



**Extensio  
UFSC**

Revista Eletrônica  
de Extensão

## ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA EXPERIÊNCIA SOBRE LÍNGUA E SEGURANÇA

**Angela Corrêa Ferreira Baalbaki**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
angelabaalbaki@hotmail.com

**Amanda Barbosa Araújo**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
mandaaabarbosa@gmail.com

**Bruna de Moraes**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
demora.brnaa@gmail.com

**Dandara Dalva Santos Silva**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
dandarasantos9703@gmail.com

**Patrícia Meira de Farias Campos**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
patriciameira94@gmail.com

**Tathiana Targine**

Universidade do Estado do Rio de Janeiro  
targine@gmail.com

### Resumo

Este trabalho busca abordar algumas dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho por sujeitos surdos em relação à comunicação e à inclusão no meio profissional. Tal reflexão se originou com o convite feito ao projeto de extensão “Recursos e Materiais Didáticos de Língua Portuguesa como L2 para Surdos”, da UERJ, para oferecer uma palestra diferenciada para uma empresa de engenharia, durante a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT). Como linha geral da apresentação, consideramos enfatizar as diferenças linguísticas e culturais dos trabalhadores surdos que ali trabalham como também sugerir formas de comunicação em situações de emergência. Observamos que os trabalhadores da empresa se sentiram mais envolvidos com a valorização da língua de sinais e os cuidados com o trabalhador surdo em caso de acidentes, salientando a importância da Libras em ambientes de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho. SIPAT. Surdo. Libras. Acessibilidade.

## SOME CONSIDERATIONS CONCERNING DEAF IN THE LABOR MARKET: LANGUAGE EXPERIENCE AND SAFETY CONDITIONS

### Abstract

This paper seeks to address some difficulties deaf subjects have to cope with regarding communication and inclusion in their professional environment. This reflection was originated by the invitation to the extension project “Portuguese Language Resources and Teaching Materials as L2 for the Deaf”, from UERJ, to offer a differentiated lecture to an engineering company, during the Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT - Internal Work Accident Prevention Week). As a general line of the presentation, we have considered emphasizing the linguistic and cultural differences of deaf workers in their jobs in the company as well as suggesting ways of communication in emergency situations. We have observed that the company workers felt more involved with the appreciation of the sign language and the care of the deaf worker in case of accidents, stressing the importance of Libras in labor environments.

**Keywords:** Labor Market. SIPAT. Deaf. Libras. Accessibility.

## ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE SORDOS EN EL MERCADO LABORAL: UNA EXPERIENCIA DE LENGUA Y DE SEGURIDAD

### Resumen

Este artículo busca abordar algunas dificultades que enfrentan los sordos en el mercado laboral con respecto a la comunicación y la inclusión en el entorno profesional. Esta reflexión se originó a partir de una invitación al proyecto de extensión *Recursos en lengua portuguesa y materiales de enseñanza como L2 para sordos*, de la UERJ, con el propósito de ofrecer una conferencia diferenciada a una empresa de ingeniería durante la Semana de Prevención de Accidentes de Trabajo Interno (SIPAT). Como eje central de la presentación, consideramos enfatizar las diferencias lingüísticas y culturales de los trabajadores sordos que trabajan allí, como también sugerir formas de comunicación en situaciones de emergencia. Observamos que los trabajadores de la compañía se sintieron más involucrados con la apreciación del lengua de señas y el cuidado del trabajador sordo en caso de accidentes, destacando la importancia de la Libras en los entornos laborales.

**Palabras clave:** Mercado Laboral. SIPAT. Sordos. Libras. Accesibilidad.



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Extensio: R. Eletr. de Extensão, ISSN 1807-0221 Florianópolis, v. 17, n. 36, p. 02-21, 2020.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo corresponde a reflexões que tecemos a partir de uma atividade produzida pelo projeto de extensão “Recursos e materiais para o ensino de português para alunos surdos”, vinculado à Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), no ano de 2019. Vale destacar que as ações extensionistas de qualquer universidade brasileira visam relacionar as atividades acadêmicas às comunidades interna e, sobretudo, externa. Embora o projeto seja destinado a questões de educação linguística do surdo, com destaque para a produção de materiais didáticos para o ensino de Língua Portuguesa escrita como segunda língua (L2), recebemos um convite inusitado, qual seja, apresentar uma palestra a propósito da conscientização sobre o trabalhador surdo em uma empresa de engenharia que atua no segmento de manutenção nas áreas de petróleo, petroquímica e naval, situada na zona norte do município do Rio de Janeiro. A princípio, tal convite provocou certa estranheza. Sem dúvida, tratava-se de uma solicitação que demandava “discussões que iam para além da prática do cotidiano escolar” (KLEIN, 2010, p.75), muito embora a escola também seja um lugar onde se busque a formação do trabalhador surdo.

O convite foi definido como uma ação que mobilizaria colaborativamente pesquisadores (docente e bolsistas) com conhecimento sobre uma minoria linguística e cultural – os surdos – para um evento sobre segurança no trabalho; mais especificamente, uma palestra a ser realizada durante a Semana Interna de Prevenção a Acidentes de Trabalhos (SIPAT). Após um período de indecisão a respeito da data em que ocorreria o evento, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CIPA) da empresa solicitante realizou a quinta edição da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT), no período de 12 a 16 de agosto, no galpão de sua sede. As palestras aconteciam sempre no final do expediente e com temas diversificados, tais como: segurança e manuseio de ferramentas manuais; segurança no manuseio de manômetros e cilindros oxiacetileno; surdos no mercado de trabalho; câncer de próstata e saúde mental. A nossa palestra, cujo título foi “Surdos no mercado de trabalho: algumas condições”, aconteceu no segundo dia da SIPAT e contou com a participação de todos os funcionários da empresa.

Com o propósito de relatar essa experiência, organizamos este artigo em cinco seções. Na primeira, revisitamos análises e pesquisas de especialistas de Estudos Surdos sobre o trabalhador surdo. Buscamos mostrar diferentes perspectivas entre os distintos campos para tratar da problemática do sujeito surdo no mercado de trabalho. Posteriormente, na segunda seção, abordamos a lei de cotas e o modo como ela interfere na vida do trabalhador surdo. Cabe

lembrar que a Lei de cotas define que uma empresa com mais de cem funcionários é obrigada a preencher entre 2% a 5% das vagas de seu quadro de trabalhadores com funcionários com deficiência<sup>1</sup>. Na terceira seção, abordamos o que é a Comissão Interna de Prevenção de Acidente (CIPA) e a Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT). Nessa semana, as empresas promovem palestras e outras atividades. Na quarta e na quinta seções, respectivamente, mostramos quais foram as etapas de planejamento da palestra e como se deu sua realização, destacando as possíveis contribuições não só para a área de educação de surdos como também para os próprios trabalhadores surdos.

