se retiravam da escola, mas a escola, com sua configuração e cultura intolerantes com as diferenças de todas as ordens, raciais, sociais, cognitivas e outras, que os expulsava da educação formal, podemos relacionar esta análise com a realidade que circunda os espaços educativos para as pessoas surdas.

Outra autora que nos também reflexões acerca da expulsão escolar é Berenice Bento (2011), em seu trabalho “Na escola se aprende que a diferença faz a diferença” a autora aborda temas relacionados às problemáticas que perpassam dentro de instituições com relação à questões de gênero, principalmente de pessoas transsexuais, dentre eles está a não adequação ao padrão normativo social, segundo a autora a escola frequentemente se atualiza como um

⁹ No Brasil esse reconhecimento veio em 2002 por meio da Lei 10.436 desde então vários avanços foram feitos, a partir desse reconhecimento a comunidade surda passou a ter mais visibilidade.

espaço de reprodução dos valores hegemônicos, dessa forma tudo aquilo que estiver fora dos padrões normativos são de alguma forma rejeitados, assim se dá a expulsão escolar por meio das rejeições, não adequação, desrespeito, preconceitos e todas as formas de violência que se configuram no espaço escolar, por isso é importante considerarmos que a humanidade se organiza e se estrutura na e pela diferença.

Atualmente estão ocorrendo mudanças significativas quanto a inclusão desse grupo socialmente excluído e atitudes políticas precisam ser tomadas para que proporcione aos demais condições de igualdade em todos os espaços, educação, trabalho e boas relações sociais, é de suma importância que todos compreendam seu papel enquanto tornar o mundo mais justo com respeito e dignidade humana, considerando o outro como um ser de direito, pois por muito tempo houve esse pensamento errôneo, deslegitimando sua cidadania e discriminando-o:

Pela falta de conhecimento da sociedade, em geral, a deficiência tem sido considerada muitas vezes um peso ou um problema, transformando as pessoas com alguma deficiência, seja qual for, em seres sem direitos, indefesos, incapazes, sempre deixados em último lugar na ordem das coisas. (BOCK, 2016, p. 31)

É importante ressaltar o papel de cada instância para fazer valer suas conquistas. O desconhecimento de suas responsabilidades pelas instituições e organizações pode gerar omissão, por isso é preciso levar em conta o princípio da inclusão, que estejam preparados para abarcar as diversas especificidades, transformando em sujeitos participantes ativos, que constroem sua própria história, produtivos e que façam valer seus direitos.

Graeff (2006) em seu trabalho “A relação do surdo com o mercado de trabalho” aponta que programas voltados a inserção de pessoas surdas no ambiente de trabalho eram eficientes em inserir a comunidade nas atividades laborais, mas reconhecia que havia uma dificuldade na disponibilização de profissionais capacitados para trabalhar o desenvolvimento profissional deste público e um dos entraves seria a falta de formação de intérpretes reconhecida pelo MEC, pois a maioria aprendia por conta própria ou em instituições não formais. Para enfrentar esse quadro e reverter-lo em dezembro de 2005 foi criado o Programa Nacional para Certificação de Proficiência em Tradução e Interpretação da Língua Brasileira de Sinais (Prolibras), um exame garantido pelo Decreto de Lei 5.626¹⁰, de 22 de Dezembro de 2005, que garantia uma certificação de Proficiência para quem passasse no exame, o que por sua vez salvaguardava àquela pessoa a atuação como interprete. Este decreto teve validade de 10 anos, a partir disso foram criados cursos de ensino superior para certificar interpretes de libras. Diante disso

¹⁰ **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

percebemos que a correlação de forças políticas favoreceu a tessitura de políticas públicas inclusivas em um período recente da nossa história e nos posicionamos pela ampliação destas políticas que tem sido gravemente ameaçadas nos últimos anos.

Todos os participantes da nossa pesquisa afirmaram envolver-se em atividades promovidas pela empresa/instituição em que trabalham, porém quando perguntados se já participaram de algum curso de aperfeiçoamento e se tiveram à disposição intérpretes de LIBRAS, dois dos entrevistados disseram que não lhes foram disponibilizados a interpretação desses eventos, com isso percebemos uma não observância por parte da empresa em inclui-los e se adequar para que as pessoas surdas possam fazer parte das ações voltadas ao trabalho.

