



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

SUZANA LEITE DE ARAÚJO

**AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ (CEARÁ)**

FORTALEZA

2024

SUZANA LEITE DE ARAÚJO

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ (CEARÁ)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Orientadora: Prof. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares.

FORTALEZA

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

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

- A691a Araujo, Suzana Leite de.
Avaliação da política de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no município de Maracanaú (Ceará) / Suzana Leite de Araújo. – 2024.
102 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2024.
Orientação: Profª. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares.
1. Inclusão. 2. Surdez. 3. Mundo do trabalho. 4. Políticas públicas de inclusão. 5. Distrito industrial de Maracanaú. I. Título.

CDD 320.6

SUZANA LEITE DE ARAÚJO

AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO
MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ (CEARÁ)

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Avaliação de Políticas Públicas. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Aprovada em: 28/05/2024.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Daniele Maia Cruz
Membro Interno - Universidade de Fortaleza (MAPP-UNIFOR)

Profa. Dra. Giovana Maria Belém Falcão
Membro Externo - Universidade Estadual do Ceará (UECE)

A Deus.

Aos meus pais, Mozar e Ana Bertini.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal do Ceará

Ao Mestrado Profissional em Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará

À Professora Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares pelas orientações e ensinamentos durante a realização do Curso de Mestrado

À Professora Dra. Daniele Maia Cruz e à Professora Dra. Giovana Maria Belém Falcão pelas importantes contribuições na avaliação do projeto no Exame de Qualificação e para a melhoria da versão final desse trabalho de dissertação.

RESUMO

A política de inclusão das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho está baseada na Lei de Cotas, promulgada no início da década de 1990, sendo que muitos estudos demonstram que tal instrumento de inclusão tem se mostrado insuficiente e ineficaz e há grande variabilidade na sua implementação no país (Santos; Vieira; Faria, 2013; Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Loxe *et al.*, 2019). Considerando o exposto, objetivou-se avaliar em profundidade (Rodrigues, 2008) a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no município de Maracanaú–Ceará, Brasil, considerando-se que a comunidade de pessoas com surdez enfrenta diversos desafios em termos de comunicação e de se colocar no mundo de trabalho. Primeiramente foi analisada a legislação que define a política, com base em documentos e foi realizado um levantamento junto ao SINE-IDT de dados sobre pessoas com surdez no mercado de trabalho de Maracanaú. Foram realizadas entrevistas com questionários semiestruturados com um Coordenador do IDT-SINE-CE e com quatro pessoas com surdez, com o auxílio de uma intérprete de LIBRAS, buscando-se identificar diferenças na percepção desses grupos. Foi utilizada uma abordagem qualitativa e descritiva visando a interpretação de fenômenos e atribuição de significados (Gil, 2008). A análise destes dados ocorreu a partir da análise de discurso (Orlandi, 2009). Buscou-se compreender a política pública de inclusão das pessoas com surdez nas empresas, a partir da percepção do gestor e das pessoas com surdez. A existência de uma oferta consistente de empregos, associada em grande parte ao Distrito Industrial de Maracanaú, e a ação do IDT/SINE-CE e do SINE Municipal, colocam Maracanaú à frente da maioria dos municípios cearenses, em termos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os dados atuais (fevereiro de 2024) mostram que existem cerca de 2.247 PcD empregadas nas empresas privadas de Maracanaú, sendo que a comunidade surda representa 15,9% desse valor, ou seja, em torno de 357 empregados. Os números, entretanto, são bem inferiores aos que poderiam ser se a Lei de Cotas fosse cumprida em sua totalidade. De modo geral, as pessoas com surdez entrevistadas disseram conhecer de forma superficial a Lei de Cotas, embora reconheçam a importância dessa política pública. Eles acreditam que é preciso que a Lei de Cotas seja mais divulgada, e que deveria ser aumentado o percentual de vagas e que dessem mais oportunidades para as pessoas com surdez e outros tipos de deficiência. A falta de conhecimento de LIBRAS nas empresas é o fator determinante que dificulta a comunicação e prejudica o desempenho dos trabalhadores com surdez. Destaca-se ainda a ausência total ou parcial de uma boa comunicação visual e alarmes sonoros, bem como a falta de apoio das empresas privadas para a formação continuada das pessoas com surdez. Em

geral, a análise dos discursos dos trabalhadores com surdez permitiu identificar diferentes formas de pensar e de agir das pessoas com surdez, no tocante à legislação e à realidade do mundo do trabalho à sua volta. Com base no exposto nesse trabalho, foram apresentadas recomendações no sentido de promover maior integração das instituições públicas e de ampliar ações que favoreçam a inserção das pessoas com surdez na sociedade e no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão; surdez; mundo do trabalho; políticas públicas de inclusão; Distrito Industrial de Maracanaú.

ABSTRACT

The inclusion policy for people with disabilities (PcD) in the labor market is based on the Quota Law, enacted in the early 1990s, and many studies demonstrate that this inclusion instrument has proven to be insufficient and ineffective and there is great variability in its implementation in the country (Santos; Vieira; Faria, 2013; Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Loxe *et al.*, 2019). Considering the above, the objective was to evaluate in depth (Rodrigues, 2008) the public policy for the inclusion of people with deafness in the job market in the municipality of Maracanaú–Ceará, Brazil, considering that the community of people with deafness faces several challenges in terms of communication and placing yourself in the world of work. Firstly, the legislation that defines the policy was analyzed, based on documents and a survey was carried out with SINE-IDT of data on people with deafness in the Maracanaú labor market. Interviews were carried out using semi-structured questionnaires with an IDT-SINE-CE Coordinator and four deaf people, with the help of a LIBRAS interpreter, seeking to identify differences in the perception of these groups. A qualitative and descriptive approach was used to interpret phenomena and attribute meanings (Gil, 2008). The analysis of these data occurred based on discourse analysis (Orlandi, 2009). We sought to understand the public policy for the inclusion of people with deafness in companies, based on the perception of the manager and people with deafness. The existence of a consistent job offer, largely associated with the Industrial District of Maracanaú, and the action of IDT/SINE-CE and SINE Municipal, place Maracanaú ahead of most municipalities in Ceará, in terms of insertion of people with disability in the labor market. Current data (February 2024) show that there are around 2,247 PcD employed in private companies in Maracanaú, with the deaf community representing 15.9% of this value, that is, around 357 employees. The numbers, however, are much lower than they could be if the Quota Law were complied with in its entirety. In general, the deaf people interviewed said they knew the Quota Law superficially, although they recognized the importance of this public policy. They believe that the Quota Law needs to be more publicized, and that the percentage of vacancies should be increased and that more opportunities should be given to people with deafness and other types of disabilities. The lack of knowledge of LIBRAS in companies is the determining factor that makes communication difficult and harms the performance of deaf workers. Also noteworthy is the total or partial absence of good visual communication and sound alarms, as well as the lack of support from private companies for the continued training of people with deafness. In general, the analysis of the speeches of deaf workers made it possible to identify different ways of thinking and acting of people with

deafness, in relation to legislation and the reality of the world of work around them. Based on what was exposed in this work, recommendations were presented to promote greater integration of public institutions and expand actions that favor the inclusion of people with deafness in society and the job market.

Key Words: inclusion; deafness; world of work; public inclusion policies; Industrial District of Maracanaú.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Matriz de objetivos da pesquisa avaliativa	18
Quadro 2 - Matriz de categorias de análise teórica	36
Quadro 3 - Matriz resumo de articulação metodológica	38
Quadro 4 - Estruturação dos dados da análise do discurso para a pesquisa avaliativa	39
Quadro 5 - Análise do discurso sobre conteúdo e contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	50
Quadro 6 - Análise do discurso sobre aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez	64
Quadro 7 - Análise do discurso sobre temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho	79

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 -	Pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcDs) contratadas por empresas do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE	58
Figura 2 -	Pessoas com deficiência (PcD) contratadas por empresas dos cinco municípios mais populosos do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE	59
Figura 3 -	Pessoas com deficiência contratadas por 1.000 habitantes (PcD/1000 hab.) nas empresas dos cinco municípios mais populosos do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE	60
Figura 4 -	Pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcD) contratadas por empresas do Município de Maracanaú (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE	61
Figura 5 -	Percentual de pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcD) contratadas por empresas do Estado do Ceará e do Município de Maracanaú (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE	62
Figura 6 -	Número de pessoas com diferentes tipos de deficiência empregadas no município de Maracanaú, em fevereiro de 2024	63

SUMÁRIO

1	CENÁRIO PRELIMINAR	12
1.1	Definição da política pública em estudo, motivações e campo avaliativo	12
1.2	Contextualização, problema e justificativa da pesquisa	14
1.3	Objetivos do estudo, escopo ético e estrutura do trabalho	17
2	TRAJETÓRIA TEÓRICA PARA A PESQUISA AVALIATIVA	19
2.1	A inclusão de pessoas com surdez	19
2.2	O acesso de pessoas com surdez ao mercado de trabalho	24
2.3	Políticas públicas de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho	29
3	EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA PARA A PESQUISA AVALIATIVA	35
3.1	Tipologia da pesquisa, categorias de análise e abordagem avaliativa	35
3.2	Características do universo, amostra e sujeitos da pesquisa	36
3.3	Procedimentos para a coleta dos dados e para a análise dos dados	37
4	AVALIANDO A POLÍTICA PÚBLICA	40
4.1	Conteúdo e o contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Maracanaú (CE)	40
4.2	Aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú com foco nas pessoas com surdez .	52
4.3	Temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (CE)	66
5	CONSIDERAÇÕES QUE EMERGEM DA PESQUISA AVALIATIVA	81
5.1	Contribuições teóricas e empíricas e plano de divulgação em CT&I	81
5.2	Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros	82
5.3	Recomendações da pesquisa avaliativa para a agenda pública	83
	REFERÊNCIAS	85
	APÊNDICE A – DOCUMENTOS ÉTICOS DA PESQUISA	98
	APÊNDICE B – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	100

1 CENÁRIO PRELIMINAR

A seção de introdução desta pesquisa avaliativa tem o objetivo de apresentar os elementos centrais do trabalho, nesse sentido, foi incluída a política pública em estudo e o campo avaliativo da pesquisa. Esse item também inclui o problema, justificativa e pressupostos da pesquisa, bem como os objetivos, escopo ético e estrutura do trabalho.

1.1 Definição da política pública em estudo e do campo avaliativo

Este estudo tem o objetivo de avaliar a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no município de Maracanaú (Ceará). Essa política foi estabelecida pela legislação federal da década de 1990. Primeiramente, foi criada a Lei n. 8.213/1991, mais conhecida como a Lei de Cotas, a qual obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas com deficiência. Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto n. 3.298/1999. Esses direitos foram posteriormente assegurados na Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015). Portanto, essa pesquisa irá realizar uma avaliação de como essas leis estão sendo aplicadas dentro das empresas, no referido município.

O requisito necessário para as empresas contratarem a pessoa com deficiência auditiva ou com surdez deve partir do conceito de que esta tem potencial para atender às exigências da descrição de cargos e para o cumprimento das atividades. Esse processo exige a superação de preconceitos e a compreensão das diferenças, estimulando o envolvimento empresarial e ampliando a possibilidade de promover à pessoa com surdez uma vida com perspectivas reais, realizações pessoais, fazendo com que esta se sinta como parte da organização da sociedade (Evangelista; Souza; Tozzo, 2014).

