

**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM LIBRAS - EAD**

**ISMÊNIA KELLY ALVES MARTINS**

**ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DO PRIMEIRO EMPREGO PARA OS  
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

**PATOS - PB  
2021**

**ISMÊNIA KELLY ALVES MARTINS**

**ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DO PRIMEIRO EMPREGO PARA OS  
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

Artigo apresentado à Coordenação do Curso de Especialização em Libras-EaD do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – Campus Patos, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Libras.

**Orientador(a):** Profa. Me. Susana Cristina Batista Lucena

**PATOS - PB**

**ISMÊNIA KELLY ALVES MARTINS**

**ESTUDO DA IMPORTÂNCIA DO PRIMEIRO EMPREGO PARA OS  
PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Examinadora, do Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), para obtenção do título de Especialista em Libras.

Patos, 15 de março de 2021.

**BANCA EXAMINADORA**

*Susana Cristina Batista Lucena*

---

Prof.(a.) Ma. Susana Cristina Batista Lucena  
Orientador(a) – IFPB

*Michelle Mélo Gurjão Roldão*

---

Prof.(a.) Ma. Michelle Mélo Gurjão Roldão  
Avaliador(a) – UFCG

*Edcarlos Paz de Lucena*

---

Prof. Esp. Edcarlos Paz de Lucena  
Avaliador – IFPB

## FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CAMPUS PATOS/IFPB

M386e Martins, Ismênia Kelly Alves  
Estudo da importância do primeiro emprego para os portadores de deficiência auditiva/ Ismênia Kelly Alves Martins. - Patos, 2021.  
21 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Libras - EAD) - Instituto Federal da Paraíba, 2021.  
Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. Me. Susana Cristina Batista Lucena

1. Deficiência auditiva 2. Inclusão 3. Tecnologia I. Título.

CDU – 331.108.32

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que permitiu mais uma oportunidade de adquirir conhecimento e, sobretudo, a minha vida.

À minha eterna mãe, Risonete Alves (*in memoriam*), por seu amor, pelo seu incentivo, pelo seu apoio incondicional.

A esta instituição de ensino, que nos proporcionou sermos os pioneiros desta pós-graduação. Ao corpo docente, que, mesmo a distância, interagiu com empenho.

À minha orientadora Susana Cristina, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube e por suas correções e incentivos.

Aos meus colegas de turma e, em especial, a Viviana Sousa e Duana Ferreira, que junto comigo embarcaram nesse novo desafio e formaram um trio de parceria, companheirismo, descobertas e aprendizado.

À professora Kivia Pereira, que, com suas aulas particulares, proporcionou muito mais conhecimento e aprendizagem na sinalização.

A todos que, direta ou indiretamente, fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigada.

## RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de propagar algumas informações da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no seu primeiro emprego, explicando também a diferença entre deficiência auditiva e surdez. Contratar uma pessoa com deficiência é satisfatório para a empresa e para a sociedade, além de ser obrigatório, segundo lei e decreto abordados na pesquisa. Após a sua contratação, a empresa pode investir na capacidade e melhoria da pessoa com deficiência auditiva, dando-lhe assim a oportunidade de crescimento profissional e até mesmo pessoal. Para a realização deste trabalho, utilizaram-se como metodologia fontes bibliográficas de pesquisa no âmbito da inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho e de pressupostos teóricos como leis, decretos e alguns autores, como Vanderley Andrade, que retrata a garantia dos direitos da pessoa com deficiência, discutido nesta temática. Observando que o trabalhador com deficiência auditiva demonstra a mesma competência e empenho de uma pessoa sem deficiência, este trabalho promoveu o conhecimento e a reflexão sobre uma maior inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Já existem avanços em termos de acesso à educação e progressos nas comunicações, na tecnologia e na informática que têm ampliado as condições de participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e na vida social. Por fim, verificou-se a evolução, porém sendo necessário avançar mais, efetivar as legislações e políticas públicas existentes, observando o princípio da equidade.