Para conseguirem uma vaga no mercado de trabalho apenas um participante disse ter sido sua primeira tentativa e ter êxito, enquanto outro foi entre sua segunda e terceira tentativa e outro disse ser a quinta ou mais vez que tentava conseguir uma oportunidade no mercado de trabalho.

Perguntamos aos participantes que outras medidas poderiam ser tomadas para melhorar o acesso e permanência de pessoas surdas no mercado de trabalho, a fala do participante B foi a seguinte:

“O mercado de trabalho ainda é muito resistente e preconceituoso, os comerciantes precisam das oportunidades e respeitar as leis que garantem empregos às pessoas surdas.”

Por isso entendemos que o participante percebe uma dificuldade em conseguir adentrar ao ambiente laboral por conta de preconceitos e que acabam não dando oportunidades a este público, Mello e Cabistani (2019) dizem que “o capacitismo está na base da imagem e conceito de “trabalhador ideal”, o qual produz desvantagens àqueles que não se encaixam no padrão masculino, caucasiano, de camadas médias abastadas, jovem e heteronormativo dessa forma tudo que foge a corponormatividade é vista como se não fosse capaz de desenvolver funções comuns, a ideia de funcionalidade permeia boa parte do preconceito e discriminação por parte dos empregadores.

As pessoas surdas são amparadas por Lei, porém é necessário romper noções capacitistas e oportuniza-los entrada ao mercado formal de trabalho, mas para isso é necessário conscientização dos empregadores, para tal a divulgação de informações é indispensável, é necessário estimular práticas que sensibilizem e conscientizem os sujeitos sobre como lidar com a diversidade e com o desconhecido a fim de que cada vez mais as organizações não

disponibilizem vagas apenas por obrigação legal, mas que reconheça a pessoa surda enquanto capaz de realizar atividades e se desenvolver dentro da organização.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o que foi abordado no decorrer da pesquisa é possível perceber que o mercado de trabalho formal ainda não exerce seu papel inclusivo, quando muito, insere a pessoa no ambiente, mas não desenvolve ações que façam com que aquele espaço seja de fato um contexto inclusivo, por isso é necessário que as instituições, além de contratar pessoas com deficiência, não somente pessoas surdas, desenvolvam ações voltadas à divulgação e implementação de políticas públicas, seja por meio de rodas de conversa, palestras, projetos, cursos, capacitações e entre outros, visando à efetiva participação de todos os trabalhadores.

Enquanto práticas de educação é necessário a implementação da LIBRAS desde o ensino básico e sua difusão na sociedade, pois trata-se de um facilitador na comunicação entre surdos e ouvintes, objetivando dessa forma minimizar problemáticas futuras em diversos campos que atravessam as relações sociais. É importante que a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) seja mais difundida, desde a educação básica, pois assim poderia ser trabalhado um problema estrutural, o que conduziria inclusive a melhores condições para que as pessoas surdas pudessem exercer seus trabalhos em ambientes laborais, visto que a maior problemática encontrada nas relações sociais dos surdos com a comunidade ouvinte é a dificuldade dos demais não terem conhecimento em LIBRAS¹¹. Por mais que em 2002 a Libras tenha sido reconhecida como meio legal de comunicação e expressão por meio da Lei 10.436, de abril de 2002, não percebemos uma mobilização mais forte na dinamização da língua, seria de extrema importância a criação de um componente curricular voltado a língua de sinais desde a educação básica. Essas ações poderiam minimizar as mais diversas barreiras com as quais a comunidade surda se depara ao decorrer da vida nos ambientes sociais e de trabalho.

Como considerações finais levantamos um convite aos pesquisadores e pessoas ouvintes e surdas, para que escrevam e levantem pauta, divulguem, que estejam comprometidos com as lutas anticapacitistas, é importante ressaltar que análises sejam feitas por vias interseccionais para que seja melhor compreendido o cruzamento dos marcadores sociais que ocasionam processos excludentes.