A capacidade individual e intelectual não se limita pela condição biológica do ser humano, pois está no desejo de evolução, construção de conhecimento e capacitação por meio de cursos profissionalizantes e programas que fazem acompanhamento para fornecerem o aprendizado necessário para a realização do trabalho (Evangelista; Souza; Tozzo, 2014). A pessoa com surdez apresenta competência e capacidade de desenvolver inúmeras funções profissionais, considerando-se a relevância de oportunizar essas pessoas sem discriminar, dando-lhe o direito de superar barreiras para que a sua permanência no mercado de trabalho seja valorizada no mecanismo legal (Jorge; Saliba, 2021). Entretanto, as pessoas com surdez e com outras deficiências sofrem com o capacitismo, expressão que designa o preconceito em relação às pessoas com deficiência, que surge a partir do fato de que no senso comum

pressupõe-se que o sujeito com deficiência possui todas as suas capacidades limitadas ou reduzidas, constituindo-se em uma pessoa automaticamente menos capaz (Marchesan; Carpenedo, 2021). Para estes autores, o capacitismo acolhe um conjunto de sentidos que revelam preconceitos e estereótipos socialmente construídos e historicamente difundidos, que hoje perpassam os discursos do senso comum.

A inserção da pessoa com surdez no mercado de trabalho depende da real implementação e avaliação das políticas públicas associadas a esse grupo social. Entretanto, o município sozinho não apresenta condições de responder às imensas demandas sociais, havendo necessidade de pensar políticas públicas de forma integrada, nos âmbitos federal, estadual e municipal, articuladas por conselhos com ampla participação da sociedade civil (Bacelar, 2003). Para Bacelar (2003) os conselhos podem criar uma articulação poderosa, no sentido de maior eficiência na aplicação da política pública. De acordo com Jannuzzi (2016), a discussão sobre os valores públicos que orientam as avaliações de políticas e programas é um debate necessário frente aos problemas da gestão da política social, muitas vezes judicializadas por demandas individuais e por determinações operacionais ditadas pelos tribunais e órgãos de controle. A eficiência dos meios, eficácia no cumprimento dos objetivos e efetividade social do programa são critérios mais comumente presentes nas avaliações, do que a relevância da demanda atendida e a sustentabilidade dos efeitos da intervenção.

Essa inserção representa custos que comumente não são executados pelo empregador por não haver medidas inclusivas, como, contratação de intérpretes de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais) para viabilizar o acesso comunicativo na prática cotidiana. A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) criada para promover os direitos de inclusão social garante condições de igualdade no exercício dos direitos, visando a inclusão social e a cidadania. Assim, a pessoa com surdez é considerada deficiente, por não ouvir e, por conseguinte, não falar a língua mãe dos ouvintes. No entanto, conceituar a surdez dessa forma é desconsiderar um valioso sistema de signos outros que não os da fala. Trata-se da língua de sinais que, no caso do Brasil, é representada pela Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. Pensa-se, muitas vezes, que a única diferença entre uma pessoa com surdez e um ouvinte seja o fato de um poder ouvir e o outro não; isso quando não rotulam, erroneamente, o surdo de “mudo” ou “surdo-mudo”. Essa forma de pensar mantém o discurso hegemônico do ouvinte no qual cabe às pessoas com surdez, características que indicam uma negatividade — o não ouvir e o não falar (Araújo, 2002).

O município de Maracanaú (CE) é caracterizado pela existência de um polo industrial, o qual fez crescer a economia do município. Porém, não se tem informações

divulgadas sobre a efetividade da política de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas que formam o referido polo. Nesse aspecto, considera-se importante a realização de uma avaliação em profundidade dessa política pública, considerando-se os quatro aspectos definidos por Rodrigues (2008): Análise de conteúdo da política, abordando a formulação, as bases conceituais e a coerência interna da política; análise de contexto, que se refere ao levantamento de dados sobre o momento político, social, econômico e cultural que levou à implementação da política ou programa; Análise da trajetória institucional, que busca a coerência do programa ao longo de suas vias institucionais; análise do espectro territorial e temporal, que dimensiona a implementação da política no contexto territorial de sua aplicação e as mudanças ao longo do tempo. Portanto, a presente pesquisa buscará seguir alguns desses pressupostos da avaliação em profundidade, como perspectiva avaliativa para a política pública em estudo.

O interesse pela pesquisa surge a partir do exercício da função do magistério na Educação Especial, no Centro de Apoio e Desenvolvimento em Educação Especial (CADEE), em Maracanaú, Ceará, no período de 2005 a 2010. Posteriormente, desenvolvi atividades em escolas municipais, ficando responsável pelo Atendimento Educacional Especializado, estando vinculada atualmente às Escolas Vinícius de Moraes e Manoel Rodrigues, no mesmo município. Nesse período desenvolvi atividades com estudantes com surdez, conheci as suas dificuldades e potencialidades, e também realizei especialização nessa área, compreendendo a necessidade de ampliar a discussão sobre inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho a partir do debate sobre políticas públicas.

1.2 Contextualização, problema e justificativa da pesquisa

As políticas públicas estão diretamente associadas às questões políticas e governamentais que mediam a relação entre Estado e sociedade. Elas se traduzem em políticas econômicas, políticas externas, políticas administrativas e tantas outras com referência nas ações do Estado. Obviamente, as políticas públicas que mais se aproximam da vida cotidiana são as políticas sociais – comumente organizadas em políticas públicas setoriais nas áreas de saúde, educação, saneamento básico, transporte, segurança, assistência social, habitação de interesse social, segurança alimentar, dentre outras (Bacelar, 2003; Carneiro; Brasil, 2021; Jacomeli, 2011).

De acordo com Silva (2010), para o funcionamento das políticas públicas como instrumento de inclusão social é necessária a real implementação dos mecanismos que aumentem a sua efetividade, eficácia e eficiência. No campo da educação a luta pela inclusão

social e pelo respeito à diversidade se fortalece e faz crescer a busca por uma escola que possa atender a todos os alunos, sem rótulos e sem classificações discriminatórias – e isso não somente na Educação Especial (Crippa; Vasconcelos, 2012). Nesse contexto, inserem-se estudos com grupos sociais vulneráveis, como as pessoas com deficiência auditiva, as quais têm dificuldade de acesso às políticas públicas e ao mercado de trabalho.

As políticas públicas no campo da inclusão se referem a todos os aspectos de criação e gestão de normas voltadas à garantia dos direitos das pessoas com deficiência. As ações afirmativas para esses grupos de pessoas, historicamente marginalizados, estão calcadas no critério de proteção da dignidade e da igualdade dos direitos dos cidadãos (Melo, 2020). Nesse sentido, abrangem as instâncias legislativa, executiva e judiciária de um determinado país ou território, isto é, o conjunto de leis, diretrizes e decisões judiciais nacionais que buscam concretizar o referido direito. Esse exercício deve ser destacado como ações democráticas, entre a sociedade e órgãos governamentais, buscando-se o bem-estar das pessoas com deficiência e respeitando-as como cidadãs dentro da sua especificidade. Sobrepujar as dificuldades das pessoas com deficiência, e particularmente a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho, depende de ações conjuntas por parte da sociedade civil, da Administração Pública e do Poder Judiciário, de modo a garantir igualdade de oportunidades e o direito de cidadania (Costa, 2019; Fraga; Sousa, 2009; Pagliuca *et al.*, 2015).

A Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), revelou uma população de 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência em pelo menos uma de suas funções. O número correspondia a 8,9% da população nessa faixa etária. Do total de pessoas com deficiência, 10,7 milhões eram mulheres e 7,9 milhões, homens. No caso da deficiência auditiva, 2,5 milhões de brasileiros com dois anos ou mais de idade declararam ter muita dificuldade ou não ouvir de modo algum, o que constitui 1,2% da população brasileira no período, atingindo igualmente homens e mulheres. Dados do IBGE (2021) mostram que cerca de 22,4% dos brasileiros conhecem a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). Tais dados revelam a relevância do problema da comunicação das pessoas com surdez, o qual se intensifica nos espaços sociais, onde predominam pessoas não surdas e que não conhecem a LIBRAS.

Para garantir a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi criada a Lei de Cotas (Lei n. 8.213/1991), a qual foi regulamentada pelo Decreto n. 3.298/1999. Essa legislação federal obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas que possuam deficiência. Entretanto, após

mais de 20 anos os ganhos reais ainda eram pequenos (Oliveira; Cavali; Guidugli, 2017). No mercado de trabalho atual (IBGE, 2023), o nível de ocupação é de 26,6% entre as pessoas com deficiência, contra 60,7% entre a população brasileira total. Ainda segundo o IBGE, a região Nordeste, apesar de ser a região com o maior percentual de pessoas com deficiência, tem a menor taxa de ocupação, de 23,7%.

Na última década foi promulgada a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015), com vistas a garantir a igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência com o objetivo de promover a cidadania e sociabilidade. Assim, indivíduos com alguma deficiência, como pessoas com surdez, devem se tornar cada vez mais comuns no mercado de trabalho. Porém, muitos estudos demonstram as dificuldades das pessoas com deficiência de se colocarem e de competirem com grau de igualdade no mercado de trabalho (Melo, 2020). De fato, muitas empresas só admitem pessoas com surdez em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação, sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores (Jorge; Saliba, 2021).

Para as pessoas com surdez existem diversos desafios relacionadas à comunicação, visto que a LIBRAS não é uma língua universal. Além disso, falta acessibilidade digital e são raras as iniciativas no sentido de acolher devidamente os funcionários com deficiência auditiva, os quais dificilmente ocupam cargos de destaque (Carneiro; Soares, 2017). Nesse sentido, formas de ensino da LIBRAS, fundamentadas em situações do cotidiano da empresa e com enfoque nas relações entre pessoas com surdez e ouvintes no ambiente de trabalho, devem ser desenvolvidas, inclusive para dar maior segurança no trabalho às pessoas com deficiência auditiva (Baalbaki *et al.*, 2020). Observa-se, ainda, a importância da pesquisa das Ciências Sociais aplicadas em detectar problemas e propor melhorias nas políticas públicas, ressaltando-se aqui aquelas voltadas à inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho (Azevedo; Giroto; Santana, 2015; Rodrigues, 2008).

De acordo com Macedo (2022), é necessário garantir o direito e a permanência no trabalho da pessoa com deficiência auditiva. Entretanto, as dificuldades vivenciadas particularmente pelas pessoas com deficiência auditiva estão presentes desde a infância, as quais impactam o desenvolvimento cognitivo e, conseqüentemente, a formação profissional dos adultos. Além disso, as pessoas com surdez são vítimas de preconceitos e têm dificuldades de permanecer dentro das empresas. Estudos de caso confirmam essas dificuldades para as pessoas com surdez, tanto para se colocarem no mercado de trabalho como para progredir ou permanecer nas empresas (Araújo, 2002; Borges *et al.*, 2020; Pereira, 2014; Reis, 2006; Santos; Vieira; Faria, 2013). Apesar de termos avançado em relação às leis que garantem a

acessibilidade das pessoas com deficiência ao sistema educacional, há ainda uma distância entre a teoria e a prática, a qual prejudica a formação profissional e o acesso ao mercado de trabalho.