Compreendendo que assuntos que envolvem surdos precisam ser abordados por estudiosos da área e tendo em vista a importância de “todo um empreendimento de ações voltadas para a conformação de um indivíduo adequado às novas demandas da formação profissional, mas também envolvidas na constituição de sujeitos que saibam cuidar de si” (KLEIN, 2006, p.441), mostramos que o objetivo central de reunir a SIPAT ao nosso projeto foi tratar da conscientização das diferenças linguísticas e culturais e alertar para a prevenção de acidente com os surdos que trabalham na empresa.

Seguindo a disposição já explicitada do nosso artigo, na seção que se segue, retomamos alguns aspectos da constituição histórica do trabalhador surdo. Para tal, revemos os autores que se dedicaram a refletir a relação do surdo com o mercado de trabalho.

## **O SURDO NO MERCADO DE TRABALHO**

A preocupação com a preparação do surdo para o mercado de trabalho não é recente. Klein (2006) nos lembra que tal preocupação já podia ser “observada nos projetos educacionais para surdos, desde a fundação do antigo Instituto Nacional de Surdos-Mudos (INSM), em 1857, primeira escola de surdos no Brasil [...]” (KLEIN, 2006, p.436). De forma geral, podemos afirmar que há, desde o século XIX, a constituição de “um modelo de trabalhador surdo a partir das práticas pedagógicas que envolvem programas de preparação do surdo para o trabalho” (KLEIN, 2010, p.76). Cabe frisar, de acordo com a referida autora, que a hegemonia de discursos que ligam a surdez à questão médica ainda é manifesta. Assim, por exemplo, é possível identificar certa “pedagogia ortopédica”, ou seja, “práticas voltadas ao fazer falar, a se adaptar ao uso de um

---

<sup>1</sup> A questão da deficiência para o surdo é vista de forma distinta. De fato, esse grupo minoritário, ao constituir um movimento social, não se identifica como deficiente. Esse aspecto será abordado posteriormente.

aparelho auditivo, são exemplos de reabilitação que se estendem para além do espaço da escola e chegam aos locais de trabalho, onde os surdos devem se adequar às exigências do mercado [...]”. Trata-se, segundo complementa a autora, de práticas pautadas por uma lógica de “integração dos sujeitos surdos com uma sociedade ouvinte” (KLEIN, 2010, p.78-79).

É comum, nas instituições voltadas à educação de surdos, que se coloque uma questão: que funções os surdos podem desempenhar? Sobre esse ponto, Klein nos ajuda a identificar certa naturalização de profissões elencadas. Ao criticar essa postura, a autora contesta que

há quase uma unanimidade entre educadores de surdos em reconhecerem certas atividades como áreas naturais para os surdos, como, por exemplo, a informática, o desenho, a marcenaria, pois consideram essas atividades que exigem atenção, concentração - atributos divulgados como próprios das pessoas surdas (KLEIN, 2010, p.83).

Por que essas seriam as funções adequadas aos surdos? Sem dúvida, retoma-se certo imaginário de que o surdo, por viver em “silêncio<sup>2</sup> absoluto”, teria maior concentração. Afinal, “[o] silêncio, quando relacionado ao mercado de trabalho, é associado com eficiência e competência - silêncio correspondendo ao não falar e à possibilidade de uma maior concentração e produtividade” (KLEIN, 2001, p.11). Dessa forma, o surdo seria um trabalhador que, por não oralizar, não se desconcentraria das suas atividades laborais – situação que não corresponde, necessariamente, ao que pode ser observado no cotidiano das empresas e no que consta na literatura da área.

Nos últimos anos, contudo, começamos a vislumbrar pequenas mudanças tanto na proposta de educação para surdos quanto no mercado de trabalho. Verificamos algumas conquistas legais de garantia de educação e de trabalho que se originaram, principalmente, por meio dos movimentos surdos. Esses podem ser entendidos como “movimentos sociais articulados a partir de aspirações, reivindicações, lutas das pessoas surdas no sentido do reconhecimento de sua língua, de sua cultura” (KLEIN, 2001, p.1). São movimentos que possibilitam a reflexão política de resistência às práticas “ouvintistas” hegemônicas nos espaços educacionais e no próprio mercado de trabalho. Como já assinalamos, há mudanças significativas no seio dessa comunidade. Vejamos:

---

<sup>2</sup> Para Klein (2001), “[...] o entendimento de que as pessoas surdas vivem em um mundo sem som, frequente entre as pessoas que ouvem, traz um conhecimento errado em relação às pessoas surdas e sua cultura, uma vez que ligam o silêncio a uma incapacidade de comunicação humana, e até mesmo a uma falha para conhecer o mundo. O silêncio é considerado uma condição da pessoa surda a partir da experiência acústica dos ouvintes. [...] o silêncio é comparado a uma barreira que leva à discriminação e à impossibilidade de comunicação” (KLEIN, 2001, p.10).

[h]istoricamente, os surdos eram designados a trabalhos manuais por conta do estigma de que o deficiente não poderia exercer atividades mais complexas, e também em decorrência da precária escolarização dessa população. Na última década, os surdos têm completado a sua escolarização e uma parcela desses tem chegado à universidade ou participam de programas de profissionalização. Além dos postos de emprego em linhas de produção dos milhares de indústrias, vemos hoje surdos trabalhando em bancos, em postos de trabalho que exigem não mais sua força física, mas o trabalho intelectual. (SANTIAGO, 2011, p.7-8)

Outro aspecto merece nossa atenção. Trata-se das designações<sup>3</sup> utilizadas em vários documentos oficiais, quais sejam: *surdos* ou *deficientes auditivos*. Certamente, “[a] tensão entre esses diferentes termos é uma constante nos pronunciamentos encontrados em documentos, reportagens [...]” (KLEIN, 2010, p.86). Em um exemplo retirado de uma reportagem, podemos observar essa oscilação na utilização dos termos. Vejamos:

Assim como a cientista da computação, o auxiliar administrativo e instrutor de libras Jerlan Batista, 24, reclamou das dificuldades enfrentadas pelo **deficiente auditivo** no mercado de trabalho. Ele, que é **surdo** desde que nasceu, conta que a falta de oportunidade de crescimento na empresa faz com que muitos desistam do trabalho regulamentado e passem para a informalidade. (Fonte: G1 - Surdos têm dificuldade de se inserir no mercado de trabalho em Alagoas<sup>4</sup> – 24/03/2013 – grifos nossos).