¹¹ Quando falamos sobre surdez é interessante ressaltarmos a diversidade existente dentro das deficiências, Anahi Guedes em seu texto “Nem toda pessoa cega lê em Braille nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais” reforça esse ponto ao mencionar que antes de 2004 não havia o reconhecimento dessa diversidade, só a partir do decreto 5.296 de dezembro foi que passou a ser reconhecido a existência de pessoas surdas que não se comunicam por meio da língua de sinais.

Com esta pesquisa buscamos contribuir com a luta das pessoas com deficiência, nosso objetivo foi trazer reflexões acerca do lugar que pessoas surdas têm ocupado em ambientes laborais, principalmente no nordeste paraense, que é de onde pudemos retratar. Convidamos também as/os leitoras deste trabalho para acessarem e lerem autores que possuem vivências na deficiência, pois é um ponto importante para desconstruir as práticas capacitistas e vislumbrar a realidade a partir de ângulos das pessoas que sentem e vivem na pele os desafios existentes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

[WHO] World Health Organization. International Classification of functioning, disability and health: ICF. World Health Organization; 2001. Disponível em <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health> Acesso em 10 de outubro de 2022

AKOTIRENE, Carla. **O que é interseccionalidade**. Coordenação Djamila Ribeiro. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

BENTO, Berenice. **Na escola se aprende que a diferença faz a diferença**. Revista Estudos Feministas, v. 19, p. 549-559, 2011.

BOCK, Suzana. Inserção no mercado de trabalho dos sujeitos surdos: uma pesquisa com os membros da Associação de Surdos em Chapecó. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL, Chapecó, 2016.

BRAH, A. **Diferença, diversidade, diferenciação**. Cadernos Pagu, Campinas, n.26, p.239-276, 2006

BRASIL. **Lei Nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm. Acesso em 17 de outubro de 2022.

_____. Presidência da República. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências – Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em 21 de junho de 2022.

_____. Presidência da República **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. – Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html>. Acesso em 21 de junho de 2022.

_____. Presidência da República **Decreto Nº 5.296 de 2 de Dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. – Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 12 de junho de 2022

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil: 1988** –Constituição da República Federativa do Brasil : texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília : Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa qualitativa em Ciências Humanas e Sociais**. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2006.

COLETIVO FEMINISTA HELEN KELLER. **Mulheres com deficiência: garantia de direitos para exercício da cidadania**. [S. l.]: A Organização, 2020d. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1sS_5cg5sL0ONs2qtDIk4v8sNgCcUprg7/view. Acesso em: 25 jul. 2022.

MINAYO, Maria Cecília De Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes Limitada, 2011.

DIAS, Daniele Marla Soares. **Mulher com deficiência e o mercado de trabalho**. Mulheres com Deficiência: Garantia de Direitos para Exercício da Cidadania. 2020.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2007.

Freire, P. (1991). **A educação na cidade**. São Paulo, SP: Cortez.

GAVÉRIO, Marco Antônio. **Feminist, queer, crip**. Revista Florestan Fernandes, n. 1, pág. 165-173, 2016.

LEÃO, Renato Jefferson Bezerra; ALBUQUERQUE, Mariana Ferreira. Os desafios para o surdo no ambiente de trabalho. CARNEIRO, Bruno Gonçalves; LEÃO, Renato Jefferson Bezerra; MIRANDA, Roselba Gomes de. Língua de Sinais, Identidades e Cultura Surda no Tocantins, v. 1, p. 91-102, 2019.

MELLO, Anahi Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC**. Ciência & saúde coletiva, v. 21, p. 3265-3276, 2016.

MELLO, Letícia Souza et al. **Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais**. Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, n. 23, p. 118-139, 2019.

_____. **Politizar a deficiência, aleijar o queer: algumas notas sobre a produção da hashtag# ÉCapacitismoQuando no Facebook**. Desigualdades, gêneros e comunicação, p. 125-142, 2018.