Como a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está baseada na legislação federal, pode se ter como hipótese que há grande variabilidade na sua implantação em termos regionais, estaduais e municipais, e que em muitos casos a pessoa com deficiência ocupa, geralmente, cargos menos qualificados. Essa variabilidade pode ser evidenciada pelas ações da sociedade civil, do poder executivo local e dos órgãos de fiscalização, as quais muitas vezes não acompanham as necessidades da comunidade de pessoas com deficiência. Para o município de Maracanaú-CE, caracterizado por grande quantidade de empresas, não se tem informações claras sobre a eficiência dessa política de inclusão no mercado de trabalho. Nesse aspecto, considera-se importante a realização de uma avaliação sobre a implementação dessa política pública, buscando-se caracterizar o contexto local atual e o papel das instituições envolvidas.

1.3 Objetivos do estudo, escopo ético e estrutura do trabalho

Considerando o exposto, o objetivo geral da pesquisa foi avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (Ceará). Para a análise detalhada da política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará, com ênfase nas pessoas com surdez, o projeto teve os seguintes objetivos específicos:

- (i) Analisar o conteúdo e o contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará;
- (ii) Compreender a trajetória da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará;
- (iii) Observar a temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará.

O estudo foi desenvolvido no Município de Maracanaú, Ceará, localizado na Região Metropolitana de Fortaleza. Foi utilizada a avaliação qualitativa, com emprego de questionários e entrevistas, visando identificar a situação da implementação de políticas públicas de inclusão com pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ênfase na pessoa com surdez. Primeiramente foi analisada a legislação que define tais políticas, com base

em documentos. Para análise de contexto local atual foram coletados dados de pessoas com deficiência no Estado do Ceará e em Maracanaú, junto ao IDT-SINE-CE. Para tanto, foram aplicados questionários e foram realizadas entrevistas para compreender a inclusão das pessoas com surdez nessas empresas, buscando-se entender a percepção tanto das pessoas com surdez como de gestor público. Também foi realizada uma análise do papel das instituições públicas que têm obrigação na implementação e fiscalização dessa política.

A seguir é apresentada a matriz de objetivos da pesquisa avaliativa, a qual será empregada no presente estudo:

Quadro 1 – Matriz de objetivos da pesquisa avaliativa

OBJETIVO GERAL: Avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no Município de Maracanaú – Ceará		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSÃO AVALIATIVA	PRESSUPOSTO TEÓRICO
(i) Analisar o conteúdo e o contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú – Ceará	Dimensão do conteúdo e contexto da política pública (Rodrigues, 2008)	A formulação de políticas públicas de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho é uma tarefa complexa, pois envolve muitos fatores tais como a educação, a saúde, a acessibilidade e a contratação propriamente dita (Oliveira; Cavalli; Guidugli, 2017)
(ii) Compreender a trajetória da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú – Ceará	Dimensão da trajetória da política pública (Rodrigues, 2008)	A falta de instrumento adequados de comunicação dentro das empresas é um entrave para o acesso e crescimento profissional das pessoas com surdez no mercado de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Santos; Vieira; Faria, 2013). A busca pela eficiência e lucratividade do capitalismo restringe as ofertas de vagas às pessoas com surdez nos cargos de menor relevância dentro das empresas (Carneiro; Soares, 2017)
(iii) Observar a temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho no Município de Maracanaú – Ceará	Dimensão da temporalidade e territorialidade da política pública (Rodrigues, 2008)	As leis existentes atualmente relacionadas à inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho são insuficientes e ineficazes (Loxe <i>et al.</i> , 2019). Há concepção equivocada dos empregadores, que não investem na adequação do ambiente e muitas vezes contratam as pessoas com surdez somente para cumprirem a legislação (Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Santos; Vieira; Faria, 2013).

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa avaliativa

A estrutura do trabalho consiste inicialmente de um referencial teórico, que aborda os seguintes temas: a inclusão de pessoas com surdez; o acesso de pessoas com surdez ao mercado de trabalho; políticas públicas de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho. Os resultados serão apresentados e discutidos à luz da bibliografia atualizada sobre o tema. Ao final serão apresentadas as considerações finais.

2 TRAJETÓRIA TEÓRICA PARA A PESQUISA AVALIATIVA

O aparato teórico que sustenta as discussões da pesquisa avaliativa abrange os seguintes tópicos: a inclusão de pessoas com surdez, o acesso de pessoas com surdez ao mercado de trabalho e políticas públicas de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho.

2.1 A inclusão de pessoas com surdez

A discussão do conceito de inclusão é bastante complexa, visto que para alguns autores a utilização da noção da exclusão social é mais conveniente do que a de inclusão (Ribeiro, 2023). De acordo com Boneti (2006), a exclusão social não substitui a categoria de análise de classe social e tampouco é incompatível com ela, possibilitando assim o estudo da exclusão social a partir do referencial de classe. Para este autor, a inadequação da noção de inclusão social se deve a dois principais fatores: a transposição automática advinda da exclusão, uma espécie de positivação de uma dada condição social, e a natureza compensatória das chamadas políticas públicas de inclusão, sugerindo ser normal a desigualdade e a pobreza.

Mais importante que a polaridade “inclusão x exclusão”, é compreender que os direitos humanos são pertencentes a toda à humanidade, e para garantir esses direitos em defesa de igualdade é preciso lutar e assegurar nas leis existentes, como a Constituição Federal de 1988, a qual garante o respeito à vida, a liberdade, a integridade e acessibilidade, não havendo discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. A pessoa com deficiência deve ter ao seu dispor condições especiais, além da proteção garantida a todos, que minimizem ou eliminem as barreiras para a sua vida em sociedade (Silva; Leitão; Dias, 2016). Em outras palavras, há necessidade de políticas públicas efetivadas mediante leis e ações das instituições do Estado, que possam garantir às pessoas com deficiência o acesso aos bens e serviços, bem como aos recursos econômicos, tecnológicos, ambientais, políticos e culturais (Ribeiro; Oliveira, 2022; Ribeiro, 2023).

As pessoas com surdez, por exemplo, experimentam dificuldades em diversas situações do cotidiano que, em geral, são triviais para os ouvintes. No campo educacional, a inclusão apregoa a obrigatoriedade de as escolas públicas oferecerem educação de qualidade para todos os estudantes, respeitando a diversidade de cada um deles (Silva; Silva; Silva, 2014). Porém, Quadros (2003) aponta discordâncias na estruturação das políticas de educação

inclusiva no Brasil, pela falta de direcionamento das ações públicas no que se refere a uma discussão mais adensada sobre a inserção dos alunos com necessidades educacionais especiais em turmas regulares.

Estudo realizado por Silva, Silva e Silva (2014), por exemplo, demonstrou insatisfação dos estudantes com surdez no contexto escolar, os quais formularam críticas aos processos de escolarização a que são submetidos, chamando a atenção para o modo como as salas de recursos dialogam com as atividades realizadas nas salas regulares. Ainda de acordo com esses autores, a pouca interação entre pessoas com surdez na sala regular e a não proficiência em LIBRAS dos professores regentes explicam parte das dificuldades que os estudantes com surdez sentem diante das exigências acadêmicas. Para Mallmann *et al.* (2014), a inclusão do aluno surdo está sendo realizada nas escolas de ensino médio e profissionalizantes, mas essa inclusão não está garantindo o acesso às aprendizagens, pois há dificuldades de comunicação entre professor e aluno surdo, falta de conhecimento sobre a surdez e adaptações metodológicas isoladas na sala de aula.

A Convenção de Guatemala (1999), promulgada no Brasil pelo Decreto n. 3.956//2001, afirma que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdade fundamentais que as demais pessoas, definido como discriminação com base na deficiência toda diferenciação ou exclusão que possa impedir ou anular o exercício dos direitos humanos e de suas liberdades fundamentais. Este Decreto tem importante repercussão na educação, exigindo uma reinterpretação da educação especial, compreendida no contexto da diferenciação, adotado para promover a eliminação das barreiras que impedem o acesso à escolarização (Brasil, 2010). Nesse mesmo período a educação inclusiva na modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, passou a realizar o Atendimento Educacional Especializado (AEE) (BRASIL, 2010).

O AEE tem como função elaborar e organizar recursos pedagógicos e de acessibilidades que estimulam as suas necessidades necessárias dentro das suas especificidades. O AEE é para realizado por profissionais com conhecimentos específicos no ensino da Língua Brasileira de Sinais, da língua portuguesa na modalidade escrita como segunda língua, mas essa não é a realidade em muitas escolas. Pode-se dizer que, de modo geral, este serviço contribui para que as pessoas com surdez tenham uma inclusão mais acessível aos conhecimentos e uma atuação mais esclarecida no sistema educacional, social e cultural (Alvez; Ferreira; Damázio, 2010).

A perspectiva de inclusão da comunidade surda no mercado de trabalho pressupõe o acesso à educação de qualidade para sua formação profissional, bem como acesso aos

serviços básicos de saúde, os quais darão as condições necessárias para trabalhar em diversos ramos da economia. A exclusão social das pessoas com surdez pode desencadear problemas emocionais e psicológicos, tais como baixa autoestima, depressão e ansiedade, conforme relatam Costa *et al.* (2020), causando sérios prejuízos sociais.

De acordo com o Decreto n. 5.626, de 5 de dezembro de 2005, as pessoas com surdez têm direito a uma educação que garanta a sua formação, em que a Língua Brasileira de Sinais e a Língua Portuguesa, preferencialmente na modalidade escrita, constituam línguas de instrução, e que o acesso às duas línguas ocorra de forma simultânea no ambiente escolar, colaborando para o desenvolvimento de todo o processo educativo (Alvez; Ferreira; Damázio, 2010). De acordo com Damázio (2007), a inclusão do aluno com surdez deve acontecer em todos os níveis de escolarização, desde a educação infantil até a educação superior, garantindo assim, que possam, desde cedo, utilizar os recursos de que necessitam para superar as barreiras do processo educacional, podendo usufruir dos seus direitos escolares, exercendo sua cidadania, de acordo com os princípios constitucionais do nosso país.

De acordo com Alvez, Ferreira e Damázio (2010), a abordagem bilíngue, a LIBRAS e a Língua Portuguesa, em suas variantes de uso padrão, quando ensinadas no âmbito escolar, são deslocadas de seus lugares especificamente linguísticos e necessitam ser consideradas em seus componentes histórico-cultural, textual e pragmático, além de seus aspectos formais, envolvendo a fonologia, morfologia, sintaxe, léxico e semântica. Ainda de acordo com esses autores, para que isso ocorra, não se discute o bilinguismo com olhar fronteiriço ou territorialidade, pois a pessoa com surdez não é estrangeira em seu próprio país, embora possa ser usuária da LIBRAS, um sistema linguístico com características e status próprios.

De acordo com Santana (2016), a realidade da inclusão das pessoas com surdez no ensino superior parece não ser diferente da realidade desse grupo de pessoas na educação básica no Brasil. Ou seja, embora haja políticas públicas para apoiar a inclusão da pessoa com surdez, há poucos recursos financeiros para a efetivação dessas ações, assim como há escassez de profissionais qualificados envolvidos no processo. Acrescente-se que a literatura da área ainda é bastante restrita em relação a estudos sobre as dificuldades dos alunos e as políticas de acessibilidade. Apesar de termos avançado em relação às leis que garantam a acessibilidade das pessoas com deficiência no ensino superior, há uma distância entre a teoria e a prática. Entender o contexto educacional das pessoas com surdez na universidade pode favorecer modificações para uma inclusão realmente efetiva na universidade.