No recorte da reportagem, além da questão das designações utilizadas, observamos uma forma de relato que, além de outros aspectos, aponta para a saída dos surdos do trabalho formal para o informal. Quais seriam algumas das causas dessa saída? Santos (2014), em palestra<sup>5</sup> sobre os surdos no mercado de trabalho, salienta que a culpa pelas situações adversas que envolvem o trabalhador surdo não seria do funcionário; se existe um culpado, às vezes, é a falta de preparo da empresa para receber o surdo nesse local. Segundo a palestrante, um dos problemas de demissão dos surdos em uma empresa é o problema de comunicação. Por exemplo, quando um supervisor solicita algo ao trabalhador surdo, este, por sua vez, não teve nenhuma informação ou explicação algumas sobre o que deve ser realizado. Por ter de cumprir metas, o surdo é realocado, não consegue cumprir o papel e acaba sendo demitido por não ter cumprido a função, sem que sequer lhe tenha sido explicado qual era a tarefa a executar.

Klein (2001) destaca que “[e]ventos como seminários, simpósios, encontros já foram organizados pelas federações e associações de surdos com o objetivo de discutir a problemática

---

<sup>3</sup> Vale destacar que na legislação em vigor, o termo usualmente utilizado é “deficiente auditivo”, advindo da área da saúde. Em nosso artigo, contudo, optamos por valer-nos do termo “surdo”, forma como esses sujeitos se autodesignam.

<sup>4</sup> Fonte: <http://g1.globo.com/al/alagoas/noticia/2013/03/surdos-tem-dificuldade-de-se-inserir-no-mercado-de-trabalho-em-alagoas.html>

<sup>5</sup> A palestra de Santos (2014) teve como foco apontar as circunstâncias pelas quais o surdo é submetido em seu ambiente de trabalho.

da profissionalização, ingresso e permanência no mercado de trabalho.” (KLEIN, 2001, p.7). Embora tais associações de surdos tenham se dedicado a explicitar algumas situações e exigências do mercado de trabalho, tais ações parecem não ser suficientes.

Abordando a questão da manutenção dos postos ocupados por surdos, Santos (2014) aponta, em sua pesquisa, que eles são campeões de falta no trabalho, porque não têm vontade de trabalhar. Dito de outra forma, os surdos não seriam felizes no trabalho porque não teriam com quem conversar. “Que motivação ele vai ter para trabalhar?”, pergunta a autora. Estipula-se que 90% das faltas dos surdos ocorreriam por desmotivação do trabalho. A maioria dos surdos, durante a pesquisa realizada por Santos (2014), diz necessitar de alguém para conversar com eles durante o refeitório, por exemplo. Em tais circunstâncias, ter intérpretes no mercado de trabalho seria outra necessidade apontada por surdos. Além disso, Santos (2014) destaca questões arroladas à segurança do surdo no trabalho. Uma de suas indagações relaciona-se aos sinais sonoros das empresas: como se daria a questão de acessibilidade em uma situação de incêndio? Tais sinais sonoros poderiam ser substituídos por sinais luminosos. Outra iniciativa sugerida pela autora seria a organização do espaço laboral em círculos que facilitariam a percepção visual do que acontece em seu trabalho pelo trabalhador surdo, caso seja uma atividade administrativa realizada em um escritório, por exemplo.

Depois de rememorar parte da literatura da área, apresentamos, na próxima seção, alguns aspectos legais a respeito da reserva legal de cargos e como esse instrumento legal pode garantir a admissão e a permanência de surdos no mercado de trabalho. Ainda ressaltamos o papel do Ministério Público do Trabalho como órgão responsável pela proteção dos direitos dos trabalhadores.

## **A LEI DE COTAS E O TRABALHADOR SURDO**

Para falar de direitos e garantias legais, devemos mais uma vez destacar o papel dos movimentos sociais de pessoas com deficiência e movimentos sociais surdos. Segundo Klein (2010),

As ações reivindicatórias por leis que garantem o acesso ao trabalho são prioridades das associações, e isso ocorre de forma intensiva em diferentes países. No Brasil, são conquistas desses movimentos a Lei de Reserva de Mercado [...] e a Instrução Normativa n. 5 de 30/08/91 do Ministério do Trabalho e da Previdência [...] (KLEIN, 2010, p.86).

A legislação estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos é também conhecida como Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91<sup>6</sup>). Em seu artigo 93, especifica que:

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:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5% (BRASIL, 1991).

Ao considerar a legislação, Santiago (2011) refere-se ao sistema de cotas como “uma ação afirmativa de caráter impositivo legal” (SANTIAGO, 2011, p.13). A lei de cotas, que completou 28 anos, busca restaurar um equilíbrio quantitativo entre trabalhadores sem necessidades específicas e aqueles que demandam certas adaptações. Dessa maneira,

o sistema de cotas para deficientes vem afirmativamente acompanhar as ações internacionais para promoção dos direitos da pessoa com deficiência. Entretanto essa legislação não aprofunda as discussões sobre as relações de emprego da pessoa com deficiência, não levando em conta o histórico de marginalização e de exclusão em todos os outros sistemas, saúde, lazer, educação, e capacitação profissional (SANTIAGO, 2011, p.14).

Para além da inserção necessária, o sistema de cotas deve servir como uma forma de atenção à função social das empresas e do Estado, que também precisariam propor intervenções para melhorar adaptação do surdo no trabalho. Inicialmente, seriam fundamentais ações que incentivassem uma mentalidade diferente acerca da inserção desses cidadãos no mercado de trabalho. Nesse sentido, Custódio (2015) destaca que “[d]iante deste contexto, mesmo devido à falta de escolaridade e qualificação exigida para ocupação dos cargos propostos, muitas empresas contratam surdos e pessoas com deficiência para evitarem multas. Submetendo-os a cargos que não exigem muita qualificação e a baixos salários” (p.8). Por sua vez, Santiago (2011) lembra que “se a legislação não é cumprida a multa para empresas autuadas não é baixa e é multiplicada pelo número de funcionários com deficiência que o empregador deixou de contratar” (p. 13). De forma a desconstruir essa prática de contratação, seria indispensável fazer com que a convivência fosse produtiva para todos os trabalhadores (surdos e ouvintes), estabelecendo, assim, uma

---

<sup>6</sup> A lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais.

relação de interação no ambiente de trabalho. Para que isso aconteça, é primordial compreender quais são as principais necessidades de cada pessoa com deficiência (PcD).