MOREIRA, Felipe. **Corporalidades não-hegemônicas em intersecção: a experiência da teoria Crip**. Corpos, poderes e processos de subjetivação: discursos e práticas na cultura contemporânea, p. 253. 2017.

STRÖBEL, Karin. **As imagens do outro sobre a cultura surda**. Florianópolis: Ed. da UFSC, 2008.

TORRES, Elisabeth Fátima; MAZZONI, Alberto Angel; MELLO, Anahi Guedes de. **Nem toda pessoa cega lê em Braille nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais**. Educação e Pesquisa, v. 33, n. 2, p. 369-386, 2007.

VINUTO, Juliana. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. *Temáticas*, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

APÊNDICE A – Resposta do participante A

Percepções sobre políticas de inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho

Olá!

Meu nome é Ruthe Cardoso

Estou realizando uma pesquisa para trabalho de conclusão de curso na Universidade Federal do Pará - Campus Bragança.

Este levantamento procura mapear percepções de pessoas surdas e deficientes auditivos sobre políticas de inclusão em ambiente de trabalho.

Por isso, solicito a sua colaboração e desde já agradeço pela sua participação!

Vale ressaltar que a pesquisa segue as orientações éticas das resoluções 466/2012 e 510/2016 que dispõem sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais, de acordo com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Enquanto participante, você pode se sentir à vontade para responder ou não as questões. Nenhum participante será identificado e você pode declinar da sua participação a qualquer momento que decida.

Ao responder a este formulário você estará colaborando imensamente com esta pesquisa sobre políticas públicas de inclusão.

Em caso de dúvidas, entre em contato pelo WhatsApp da pesquisadora Ruthe Cardoso (91) 98943-5887 ou pelo e-mail ruthe.cardoso@braganca.ufpa.br

Quanto a sua raça/cor/etnia. Como você se considera? *

- Branco
- Preto
- Pardo
- Indígena

Qual sua faixa etária (idade)? *

- 18-28
- 29-39
- 40-50
- 51 ou mais
- Outro: _____

Qual seu gênero? *

Masculino _____

Onde você mora? Cidade/Estado *

Viseu , Pará _____

Você participa de ações na comunidade surda? Caso sim, como ocorre esta participação? *

Não _____

Como você considera sua interação com a comunidade ouvinte? Descreva como ocorre esta interação. *

Como uma pessoa qualquer

Qual seu nível de escolaridade? *

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Graduação
- Pós-Graduação
- Não tive acesso à educação formal
- Outro: _____

Caso possua curso técnico ou graduação, especifique.

Pedagogia, pós graduação em Libras

Com relação ao processo educacional, você vivenciou dificuldades na sua trajetória formativa para se matricular em escolas públicas ou privadas? *

Públicas

Utilizou algum recurso tecnológico durante sua educação? *

- Sim
- Não

Havia intérprete de Libras nas escolas que você estudou? *

- Sim, em todas.
- Sim, na maioria.
- Sim, em poucas.
- Não havia intérprete em nenhuma escola.

Recebe incentivo e apoio da família em relação ao trabalho? *

- Nenhum
- Pouco
- Muito

A instituição que você trabalha é pública ou privada? *

- Pública
- Privada

De que forma você entrou na instituição onde trabalha? *

- Indicação
- Processo seletivo
- Concurso

Entrou por meio de cotas PcD? *

- Sim
- Não

Qual a função que você desempenha na instituição de trabalho? *

Professor de Libras

Está há quanto tempo no emprego atual? *

1 mês

Já recebeu alguma promoção de cargo? *

- Sim
- Não

Como se sente no espaço do emprego atual? *

Tranquilo

Tem um bom relacionamento com as demais pessoas da instituição onde trabalha? (colegas, chefes e demais funcionários) *

Sim

Como se comunica no ambiente de trabalho? *

Em Libras

Tem dificuldades na comunicação com os demais colegas e chefes? Se sim, quais? *

Sim, por eles não saberem Libras

Já realizou algum curso de aperfeiçoamento oferecido pela instituição? Se sim, teve acesso a intérprete de libras? *

Não

Participa das atividades promovidas no ambiente de trabalho como cursos, palestras e eventos? *