**Palavras-chave:** Deficiência auditiva. Inclusão. Tecnologia.

## **ABSTRACT**

This work aims to spread some information about the inclusion of people with hearing loss in their first job, also explaining the difference between hearing loss and deafness. Hiring a person with a disability is satisfactory for the company, for society and in addition to being mandatory, according to the law and decree covered in the research. After being hired, the company can invest in the capacity and improvement of the person with hearing loss, giving them the opportunity for professional and even personal growth. For the realization of this work, bibliographic research sources were used as a methodology for the insertion of people with hearing impairment in the labor market and theoretical assumptions such as laws, decrees and some authors, such as Vanderley Andrade, who portrays the guarantee of rights of people with disabilities, discussed in this theme. Observing that the hearing impaired worker demonstrates the same competence and commitment as a person without a disability, this work promoted knowledge and reflection on a greater inclusion of people with hearing impairment in the labor market. Advances have already been made in terms of access to education and advances in communications, technology and information technology that have increased the conditions for the participation of people with disabilities in the world of work and social life. Finally, there was an evolution, but it is necessary to go further, to put into effect the existing laws and public policies, observing the principle of equity.

**Keywords:** Hearing deficiency. Inclusion. Technology.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>9</b>
2.1	BREVE ENTENDIMENTO SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA .....	9
<b>2.1.2</b>	<b>Definição de deficiência auditiva .....</b>	<b>10</b>
2.1.2.1	Definição de surdez .....	12
<b>2.1.3</b>	<b>Tecnologia, uma aliada na inclusão do PcD no mercado de trabalho.....</b>	<b>13</b>
2.2	A INCLUSÃO NAS ESCOLAS DO BRASIL .....	14
<b>2.2.1</b>	<b>O retrocesso da inclusão.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2.2</b>	<b>O retrocesso no mercado de trabalho para o PcD .....</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>MÉTODOS .....</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>17</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>19</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Vivemos em uma sociedade cheia de transformações, na qual, antes, a pessoa com deficiência era vista como incapaz de compreender e aprender; hoje, diante de tantas mudanças, como as tecnológicas e as educacionais, a sociedade passa a ver essa pessoa forma contrária. Ao longo da história, a pessoa com deficiência auditiva, além de não ter visibilidade, foi privada de realizar várias atividades comuns ao meio social pelo motivo principal de não possuir uma comunicação oral, conseqüentemente, não estar incluída na cultura da sociedade ouvinte (DUARTE *et al.*, 2013).

Mudanças foram vistas, ao longo dos anos, pelas leis e decretos estabelecidos pela Constituição Federal do Brasil, que trouxe garantias de saúde, educação, inclusão, proteção e integração social às pessoas com deficiência. Para Skliar (2013), o despreparo dos profissionais no atendimento aos surdos e sua visão apenas clínica discriminaram os surdos como sujeitos totalmente incapazes.

O Decreto nº 5.626, de 22 de janeiro de 2005, regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, segundo o qual:

Art. 2º. [...] considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Libras.

Parágrafo único. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz.

Então a perda da audição é a incapacidade parcial ou total de detectar sons, gerando diversas situações de exclusão para as pessoas que a possuem.

Nos dias atuais, estamos enfrentando um momento bastante difícil em relação ao desemprego por conta da pandemia acometida pela COVID-19. Segundo algumas matérias vinculadas no âmbito digital, é conhecida como pandemia de coronavírus uma doença respiratória aguda grave que está fazendo com que muitas pessoas passem por grandes dificuldades financeiras e psicológicas, sendo ou não uma pessoa com deficiência (PcD), tendo em vista que, para a maioria das pessoas, o trabalho não é apenas uma fonte de renda, somente para sua sobrevivência, mas também serve para sua integridade social e mental.

