
**INCLUSÃO DE SURDOS EM UMA DETERMINADA EMPRESA NA
CIDADE DE PARNAÍBA-PI: ESTUDO DE CASO**

Airton Pacheco de Brito Junior¹ Maria Durciane Oliveira Brito²

Kátia Maria de Aguiar Freire³ Heber Ferreira da Silva⁴

Sheila dos Santos Brazil⁵

Resumo

Este artigo tem por objetivo averiguar como está sendo o processo de inclusão das pessoas com surdez dentro de uma empresa em Parnaíba-PI. Para uma melhor compreensão da temática definimos os seguintes objetivos específicos: analisar o processo histórico da pessoa com surdez no mercado de trabalho o ontem e o hoje; conhecer as leis que asseguram a inclusão dos surdos no mercado de trabalho; observar as formas de comunicação entre os surdos e os demais funcionários e se os mesmos utilizam a Língua Brasileira de Sinais- LIBRAS como forma de comunicação; relatar os principais desafios e dificuldades enfrentados no mercado de trabalho pelos colaboradores com surdez. A metodologia qualitativa aplicada munuiu-se de uma pesquisa bibliográfica, como também, uma pesquisa de campo através de entrevistas. Ficou constatado que existem inúmeros desafios para que seja efetivado o processo inclusão no mercado de trabalho, entre eles o mais agravante é a falta do intérprete de LIBRAS e a falta de interação entre o surdo e os ouvintes, e uma possível saída para o problema seria a oferta cursos de capacitação para os colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Surdez. LIBRAS. Mercado de Trabalho.

**INCLUSION OF DEAF PEOPLE IN A CERTAIN COMPANY IN THE
CITY OF PARNAÍBA-PI: CASE STUDY**

Abstract

This article aims to find out how the process of inclusion of deaf people within a company in Parnaíba-PI is. For a better understanding of the subject we define the following specific objectives: analyze the historical process of the deaf person in the job market yesterday and today; to know

¹ Bacharel em Administração da Universidade Federal do Piauí/Universidade Aberta do Piauí – UFPI airtonpachecojr@hotmail.com

² Mestranda em Ciências da Educação pela UTIC- PY, Especialista em Língua Brasileira de Sinais INTA- PI; Especialista em Língua Brasileira de Sinais pela UFPI - PI; Especialista em Educação Infantil pela ISEPRO- PI; Especialista em Psicopedagogia pela FIAR; Graduada em Pedagogia pela UFPI- PI; Graduada em Letras Libras pela UNIASSELVI - PI. durciane@ifpi.edu.br.

³ Mestranda em Ciências da Educação pela UTIC- PY; Graduada em pedagogia com habilitação em Biologia pela UVA-CE, especialista em Psicopedagogia clínica e Institucional/ Gestão e Supervisão Escolar pelo INTA- CE . katiamefreire@gmail.com

⁴ Mestrando em Ciências da Educação – UAA - PY; Graduado em História – FID. heber.ferr@hotmail.com

⁵ Mestranda em Ciências da educação pela UTIC – PY ; Pós-graduada em Auditoria, Controladoria e Finanças - DEXTER. Graduada em Ciências Contábeis – FAP. E-mail: sheilaabr@hotmail.com

the laws that ensure the inclusion of the deaf in the labor market; to observe the forms of communication between the deaf and the other employees and if they use the Brazilian Language of Signals - LIBRAS as a form of communication; to report the main challenges and difficulties faced by employees with deafness in the labor market. The applied qualitative methodology provided a bibliographical research, as well as a field research through interviews. It was verified that there are numerous challenges for the inclusion process in the labor market, among them the most aggravating is the lack of the interpreter of pounds and the lack of interaction between the deaf and the listeners, and a possible exit to the problem would be to offer training courses for employees.

KEYWORDS: Inclusion. Deafness. LIBRAS. Job market.