Sim

Você percebe ou percebeu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho pelo fato de ser uma pessoa surda? *

Não

Você teve treinamento adequado para a função que exerce? *

- Sim
- Não

Fez quantas tentativas para ingressar no mercado de trabalho? *

- Foi minha primeira tentativa e consegui.
- 2 ou 3
- 4 ou 5
- Mais de 5

Você acha que as políticas de inclusão existentes são suficientes para ter uma igualdade de oportunidades? *

- Sim
- Não

Em quais aspectos as condições no seu trabalho poderiam melhorar? *

Comunicação

Que outras políticas públicas podem ser implementadas para melhorar o acesso a oportunidades de emprego e permanência? *

Gerar mais vagas de emprego para pessoas surdos.

Alguma contribuição a mais ou ressalva para a pesquisa?

Não

APÊNDICE B – Resposta do participante B

Quanto a sua raça/cor/etnia. Como você se considera? *

- Branco
- Preto
- Pardo
- Indígena

Qual sua faixa etária (idade)? *

- 18-28
- 29-39
- 40-50
- 51 ou mais
- Outro: _____

Qual seu gênero? *

Masculino _____

Onde você mora? Cidade/Estado *

Augusto Corrêa/Pará _____

Você participa de ações na comunidade surda? Caso sim, como ocorre esta participação? *

Sim, auxilio os surdos na língua de sinais em um centro municipal de inclusão, CAEE. _____

Como você considera sua interação com a comunidade ouvinte? Descreva como ocorre esta interação. *

Minha interação com os ouvintes é razoável, apesar de ser difícil ouvir o que falam, mas observo as ações e acabo entendendo algumas coisas.

Qual seu nível de escolaridade? *

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Graduação
- Pós-Graduação
- Não tive acesso à educação formal
- Outro: _____

Caso possua curso técnico ou graduação, especifique.

Com relação ao processo educacional, você vivenciou dificuldades na sua trajetória formativa para se matricular em escolas públicas ou privadas? *

Muitas, nada foi fácil, preconceitos, professores sem preparação para ensinar surdos, escolas sem acessibilidade, enfim

Utilizou algum recurso tecnológico durante sua educação? *

- Sim
- Não

Havia intérprete de Libras nas escolas que você estudou? *

- Sim, em todas.
- Sim, na maioria.
- Sim, em poucas.
- Não havia intérprete em nenhuma escola.

Recebe incentivo e apoio da família em relação ao trabalho? *

- Nenhum
- Pouco
- Muito

A instituição que você trabalha é pública ou privada? *

- Pública
- Privada

De que forma você entrou na instituição onde trabalha? *

- Indicação
- Processo seletivo
- Concurso

Entrou por meio de cotas PcD? *

- Sim
- Não

Qual a função que você desempenha na instituição de trabalho? *

Auxílio a professora ouvinte no processo do ensino de libras para surdos.

Está há quanto tempo no emprego atual? *

1 mês

Já recebeu alguma promoção de cargo? *

- Sim
- Não

Como se sente no espaço do emprego atual? *

Me sinto mt feliz

Tem um bom relacionamento com as demais pessoas da instituição onde trabalha? (colegas, chefes e demais funcionários) *

Sim, um ótimo relacionamento com todos.

Como se comunica no ambiente de trabalho? *

Através de língua de sinais _ Libras

Tem dificuldades na comunicação com os demais colegas e chefes? Se sim, quais? *

Sim, um pouco

Já realizou algum curso de aperfeiçoamento oferecido pela instituição? Se sim, teve acesso a intérprete de libras? *

Sim, tive acesso a intérprete de libras.

Participa das atividades promovidas no ambiente de trabalho como cursos, palestras e eventos? *

Sim participo sempre

Você percebe ou percebeu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho pelo fato de ser uma pessoa surda? *

Não

Você teve treinamento adequado para a função que exerce? *

- Sim
- Não

Fez quantas tentativas para ingressar no mercado de trabalho? *

- Foi minha primeira tentativa e consegui.
- 2 ou 3
- 4 ou 5
- Mais de 5

Você acha que as políticas de inclusão existentes são suficientes para ter uma igualdade de oportunidades? *

- Sim
- Não

Em quais aspectos as condições no seu trabalho poderiam melhorar? *

Penso que na estrutura física, capacitações dia profissionais e outros l.