Na atual sociedade do século XXI, conhecida como sociedade do conhecimento, as novas tecnologias, especialmente as tecnologias digitais e as redes sociais, promovem o acesso ao conhecimento, bem como, em seus desdobramentos, auxiliam no exercício pleno da

cidadania, uma vez que, através de iniciativas acadêmicas e políticas públicas existentes, podem alcançar camadas da sociedade consideradas excluídas e esquecidas pela falta de acesso a essas novas tecnologias.

Sendo assim, o presente trabalho se justifica pela relevância da temática, pois se torna importante a contratação de pessoas com deficiência auditiva, visando à sua dignidade e inserção no mercado de trabalho, conforme determinação legal. Diante disto, podemos partir do pressuposto de discorrer as principais práticas inclusivas, as dificuldades relativas à pessoa com deficiência auditiva e à empresa, os facilitadores neste processo de inclusão, o que tem sido feito pelo poder público, pela sociedade e pela empresa para a inserção da pessoa com deficiência para que haja êxito no ingresso do mercado de trabalho.

Desse modo, o objetivo geral é analisar a inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, com a conquista da inclusão e seu primeiro emprego; e diferenciar a surdez da deficiência auditiva, embasado na lei, e mostrar o retrocesso da inclusão e do mercado de trabalho. Para isso, os procedimentos adotados na pesquisa bibliográfica foram norteados pelos objetivos específicos presentes neste trabalho acadêmico, lembrando que, historicamente, os deficientes físicos e demais deficientes foram colocados como marginalizados socialmente e, por muitos anos, foi utilizado o termo deficiente. Em estudos históricos e atuais, o termo correto é pessoa com deficiência – PcD.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 BREVE ENTENDIMENTO SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Em relatos históricos na Idade Média, as pessoas portadoras de deficiências eram marginalizadas socialmente, aos quais eram negadas condições básicas, essenciais e dignas à sua constituição enquanto seres humanos. O quadro, aos poucos, vem mudando nas últimas décadas, pois algumas leis foram criadas para inserir esses indivíduos no meio social por intermédio da garantia à educação e ao trabalho (CUNHA, 2020 *apud* BENVENHO, 2014).

Segundo dispõe Fonseca (2000), mesmo na Antiguidade e entre os povos primitivos, o trato aos sujeitos com deficiência somente se fez sob duas perspectivas, a saber: ou eram exterminados ainda quando muito pequenos, por serem considerados grandes empecilhos para a sobrevivência de todo o grupo (o que aconteceu em meio aos primeiros homens e em civilizações como Roma e Grécia); ou eram protegidos e mantidos para buscar simpatia com os deuses, pois acreditava-se que as pessoas com deficiência possuíam uma relação direta com estes (o que ocorreu no Egito).

Algumas instituições na Europa, e nos países colonizados por elas, foram criadas para recolher as pessoas consideradas loucas, com deficiência, mendigas e excepcionais, uma vez que se tratava de “filhos de Deus”, incapacitados para uma vida social e econômica aceitável, por conta das desigualdades no sistema capitalista (SUELI, 2011). Foi com o surgimento dessas instituições que se deram instruções básicas com o objetivo de inserir a mão de obra das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As instituições funcionavam como asilos, alimentando e abrigando os internos; como escolas, oferecendo instrução básica na leitura, escrita e cálculo; como oficinas de produção, pois as pessoas com deficiências constituíam mão de obra barata no processo inicial de industrialização (SUELI, 2011, p. 44).

Segundo Pessotti (1984), já com o avanço e fortalecimento da ciência moderna no século XIX, as pessoas com deficiência passaram a ser “estudadas” pelos médicos e psiquiatras, os quais passaram a buscar a identificação das causas físicas e biológicas para as deficiências partindo do pressuposto de estabelecer um modelo curativo para essas pessoas.