Atentar às necessidades de PcD é uma das funções exercidas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), o órgão que, entre outras atribuições, visa garantir e proteger os direitos de toda a coletividade de trabalhadores – incluindo os surdos. Mas, que direitos seriam esses? Onde o MPT atuaria? Para tentar responder a essas questões, destacamos algumas de suas temáticas de atuação:

- Promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação nas relações de trabalho;
- Combater o assédio moral nas relações de trabalho;
- Erradicar a exploração do trabalho infantil e proteger o trabalhador adolescente;
- Erradicar o trabalho escravo e degradante;
- Garantir o meio ambiente do trabalho seguro e sadio;
- Combater a terceirização ilícita dos trabalhadores;
- Combater as irregularidades trabalhistas na administração pública;
- Promover a regularização do trabalho portuário e aquaviário;
- Garantir a liberdade sindical e buscar a pacificação dos conflitos coletivos de trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014, p. 7).

Então, como a inserção da pessoa com deficiência (PcD) deve ser feita? Como já foi anteriormente comentado, a lei 8.213/91 visa a minimizar as desigualdades e a discriminação, conferindo uma proteção especial às pessoas com deficiência e busca incluí-las em atividades trabalhistas. Mesmo com a lei, o índice de surdos inseridos no mercado de trabalho ainda é pequeno. Ademais, o modo como ela seria realizada nos faz compartilhar uma indagação com Santiago (2011): “[a]s dificuldades de acesso à informação tanto na escolarização tanto quanto na vida cotidiana se refletem diretamente na competitividade no mercado de trabalho e na superação desses estigmas [incapacidade] para que ocorra a verdadeira inclusão” (SANTIAGO, 2011, p.5-6).

No caso dos trabalhadores surdos, ao serem incluídos no mercado de trabalho, muitas barreiras precisam ser superadas. Talvez a maior seja a linguística. Em geral, se um surdo usar a Língua Brasileira de Sinais (Libras), não haverá ninguém (ou quase ninguém) com quem possa se comunicar na empresa onde trabalha. Muitos chefes e colegas de trabalho não conseguem compreender as diferenças linguísticas dos surdos. Falta, muitas vezes, oferecimento de cursos básicos de Libras para os demais trabalhadores ouvintes, assim como treinamentos realizados em Libras para os trabalhadores surdos. Essas são ações iniciais que promoveriam um ambiente favorável à comunicação. Talvez a legislação precise ser revista, especificamente, em relação a

esse grupo minoritário, dos usuários de Libras. Ainda sobre o aspecto da interação linguística, Santiago destaca que

dentre essa parcela da sociedade fazem parte os surdos, que se comunicam através da língua de sinais, e a indagação aqui é como essa inclusão acontece, ao passo que os surdos são minoria linguística e a esse aspecto estão imbricados algumas diferenças seja na experiência do mundo, seja no simples ato de estabelecer contato com o seu próximo (SANTIAGO, 2011, p.2-3).

Certamente, tal diferença se perpetra no ambiente de trabalho e ocasiona determinadas consequências. Como, por exemplo, pensar as questões relacionadas à segurança no trabalho em tais circunstâncias de diferença linguística? Talvez a CIPA e a SIPAT possam funcionar como espaços para eventuais mudanças e inserções do trabalhador surdo. Esse é o principal tópico da seção que se segue.

### **A CIPA E A SIPAT: FORMAS DE GARANTIR A SEGURANÇA DO TRABALHADOR SURDO**

A legislação trabalhista atual, especificamente, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), define que toda empresa que tenha mais de 100 funcionários fica obrigada a criar uma Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). Cada CIPA deve ser formada em consonância com a Norma Regulamentadora 5 - NR 5, aprovada pela Portaria nº 08/99, de forma a garantir a segurança no ambiente de trabalho. Além de objetivar a prevenção de acidentes do trabalho, a comissão também deve preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores – atentando-se a solicitar medidas para reduzir e até mesmo eliminar os riscos existentes e as doenças ocupacionais.

Salientamos ainda que o artigo 163 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora 5 garantem a formação da CIPA e a sua permanência. A criação da comissão da CIPA passa a ser obrigatória em quaisquer empresas, sejam elas públicas, privadas, sociedades de economia mista, ou outras instituições que admitam trabalhadores como empregados. A formação da comissão da CIPA acontece de duas formas diferentes: por eleição e por indicação. Os representantes dos empregados são eleitos por seus pares; já os representantes do empregador são indicados pela direção da empresa seguindo a norma de equilíbrio, isto é, em número idêntico ao número de empregados eleitos. No caso de empresas com o quadro inferior a vinte funcionários, deve-se indicar uma pessoa responsável, com o pré-requisito de ter um treinamento específico, para exercer as funções da comissão.

Após a formação da comissão, que terá um mandato com duração de um ano, havendo possibilidade de reeleição, designam-se o presidente, o vice-presidente e o secretário. Aquele que ocupará o cargo de presidente é selecionado a partir dos membros indicados pelo empregador; para o cargo de vice-presidente, há uma eleição entre os titulares da comissão. Nessa eleição, todos têm o direito a voto; o secretário pode ser membro da comissão ou não. A única exigência para esse cargo é que todos os membros, indicados e eleitos, devem aprovar quem o ocupará. É responsabilidade do presidente e do vice-presidente da comissão mediar possíveis conflitos dentro da empresa, promover a convocação de reuniões ordinárias e a elaboração de seus calendários e fundar, próximo ao final do mandato, a nova comissão eleitoral para iniciar o processo de eleição da próxima comissão da CIPA; fica a cargo do secretário a elaboração das atas das reuniões ordinárias realizadas. Além do mais, todos os empregados eleitos membros da comissão da CIPA têm seus empregos garantidos por um a dois anos, só podendo ser demitidos por justa causa.

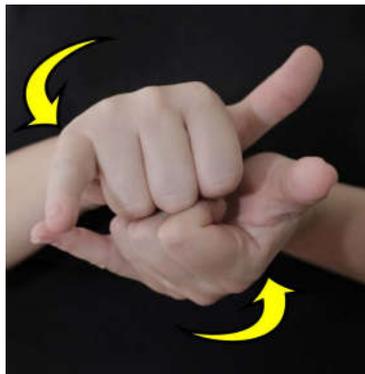
A Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT) é uma das tarefas que é de obrigatoriedade da CIPA. Assegurada por lei, a SIPAT deve ser realizada durante uma semana em todos os anos. Caso essa exigência não seja cumprida, há penalidade de multa à organização e problemas de cunho jurídico para a empresa. A SIPAT tem como objetivo proporcionar aos empregados palestras informativas, dinâmicas em grupo, atividades como gincanas que tenham o foco de evidenciar a prevenção dos possíveis acidentes de trabalho e das doenças que o trabalho pode acarretar. Não há nenhuma determinação de quantos empregados/empregadores são necessários para a realização da SIPAT, porém, como é uma das funções obrigatórias da CIPA, é de praxe que haja a estimulação de participação do quadro completo de funcionários.