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, várias vitórias foram conquistadas pelas pessoas com deficiência, seja ela física, mental, múltiplas, auditiva ou visual. Muitas dessas conquistas estão concretizadas através das leis de defesa aos direitos das pessoas com deficiências. Entre essas leis destacam-se a Lei Federal 8.213 de 24 de julho de 1991, onde aborda os princípios e objetivos básicos da previdência social, sobre a pessoa com deficiência (BRASIL, 1991) também conhecida como “Lei das Cotas”, e a Lei 10.098 onde defende os direitos a acessibilidade. O artigo 1º dessa lei,

Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação.

Há tempos os surdos vêm lutando para conquistar seu espaço dentro da sociedade produtiva, buscar recursos para se capacitarem para o trabalho. Diante desse contexto, encontrou-se como problema a forma de comunicação exercida entre surdos e ouvintes no mercado de trabalho e se o surdo está sendo colocado na empresa apenas para cumprir a legislação. Sendo assim, esse trabalho visa responder a seguinte pergunta: qual a forma de inclusão exercida pela loja Beta, no processo de interação entre funcionários surdos e ouvinte?

O interesse por esse tema surgiu através da necessidade de compreensão do processo de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho, onde essas estão cada dia mais inseridas nesse meio e como está ocorrendo esse processo. Este trabalho busca analisar tal fato e responder para a sociedade as dificuldades encontradas por esses sujeitos dentro da empresa pesquisada e como poderá contribuir para uma melhoria futura, tanto nesta empresa como nas demais do país.

O presente estudo tem por objetivo averiguar como está sendo a atuação da empresa estudada na inclusão das pessoas com surdez na cidade de Parnaíba-PI. Para um melhor conhecimento da temática definimos os seguintes objetivos específicos: analisar o processo histórico da pessoa com surdez no mercado de trabalho; conhecer as leis que asseguram a inclusão dos surdos no mercado de trabalho; observar as formas de comunicação entre os surdos e os demais funcionários e se os mesmos utilizam a Língua Brasileira de Sinais-LIBRAS como forma de comunicação; relatar os principais desafios e dificuldades enfrentados no mercado de trabalho pelos funcionários com surdez.

A LIBRAS é o segundo idioma do Brasil, legalizado pela Lei 10.436 de 24 de abril de 2002 e regulamento pelo decreto 5.626 de 22 de dezembro de 2005, o capítulo VIII expõe “o papel do poder público e das empresas que detêm concessão ou permissão de serviços públicos, no apoio ao uso e difusão da LIBRAS”.

2. METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa foram coletas de dados através de entrevistas com as fontes bibliográficas sobre o tema. Portanto, terá como objetivo a complementação entre teoria e *práxis*, legislações pelos órgãos governamentais e a pesquisa coletada diretamente com os sujeitos.

Para execução da pesquisa, foram realizadas visitas a empresa Beta, e realizada entrevistas com 2 colaboradores ouvintes e 1 colaborador surdo, para

compreender como se dá o processo de inclusão. Também se buscou compreender a forma utilizada no processo trabalhístico em cotidiano.

O presente estudo seguiu uma abordagem qualitativa, na qual a mesma “[...] preocupasse com a compreensão, com a interpretação do fenômeno, considerando significado que os outros dão as suas práticas, o que impõe ao pesquisador uma abordagem” (GONSALVES, 2007, p.69).

Deste modo, a pesquisa seguiu seus objetivos de maneira descritiva onde segundo Gil (2002, p.42) “[...] suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, tais como questionário e a observação”. Deu-se seguimento a pesquisa, buscando um maior aprofundamento na temática abordada, confrontando os dados obtidos com os sujeitos da pesquisa e abordagem teórica que fundamenta este estudo.

3. RESULTADOS

Entrevista com Colaborador com Surdez

O roteiro foi constituído de quinze perguntas: três básicas para se ter conhecimento de informações gerais e doze específicas sobre a temática. Os dados foram coletados através de questões sinalizadas com ajuda de um intérprete de LIBRAS e depois transcritos para a gramática do português, de forma fidedigna para que não houvesse nenhuma forma de omissão de informações.