De acordo com Mesquita (2018), o processo seletivo é uma barreira a ser superada para a entrada da pessoa com surdez nas universidades, pois estas pessoas precisam lidar com

a língua portuguesa como primeira língua, sendo que a educação bilíngue é uma possibilidade de avanço desse quadro. Martins e Napolitano (2017) Destacam as conquistas mais recentes para assegurar o acesso e a permanência deste grupo à universidade, como o PROGRAMA INCLUIR13; Decreto n. 3.298/1999; Portaria n. 3.284/2003; Circular n. 277/1996; Decreto n. 5.626/2005; Lei n. 12.319/2010 - Atendimento Diferenciado para o ENEM; e a Lei n. 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão.

No entanto, os autores sugerem que as instituições de nível superior devem priorizar a contratação de profissionais qualificados para a função de tradutor-intérprete de LIBRAS/Português, condição indispensável ao desenvolvimento deste grupo na universidade. Para Lopes e Tyminsky Junior (2021), faz-se necessário reforçar as esferas municipais, estaduais e federais, para que os discentes com surdez tenham seus direitos efetivamente garantidos dentro da política educacional.

De acordo com Bisol *et al.* (2010), é preciso considerar a trajetória escolar pregressa da pessoa com surdez para compreender a inclusão da pessoa surda no ensino superior, e que os estudantes que sempre frequentaram escolas especiais bilíngues se identificam profundamente com a língua de sinais e com a cultura surda, requerendo os serviços de intérpretes ao ingressar na universidade. Os autores acrescentam que pessoas com surdez oralizadas ou pessoas com deficiência auditivas que dispõem de um resto auditivo, ou que usam prótese auditiva, não adotam a língua de sinais como base de sua comunicação. Estes possuem outros tipos de necessidades que devem ser avaliadas e reconhecidas em suas especificidades.

O avanço da internet e das redes sociais também tem sido uma forma de inclusão das pessoas com deficiência, com impactos na sua autonomia e capacidade de trabalhar. De acordo com Rosa e Cruz (2001), a Internet tem se mostrado um forte fator de agregação das diversas comunidades de pessoas com surdez espalhadas pelo país e pelo mundo. Além disso, abrem-se as portas para uma maior interação com pessoas com surdez de outros locais (dentro e fora do país), algo extremamente positivo. Para França e Costeira (2021), o livre acesso às redes possibilita às pessoas com surdez oportunidades de comunicação, expressão, retenção de informações, aprendizagem e contato com o mundo externo sem precisar necessariamente do auxílio de uma terceira pessoa ouvinte nesse processo, o que permite maior privacidade e mesmo a autonomia.

De acordo com Martins (2021), já foram verificados 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. Desse modo, os avanços nas políticas públicas e das tecnologias digitais, vêm garantindo a

participação das pessoas com surdez ativamente em sua vida acadêmica, na sociedade por meio da inclusão digital. De acordo com Fontinate (2011), a inclusão digital representa o processo de democratização do acesso às tecnologias da informação, de forma a permitir a inserção de todos na sociedade da informação. Ela visa também simplificar a 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). Porém, nem sempre são oferecidas as condições para a inclusão, seja por questões financeiras, falta de investimento da escola e locais de trabalho.

Ressalte-se que a primeira língua da pessoa com surdez (L1) é a LIBRAS e a segunda é o Português (L2). Portanto, quando se fala da política linguística no âmbito educacional no Brasil a Lei n. 10.436/2002 reafirma o seu estatuto linguístico, mas não substitui a língua portuguesa. Porém, a legislação brasileira orienta que o ensino da língua portuguesa (LP) seja efetivado como segunda língua. O Decreto n. 5.626/2005, que regulamenta a Lei n. 10.436/2002, ressalta que a educação da pessoa com surdez no Brasil deve ser bilíngue. Porém, em todos os lugares públicos ou privados as informações e sinalizações são em português traduzidas muitas vezes em inglês dentro de uma contextualização voltada para pessoas ouvintes. Isso prejudica sobremaneira o desempenho das pessoas com surdez, impactando na ocupação de vagas no mercado de trabalho.

A saúde é outro aspecto fundamental para o trabalhador, de modo que a inclusão de pessoas com surdez nos serviços da área de saúde é também um grande desafio. De acordo com Chaveiro e Barbosa (2005), a sociedade atual preconiza-se a convivência com as diferenças, e várias medidas têm sido adotadas com base na Constituição Brasileira, tentando garantir a inclusão das pessoas com surdez no cotidiano familiar, coletivo e institucional. Na área de saúde, torna-se necessário melhorar a comunicação do profissional da saúde com o paciente com surdez, porque para as pessoas com surdez o atendimento digno é atingido quando são compreendidas suas necessidades, efetivando assim a inclusão na saúde. Os autores acrescentam que é necessária a presença de intérpretes da língua de sinais nas unidades de saúde, embora essa não seja a solução definitiva para o problema, ou seja, a atuação do intérprete melhora, mas não contribui totalmente para a inclusão da pessoa surda. Para Chaveiro *et al.* (2010) e Silva *et al.* (2021a), é necessário que as instituições acadêmicas oportunizem aos futuros profissionais da área de saúde o aprendizado da língua de sinais.

França *et al.* (2016) concluem que a comunicação prejudicada constitui uma barreira para a promoção de saúde e que profissionais e unidades de saúde não estão capacitados

para acolher e atender às necessidades de saúde da pessoa com surdez severa. Para Pereira, Araújo e Silva (2020), a inclusão da pessoa surda no âmbito clínico, ainda é pouco discutida e estudada, sendo evidente a precariedade de profissionais que atendem esse público, seja pela dificuldade em aprender LIBRAS ou por não ser constante o contato com a comunidade surda.

Para Silva *et al.* (2021b), a comunidade surda situa-se como uma minoria sociolinguística, configurando-se como um importante desafio para o Sistema Único de Saúde - SUS, principalmente no que diz respeito às barreiras comunicacionais e dificuldade no atendimento humanizado e global desses indivíduos. Para estes autores, a comunicação eficiente entre profissionais de saúde e usuários dos serviços públicos, promove uma relação de satisfação em ambos os lados, de modo que os direitos das pessoas com surdez só serão validados quando os profissionais, serviços de saúde e os usuários caminharem na mesma direção quanto à educação em saúde e a precisão diagnóstica e terapêutica.

A partir do exposto é possível afirmar: As dificuldades de inserção da comunidade surda no mercado de trabalho, estão associadas, em grande parte, à falta de inclusão de fato no setor educacional, o que compromete a sua formação profissional (Mallmann *et al.*, 2014; Damázio, 2007; Santana, 2016; Silva; Silva; Silva, 2014). A eliminação de barreiras atitudinais, de comunicação e arquitetônicas é fundamental para facilitar o acesso aos serviços públicos (como de saúde e de transporte), contribuindo para que a pessoa com surdez possa trabalhar em diversos ramos da economia (Damázio, 2007; França *et al.*, 2016; Mesquita, 2018; Silva; Leitão; Dias, 2016; Silva *et al.*, 2021b). A próxima subseção dedica-se à discussão teórica sobre o acesso de pessoas com surdez ao mercado de trabalho.

2.2 O acesso de pessoas com surdez ao mercado de trabalho

No sentido ontológico, observa-se que trabalho é um conceito muito mais abrangente e significativo que simplesmente emprego. É a condição necessária e inerente à existência do homem. É a partir da prática do trabalho que o homem ganha vida e a qualidade de ser puramente biológico para ser biológico e social. Além disso, como condição para a sua existência, ela é imutável e permanente. Por outro lado, o modelo de organização social define a sua importância econômica (Oliveira Neto; Azevedo; Aride, 2018). No sistema capitalista, por exemplo, o trabalho é considerado a fonte de riqueza do trabalhador, assim, trabalho e alienação caminham em uma lógica sob o processo da mais valia dos sujeitos como a exploração da força do trabalhador para manter a relação econômica para o sistema de produção capitalista (Silva, 2018).

De acordo com Dowbor (2002), no passado, a inserção do homem no processo produtivo dependia essencialmente dele mesmo, de quanto plantaria no seu campo, de iniciativas pessoais. Para o autor, o processo produtivo avançou para um aprofundamento das divisões técnicas interdependentes, onde o candidato a trabalhar fica mantido em uma situação precária, com redução drástica dos espaços de inserção individual, pois as atividades econômicas ficam dominadas por sistemas empresariais integrados, com muita tecnologia e pouco emprego, enquanto as atividades tradicionais que permitiam a iniciativa individual tiveram o seu espaço reduzido. O autor acrescenta que é necessário transformar o trabalho para se ter uma sociedade mais decente. Nesse sentido, o movimento das pessoas com deficiência vem aos poucos conscientizando a sociedade em reconhecer a potencialidade desse público e a contribuição de produtividades que podem oferecer ao mercado trabalho e ao mundo acadêmico. Mesmo distante dessa realidade emergente, a sociedade é pautada de preconceitos e discriminação.

Embora aspectos econômicos sejam relevantes no mundo do trabalho, estes nem sempre são os únicos fatores considerados, tendo em vista que o trabalho não apenas supre necessidades de subsistência, mas também de realização e *status* (Kubo; Gouvêa; Mantovani, 2013). De acordo com esses autores o trabalho se reflete em diferentes dimensões, incluindo a ordem, a centralidade do trabalho, os objetivos e resultados obtidos e as normas sociais. Pesquisa desenvolvida com trabalhadores das indústrias criativas demonstrou que os fatores mais significativos para os indivíduos foram: a possibilidade de aprender e se desenvolver pelo trabalho, sua utilidade social, a oportunidade de identificação e de expressão por meio dele, autonomia, boas relações interpessoais e respeito às questões éticas (Bendassolli; Borges-Andrade, 2011).

Para as pessoas com deficiência, incluindo a comunidade surda, o trabalho é visto como meio de sobrevivência, de necessidade de ser útil à sociedade, de garantia da independência financeira e pessoal (Lima *et al.*, 2013). Considera-se que o trabalho deve ser analisado não somente em relação aos modos de produção, mas pela forma como as pessoas vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho. Tais vivências podem ser influenciadas pelo contexto social, histórico e econômico, o que indica diferentes processos de constituição das subjetividades e, conseqüentemente, diferentes sujeitos trabalhadores (Ramminger; Nardi, 2008; Santos, 2016).

A legislação brasileira se fundamenta no princípio de igualdade entre todos os homens, igualdade esta, ainda distante de ser alcançada pelas pessoas com surdez, no que se refere à educação, igualdade de oportunidades de trabalho e, principalmente de confiança em

suas possibilidades frente às diferentes áreas de atuação (Carneiro; Soares, 2017). A falta de oportunidades de inserção no mundo do trabalho para as pessoas com deficiência se torna um problema ainda maior durante as crises econômicas que são recorrentes no sistema capitalista, as quais impactam a classe trabalhadora independente de sua capacidade física ou intelectual. De acordo com Macedo (2022), ainda que tenha havido um crescimento nas demandas de acesso à educação e trabalho para as pessoas com surdez, é necessário desenvolver políticas públicas de permanência que garantam o direito ao trabalho, algo ainda longe de ser uma inclusão de fato. O ato de inserir é um processo que, geralmente, encontra muitas barreiras não só arquitetônicas, mas, sobretudo atitudinais, manifestadas por ações de preconceitos ou de inferiorização das pessoas com deficiência, estereótipos, estigmas, recusa em interagir, rejeição, reações pejorativas e segregação (Peruque, 2023; Ribeiro, 2023; Sassaki, 2005).