Surgem então, no Brasil, por volta de 1979, movimentos em defesa dos direitos à pessoa com deficiência, gerando, a partir daí, o conceito de “equiparação de oportunidades” para todos e dando início à conscientização da sociedade sobre a necessidade de uma

comunidade ser acessível, o que permite assim que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando e aumentando as possibilidades do PcD.

### **2.1.2 Definição de deficiência auditiva**

No intuito de ampliar a integração dos deficientes, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu artigo 3º, “considera deficiência toda perda ou anomalia advinda de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que cause incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. A deficiência é tida como permanente quando ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou não ter probabilidade de alteração. O decreto ainda traz que, apesar de novos tratamentos, a incapacidade é vista como:

Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida. (BRASIL, 1999, art. 3º, III).

O Decreto-Lei nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, anteriormente mencionado, em seu artigo 4º, classifica e especifica as seguintes categorias de portadores de deficiência:

[...] deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas. (BRASIL, 1999, art. 4º).

Conforme exposto no decreto, observa-se que existem diversos tipos de deficiência, cada uma com características e anormalidades diferentes, que variam dependendo do grau da perda ou do nível de limitação, baseando-se assim exclusivamente em critérios médicos e sendo entendidos apenas como uma limitação do indivíduo. Assim, até pouco tempo atrás, a definição de deficiência e seu enquadramento eram delimitados apenas com base em critérios médicos, não levando em conta fatores sociais e ambientais, como acessibilidade, condições de trabalho e sociais, entre outros. Nesse sentido, a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008) também trouxe um novo conceito em relação à pessoa com deficiência, e este foi incorporado à legislação brasileira através da Lei nº 13.146/15, que, em seu artigo 2º, prevê:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Com a nova concepção, nos dias atuais, o conceito de deficiência não mais se baseia apenas em um modelo médico, em que a deficiência é tida como uma limitação do indivíduo. É notório que houve uma evolução no sentido de tratar o termo deficiência, agora não mais apenas como fator biológico, mas sim social, cultural e até mesmo familiar, de convivência, influenciando assim sua concepção e definição. Na legislação brasileira, através do Decreto nº 5.626, de 22 de abril de 2005, em seu artigo 2º:

Considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz. (BRASIL, 2000).

De acordo com Lloyd e Kaplan (1978), a redução da capacidade para ouvir sons é classificada conforme a seguinte variação de intensidade:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez severa;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia (ausência total de sensação sonora).

Lembrando que, para identificar a deficiência auditiva, é necessário realizar um exame de audiometria com o fonoaudiólogo, que irá diagnosticar o grau e o tipo da perda auditiva. Coelho, Mabba e Silveira (2012) evidenciam que, quando nos referimos a uma deficiência auditiva, muitas vezes, devemos reconhecer que nem todo surdo é mudo, sendo a expressão “surdo-mudo” uma forma inadequada de se referir a uma pessoa com surdez. Com o passar dos anos, foi excluído esse termo e passou a ser utilizado o termo adequado e correto: deficiente auditivo ou surdo.

#### 2.1.2.1 Definição de surdez

Segundo Duarte *et al.* (2013), a humanidade certamente sempre teve representantes surdos. O que difere é o período histórico, porque os surdos eram vistos como pessoas diferentes pela sociedade, e, por isso, tinham tratamento diferenciado. Acrescenta também que antigamente eram perseguidos e desrespeitados, pois eram considerados como aberração da natureza. Já em determinadas civilizações, como Egito e Pérsia, eles eram honrados, por se acreditar que eram pessoas privilegiadas e enviadas pelos deuses por viverem em completo silêncio, então acreditava-se que tinham poderes de conversar secretamente com os deuses. Sendo assim, eram respeitados, estimados e, até mesmo, venerados, e, por este motivo, eram privados da vida social.

Aqui no Brasil, definir uma pessoa surda de uma pessoa com deficiência auditiva ainda é uma grande e árdua trajetória a percorrer, pois existem várias modificações e concepções de ensino para atender as necessidades de uma pessoa surda. Visando a uma melhor comunicação e interação, foram formulados leis e decretos. O Decreto nº 5.626, de 22 de janeiro de 2005, regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, a qual define deficiência auditiva/surdez e considera pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Libras e considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz.