O primeiro questionamento ao sujeito da pesquisa foi sobre sua idade equivalente a 18 anos, tempo de serviço igual a 2 anos e a sua formação que é de nível médio. Tais perguntas foram necessárias para avaliar os critérios de recrutamento e seleção da empresa em relação aos PCD's . Também foi questionado se para entrar neste seu emprego foi necessário entregar currículo:

“Sim, entreguei meu currículo, após 3 meses fui chamado para trabalhar. Lá na empresa não tinha intérprete, tive que levar minha irmã. Ela não sabe muitos sinais em LIBRAS, sabia apenas sinais caseiros, o chefe começou a fazer várias perguntas e eu fui respondendo e minha irmã foi interpretando. Percebeu que eu sabia LIBRAS muito bem e percebeu as

minhas expressões faciais, disse ao chefe que gostaria muito de trabalhar naquela empresa e com isso fui ensinando um pouco de LIBRAS para ele”.

Notou-se que o entrevistado possui um domínio de público, onde o mesmo tenta conversar de uma forma bem espontânea, fazendo com que as pessoas que não conhece a LIBRAS consiga ter um entendimento do que está sendo exposto.

O segundo questionamento trata como o surdo faz para se comunicar com as pessoas que trabalha junto com ele e os demais clientes; no qual o mesmo relatou:

“Me comunico através das expressões faciais, as vezes é bem difícil se comunicar com as pessoas, utilizo papel, vou escrevendo e quando a pessoas as vezes chega gritando, digo que sou surdo e que não estou compreendendo e peço para a mesma escrever, só que sinto muita dificuldade no português, com isso chamo outro colega para atender”.

Em seguida foi questionado como procede em um momento de reunião de trabalho com o chefe, como você faz para entender o tema da reunião. O sujeito da pesquisa relatou:

“É bem difícil, pois não tem nenhuma pessoa que saiba LIBRAS, quando a reunião começa sempre procuro levar um papel, eu não consigo entender o tema da reunião, fico lá fingindo que estou entendendo, quando e pra bater palma, bato palma, e não compreendo o que aconteceu, pois sou surdo, às vezes pergunto um ouvinte o que aconteceu e ele fica com medo por que ele não sabe LIBRAS, ai pergunto o outro e também fica com medo, utilizo o papel mais eles não sabem muito bem explicar, ninguém na loja sabe se comunicar em LIBRAS, utiliza-se apenas de gestos algumas vezes, meu chefe sabe um pouquinho de LIBRAS pois ele fez uma disciplina na universidade, mais e bem pouquinho mesmo, ele não se interessa em aprender, precisa dessa habilidade ainda maior”.

No decorrer da pesquisa foi questionado se o mesmo já estudou em uma escola bilíngue, onde é trabalhado LIBRAS e o português na modalidade escrita; o surdo relatou que “não, sempre estudei em escolas para ouvintes, minha família

também não sabe LIBRAS, então também ainda existe uma falta de comunicação dentro da minha própria família⁶.

Mediante a pesquisa, teve-se a curiosidade para saber se o mesmo é fluente no português escrito, mas o entrevistado A disse que “não, tenho muita dificuldade, minha família nunca me ensinou nada de português então com isso existe uma grande falta de comunicação, tanto em LIBRAS como na escrita no papel”.

Em seguida foi perguntado ao sujeito se o mesmo já ofereceu algum ensino de LIBRAS para as pessoas na loja e se acha importante elas saberem LIBRAS

“Sim, já ofereci um curso básico, mais não tive retorno, as pessoas não tiveram interesse, é muito importante, gostaria que eles soubessem pelo menos o básico, para em momento de reunião saber pelo menos o que acontece, e aos poucos iriam progredindo, por exemplo quando chega uma ouvinte para comprar um celular aí percebe que sou surdo, as vezes fica com medo, nervosa, ai criei a tática de ensinar as pessoas, para as pessoas não fugir de mim, eu amo ensinar, ainda mais lá que tenho mais contato com outras pessoas”.