A única exigência legal é que a CIPA deve promover campanhas de conscientização de prevenção de doenças e de segurança do trabalho pelo menos uma vez por ano; nessa mesma semana ou não, ficando a critério de cada comissão da CIPA. Por mais que não exista nenhuma exigência ou regulamentação de quais atividades devam acontecer na SIPAT, há algumas etapas que, geralmente, são seguidas pelas empresas. São elas: escolha dos membros da organização da SIPAT; definição e divisão de tarefas – gestão de orçamento, contratação de fornecedores, campanha de divulgação, elaboração das atividades etc.; criação de um cronograma; seleção das atividades que acontecerão na SIPAT e divulgação da campanha. Além disso, fica a cargo do secretário da CIPA documentar todas as reuniões realizadas para a organização da SIPAT, anexar todos os documentos em atas, e anexar também uma lista de presença das atividades ocorridas

durante a SIPAT com a finalidade de comprovar a realização do evento durante a vigência da comissão da CIPA.

Em pesquisa bibliográfica e documental sobre CIPA e SIPAT em relação ao trabalhador surdo, encontramos um glossário<sup>7</sup> com os principais sinais relacionados às situações de emergência ou de prevenção de acidentes. Tal material foi produzido em Libras por um trabalhador surdo, eleito e atuante na comissão interna de prevenção de acidentes de uma empresa pública em 2016. Esse material foi distribuído em DVD<sup>8</sup> como uma ação de prospecção dentro da empresa. A iniciativa foi pensada de forma a registrar e a sensibilizar os demais funcionários a refletirem sobre as diferenças que unem a todos. Salientamos que esse material serviu como uma maneira de auxiliar a preparação da interpretação dos termos técnicos da nossa palestra na empresa solicitante. À guisa de ilustração, a seguir, inserimos o sinal em Libras para a sigla CIPA<sup>9</sup>. Vejamos:

Fig. 1: Sinal de CIPA em Libras



Fonte: Arquivo próprio do projeto de extensão

Certamente, uma das formas de garantir a segurança do trabalhador surdo é promover a acessibilidade linguística. Sabe-se que contar com outros profissionais que tenham, ao menos, proficiência básica em língua de sinais garante o mínimo de equidade de informações emergenciais para esse trabalhador surdo. Afinal, “[a] necessidade da comunicação perpassa os espaços familiares, da escola e chega também ao local de trabalho, onde ela é apresentada como o principal problema na vida das pessoas surdas” (KLEIN, 2001, p.10). Considerando essa questão,

---

<sup>7</sup> O glossário foi elaborado pelo surdo Heveraldo Ferreira, apresentador da TV INES. O DVD foi preparado e distribuído para os funcionários da empresa ACERP, em 2016.

<sup>8</sup> O formato de registro é adequado às características da língua de sinais (Libras), já que se trata de uma língua de modalidade espaço-visual.

<sup>9</sup> O sinal seguiu a orientação de produção presente no DVD criado por Heveraldo Ferreira (CIPA... 2016).

advertimos que o papel do intérprete na SIPAT deve garantir maior acessibilidade para o evento e, conseqüentemente, acesso às informações sobre segurança no trabalho para o surdo. Por isso, recomendamos a consulta de um glossário de termos específicos em Libras.

Na quarta seção do artigo, comentamos o planejamento da palestra. Assim, podemos registrar as ações realizadas desde o convite da empresa anfitriã até as etapas de preparação da atividade extensionista.

## **PRODUÇÃO DE MATERIAL VISUAL PARA SEGURANÇA DO SURDO: DETALHAMENTO DO PLANEJAMENTO**

Nos contatos iniciais com a empresa solicitante, o que corresponde à nossa primeira etapa de planejamento, buscamos entender o perfil dos trabalhadores surdos e a demanda institucional. Em relação ao quantitativo de trabalhadores surdos<sup>10</sup>, recebemos uma listagem informando que eram quatro surdos, entre 43 e 55 anos de idade. No que diz respeito ao grau de escolaridade, um tem ensino médio completo, um ensino fundamental completo e os demais não têm escolarização comprovada. No que concerne ao nível de proficiência linguística, somente um é fluente em Libras<sup>11</sup>, um tem conhecimento básico de Libras e os dois outros não adquiriram língua alguma (nem Libras nem Língua Portuguesa oral/escrita). Esses dois trabalhadores surdos têm suas ações trabalhistas e sociais intermediadas por um familiar ouvinte – que faria, portanto, a mediação entre os surdos (que só teriam sinais caseiros<sup>12</sup>) e o "mundo dos ouvintes". Em relação à profissionalização, seguem as seguintes funções desempenhadas: mecânico, metalizador, auxiliar de manutenção predial e auxiliar de limpeza. No que diz respeito às demandas da empresa, observou-se que eram relacionadas às diferenças linguísticas e culturais desse grupo de trabalhadores. Por exemplo, o alarme da empresa é apenas sonoro e não visual. No caso de treinamento de evacuação em caso de incêndio, a brigada tem de ir até os surdos e chamá-los, mas sem um sinal acordado. Outra dificuldade é a identificação de componentes químicos, já que, nas funções exercidas, é preciso indicar que determinados produtos contêm solvente. Esse parece ser um problema especificamente para os surdos que não são alfabetizados em Língua Portuguesa e que também não sabem Libras. Nesse caso, por não terem adquirido língua alguma,

---

<sup>10</sup> A equipe do projeto não recebeu qualquer informação referente ao tipo e grau de surdez de cada trabalhador.

<sup>11</sup> O trabalhador surdo fluente em Libras realizou, anteriormente, um curso de instrutor de Libras. De acordo com as informações obtidas, tal surdo teria iniciado um projeto para oferecer um curso básico de Libras na empresa, mas tal ação não logrou êxito.