A surdez pode ser definida de duas formas: surdez de condução e surdez neurossensorial. A surdez de condução é quando existe um bloqueio da passagem do som para o ouvido interno, como rompimento do tímpano ou infecções de ouvido. Já a neurossensorial é mais comum e podemos dizer que é adquirida com o tempo em virtude de exposição a som muito alto ou degeneração das células auditivas pela idade, pois existe um comprometimento

do ouvido interno, fazendo com que o som proveniente do ambiente não seja processado ou transmitido ao cérebro.

Então classificamos a surdez pelo grau de dificuldade de ouvir, como:

- Leve: dificuldade em ouvir um som fraco ou distante;
- Moderada: só é possível ouvir sons de alta intensidade, com atraso na linguagem e possível uso da leitura labial;
- Severa: não compreende os sons, o que é dito, e necessita da leitura labial.
- Profunda: sem sensação auditiva e compreensão da fala.

A pessoa diagnosticada surda pode e deve fazer o uso da Libras, a Língua Brasileira de Sinais, já usada por milhões de brasileiros surdos e, até mesmo, por ouvintes. O desenvolvimento de políticas de inclusão para a comunidade surda fez com que, no ano de 2002, a Libras fosse reconhecida como língua oficial pela Lei nº 10.436, citada anteriormente.

### **2.1.3 Tecnologia, uma aliada na inclusão do PcD no mercado de trabalho**

Estamos cansados de ouvir que a inclusão digital é um dos caminhos para atingir a inclusão social e que, por meio dela, todas as pessoas podem obter um maior conhecimento. Utilizada da melhor forma possível, pode proporcionar assim lazer, cultura, capacitação e melhores oportunidades no mercado de trabalho. As informações que são transmitidas e repassadas possuem um papel fundamental na formação e inserção de uma pessoa na sociedade, tendo uma função importante e imprescindível ao ser humano, pois é através dela que se adquire o conhecimento, que nos impulsiona à evolução e, conseqüentemente, à sobrevivência (BRASIL, 2013).

Fontinate (2011) propõe que a inclusão digital:

É o nome dado ao processo de democratização do acesso às tecnologias da informação, de forma a permitir a inserção de todos na sociedade da informação. É também simplificar a sua rotina diária, maximizar o tempo e as suas potencialidades. Um incluído digitalmente não é aquele que apenas utiliza essa nova linguagem, que é o mundo digital, para trocar e-mails, mas aquele que usufrui desse suporte para melhorar as suas condições de vida. (FONTINATE, 2011, p. 01).

Vivemos em uma sociedade conhecida como a sociedade do conhecimento, na qual as novas tecnologias, especialmente as digitais, promovem o acesso ao conhecimento e podem alcançar camadas da sociedade consideradas excluídas e esquecidas pela falta de acesso a elas. Essas ferramentas de comunicação abrem um leque de oportunidades, principalmente

para as pessoas que têm baixo nível de aprendizagem e não seguem os quadros típicos de desenvolvimento. Infelizmente, muitas pessoas ainda são excluídas do universo digital por não estarem aptas a utilizá-las. Mas para mudar essa realidade, existem alguns dispositivos alternativos, como aplicativos e editores de texto capazes de interpretar a linguagem de Libras e de sinais, entre outros. Tais recursos podem ser utilizados para permitir a interação de pessoas com deficiência com o computador, o *tablet* ou o celular. Segundo Passerino e Montardo (2007):

A inclusão digital não está relacionada apenas ao acesso à rede de informações, mas também à eliminação de barreiras de comunicação e à disponibilização de equipamentos e softwares, bem como de conteúdo e apresentação da informação em formatos alternativos, adequados às necessidades da comunidade, garantindo assim mobilidade e usabilidade de recursos computacionais para portadores de alguma necessidade especial. (PASSERINO; MONTARDO, 2007, p. 15).