Nota-se que o próprio funcionário já tentou ensinar os colegas de trabalho, só que não teve esse retorno. Também foi questionado que se caso o chefe chamasse o mesmo para mudar de cargo hoje, se ele aceitaria, mas o entrevistado disse que “não, eu prefiro ficar no meu setor, fico etiquetando roupas no meu canto, porque se eu for para um outro setor as pessoas não vão conseguir se comunicar comigo”.

Entrevista com os Demais Colaboradores

É de fundamental importância a interação entre os seres humanos, com isso foi produzida uma entrevista com três perguntas para dois colaboradores da empresa estudada, sobre o processo de inclusão de pessoas com surdez no quadro de funcionários.

Em primeiro momento foi interrogado sobre como se dá o processo de interação entre funcionários surdos e ouvintes, o colaborador B relatou que:

“É bem difícil, trabalho no mesmo setor que o funcionário com surdez e não tenho muito contato com ele, porque não sei falar com o rosto e com as mãos, então prefiro não me comunicar muito, às vezes ele mim pergunta algumas coisas por meio do papel, escrevo e saio logo”.

Já o funcionário C disse que é “difícil, porém vou criando estratégias. No início trabalhamos no mesmo setor, então sempre deixei um bloco de anotações próximo, quando eu precisava me dirigir a ele eu escrevia e logo ele compreendia”.

Ao se perguntar sobre o interesse de aprender LIBRAS para se comunicar com seu colega, o colaborador B nos informou que “até gostaria, só que eu acho bem difícil essa forma de se comunicar, não tenho muito tempo”⁷, e o colaborador C expressou que “sim, sempre no momento do lanche, conversamos, já conheço alguns sinais da LIBRAS, a parte básica, água, papel, banheiro, oi, saudade, ele gosta de ensinar”.

Perguntou-se sobre o comportamento do PCD nas reuniões da empresa, para se entender sua postura como colaborador ativo. O colaborador B nos explicou que “ele fica só observando, acho que não entende, porque ninguém sabe a língua dele”; o colaborador C já mostrou uma atitude mais inclusiva quando incitou que “quando estávamos no mesmo setor, eu sentava às vezes do lado dele e escrevi no bloco de notas, hoje não participamos mais das reuniões juntos, então não se explicar como tá sendo atualmente”

4. REFERENCIAL TEÓRICO

Em relação ao questionamento sobre a presença do intérprete no mercado de trabalho, o entrevistado A relatou que não há esse profissional em seu dia a

dia no ambiente no qual exerce a sua função, de acordo com Quadros (2007, p7.) o tradutor/intérprete de LIBRAS é conceituado como “a pessoa que interpreta de uma dada língua de sinais para outra língua, ou desta outra língua para uma determinada língua de sinais”.

Dentro desse processo interpretativo, da língua de sinais para língua oral e vice-versa, destacam-se modalidades, competências e habilidades que o profissional deve envolver na sua prática, sendo essencial em todos os lugares. Com isso, é de fundamental importância a presença do intérprete para que ocorra de fato o processo de inclusão.

Durante séculos os surdos e deficientes auditivos foram vistos como seres incapazes, diferentes e sem condições de exercer qualquer tipo de função, porque a audição era encarada como algo de necessidade básica na vida de uma pessoa. Aristóteles considerava o surdo como um ser sem competência, incapaz, um ser sem pensamento⁸. Ele considerava a audição o canal mais importante de aprendizado.