<sup>12</sup> Segundo Albares & Benassi (2015), os sinais caseiros são considerados “restritos e de caráter informal”, no entanto, “podem ter contribuído e/ou contribuir de alguma maneira para a formação de novos sinais na língua por meio do contato e da interação entre os sujeitos surdos” (ALBARES & BENASSI, 2015, p.257).

a comunicação e a interação ficam deficitárias. Além disso, segundo relato da empresa, os surdos acreditavam não ser necessário o uso de equipamento de segurança uma vez que já seriam surdos e, portanto, não seriam acometidos por lesões no aparelho auditivo. A partir dessas demandas, a empresa solicitou que a palestra enfatizasse a questão da diferença linguística do surdo e destacasse a questão de o trabalhador surdo também ter de usar, obrigatoriamente, os equipamentos de proteção individual (EPIs), principalmente, o protetor auricular.

Com as informações iniciais, delimitamos a proposta da palestra, que teria como principal objetivo a conscientização das diferenças linguísticas e culturais dos surdos. O processo de elaboração da palestra principiou com a listagem de ações e com a divisão das tarefas.

A segunda etapa foi destinada a encontrar formas de discorrer sobre o tema de maneira contextualizada, clara e dinâmica. Como já tínhamos obtido informações sobre as competências linguísticas dos funcionários, alguns questionamentos se impuseram sobre a forma como aconteceria a interpretação da palestra para Libras, já que seria proferida oralmente em Língua Portuguesa. Deveríamos levar em conta a presença dos dois surdos sinalizantes e dos outros dois que não tinham conhecimento, nem da Libras, nem da Língua Portuguesa. Decidimos que toda a palestra deveria ser interpretada e, para isso, precisaríamos disponibilizar um membro do projeto (um intérprete de Libras) que estudasse os sinais produzidos no glossário anteriormente mencionado e que fizesse a tradução simultânea no dia da realização da palestra. Especificamente para os surdos, não fluentes em Libras, deveríamos inserir imagens que os aproximassem, na medida do possível, das suas atividades laborais. A partir dessas considerações, optamos por elaborar um arquivo de apresentação da palestra em forma de slides, nos quais poderíamos inserir vídeos em Libras e imagens variadas. Essas foram decisões relevantes para garantir a acessibilidade, ou melhor, uma forma de garantir a autonomia e a cidadania dos funcionários surdos, usuários ou não da língua de sinais.

A etapa seguinte foi a elaboração de um vídeo a ser enviado para o trabalhador surdo sinalizante, solicitando algumas informações linguísticas. Para tal, foi elaborado um convite por meio de filmagem em um aparelho de celular (com padrão amador de qualidade). Em suma, a bolsista fluente em Libras produziu um vídeo com 1 minuto e 3 segundos, descrevendo o objetivo da palestra e solicitando alguns sinais (relacionados a ocorrências de emergência e de situações cotidianas) com o objetivo de serem ensinados aos trabalhadores ouvintes. Posteriormente, o vídeo-convite foi enviado para a empresa e repassado ao funcionário. Com essa ação, buscávamos obter acesso às demandas do funcionário. De alguma forma, pretendíamos que o surdo pudesse se narrar enquanto trabalhador (KLEIN, 2010, p. 84) ao

produzir um vídeo-resposta em Libras. Para a nossa satisfação, recebemos um vídeo de 38 segundos, no dia 04 de julho de 2019, que continha uma breve apresentação (nome, sinal) e depois três termos soletrados (datilologia) com seus respectivos sinais. Foram: F-O-G-O, A-C-I-D-E-N-T-E e E-M-P-R-E-S-A<sup>13</sup>. Entendemos, naquele momento, que a comunicação entre empregador ouvinte e empregado surdo acontecia, num nível mais superficial e, conseqüentemente, não conseguimos avançar mais nas solicitações de outros sinais.

A quarta etapa foi a seleção dos temas a serem abordados na palestra, que seguiu a proposta: (A) apresentação sobre Libras; (B) questões legais<sup>14</sup> relacionadas aos surdos; (C) possíveis acidentes do surdo no trabalho; (D) dinâmica e apresentação de sinais importantes no dia a dia do trabalhador surdo e da língua de sinais no contexto do trabalho. Feita a escolha temática, elegemos alguns vídeos em Libras e imagens a serem inseridas nos slides de apresentação da palestra. Houve, nesse momento, a divisão da produção dos slides por cada bolsista.

A quinta etapa correspondeu ao levantamento de possíveis brindes a serem distribuídos aos trabalhadores. Nesse sentido, cogitamos entregar algo que propiciasse a rememoração do conteúdo da palestra. O primeiro item foi uma tabela com o alfabeto datilológico. Com o intuito de ampliar a difusão de formas de comunicação com o trabalhador surdo, escolhemos um modelo de alfabeto manual produzido pelo Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) e fizemos a sua impressão. De forma a complementar o brinde, buscamos parcerias com alguns órgãos públicos, no caso com o Ministério Público do Trabalho Espírito Santo, que promove acessibilidade no seu site e produz materiais impressos com temas relacionados ao trabalho e inclusão. Solicitamos, portanto, alguns exemplares impressos de uma edição da revista produzida pelo MPT. Além disso, conseguimos doações de canetas esferográficas.

Por fim, na sexta etapa, elaboramos um arquivo digital de um pôster<sup>15</sup> (com dimensão 120cm X 90cm) com palavras-chave em Libras e imagens. Logo, o cartaz foi constituído pelos

---

<sup>13</sup> Para registrar a datilologia, utilizamos um "Sistema de notação em palavras" (FELIPE & MONTEIRO, 2007, p.24). Os sinais em Libras foram representados a partir das seguintes convenções: um sinal traduzido por duas ou mais palavras em LP é representado pelas palavras correspondentes, letra por letra, separadas por hífen.

<sup>14</sup> Por compreendermos a relevância do MPT nesse contexto, iniciamos buscas sobre as informações divulgadas pelo órgão. Encontramos materiais para a produção de nossa palestra. Listamos duas formas distintas, a saber: a) vídeos em Libras armazenados no banco de dados multimídia do órgão, chamado PcD Legal (<http://www.pcdlegal.com.br>). De acordo com as informações contidas no site, o PcD Legal é uma biblioteca virtual com conteúdo acessível a todos. O objetivo da tal biblioteca virtual é "oferecer o conhecimento sobre temas importantes para o desenvolvimento da cidadania. Para assegurar que a mensagem alcance todos os brasileiros, desenvolvemos um espaço bilíngue"; b) cartilhas em formato de histórias em quadrinhos (HQs) sobre temas importantes para o trabalhador. A série de revistas em quadrinhos do Ministério Público do Trabalho (MPT) pode ser acessada em <http://www.mptemquadrinhos.com.br/>.