Alguns estudos mostram que pessoas limitadas por deficiências não são menos desenvolvidas, e sim são desenvolvidas de forma diferenciada. Assim sendo, a inclusão social de pessoas com necessidades especiais, através da utilização de recursos tecnológicos, tem obtido destaque no Brasil e no mundo (SANTAROSA, 2002).

## 2.2 A INCLUSÃO NAS ESCOLAS DO BRASIL

### 2.2.1 O retrocesso da inclusão

No ano de 2020, o presidente da República instituiu uma nova política nacional de educação especial, o Decreto nº 10.502, de 30 de setembro de 2020.

Onde fica instituída a Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida, por meio da qual a União, em colaboração com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, implementará programas e ações com vistas à garantia dos direitos à educação e ao atendimento educacional especializado aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação.

A defesa da dignidade e da equidade, que implica o reconhecimento da deficiência como parte da experiência humana, e a demonstração do acesso às políticas e aos serviços em igualdade de condições com as demais pessoas são valores a serem afirmados. Na educação inclusiva, não existe separação entre alunos ou grupos, ao contrário, compreende-se que todas



as pessoas têm a possibilidade de acessar e participar de um modelo de educação em comum, que seja verdadeiramente igualitário, sem que seja negada a convivência cotidiana entre as pessoas com e sem deficiência na mesma escola ou sala de aula, garantindo acesso ao atendimento educacional especializado e, conseqüentemente, aos recursos e às tecnologias capazes de potencializar o processo de ensino e aprendizagem, quando necessário.

Tirando a responsabilidade do Estado e da sociedade na garantia da educação inclusiva como modalidade de ensino para pessoas com deficiência, esta prática constitui-se discriminatória. Além de ter como princípio a ideia de que tais sujeitos são incapazes de participar do espaço escolar, evidencia-se uma conduta de não reconhecimento e de não responsabilização pela supressão das barreiras que produzem as limitações de participação plena, efetiva e em igualdade de condições às demais pessoas. Esse decreto é uma transgressão quase que completa, violando um direito da pessoa com deficiência, assegurado constitucionalmente, e inviabilizando as práticas inclusivas e os formatos educacionais existentes. O presente decreto condena o direito à convivência entre as diferenças, conseqüentemente deixa de existir a inclusão, exclui e segrega as pessoas com deficiência e deixa optativos programas de escolas regulares inclusivas, ou seja, não serão todas as escolas, e sim algumas, onde os recursos serão concentrados.

### **2.2.2 O retrocesso no mercado de trabalho para o PcD**

Foi submetido para análise pela Câmara dos Deputados, do atual governo, o Projeto de Lei 6.159/19, que traz diversas sugestões de alterações na lei de cotas para as pessoas com deficiência, podendo representar grande impacto tanto no aspecto empresarial quanto no social e vem sendo objeto de muita crítica por alguns juristas.

A contratação de pessoas PcD está atualmente regulamentada pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê a obrigatoriedade de empresas privadas com cem ou mais colaboradores de contratar pessoas com deficiência. A não contratação ou o descumprimento da cota estabelecida acarreta às empresas aplicação de multa e fiscalização tanto do Ministério Público do Trabalho como das Secretarias Regionais de Trabalho.

Esse projeto de lei ainda está sob projeto de votação na Câmara e não extingue a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, mas sugere a possibilidade de substituição da cota por recolhimento mensal de dois salários mínimos por cargo não preenchido e contratação de pessoa com deficiência por empresa diversa que tenha excedido o número de contratações dessa modalidade, ou seja, que tenha contratado pessoas com

deficiência em número que exceda a sua cota estabelecida; e, ainda, que o número excedido compense o número insuficiente da empresa que deixou de atingir o percentual necessário para cumprimento da cota.