Quando foi questionado o tipo de diálogo utilizado pelo PCD para se comunicar com os demais colaboradores e clientes, o entrevistado A relatou que utiliza de várias formas, incluindo mímicas e gestos para que as pessoas o compreendam. Com isso percebe-se a grande falta de preparo e de conhecimento sobre idioma do colaborador surdo, visto que é necessário ter a comunicação em LIBRAS. Essa falha não é de hoje, já vem de muito tempo, onde sempre foi prevalecida a abordagem oralista. Assim o surdo não tinha a possibilidade de ser inserido e incluído no mercado de trabalho.

Com o passar dos anos teve a comunicação total, esta abordava a língua de sinais e a comunicação oral, onde também não teve êxito. A partir da década de 80, a comunidade de surdos teve a oportunidade de ser vista como parte integrante da sociedade, foi aceito o método do bilinguismo, abordando a língua

⁸Adriana Barbosa, **Surdez, Disponível em:** http://www.lite.fe.unicamp.br/papet/2004/ep127/Surdez_a.htm acessado em 18 de novembro de 2018, as 19:33h.

de sinais e a língua majoritária do País, que no caso do Brasil é o português na modalidade escrita.

Com esses avanços os surdos puderam ser inseridos no ambiente escolar e futuramente no mercado de trabalho. No que diz respeito ao mercado de trabalho é necessário primeiro compreender algumas legislações referentes a esse processo.

Em uma reunião de trabalho o mesmo não consegue ter um aproveitamento eficiente, pela falta do profissional em LIBRAS, embora os PCD's possuam garantias através Constituição Federal de 1988, leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT, Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência e Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

A Convenção 159 - Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983. Essa convenção determinou que todos os países membros deveriam considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego, progrida e se promova, para que haja a inserção ou a reinserção dessa pessoa na sociedade.⁹ A Convenção 159 da OIT de 1983, foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, a Lei no Brasil desde esta data (Ministério do Trabalho e Emprego-Brasil, 2007).

Diante do contexto capitalista e com a inserção do surdo no mercado de trabalho formal, a Lei Nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, garante o direito de pessoas com deficiências de se inscrever em concurso público tendo o direito assegurado de 20% das vagas, “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras” (PASTORE, 2000, p. 47).

⁹ Silva, Luzia Felix Da. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho. Disponível em <https://www.monografias.com/pt/trabalhos3/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho2.shtml>. Acessado em 18 de novembro de 2018.

A maioria das empresas coloca em seus quadros de funcionários os deficientes para cumprir a Lei de cotas Nº 8.213 de 25 de Julho de 1991, na maioria das vezes sem nenhum preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses funcionários. Como cita Chiavenato (2004) “as organizações mais bem-sucedidas investem pesadamente em treinamentos para obter em um retorno garantido. Para elas, treinamento não é despesa, mas um precioso investimento seja na organização como nas pessoas que nela trabalham”.

De acordo com a Lei de cotas, as empresas precisam ter em seu quadro de colaboradores a seguinte quantidade voltada para os deficientes segundo o Art. 93 “A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

I-	Até 200 funcionários.....	2%;
II-	De 201 a 500 funcionários.....	3%;
III-	De 501 a 1000 funcionários.....	4%;
IV-	De 1001 em diante funcionários.....	5%”

(Brasil, 1991).

As empresas que não respeitarem essa Lei poderão ser multadas, através fiscalizações realizadas pelo Ministério Público (MPT), por meio de auditores-fiscais (art. 36, § 5º, do decreto nº 3.2998/99). O valor financeiro dessas infrações varia de acordo com a quantidade de colaboradores existentes na empresa e a quantidade de colaboradores com deficiência que deveria ter, onde este valor é reajustado anualmente.

A Lei 10.436 de 24 de Abril de 2002, assegura no “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” (BRASIL, 2002).

A maioria dos surdos está incluída no mercado de trabalho, porém o que geralmente acontece é o que os mesmos são incluídos, mas à falta de

escolarização e qualificação exigida para determinados cargos propostos, algumas empresas procuram as pessoas com deficiências para seu quadro de colaboradores, visando somente obedecer a lei de cotas, para que sua empresa não seja punida. Isso fica perceptível pela falta de preparo para atender esses colaboradores.