Que outras políticas públicas podem ser implementadas para melhorar o acesso a oportunidades de emprego e permanência? *

O mercado de trabalho ainda é muito resistente e preconceituoso, os comerciantes precisam da oportunidades e respeitar as leis que garantem empregos as pessoas surdas.

Alguma contribuição a mais ou ressalva para a pesquisa?

Só agradecimentos pela oportunidade.

APÊNDICE C – Respostas do participante C

Quanto a sua raça/cor/etnia. Como você se considera? *

- Branco
- Preto
- Pardo
- Indígena

Qual sua faixa etária (idade)? *

- 18-28
- 29-39
- 40-50
- 51 ou mais
- Outro: _____

Qual seu gênero? *

Masculino _____

Onde você mora? Cidade/Estado *

Bragança Pará _____

Você participa de ações na comunidade surda? Caso sim, como ocorre esta participação? *

Sim _____

Como você considera sua interação com a comunidade ouvinte? Descreva como ocorre esta interação. *

Escola amigos mais ou menos os pais mais ou menos irmão sabe

Qual seu nível de escolaridade? *

- Fundamental
- Médio
- Técnico
- Graduação
- Pós-Graduação
- Não tive acesso à educação formal
- Outro: _____

Caso possua curso técnico ou graduação, especifique.

Não

Com relação ao processo educacional, você vivenciou dificuldades na sua trajetória formativa para se matricular em escolas públicas ou privadas? *

Públicas

Utilizou algum recurso tecnológico durante sua educação? *

- Sim
- Não

Havia intérprete de Libras nas escolas que você estudou? *

- Sim, em todas.
- Sim, na maioria.
- Sim, em poucas.
- Não havia intérprete em nenhuma escola.

Recebe incentivo e apoio da família em relação ao trabalho? *

- Nenhum
- Pouco
- Muito

A instituição que você trabalha é pública ou privada? *

- Pública
- Privada

De que forma você entrou na instituição onde trabalha? *

- Indicação
- Processo seletivo
- Concurso

Entrou por meio de cotas PcD? *

- Sim
- Não

Qual a função que você desempenha na instituição de trabalho? *

Auxiliar de loja

Está há quanto tempo no emprego atual? *

5 meses

Já recebeu alguma promoção de cargo? *

- Sim
- Não

Como se sente no espaço do emprego atual? *

Senti bem

Tem um bom relacionamento com as demais pessoas da instituição onde trabalha? (colegas, chefes e demais funcionários) *

Sim

Como se comunica no ambiente de trabalho? *

Comunica Bem

Tem dificuldades na comunicação com os demais colegas e chefes? Se sim, quais? *

Normal

Já realizou algum curso de aperfeiçoamento oferecido pela instituição? Se sim, teve acesso a intérprete de libras? *

Não ele não tem interpretação

Participa das atividades promovidas no ambiente de trabalho como cursos, palestras e eventos? *

Sim

Você percebe ou percebeu algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho pelo fato de ser uma pessoa surda? *

Não Nei um tipo de discriminação

Você teve treinamento adequado para a função que exerce? *

- Sim
- Não

Fez quantas tentativas para ingressar no mercado de trabalho? *

- Foi minha primeira tentativa e consegui.
- 2 ou 3
- 4 ou 5
- Mais de 5

Você acha que as políticas de inclusão existentes são suficientes para ter uma igualdade de oportunidades? *

- Sim
- Não

Em quais aspectos as condições no seu trabalho poderiam melhorar? *

Mudansa de horário

Que outras políticas públicas podem ser implementadas para melhorar o acesso a oportunidades de emprego e permanência? *

Precisa colar mais pessoas com decêncintes auditivo junto no trabalho pra eles se sentirem bem

Alguma contribuição a mais ou ressalva para a pesquisa?

Não