A possibilidade de instrumentalizar a pessoa com surdez para um trabalho mais bem remunerado na sociedade capitalista surge com a criação da profissão de professor de LIBRAS, conforme apontado por Araújo, Menezes e Araújo (2017). Porém, em função das dificuldades da educação de pessoas com surdez, desde a infância, muitas das vagas de professores de LIBRAS são ocupadas por ouvintes, reduzindo o mercado de trabalho para as pessoas com deficiência auditiva. De acordo com Carneiro e Soares (2017), essa escolha de professores ouvintes se dá também em função do preconceito, pois se entende que um professor ouvinte pode desempenhar melhor essa função. Também de acordo com esses autores, a busca pela eficiência e lucratividade do capitalismo restringe as ofertas de vagas às pessoas com surdez nos cargos de menor relevância dentro das empresas. Por outro lado, Martins e Nascimento (2015) relatam que a busca pela formação de intérprete de LIBRAS não é mais marcada pela relação prévia com as pessoas com surdez ou para a diplomação de uma atividade já praticada, mas pela opção de pontuação atribuída na lista de escolha profissional do Sistema de Seleção Unificado (SISU).

De acordo com dados da PNS 2019 (IBGE, 2021), as pessoas que referiram ter ao menos alguma dificuldade para ouvir, com idade entre 5 e 40 anos de idade, totalizaram cerca de 1,7 milhão de pessoas. Destes, aproximadamente 153 mil pessoas disseram saber usar a LIBRAS, o que representa 9,2% deste grupo populacional. Entre as pessoas com surdez, ou seja, pessoas com muita dificuldade de ouvir ou não conseguem de modo algum ouvir, o percentual dos que conhecem LIBRAS foi de 22,4%. Notou-se nítida relevância que o uso da LIBRAS tem para as pessoas que declararam não conseguir ouvir de forma alguma, visto que 61,3% (aproximadamente 43 mil pessoas) sabiam usar LIBRAS. Esse é um dado importante e que pode impactar o mercado de trabalho para as pessoas com elevado grau de deficiência

auditiva.

De acordo com Antunes, Arcari e Purificação (2020), o não cumprimento da Lei n. 10.436/2002 (LIBRAS) é um dos fatores que prejudicam o desempenho das pessoas com surdez no mercado de trabalho, pois os indivíduos ouvintes que trabalham no mesmo espaço não conseguem se comunicar em LIBRAS, o que consiste em um regresso e contribui para a redução do profissionalismo da pessoa surda. É preciso considerar, entretanto, que a grande maioria da população de ouvintes também não conhece a LIBRAS, o que dificulta a atuação das pessoas com surdez em cargos que exigem interação com o público. De acordo com o IBGE (PNS 2019), mensurar o contingente de usuários da LIBRAS pode melhor orientar e planejar políticas públicas, principalmente, voltadas para a educação. Os números indicam que nem todas as pessoas com deficiência auditiva se comunicam em LIBRAS, mas os que se comunicam, demandam uma política educacional especializada.

No Brasil, as leis têm sido insuficientes para convencer muitas empresas a incluírem em seus quadros pessoas com algum tipo de deficiência, como no caso das pessoas com surdez, a quem não são garantidas a qualidade e a consistência no campo de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Borges *et al.*, 2020). De acordo com Antunes, Arcari e Purificação (2020), o preconceito e o mito da incapacidade da pessoa com deficiência, embora combatido em diversos setores, ainda permanece na cultura brasileira, limitando a mentalidade do mercado de trabalho na hora da contratação de um indivíduo pertencente a esse grupo. Para Santos, Vieira e Faria (2013), as barreiras sonoras e as concepções dos empregadores são obstáculos ante a inclusão social das pessoas com deficiência auditiva no ambiente organizacional.

A família, a escola e os profissionais de saúde desempenham papel relevante para a aprendizagem da LIBRAS e para o desenvolvimento da criança surda, sendo que esses aspectos contribuem para, mais tarde, ocorrer um processo de inclusão no mercado de trabalho, com o devido suporte organizacional (Zalasik; Budde, 2021). Para Carvalho (2012), a família deve proporcionar o contato com a LIBRAS desde os primeiros anos de vida, evitando assim que se desenvolva o quadro de déficit cognitivo vivido atualmente por tantas pessoas com surdez.

De acordo com Zalasik e Budde (2021), também cabe às universidades e pesquisadores desenvolverem estudos científicos e possibilidades de a comunidade aprender mais sobre a surdez e como promover a pessoa surda no mercado de trabalho. Porém, a inclusão das pessoas com surdez em ambientes escolares não tem ocorrido de maneira satisfatória, havendo despreparo dos educadores e dos sistemas de ensino (Espote; Serralba; Comim, 2013).

Além disso, muito pouco se tem feito em prol das pessoas com surdez no que se refere à educação e à especialização, em seus diversos níveis, envolvendo os Estados, o MEC e as próprias Instituições de Ensino (Graeff, 2006).

Uma das grandes limitações que acontece no mercado de trabalho para a pessoa com surdez é a falta de comunicação, e esse problema vem desde a sua escolarização por falta de profissionais qualificados. De acordo com Santos, Vieira e Faria (2013), os empregadores tendem a reconhecer que a dificuldade na comunicação entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes é o principal desafio no ingresso da pessoa com surdez no mercado de trabalho, contudo responsabilizam o Estado e a família quanto ao desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas com deficiência auditiva. Esses autores acrescentam que as concepções que os empregadores têm a respeito das reais necessidades, dos desafios e das potencialidades dos funcionários com surdez é o ponto inicial para que as ações de inclusão social comecem efetivamente a ocorrer nas empresas e conseqüentemente os mitos acerca da pessoa com deficiência auditiva sejam desfeitos.

Para assegurar acessibilidade plena no ambiente de trabalho, o empregador precisa remover barreiras de ordem física, atitudinal, de informação, comunicação ou de transporte, que impedem as pessoas com deficiência de buscar, obter e manter um trabalho (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2014). Vale salientar que dentro da organização existem caminhos bidirecionais que devem ser valorizados, e para essa valorização acontecer precisa haver diálogo, comunicação e entrosamento entre os membros da empresa, seja em que lado cada um esteja (Santos; Vieira; Faria, 2013). Além disso, há necessidade de estruturas e ferramentas de trabalho, para que o funcionário com deficiência auditiva possa desempenhar sua função com menos dificuldades (Mariot, 2022).

Estudo desenvolvido na Cidade de Araguaína, Tocantins (Albuquerque; Borges; Mendes, 2018), mostrou que as pessoas com surdez continuam enfrentando uma série de dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho, principalmente a falta de qualificação profissional e o preconceito, aliados à dificuldade de comunicação, uma vez que as empresas não adequam o ambiente e contratam as pessoas com surdez somente para cumprirem a legislação. Os autores observaram que não ocorre a inclusão social, e sim a integração social, na qual o próprio sujeito deve se adequar e criar maneiras para participar do ambiente de trabalho, perpetuando sua condição de vulnerável social.

Essa situação de vulnerabilidade se torna crucial quando se avaliam a condição de surdez em grupos sociais menos favorecidos, como os negros, pobres e as mulheres. Nesse contexto, Souza, Alves e Dombroski (2021) estudaram inclusão da mulher negra e surda no

mercado de trabalho. Os autores constataram então a complexidade da temática devido à falta de pesquisas específicas sobre o papel da mulher negra e surda no mercado de trabalho, bem como de ações para a valorização profissional desta minoria. Os autores defendem a necessidade de reflexão sobre questões referentes à raça, ao gênero e à deficiência, para nortear novas propostas de políticas públicas voltadas para a emancipação da mulher negra com surdez, e conscientizar sobre sua importância na sociedade e no mercado de trabalho.

A partir do exposto é possível pontuar alguns pressupostos teóricos: a falta de instrumentos adequados de comunicação dentro das empresas é um entrave para o acesso e crescimento profissional das pessoas com surdez no mercado de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Santos; Vieira; Faria, 2013); a busca pela eficiência e lucratividade do capitalismo restringe as ofertas de vagas às pessoas com surdez nos cargos de menor relevância dentro das empresas (Carneiro; Soares, 2017). Há concepção equivocada dos empregadores, que não investem na adequação do ambiente e muitas vezes contratam as pessoas com surdez somente para cumprirem a legislação (Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Santos; Vieira; Faria, 2013). A subseção seguinte se dedica ao estudo das políticas públicas de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho.

2.3 Políticas públicas de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho

O conceito de política pública pode ser compreendido como um conjunto de decisões tomadas pelas instituições de Estado visando à solução de um problema ou ao redirecionamento de uma tendência, com a intenção de orientar sua evolução para um fim estabelecido desejável (Villanueva, 2006; Jannuzzi, 2014). Para Jannuzzi (2021), as políticas públicas e programas são empreendimentos complexos, abarcando amplo conjunto de atividades e processos de trabalho, operados em vários ministérios e instâncias nos três níveis de governo, empregando milhares, senão milhões de agentes públicos e privados, com diferentes níveis de capacidade de gestão, para atender públicos-alvo bastante heterogêneo de Norte a Sul, centro, periferia e interior em um vasto território continental. As agendas internacionais de desenvolvimento vocalizadas pelas Nações Unidas e suas agências são referências importantes na constituição das agendas de políticas públicas prioritárias em diversos países no Século XXI, incluindo o Brasil (Jannuzzi; Carlo, 2018).

De acordo com Jannuzzi (2014), o monitoramento de uma política, programa ou projeto requer um processo sistemático e contínuo de acompanhamento, baseado em um conjunto de informações, que permita uma rápida avaliação situacional e uma identificação de

fragilidades na execução, com o objetivo de subsidiar a intervenção oportuna e a correção tempestiva para o atingimento de seus resultados e impactos. Esse autor acrescenta que a despeito do rico acervo sobre políticas públicas, a produção de informações e conhecimento para uma utilização mais imediata e efetiva no desenho, gestão e aprimoramento de políticas e programas é um desafio ainda não plenamente trilhado no Brasil. Para Silva (2010), tem se observado no Brasil a proliferação de políticas de inclusão precárias e marginais, orientadas pela focalização na população pobre ou extremamente pobre, porém incapazes de alcançar as determinações mais gerais e estruturais da situação de pobreza no país

As políticas públicas de inclusão se referem a todos os aspectos de criação e gestão de normas voltadas à garantia do direito às pessoas com deficiência, as quais são vítimas de preconceitos e têm dificuldades diversas para progredir e alcançar espaços na sociedade (Borges *et al.*, 2020; Fraga; Sousa, 2009; Santos; Vieira, Faria, 2013). Dessa forma, as exigências legais são partes fundamentais das políticas públicas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e estão relacionadas a todos os tipos de deficiência, ou seja, um público de cerca de 18,6 milhões de pessoas (IBGE, 2023). De fato, há necessidade de ações conjuntas por parte da sociedade civil, da Administração Pública e do Poder Judiciário, de modo a garantir igualdade de oportunidades e o direito de cidadania, particularmente a inserção da pessoa com surdez no mercado de trabalho (Costa, 2019; Fraga; Sousa, 2009; Pagliuca *et al.*, 2015).