Em algumas vezes os surdos são mantidos nos pequenos trabalhos das empresas pela falta de uma qualificação específica ou até mesma pelo preconceito e a falta de conhecimento das gestões em relação às adequações a serem necessárias para o recebimento e inclusão do funcionário com surdez.

A sociedade, as empresas e as próprias pessoas, às vezes, mesmo que não intencionalmente são um pouco preconceituosas. Muitos acreditam que incluir pessoas deficiente principalmente no mercado de trabalho, pode vir a gerar muitos problemas, pois consideram este grupo de pessoas incapazes de trabalhar, desenvolver e pensar direito, portanto, passam a ser consideradas pessoas que não dão um bom rendimento e podem até causar prejuízos. (OLIVEIRA, 2007, p.201)

Mediante as abordagens acima, nota-se que as Leis estão sendo cumpridas, embora os funcionários com deficiências ainda não estejam incluídos, no qual esse é o fator principal, no caso da pessoa com surdez é necessário que os funcionários tenham o conhecimento em LIBRAS, visto que é a língua materna da comunidade surda. O sujeito da pesquisa já tentou oferecer curso de LIBRAS para os demais colaboradores, no entanto não foi aceito e com isso dificulta a comunicação em LIBRAS, pois os mesmos utiliza apenas de gestos e mímicas para se comunicarem com o funcionário com surdez.

Todos os cidadãos possuem o direito de inserção no mercado de trabalho, exercendo uma função e ser remunerado pelo desempenho das suas tarefas. A inclusão não deve ser realizada apenas para obedecer às leis da pessoa com deficiência e sim por incluir realmente o cidadão dentro da empresa em todos os aspectos legais e sociais.

A inclusão não deve ser apenas em atividades braçais, mas sim em qualquer setor que o profissional esteja habilitado, o que é exigido dos

colaboradores é que tenha um conhecimento do português escrito, e o sujeito da pesquisa relatou que sente dificuldade, mas conhece o necessário para que se tenha uma comunicação, embora o que dificultou para ele foi a falta de uma escola bilíngue.

De acordo com Albornoz (1994), existem várias formas de expressar o que é trabalho. No caso das pessoas com surdez, o empregado não tem uma deficiência vista aos olhos, a deficiência é auditiva, no qual é necessário aprender a Língua Brasileira de Sinais, LIBRAS, para que esse colaborador seja incluído em todos os momentos de seu trabalho.

Com isso gera-se uma grande dificuldade nas empresas que é inserção da L no ambiente de trabalho, visto que a maioria só segue para obedecer a Lei e não no processo de inclusão

5. CONCLUSÃO

A empresa Beta já é bem conhecida nacionalmente, em todo seu quadro nacional de colaboradores tem pessoas com deficiência, obedecendo a Lei da cotas Nº 8.213 de 25 de Julho de 1991. Mediante a pesquisa desenvolvida foi constatado que é de fundamental importância à preparação da empresa para que seja inserido em seu quadro de colaboradores, pessoas com algum tipo de deficiência, para que o processo de inclusão seja feito de maneira correta.

Com base nesses pontos observou-se que existem as leis, no entanto o que falta é a fiscalização se realmente esse processo de inclusão está ocorrendo de fato. É necessária a presença do intérprete de LIBRAS, para que o colaborador com surdez seja inserido de forma efetiva e inclusiva no mercado de trabalho.

Não é apenas colocar o profissional na empresa e sim dá suporte para que o mesmo consiga participar e se comunicar com os demais colegas de trabalho, isso infelizmente ainda não ocorre em todos os lugares.

Ficou perceptível que existem inúmeros desafios para que seja efetivado o processo de inclusão no mercado de trabalho, entre eles o mais agravante é a falta do intérprete de LIBRAS e a falta de interação entre surdos e os ouvintes. Com isso as empresas devem promover essa inclusão do surdo, e como sugestão que ofereçam cursos de capacitação para o rol de colaboradores, fazendo que os mesmos aprendam o idioma do surdo, para que ocorra essa inclusão no processo de comunicação.