### 3 MÉTODOS

A pesquisa foi realizada com uma formação teórica de base bibliográfica e análise preliminar sobre o tema abordado em registros disponíveis de pesquisas feitas anteriormente, na forma de materiais já publicados, como livros, artigos científicos, enciclopédias, revistas e sites especializados. Com a leitura de alguns autores, bem como de leis e decretos relacionados ao tema, foram adquiridas algumas informações que, dados a relevância e o rigor das publicações.

Com a leitura de alguns materiais, como seis livros, cinco sites, quatro artigos, cinco leis e duas revistas, bem como dos autores Wanderley Lacerda, Melissa Bahia, Sasaki e muitos outros, foram adquiridas algumas informações sobre o tema, o que resultou neste trabalho acadêmico, além de leis importantes como a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e o Projeto de Lei nº 6.159, de 26 de novembro de 2019; bem como alguns decretos, em especial, o Decreto nº 5.626, de 22 de janeiro de 2005, todos relacionados ao tema, tendo em vista a importância das publicações do periódico e o rigor dos trabalhos citados.

O desenvolvimento do trabalho foi feito por meio de um levantamento teórico de publicações relativas à importância da inserção de pessoas com deficiência auditiva, ressaltando o primeiro emprego e sua inclusão, tendo como base um roteiro previamente definido da pesquisa bibliográfica, que foi a descrição das deficiências e suas definições, as características e os conceitos relativos à deficiência auditiva e as políticas públicas de inclusão.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos objetivos específicos, foi visto que existem leis e decretos que possibilitam o entendimento dos deveres da pessoa com deficiência auditiva, assim apura-se que se trata de uma questão que está diretamente ligada à criação de leis de cotas citadas e às ações do poder público e privado e de organizações, as quais devem ser cumpridas. A atuação das empresas, em parte, tem seguido as regras impostas pelo poder público, no que tange à contratação de PcD nos moldes estabelecidos pela lei de cotas. No entanto, para que se promova verdadeiramente a inclusão no ambiente empresarial, ainda há muito o que fazer contra barreiras, como as físicas e as comportamentais, que impedem sua total implementação.

Durante a elaboração desta pesquisa, em virtude da pandemia do novo coronavírus (SARS-Cov2), os anos de 2020 e 2021 foram atípicos para todos e, para os portadores de deficiência, não poderia ser diferente: eles tiveram necessidades, vontades e desejos que, antes de confinados em casa, não existiam. Novas descobertas foram feitas ao se verem isolados, mas não desconectados e muito menos sozinhos. Através das tecnologias, puderam estar conectados e juntos através das telas.

Já existem avanços pequenos, mas notórios, em termos de comunicação e tecnologias da informação, que têm ampliado as condições de participação das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e na vida social, nos quais já existem aplicativos para a comunicação entre surdos e ouvintes, sendo assim uma forma de inclusão tecnológica.

Com uma força-tarefa do poder público, das fundações e da sociedade em geral, a competência de criar e manter projetos que visem à inclusão do PcD será um avanço.

Em vista da lei decretada e do projeto de lei no ano de 2019/2020, podemos ver infelizmente o retrocesso de anos de lutas e conquistas de todos, da sociedade ao público interessado, o qual necessita da inclusão. O referido decreto informa que tem como objetivos garantir os direitos, promover um ensino de excelência tanto para educandos quanto para educadores, aprendizado inclusivo e ao longo da vida, sem a prática de qualquer forma de discriminação ou preconceito; já o Projeto de Lei 6159/19 visa alterar as regras para preenchimento das cotas reservadas às pessoas com deficiência, estabelecidas pela Lei nº 8.213/91. O objetivo da mudança é facilitar o cumprimento dessa obrigação por alguns setores e empresas que têm dificuldades para fazê-lo, em razão da sua localidade e da natureza dos serviços prestados, e não altera o percentual do cumprimento da cota para empresas com cem ou mais empregados.