Nesse contexto, nasce, na década de 1990, a Lei de Cotas (Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991), a qual obriga as empresas com 100 ou mais empregados a preencherem de 2 a 5% de suas vagas com pessoas com deficiência. Apesar de ter sido homologada nessa data só passou a vigorar em 2000. Caso a empresa descumpra a Lei e a mesma seja fiscalizada, será penalizada de acordo com o grau de infração, ou seja, a multa é aplicada correspondente ao número de vagas destinadas às pessoas com deficiência e baseada no faturamento da empresa. Nesse sentido, é importantíssimo que as empresas respeitem e cumpram com a Lei de cotas, assim ajudarão a reduzir a discriminação e o preconceito dessas pessoas que encaram tantas dificuldades em sua realidade de vida.

A Lei de Cotas é uma política destinada a todas as pessoas com deficiência, sendo que as pessoas com deficiência auditiva elevada, ou seja, os surdos, representam cerca de 13% desse contingente. Ressalte-se que a surdez é uma deficiência que limita muito a comunicação, acarretando prejuízos no desenvolvimento cognitivo desde a infância. Isso impacta na formação profissional e na ocupação de cargos de destaque, sendo que as empresas privilegiam pessoas com outras deficiências para atender os requisitos legais. De acordo com Jorge e Saliba

(2021), muitas empresas só admitem as pessoas com surdez em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação, sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores. Os autores verificaram a criação de obstáculos para o ingresso e permanência das pessoas com surdez no mercado de trabalho, numa afronta aos ditames da consolidação das Leis do Trabalho, no entanto a Lei de cota acaba sendo uma obrigação e não uma oportunidade de construir valores.

A Lei n. 13.146/06 de 2015, definida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), foi promulgada visando assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015). O artigo 34 desta Lei assegura que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Embora as leis de inclusão assegurem, já há algum tempo, o direito ao trabalho para as pessoas com deficiência, a PNS 2019 constatou que o nível de ocupação das pessoas com 14 anos ou mais (com deficiência) foi de apenas 25,4%, contra 57% na população em geral, sendo esse desnível marcante em todas as regiões do Brasil (IBGE, 2021). No mercado de trabalho atual, o nível de ocupação é de 26,6% entre as pessoas com deficiência, contra 60,7% entre a população brasileira total. O rendimento médio real do trabalho da pessoa com deficiência é de R\$ 1.860 em nível nacional, enquanto para as pessoas sem deficiência é de R\$ 2.690 (IBGE, 2023). A região Nordeste, apesar de ser a região com o maior percentual de pessoas com deficiência, tem a menor taxa de ocupação, de 23,7%.

Por outro lado, Oliveira, Cavalli e Guidugli (2017) destacam que a formulação de políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência é uma tarefa complexa, pois envolve muitos fatores tais como a educação, a saúde, a acessibilidade e a contratação propriamente dita. Porém, os autores destacam alguns avanços nas últimas três décadas, como a ampliação da agenda do governo em relação aos eixos temáticos tratados nas Conferências Nacionais dos Direitos das Pessoas com Deficiência, culminando com a edição da Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência). As Conferências Nacionais dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, 2008 e 2012, também apontaram os programas no âmbito federal que propunham ações de acordo com as propostas aprovadas nestas conferências.

Estudo realizado em Teresina (Piauí) demonstrou a importância da Lei n. 8.213/91 para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Melo, 2008). Quase 88% dos entrevistados aprovam a criação dessa Lei, embora 23 e 43% tenham afirmado que a lei não é cumprida ou apenas em parte, respectivamente. O levantamento também demonstrou a

importância dos órgãos de fiscalização para a implementação dessa Lei, reconhecida por 49% dos entrevistados. Entretanto, a eficiência das políticas públicas foi considerada insatisfatória para 58% dos entrevistados e, segundo os autores, foram identificadas as principais causas: baixa qualificação profissional das pessoas com deficiência, preconceito dos empresários, falta de acessibilidade no transporte e falta de acessibilidade arquitetônica.

Além disso, os cursos ofertados para qualificação profissional das pessoas com deficiência, não atendiam as necessidades das empresas. Para Viana e Irigaray (2016), a falta de êxito das políticas públicas se deve ao não reconhecimento por parte da sociedade que as pessoas com surdez não são nativos da língua portuguesa e que as empresas, por razões financeiras, preferem contratar pessoas surdas oralizadas.

Estudo realizado em um município do Estado de Goiás, permitiu constatar a presença de vagas ociosas destinadas às pessoas com deficiência em empresas da região, e foi possível evidenciar que existem barreiras antes e após a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho, pois esses indivíduos não recebem auxílio e orientação necessária para a sua inserção e permanência nas empresas (Borges *et al.*, 2020). De acordo com Mariot (2022), para além da Lei de Cotas, importante que sejam oferecidas possibilidades de formação mais adequadas para as pessoas com deficiência, para que estejam mais bem preparadas para se inserirem no mercado de trabalho, e que as empresas e os gestores se preparassem também para receber esse público de forma adequada.

Estudo sobre a inserção das pessoas com surdez no mercado de trabalho na cidade do Rio de Janeiro, permitiu avaliar as políticas públicas e o papel dos entes envolvidos (Viana, 2010). O referido estudo revelou que há necessidade de desenvolvimento de políticas mais efetivas voltadas para a acessibilidade universal no mundo do trabalho e na educação. Estas por sua vez devem promover ações complementares que motivem as pessoas com surdez a avançar de maneira autônoma e independente. Em relação às práticas organizacionais, foi revelado que estas, muitas vezes, contratam as pessoas com surdez e os colocam em posições subalternas e humilhantes, não valorizando as áreas nas quais possuem talento nato e melhores aptidões. O estudo de Viana (2010) também constatou que as barreiras do preconceito e discriminação da sociedade demonstram que a luta pela inserção social é vivenciada na vida cotidiana da pessoa com surdez e, sobretudo, no ambiente de trabalho.

Estudo desenvolvido na cidade de Curitiba revelou alguns aspectos da inclusão de pessoas com surdez em uma empresa do setor industrial (Kolbe Junior; Santos; Pentead, 2022). Dentre as dificuldades relacionadas à inclusão, destacam-se; preconceito, adaptação de ambientes, a comunicação com os colegas e superiores, e a precariedade de especialização e de

formação adequada, em face da carência de intérpretes de LIBRAS em faculdades e cursos técnicos. Outro detalhe levantado pelos autores é que temos a legislação a favor das pessoas com surdez e as empresas tentam contemplar esses requisitos de diversas formas, mas o que ocorre na verdade não é uma verdadeira inclusão organizacional e sim um ajuste às regras.

Estudo realizado na cidade de São Paulo buscou avaliar a percepção das pessoas com surdez sobre sua própria inclusão no mercado de trabalho formal (Loxe *et al.*, 2019). Os autores destacam a importância do acolhimento, incentivo e apoio da família para que a pessoa com surdez tenha acesso a educação, adquira conhecimento, desenvolva suas aptidões e talentos e conseqüentemente, se qualifiquem para um mercado de trabalho competitivo. Os entrevistados afirmaram que as leis existentes hoje, e que deveriam dar suporte legal ao trabalhador com surdez, são insuficientes e ineficazes, pois tais leis podem até garantir a recolocação da pessoa com deficiência onde a pessoa com surdez é categorizada, mas não garantem que a inclusão ocorra. Os autores ressaltam a necessidade da conscientização da sociedade para entender a importância de estabelecer uma sociedade inclusiva, e que as leis efetivamente garantam o cumprimento de ações que conduzam a pessoa com surdez a ter as mesmas oportunidades que um ouvinte, e por fim, as políticas sociais funcionem de fato para garantir o tratamento igualitário para ambos.

A inclusão das pessoas com deficiência é uma tarefa complexa que envolve toda a sociedade. De acordo com Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), o papel dos governos é fornecer informações sobre a deficiência, as potencialidades dessas pessoas, sobre como modificar o ambiente de trabalho, além de implementar políticas educacionais inclusivas e políticas urbanas que favoreçam a acessibilidade. Da parte das empresas, espera-se modificações da organização, dos processos e dos ambientes de trabalho, para que a pessoa com deficiência possa ser incluída de forma efetiva, respeitosa e segura. Entretanto, os autores ressaltam que esta relação entre governos, empresas e sociedade civil em geral ainda não está harmonizada de forma a favorecer a inclusão no mercado de trabalho.

Ressaltando que, para cumprir a Lei de Cotas não basta somente contratar, precisa oferecer um ambiente adaptado e acessível para que possa diminuir as barreiras da comunicação de modo que, a sua comunicação é visual-espacial. Nesse sentido as empresas precisam se conectar às tecnologias e ajustar-se para que haja uma interação favorável dentro uma perspectiva inclusiva. Destacando que o uso da LIBRAS passa a ser imprescindível para favorecer acessibilidade entre as pessoas com surdez e ouvintes, dessa forma, a central de LIBRAS é uma ferramenta que pode ser acessada nas empresas que ajudará em sua comunicação, e outra opção é a contratação de intérpretes de LIBRAS que poderá atuar em

momentos importantes como participar de reuniões, palestras e treinamentos, inteirando as informações necessárias para a sua participação ativa na sociedade (Fontinate, 2011; Martins, 2021; Santos; Vieira; Faria, 2013).

A Lei n. 12.319 de 1º de setembro de 2010 que regulamenta o exercício do Tradutor Intérprete da Língua Brasileira de Sinais, foi considerado mais um fator preponderante para o processo de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho e na sociedade. Ressaltando que, o que mais contribuiu para a regulamentação dessa Lei foi o reconhecimento da Lei n. 10.436 de 24 de abril de 2002, Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS como meio legal de comunicação que na ocasião, foi considerado uma grande conquista para a comunidade surda.

O tradutor intérprete de LIBRAS tem um papel considerado decisivo na intermediação no acesso à informação, comunicação em diferentes contextos e lugares como, educação, repartições públicas, eventos culturais, palestras, empresas privadas etc. Conforme a Lei da LIBRAS, regulamentada pelo Decreto n. 5.626 tornando obrigatório a presença do intérprete de LIBRAS nas instituições de ensino, órgãos públicos e instituições de saúde, garantido o acesso a comunicação das pessoas com deficiência auditiva. Embora as leis garantam esses serviços, na prática não são aplicadas conforme define o referido Decreto.

De acordo com a Lei n. 12.073 de 29 de outubro de 2009, a inclusão social é definida como sendo o processo mais aperfeiçoado da convivência de alguém, tido como diferente, com os demais membros da sociedade tidos como supostamente iguais. Neste caso, a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa com deficiência, em todas as áreas de processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura). Ressalte-se que a inserção de pessoas com surdez no mercado de trabalho tem apresentado um aumento, não por interesse dos empregadores, mas por receio de uma fiscalização.