REFERÊNCIAS

ABNT. **NBR 10520 - Informação e documentação - Citações em documentos – Apresentação.** Agosto, 2002.

ABNT. **NBR 6023 - Informação e documentação - Referências – Elaboração.** Setembro, 2002.

Barbosa Adriana, Surdez, Disponível em: http://www.lite.fe.unicamp.br/papet/2004/ep127/Surdez_a.htm. Acessado em 18 de novembro de 2018.

BRASIL. **Lei nº. 7.853**, de 24 de outubro de 1989, dispõe o apoio da Pessoa com Deficiência sobre sua integração social. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm Acesso em: 18 julho 2018.

BRASIL, **Lei n. 12.319**, de 01 de setembro de 2010. Disponível em: <>. Acesso em 26.10.2012, <http://www.planalto.gov.br/ccivil>.

BRASIL. **Lei da Acessibilidade nº 10.098 de 19 dezembro de 2000.** 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:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.HTM.> acesso em: 30 setem. 2018.

_____. **Lei nº 10.436 de 24 de Abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm> Acesso em: 30 setem.2018.

_____. **Decreto nº 5.626 de 26 de setembro 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: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm > Acesso em: 30 setem. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**, 6ª tiragem, Editora Campus S.A, Rio de Janeiro 1999.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio Carlos Gil. - 4.ed.SãoPaulo: Atlas, 2002.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica**. 4 ed. Campinas, SP: Alinea, 2007.

GUARINELLO, Ana Cristina. **O papel do outro na escrita dos sujeitos surdos**. São Paulo: Plexus, 2007.

LODI, Ana Claudia. Plurilinguismo e surdez: uma leitura bakhtiniana da história da educação dos surdos. **Revistas educação e pesquisa**. São Paulo, V. 31. Nº3, 2005. p. 409- 424.

Silva, Luzia Felix Da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: desafios e superações no ambiente de trabalho**. Disponível em <https://www.monografias.com/pt/trabalhos3/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho/inclusao-pessoa-deficiencia-mercado-trabalho2.shtml>. Acessado em 18 de novembro de 2018.

OLIVEIRA, M.C.; REIS, L.M. **Inclusão profissional de pessoas com deficiência: o caso do Instituto Ester Assumpção**. In: Seminário INTERNACIONAL SOCIEDADE INCLUSIVA: Ações INCLUSIVAS DE Sucesso, 3, 2007, Belo Horizonte. Anais. Minas Gerais: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2007.

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PERLIN, G. Strobel L. K. **Fundamentos da Educação dos Surdos**. Material didático desenvolvido para o curso Letras LIBRAS Ead. Florianópolis: UFSC, 2006.

QUADROS, R. M. **O tradutor e intérprete de língua brasileira de sinais e língua portuguesa. Secretaria de Educação Especial**; Brasília: MEC; SEESP, 2007.

_____. R. M. **O Tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais e língua Portuguesa**. Brasil: MEC/ SEESP, 2004.

RIBEIRO, M.A.; CARNEIRO, R. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Organizações & Sociedade, Salvador, v.16, n.50, p.545-564, jul./set. 2009.

SÁ, W. R. L. **Educação de Surdos: a caminho do bilinguismo**. Niterói: Eduff, 1999.

STROBEL, Karin Lilian. **História da educação de surdos**. Florianópolis: UFSC, 2009. (Material da disciplina Letras/LIBRAS).

WILDELL, Joanna. As fases históricas da cultura surda. **Revista GELES**. Grupo de estudos sobre linguagem, educação e surdez, nº 6 ano JUFSC Rio de Janeiro: Babel, 1992.

UNESCO.Coordenadoria Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: UNESCO, 1994. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf> Acesso em: 30 setem.2018.