<sup>15</sup> O arquivo do pôster diagramado foi enviado para a empresa, de forma que providenciasse a confecção do mesmo.

três sinais (F-O-G-O, A-C-I-D-E-N-T-E e E-M-P-R-E-S-A) enviados por meio de vídeo-resposta do trabalhador surdo e outros que consideramos relevantes, como expressões de cumprimento e indicação de perigo. De forma a resumir as etapas de planejamento, organizamos o quadro abaixo:

Quadro 1: Etapas do planejamento

ETAPAS	ATIVIDADES
1ª	Obtenção de informações sobre o perfil dos trabalhadores surdos e de demandas da empresa.
2ª	Escolha da forma de apresentação da palestra com intérprete de Libras.
3ª	Produção de vídeo em Libras solicitando sinais ao trabalhador surdo e recebimento da resposta.
4ª	Seleção dos temas a serem abordados na palestra e preparação dos slides de apresentação.
5ª	Organização de brinde a ser distribuído.
6ª	Elaboração de pôster com palavras-chave em Libras.

Fonte: autoras

Passamos, a seguir, à quinta seção do nosso artigo, que se destina a relatar a realização da palestra na sede da empresa anfitriã.

## **DETALHAMENTO DA AÇÃO: RELATO DA REALIZAÇÃO DA PALESTRA**

A parte introdutória da palestra teve como propósito informar aos funcionários da empresa o que é a Língua de Sinais e desmitificá-la. A apresentação foi dividida em três momentos. O primeiro teve foco em abordar o que é a língua de sinais (LS) e quais são os mitos propagados sobre ela. Afirmamos que as línguas de sinais não são universais, que os surdos não fazem mímica e que o alfabeto manual é um recurso, não a língua em si. De acordo com Silva e Favorito (2009), “[o] alfabeto manual é muitas vezes empregado por surdos para facilitar o contato com ouvintes pouco fluentes em língua de sinais ou para fazer referência a termos ainda não codificados em sinais” (p.70). No segundo momento, demos destaque ao termo “surdo”. Explicamos que o termo “mudo” é inadequado e antiquado. Afinal, “[é] facilmente observável que, para muitos ouvintes alheios à discussão sobre a surdez, o uso da palavra surdo pareça imprimir mais preconceito [...]” (GESSER, 2009, p.45), mas esse é o termo usado e aceito pela comunidade surda. Ainda desmitificamos que os surdos não são obrigados a serem oralizados; pontuamos também por que é importante o surdo ter fluência na língua majoritária do seu país. No terceiro, focalizamos a temática da surdez. Esclarecemos que, se não for adicionada a

nenhum outro acometimento, a surdez não compromete o desenvolvimento cognitivo do surdo e debatemos alguns aspectos que levariam o surdo a ser visto de maneira depreciativa pela sociedade. O objetivo dessa introdução foi desconstruir certa visão sobre os surdos, já que muitos ouvintes ainda apresentam

[...] uma visão embasada na anormalidade, segundo o qual o máximo que o surdo consegue expressar é uma forma pantomímica indecifrável e somente compreensível entre eles. Não à toa, as nomeações pejorativas: anormal, deficiente, débil mental, mudo, surdo-mudo, mudinho têm sido equivocadamente atribuídos a esses indivíduos (GESSER, 2009, p.21).

Terminamos essa primeira parte da apresentação falando da Lei da Libras (Lei nº 10.436/2002) e do seu aniversário de 17 anos.

A segunda parte da palestra teve como objetivo fazer com que os trabalhadores, sobretudo os surdos, tomassem conhecimento de seus direitos e deveres no mercado de trabalho e soubessem que podem (e devem) recorrer ao MPT caso percebam que seus direitos não estão sendo devidamente providos. Esse ponto da palestra se fez essencial, pois é sabido que muitos trabalhadores desconhecem os direitos trabalhistas e, com isso, abrem mão, sem saber, daquilo que está previsto em lei. Ademais, desconhecem, principalmente, que é possível denunciar as possíveis irregularidades. A apresentação das questões legais se iniciou com uma breve exposição do que é o Ministério Público do Trabalho e quais são suas funções. Em seguida, foram apresentados alguns dos principais direitos que são garantidos pelo MPT (combate ao trabalho escravo, combate ao trabalho infantil, combate às formas de discriminação no ambiente de trabalho, greves etc.), dando destaque à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por fim, foi apresentada uma das ações do MPT para que essa inserção do surdo seja garantida: a lei de cotas (o que é; a porcentagem de deficientes exigida; o valor da multa caso descumprimento da lei). As partes seguintes da apresentação desse tópico foram: exibição de vídeo<sup>16</sup> em Libras do MPT sobre acidentes de trabalho, em que foi exposta a importância do uso dos equipamentos e a consequência caso essa norma não seja cumprida, com aplicação de multa ou mesmo demissão; exposição de quais são os equipamentos de proteção individual (EPIs) que devem ser utilizados pelos trabalhadores surdos, destaque para o uso do protetor auricular e esclarecimento sobre as possíveis consequências físicas caso não seja utilizado, por exemplo, lesões do aparelho auditivo devido ao alto nível de impacto dos ruídos.

---

<sup>16</sup> Trata-se do vídeo do capítulo 19 do MPT, cujo tema é a CIPA, com duração de 1'43", em Libras. O link de acesso do vídeo é <http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamppt/libras/capitulo19.php#.XatBcehKiUk>.

Posteriormente, foram expostas as medidas que podem ser tomadas pela empresa e pelos próprios funcionários para garantir a segurança dos surdos no ambiente de trabalho, quais sejam: mandar aviso de evacuação por algum tipo de aplicativo de mensagens instantâneas e chamadas para celulares<sup>17</sup>; lembrar ao brigadista de passar nos banheiros e outros locais; tocar no ombro dos surdos para avisá-los do perigo *etc.*

A palestra seguiu a ordem de seu planejamento, com a projeção de 56 slides e tradução simultânea. Cada membro do projeto pôde apresentar a parte previamente elaborada. A mudança parcial do planejamento ocorreu com o convite de participação de um dos trabalhadores surdos para apresentar, com a intérprete, os sinais selecionados. Foi um momento em que o trabalhador surdo pode apresentar sua língua (a produção de alguns sinais relacionados à segurança do trabalho e de expressões de cumprimento em Libras) para os demais trabalhadores ouvintes. Essa alteração no planejamento da palestra funcionou positivamente, visto que houve um interesse maior por parte dos outros funcionários e uma “descoberta” daquela língua, ainda desconhecida naquele meio, por parte dos trabalhadores ouvintes.

O encerramento da palestra foi marcado pela distribuição de um kit composto por: (a) um exemplar da HQ “Inserção com inclusão”<sup>18</sup>(2004), produzida e distribuída gratuitamente pelo MPT, que mostra de maneira lúdica a possibilidade da inclusão no ambiente profissional; (b) uma fotocópia de alfabeto datilológico; (c) uma caneta esferográfica.