De acordo com Santos, Vieira e Faria (2013) e Jorge e Saliba (2021), o acesso das pessoas com deficiência auditiva aos segmentos da sociedade e ao mercado trabalho é prejudicada principalmente por barreiras de natureza sonora, e não por barreiras arquitetônicas. Os autores acrescentam que a incompreensão ou negação desse fato vai de encontro à criação de alguns mitos e concepções equivocados sobre a deficiência auditiva, bem como sobre o cotidiano profissional de uma pessoa com deficiência auditiva. Essas ideias calcadas no senso comum, criam na sociedade esses mitos e concepções equivocadas.

A partir do exposto é possível apontar alguns pressupostos teóricos: a formulação de políticas públicas de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho é uma tarefa

complexa, pois envolve muitos fatores tais como a educação, a saúde, a acessibilidade e a contratação propriamente dita (Oliveira; Cavalli; Guidugli, 2017); o preconceito, adaptação de ambientes, a comunicação com os colegas e superiores e a precariedade de especialização e de formação adequada, são as principais dificuldades relacionadas à inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho (Kolbe Junior; Santos; Penteado, 2022); e, por fim, as leis existentes atualmente relacionadas à inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho são insuficientes e ineficazes (Loxe *et al.*, 2019). A seção seguinte dedica-se às estratégias metodológicas da pesquisa avaliativa.

3 EPISTEMOLOGIA E METODOLOGIA PARA A PESQUISA AVALIATIVA

Para a avaliação da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram utilizados alguns pressupostos da análise em profundidade, desenvolvido em suas dimensões nesta seção. Segue apresentado o desenho metodológico do estudo.

3.1 Tipologia da pesquisa, categorias de análise e abordagem avaliativa

A caracterização da pesquisa avaliativa quanto à sua abordagem é qualitativa e de natureza aplicada. Quanto aos objetivos caracteriza-se como exploratória e descritiva (Gil, 2008; Creswell, 2010). Quanto às estratégias e os procedimentos, caracteriza-se como estudo de caso (Yin, 2009). No âmbito da avaliação de políticas públicas, a pesquisa apropria-se da perspectiva da avaliação em profundidade, considerando-se as seguintes dimensões de análise: conteúdo e contexto, trajetória, e temporalidade e territorialidade da política pública (Rodrigues, 2008).

A pesquisa qualitativa considera que existe uma relação entre o mundo e o sujeito além daquela traduzida em números. Uma pesquisa aplicada objetiva gerar conhecimentos para aplicações práticas e buscar soluções para problemas específicos. Busca-se mais a aplicação em uma realidade circunstancial do que no desenvolvimento de teorias de valor universal (Gil, 2008).

A pesquisa exploratória e descritiva, por sua vez, tem como objetivo proporcionar maior familiaridade e caracterizar certo problema ou fenômenos. Utiliza técnicas de levantamentos bibliográficos, questionários, entrevistas, análise de exemplos, dentre outras. Geralmente é feita na forma de pesquisa bibliográfica e estudos de caso (Gil, 2008). Segundo

Yin (2009), o estudo de caso é um método de pesquisa que utiliza, geralmente, dados qualitativos, coletados a partir de eventos reais, com o objetivo de explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais inseridos em seu próprio contexto.

Quadro 2 – Matriz de categorias de análise teórica

CATEGORIAS DE ANÁLISE	BASE CONCEITUAL	QUESTÕES A OBSERVAR EMPIRICAMENTE
Inclusão de pessoas com surdez	Mallmann <i>et al.</i> (2014); Damázio (2007); Santana (2016); Silva; Silva; Silva (2014)	A falta de inclusão de fato da pessoa com surdez no setor educacional, compromete a sua formação profissional e a inserção no mercado de trabalho?
Inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho	Antunes; Arcari; Purificação (2020); Santos; Vieira; Faria (2013)	Faltam instrumentos adequados de comunicação dentro das empresas para crescimento profissional das pessoas com surdez no mercado de trabalho?
Mercado de trabalho para pessoas com surdez	Carneiro; Soares (2017)	As pessoas com surdez ocupam cargos de menor relevância dentro das empresas?
Políticas públicas de inclusão da pessoa com surdez	Loxe <i>et al.</i> (2019); Albuquerque; Borges; Mendes (2018); Santos; Vieira; Faria (2013)	As leis de cotas relacionadas à inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho são insuficientes e ineficazes? Os empregadores contratam as pessoas com surdez somente para cumprirem a legislação?

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa avaliativa

A perspectiva avaliativa deste trabalho é a avaliação em profundidade proposta por Rodrigues (2008), que considera quatro dimensões assim definidas: (i) Análise de Conteúdo do Programa, abordando a formulação, as bases conceituais e a coerência interna da política; (ii) Análise de Contexto, que se refere ao levantamento de dados sobre o momento político, social, econômico e cultural que levou à implementação da política ou programa; (iii) Trajetória Institucional, que busca a coerência do programa ao longo de suas vias institucionais; e (iv) Espectro Territorial e Temporal, que dimensiona a implementação da política no contexto territorial de sua aplicação e as mudanças ao longo do tempo. Portanto, a presente pesquisa buscou seguir alguns desses pressupostos da avaliação em profundidade da política pública em estudo.

3.2 Características do universo, amostra e sujeito da pesquisa

Maracanaú é um município brasileiro do Estado do Ceará, da Região Nordeste do país, localizado na Região Metropolitana de Fortaleza, distante 24 km da capital. De acordo com Censo 2022, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), Maracanaú possui uma população de 234.392, com densidade demográfica de 2.231 habitantes

por quilômetro quadrado. O Produto Interno Bruto (PIB) do município é de aproximadamente 9,9 bilhões de reais, sendo que 53,2% do valor adicionado advém dos serviços, na sequência aparecem as participações da indústria (33,4%), administração pública (13,1%) e a agropecuária (0,3%). Maracanaú é considerado o maior centro industrial do Estado com 10 mil empresas sendo 2 mil delas indústrias. Em 2022 o município ficou em segundo lugar na classificação em termos de exportações, entre as cidades do Ceará.

Foi realizado um levantamento junto ao SINE-IDT do número recente de pessoas com surdez e com outras deficiências no mercado de trabalho do Estado do Ceará e em Maracanaú. Também foram realizadas entrevistas com quatro trabalhadores com surdez e um gestor do IDT/CE que atua na implementação da política. Observa-se, ainda, que, conforme apontado por Paugam (2015) e Poupart *et al.* (2008), na pesquisa qualitativa, ainda que se defina uma amostra preliminar, a amostra real é alcançada através da saturação teórica dos dados coletados, ou seja, *a posteriori*.

3.3 Procedimentos para a coleta dos dados e para a análise dos dados

A coleta de dados constitui uma pesquisa documental e na elaboração de um questionário semiestruturado com perguntas abertas e fechadas, conforme Gil (2008), com a finalidade de obter informações a respeito da inserção das pessoas com surdez no mercado de trabalho de Município de Maracanaú. Esse questionário contém questões que permitem também avaliar a visão das pessoas surdas e de um gestor. O questionário foi definido por Gil (2008) como uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento etc. No presente estudo o questionário incluiu aspectos relacionados às dimensões da análise em profundidade (conteúdo e contexto, trajetória, temporalidade e territorialidade), condizentes com o tema da inclusão de pessoas com deficiência auditiva ao mercado de trabalho.

A segunda etapa consistiu na realização de entrevistas para ter a percepção da atuação das pessoas com deficiências auditivas. De acordo com Gil (2008), entrevista é uma técnica em que o investigador se apresenta ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação. Foram consultadas pessoas com diferentes graus de deficiência auditiva (moderada e profunda), buscando-se identificar diferenças na percepção desses grupos. As entrevistas das pessoas com surdez foram realizadas com o auxílio de uma intérprete de LIBRAS. Os nomes reais dos entrevistados, colaboradores

desta pesquisa, foram substituídos por nomes fictícios, visando garantir a ética e confidencialidade da pesquisa.

Os dados foram tabulados e adequadamente examinados para obtenção de um relatório preciso do problema pesquisado. Foi utilizada uma abordagem qualitativa e descritiva visando a interpretação de fenômenos e atribuição de significados. A análise destes dados ocorreu a partir da análise de discurso (Orlandi, 2009).

Conforme Orlandi (2009), a análise de discurso não trata da língua, não trata da gramática, embora todas essas coisas lhe interessem. Ela trata do discurso. O discurso é a palavra em movimento e na análise do discurso procura-se a língua fazendo sentido, sendo parte da história do homem. A análise do discurso concebe a linguagem como mediação necessária entre o homem e a realidade social. As etapas do processo de análise dos discursos são: passagem da superfície linguística para o objeto discursivo; passagem do objeto discursivo para o processo discursivo; constituição dos processos discursivos.

Foram identificadas as entidades e instituições com responsabilidades na efetivação da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Foram incluídas instituições locais, bem como estaduais e federais com atuação no município de Maracanaú. Para essa etapa foram realizadas visitas e realizada entrevista com um gestor do IDT-SINE-CE, mediante questionário previamente elaborado para essa finalidade.

Quadro 3 – Matriz resumo de articulação metodológica

OBJETIVO GERAL: Avaliarem profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no Município de Maracanaú – Ceará		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PROCEDIMENTO DE COLETA DOS DADOS	PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DOS DADOS
(i) Analisar o conteúdo e o contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú- Ceará	Busca de documentos, legislação, relatórios, banco de dados públicos	Análise documental e do discurso no âmbito das dimensões da avaliação em profundidade (Gil, 2008; Orlandi, 2009; Rodrigues, 2008)
(ii) Compreender a trajetória da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará	Coleta de dados via entrevistas semiestruturadas, questionários e outros documentos (Gil, 2008)	Análise de discurso (Gil, 2008; Orlandi, 2009; Rodrigues, 2008)
(iii) Observar a temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará	Aplicação de questionários e entrevistas com o gestor e trabalhadores com surdez, com auxílio de intérprete de LIBRAS (Gil, 2008)	Análise descritiva e análise do discurso (Gil, 2008; Orlandi, 2009; Rodrigues, 2008)

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa avaliativa

No que concerne à análise dos dados, Orlandi (2009) aponta que, de posse dos dados, tem-se a seguinte estruturação da análise do discurso (AD), conforme Quadro 4.