De uma forma descritiva, o estudo da importância do primeiro emprego para os portadores de deficiência auditiva trouxe informações e leis que fundamentassem esta pesquisa sobre a inclusão dos PcD no mercado de trabalho, além de diferenciar a surdez da pessoa com deficiência auditiva, resgatar o processo de inclusão através das leis, cotas e decretos, expor o avanço e, infelizmente, o retrocesso vivido por todos os PcDs, pois é importante a contratação de pessoas com deficiência auditiva, visando à sua dignidade e inserção no mercado de trabalho, conforme determinação legal.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, O. Q.; PUSSOLI, L.; LACERDA, V. A. de. **Os direitos da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: Lúmen, 1994. p. 56-69.

BAHIA, Melissa S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BRASIL. **Lei nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 29 dez. 2020.

BRASIL. **Decreto Federal nº 5626, de 22 de dezembro de 2005**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm). Acesso em: 29 dez. 2020.

BRASIL. **Educação: Programa de Inclusão Digital**. 2013. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/sobre/educacao/aceso-a-bibliotecas-publicas-na-rede>. Acesso em: 13 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.502, de 30 de setembro de 2020**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/D10502.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10502.htm). Acesso em: 22 jan. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.159/19, 26 de novembro de 2019**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2230632>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BRASIL. Educação: **Programa de Inclusão Digital**. 2013. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/sobre/educacao/aceso-a-bibliotecas-publicas-na-rede>. Acesso em: 21 jan. 2021.

COELHO, K. S.; SILVEIRA, M. D. D.; MABBA, J. P. **Linguagem Brasileira de Sinais**: Libras. Indaial: Uniasselvi, 2012.

CUNHA, T. L. da. **O manual pedagógico como ferramenta de inclusão**: um olhar reflexivo sobre os paradigmas educacionais do núcleo de atendimento às pessoas com necessidades específicas do Instituto Federal de Alagoas - campus Piranhas. Maceió, 2020. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnologia) - Instituto Federal de Alagoas, Campus Avançado Benedito Bentes, Maceió, 2020.

FERNANDES, S. **Fundamentos para educação especial**. 2 ed. Curitiba: Ibplex, 2011.

FONSECA, M. **Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência**. IBAP – INSTITUTO BRASILEIRO DE ADVOCACIA PÚBLICA & EDITORA ESPLANADA ADCOAS, São Paulo, dez. 2000.

FONTES, R. **Sua empresa contratando pessoas portadoras de deficiência:** aperfeiçoando sua imagem interna e externa com responsabilidade social. São Paulo: Núcleo de Desenvolvimento Profissional, Câmara Brasil Alemanha, 2002.

FONTINATE, M. C. F. **Inclusão digital.** 2011. Disponível em: [https://cbeu.ufop.br/anais\\_files/bcb5488bae90405085fcde7ef72915d6.pdf](https://cbeu.ufop.br/anais_files/bcb5488bae90405085fcde7ef72915d6.pdf). Acesso em: 29 dez. 2020.

LLOYD, L. L.; KAPLAN, H. **Audiometric interpretation:** a manual of basic audiometry. University Park Press: Baltimore; 1978. 167p.

PASSERINO, L. M.; MONTARDO, S. P. Inclusão social via acessibilidade digital: proposta de inclusão digital para pessoas com necessidades especiais. **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, v. 8, p. 1-18, mar./abr. 2007.

PESSOTTI, I. **Deficiência mental:** da superstição à ciência. São Paulo: Edusp, 1984.

SANTAROSA, L. M. C. Inclusão Digital: espaço possível para pessoas com necessidades educacionais especiais. **Revista do Centro de Educação**, Brasília, v. 1, n. 20, p. 1-11, jul./dez. 2002.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SKLIAR, C. **A surdez:** um olhar sobre as diferenças. 6. ed. Porto Alegre: Mediação, 2013.