A apreciação da palestra foi, em certa medida, visível. Por parte do trabalhador surdo coparticipante da palestra, notamos entusiasmo com sua atuação e com a valorização de sua língua. Por parte da plateia, observamos atenção e participação dos funcionários, já que respondiam aos comandos dos palestrantes. Após a realização da SIPAT, por meio de seu setor de Recursos Humanos (RH), tivemos o retorno da empresa. Relatou-se que os funcionários surdos e ouvintes consideraram a palestra uma experiência enriquecedora e instrutiva, principalmente, no que dizia respeito aos cuidados com a segurança no trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os estudos aqui revisitados parecem indicar que “[o] sistema de cotas transfere para a iniciativa privada a responsabilidade de reverter a exclusão, mas em contrapartida não organiza

---

<sup>17</sup> Nesse caso, os trabalhadores surdos precisariam ter o celular sempre no modo de vibração e conectado na internet durante todo o horário de trabalho.

<sup>18</sup> A referida revista em quadrinhos está disponível no seguinte site do Ministério Público do Trabalho: <http://www.mptemquadrinhos.com.br/alta-resolucao/>.

grandes ações para colaborar com a inclusão de pessoas com deficiência” (SANTIAGO, 2011, p.16). Dessa forma, acreditamos que seja importante que um grupo que saiba Libras e conheça a cultura surda possa auxiliar as empresas na contratação e divulgação de segurança do trabalho para surdos. Inegavelmente, outras ações devem ser tomadas, como: foco na comunicação entre pessoas surdas e ouvintes; a melhora do desempenho e das relações do profissional surdo no ambiente de trabalho; a promoção da diversidade e o atendimento ao surdo. Indubitavelmente, formas de ensino da Libras, fundamentadas em situações do cotidiano da empresa, com enfoque nas relações entre surdos e ouvintes no ambiente de trabalho ou no atendimento ao cliente surdo devem ser desenvolvidas.

Consideramos que este artigo foi produzido com o intuito de relatar uma atividade elaborada pelo projeto de extensão “Recursos e materiais para o ensino de português para alunos surdos”, em uma empresa de engenharia para a conscientização e comunicação mais adequada entre surdos e ouvintes. O convite da empresa anfitriã mobilizou a coparticipação das bolsistas e da docente responsável pela coordenação do projeto em uma atividade cujo objetivo foi construir materiais visuais para os surdos em uma palestra na Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (SIPAT).

Na referida palestra, apresentamos slides com divisões de tópicos sobre a temática além da inserção de vídeos e de sinais da Libras. A maior preocupação foi fazer com que os surdos interagissem e que os ouvintes pudessem conhecer o espaço da comunidade surda. Com a utilização desses recursos acreditamos que os trabalhadores presentes na palestra puderam tomar consciência de seus direitos e, sobretudo, compreender os direitos dos surdos e das adaptações necessárias para que sejam, de fato, incluídos no ambiente de trabalho e não apenas inseridos como estatística e, principalmente, sugerir práticas para que esses sujeitos tenham uma melhor relação com o trabalho. Esperamos que, com a palestra, algumas práticas trabalhistas da empresa tenham sido mudadas, especialmente em relação aos funcionários surdos.

## REFERÊNCIAS

- ALBARES, R. S. da S.; BENASSI, C. A. Comunicação gestual caseira e Libras: semelhanças e diferenças oriundas das necessidades comunicacionais. **Revista Diálogos: linguagens em movimento**. Ano III, n. 1, jan.-jun., p. 240-258, 2015.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial** [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais. **Diário Oficial** [da República Federativa do Brasil], Brasília, DF, n. 79, p. 23, 25 abril 2002.
- CIPA Básico de LIBRAS. Direção: Mônica Gardelli Franco. Produção: Tathiana Targine. Intérprete: Alexandre Siva; Aline L'Astrina, Andreza Macêdo; Cristiane Moura; Daniela Abreu; Fabiola Gomes; Ruan Diniz. Roteiro: Clarrisa Vasconcellos; Enilton Rodrigues. Gravação de Heveraldo Ferreira. Rio de Janeiro: TV INES, 2016. 1 DVD (26:08 min).
- CUSTÓDIO, A. C. C. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão: as duas faces de uma mesma moeda. In: **V Seminário Nacional de Educação Especial. IV Encontro de Pesquisadores em educação especial e Inclusão escolar**. Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2015. Disponível em: [http://www.cepae.faced.ufu.br/sites/cepae.faced.ufu.br/VSeminarario/trabalhos/295\\_1\\_2.pdf](http://www.cepae.faced.ufu.br/sites/cepae.faced.ufu.br/VSeminarario/trabalhos/295_1_2.pdf). Acesso em: 13 maio 2019.
- FELIPE, T.; MONTEIRO, M. **Libras em Contexto: Curso Básico - Livro do Professor**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2007.
- GESSER, A. **LIBRAS? Que língua é essa?** Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.
- KLEIN, M. Movimentos surdos e os discursos sobre surdez, educação e trabalho: a constituição do trabalhador surdo. In: 24º Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), 2001, Caxambu (MG). **Anais da 24º Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED)**, 2001, p. 135-135.
- KLEIN, M. Novos textos e novos atores na formação profissional para surdos: rupturas ou permanências? **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 435-561, set./dez. 2006.
- KLEIN, M. Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do trabalhador surdo. In: SKLIAR, C. (Org.). **Surdez: um olhar sobre as diferenças**. 4ed. Porto Alegre: Mediação, 2010, p. 75-92.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. PCDLegal. **O Ministério Público do Trabalho e os Direitos dos Trabalhadores**. Vitória: Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, 2014.

SANTIAGO, V. de A. A. A participação de surdos no mercado de trabalho São Paulo: Anhanguera Educacional, 2011, p.1-16. Disponível em: <https://www.porsinal.pt/index.php?ps=autores&idt=esp&idaut=266>. Acesso em 31 maio 2019.

SANTOS, R. P. H. L. Mãos que falam - O surdo no mercado de trabalho. In: **Evento da Comissão de Responsabilidade Social do TRT-PR**, 2014, Curitiba. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=8TDUHNHaiVg&feature=youtu.be>. Acesso em 28 maio 2019.

SILVA, I. R.; FAVORITO, W. Surdos na Escola: Letramento e Bilinguismo. São Paulo: REVER - Produção Editorial e Edição de Texto, 2009.

Recebido em: 02/12/2019

Aceito em: 21/07/2020