Quadro 4 – Estruturação dos dados da análise do discurso para a pesquisa avaliativa

MODELAGEM DOS DADOS (lentes teóricas)	MACROTÓPICOS (grandes teorias advindas dos conceitos centrais)	SUBTÓPICOS (médias teorias advindas dos dados)	DISCURSO (pequenas teorias)	
Mallmann <i>et al.</i> (2014); Damázio (2007); Santana (2016); Silva; Silva; Silva (2014)	Inclusão de pessoas com surdez	a) Inclusão de fato da pessoa com surdez no setor educacional b) Formação profissional e a inserção no mercado	Trechos dos textos ao longo da análise (interdiscursividades e intertextualidades)	Análise do <i>corpus</i> da pesquisa (condições discursivas - Discurso Lúdico, Discurso Polêmico e Discurso Autoritário)
Antunes; Arcari; Purificação (2020); Santos; Vieira; Faria (2013)	Inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho	a) Necessidade de instrumentos adequados de comunicação dentro das empresas b) Crescimento profissional das pessoas com surdez		
Carneiro; Soares (2017)	Mercado de trabalho para pessoas com surdez	a) Tipos de empregos e ocupação da pessoa com surdez b) Cargos ocupados pelas pessoas com surdez		
Loxe <i>et al.</i> (2019); Albuquerque; Borges; Mendes (2018); Santos; Vieira; Faria (2013)	Políticas públicas de inclusão da pessoa com surdez	a) A Lei de Cotas como política de inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho b) A falta de cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas		

Fonte: Elaborado pela autora com base em Orlandi (2009)

No Quadro 4 as características são ancoradas na polissemia e na interlocução, de modo que temos os tipos discursivos divididos em: Discurso Lúdico, Discurso Polêmico e Discurso Autoritário. A fim de diferenciá-los, Orlandi (2009) usa o critério de reversibilidade em alguns níveis. No tipo Lúdico, há a reversibilidade entre os interlocutores, sendo que esta é total. Na relação entre o “eu” e o “tu”, os dois falam sem imposições, assim a relação com o objeto se dá da mesma maneira, provocando a polissemia, que a autora chama de aberta. No Discurso Polêmico, a reversibilidade é condicionada, ou seja, ocorre sob certas condições. Nele há uma tensão entre o “eu” e o “tu”, que por sua vez, produz uma relação tensa também com o

objeto. Diferencia-se, portanto, do lúdico, pois a polissemia é controlada e acontece a tensão entre esta e a paráfrase. O Discurso Autoritário, por sua vez, não aceita a reversibilidade, o “eu” exerce o papel de dominador do “tu”. Com isso, há o apagamento do objeto, prevalecendo então a monossemia. Nas análises serão identificados os tipos de discurso utilizados, considerando as categorias de análise da pesquisa avaliativa, conforme Quadro 4.

4 AVALIANDO A POLÍTICA PÚBLICA

A seção de análise de dados e discussão dos resultados desta pesquisa busca avaliar a política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú - Ceará, com foco nas pessoas com surdez, a partir das dimensões da Avaliação em Profundidade (Rodrigues, 2008), a saber: conteúdo, contexto, trajetória, temporalidade e territorialidade da política pública. A análise do discurso é a metodologia de análise dos dados utilizada para esta pesquisa avaliativa (Orlandi, 2009).

4.1 Conteúdo e o contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (CE)

A proposta de uma avaliação em profundidade, como então formulada, toma basicamente quatro grandes eixos de análise: conteúdo da política e/ou do programa, contemplando sua formulação, bases conceituais e coerência interna; trajetória institucional; espectro temporal e territorial abarcado pela política ou programa e análise de contexto de formulação dos mesmos. A proposição de que seja extensa e ampla indica que uma avaliação em profundidade não poderá se restringir a um olhar focado apenas na averiguação do cumprimento das metas propostas pela política e seus resultados, ou nos itens priorizados por um programa, bem como tão somente no atendimento às suas diretrizes (Rodrigues, 2011). Ainda de acordo com a autora, a análise de conteúdo diz respeito à análise do material institucional sob forma de leis, portarias, documentos internos, projetos, relatórios, atas de reuniões, fichas de acompanhamento, dados estatísticos e outros. Por outro lado, a análise de contexto da formulação da política inclui o levantamento de dados sobre o momento político e as condições socioeconômicas em que foi formulada a política em estudo, com atenção para a articulação entre as instâncias local, regional, nacional, internacional e transnacional.

As políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência foram formuladas no contexto das lutas pelos direitos fundamentais da pessoa humana. Por exemplo, as lutas pela

inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho do Brasil estão diretamente associadas aos movimentos sociais durante a década de 1970, período marcado por crescente contestação da ditadura militar implantada no golpe de 1964. As décadas de 1970 a 1980 foram permeadas por reivindicações coletivas que ocorreram durante a redemocratização brasileira (Araújo, 2018), marcadas pelo movimento das “Diretas Já” e pela promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual representa um ganho importante para as garantias fundamentais das pessoas, incluindo os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência. Nesse bojo, nasce, três anos após a promulgação da Constituição Federal, a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, regulamentada pelo Decreto n. 3.298/1999, conhecida como a Lei de Cotas, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências para contratação de pessoas com deficiência.

A Lei de Cotas conta com 4 partes que compreendem, desde a definição do que é a Previdência Social até a discriminação de todos os diferentes planos de benefícios, a saber: I: da finalidade e dos princípios básicos da Previdência Social; II: abarca os planos de benefícios de previdência e conta com um capítulo único, acerca dos regimes possíveis para esses benefícios; III: adentra no regime geral de previdência, contendo capítulos para definição dos beneficiários e das prestações, períodos de carência, cálculos de idade, aposentadoria por invalidez, por idade, entre outros auxílios; e IV: onde se encontram as disposições finais e transitórias, incluindo distribuição de competências entre secretarias, ministérios, e outros órgãos.

A aprovação da Lei 8.213/91 ocorreu após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que tem a dignidade da pessoa humana como um de seus princípios. Além disso, o artigo 170 da Constituição Federal de 1988 que traz como princípios da ordem econômica e da garantia da dignidade humana, ressaltando a necessidade da redução das desigualdades regionais e sociais e a busca pelo pleno emprego. A promulgação da Lei de Cotas está também associada à assinatura de acordos e tratados internacionais com vistas à criação de políticas de garantia de emprego e inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A Convenção 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que o Brasil foi signatário, preconizava a reabilitação profissional e o emprego para pessoas com deficiência.

A Lei 8.213/91 é composta por 156 Artigos e em 2024 completa 33 anos de sua aprovação. Porém, ao longo desse período essa Lei sofreu mais de 400 alterações no seu texto, com exclusões, inclusões, revogação ou mudanças de redução por novas Leis que foram criadas, conforme pode ser observado no link https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Essa Lei abrange as dimensões

necessárias à implementação de uma política pública, incluindo o desenho institucional, a participação social, relacionamento intergovernamental e contexto local, as quais estão abordadas nesse trabalho. Saliente-se que a parte central que marcou essa Lei e que a tornou conhecida como Lei de Cotas, está intacta no seu Artigo 93 que estabelece o seguinte: a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, 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%

Para se ter uma ideia do potencial dessa Lei, em 2021, 19.5% dos empregados no setor privado no Estado do Ceará pertenciam a pequenas empresas, 10.3% pertenciam a médias empresas, 15.5% pertenciam a microempresas, e 54.8% pertenciam a grandes empresas, considerando-se os diversos setores da economia (agropecuária, serviços, indústria, comércio e administração pública). Observa-se que do total das vagas para trabalhadores, 65,1% estão em médias e grandes empresas, indicando que o percentual de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Ceará poderia estar pelo menos entre 2 e 3% em relação ao total de empregos formais. Entretanto, o nível de ocupação é bem inferior a esse valor, variando de 0,8 a 1,2% no Estado do Ceará, segundo dados publicados pelo IDT/SINE-Ceará (2013, 2015, 2021a). Além disso, rendimento médio real do trabalho da pessoa com deficiência é de R\$ 1.860 em nível nacional, enquanto para as pessoas sem deficiência é de R\$ 2.690 (IBGE, 2023). Ainda de acordo com o IBGE (2021 e 2023), o nível de ocupação das pessoas com 14 anos ou mais (com deficiência) foi de apenas 25,4%, contra 57% na população em geral, sendo que a região Nordeste, apesar de ser a região com o maior percentual de pessoas com deficiência, tem a menor taxa de ocupação, de 23,7%.

A política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho está baseada, portanto, na legislação federal, mas especificamente na Lei 8.213/1991. A fiscalização do cumprimento dessa Lei, particularmente de seu artigo 93, está definida no § 5º, do artigo 36, do Decreto nº 3.298/1999: “§5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de pessoas com deficiência empregadas e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no *caput* deste artigo. ”Há, por fim, a Instrução Normativa/MTE-SIT nº 98, de 15/8/2012, que

dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela fiscalização do trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. Embora a fiscalização e implementação da Lei de Cotas seja de responsabilidade do Governo Federal, há envolvimento de instituições municipais e estaduais, conforme será apresentado no próximo item, destacando principalmente o município de Maracanaú e as pessoas com deficiência auditiva.

De acordo com o Coordenador Estadual de Intermediação de Profissionais do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT/SINE/CE, Sr. Grijalba Marques, as Empresas relatam dificuldades para cumprir a Lei 8.213/1991, porém, algumas empresas já se utilizam de estratégias para buscar contratar trabalhadores para atender a cota especificada por lei, ofertando todas as vagas disponíveis para PcD, mas não é uma prática adotada por todas. Ainda de acordo com ele, a fiscalização é realizada por auditores do Ministério do Trabalho, utilizando o cruzamento de informações de sistemas como o E-Social, CAGED, CNIS.

Maracanaú é um município com área total de 105 km², população de 234.932 habitantes e densidade demográfica de 2.231 habitantes/km² (IBGE, 2023), localizado na Região Metropolitana de Fortaleza, fazendo limites geográficos com Caucaia, Maranguape, Pacatuba e Fortaleza. Maracanaú significa, em tupi, lagoa onde as maracanãs bebem. Seu povoamento deu-se em torno de quatro equipamentos: o trem metropolitano – ramal Maranguape /Fortaleza, o Sanatório de Maracanaú, hoje Hospital Municipal, a Colônia Antônio Justa e o Instituto Carneiro de Mendonça – Centro de reabilitação de Menores, o lendário Santo Antônio do Buraco.

O município de Maracanaú possui área relativamente pequena, um dos menores do Estado do Ceará, que até 1983 fazia parte do município de Maranguape. A data oficial de emancipação é 6 de março de 1983 (Aniversário do Município), conforme a Lei de criação: nº 10.811 de 4 de julho de 1983. O atual território do município, na época da chegada dos primeiros europeus, era habitado pelos índios Pitaguaris, Jaçanaú, Mucunã e Cágado. Dos aldeamentos destas etnias, surgiu o povoamento da Lagoa de Maracanaú e, depois, o das lagoas de Jaçanaú e Pajuçara.

O município de Maracanaú destaca-se em termos de Produto Interno Bruto (PIB), o segundo maior do Estado do Ceará, com valor de aproximadamente 9,9 bilhões de reais, sendo que 53,2% do valor adicionado advêm dos serviços, na sequência aparecem as participações da indústria (33,4%), administração pública (13.1%) e a agropecuária (0,3%). O potencial econômico de Maracanaú se fortaleceu com a criação do Distrito Industrial, quando ainda era parte do município de Maranguape. Hoje, Maracanaú é considerado o maior centro industrial do Estado com 10 mil empresas sendo 2 mil delas indústrias.

O Distrito Industrial de Maracanaú é a primeira e mais tradicional aglomeração produtiva do Ceará. Organizado no modelo de distrito industrial clássico, apresenta um conjunto sólido de indústrias e serviços complementares. Sua implantação iniciou-se em 1966 e a primeira indústria iniciou as operações em 1967 (FIEC, 2021). A localização do Distrito Industrial de Maracanaú pode ser considerada ótima, já que se encontra inserida na área de maior densidade metropolitana, com acessibilidade rodoviária bastante favorável, próximo à Rodovia Estadual CE-060 e ao anel metropolitano (4º anel viário), que permite ligação ao Porto de Pecém e às demais áreas com densidade industrial na Região Metropolitana de Fortaleza. O plano original previa uma área de 250 hectares, sendo 150 hectares destinados à implantação de indústrias e 100 hectares destinados para as áreas verdes e circulação. De acordo com dados da FIEC (2021), essa área foi expandida com a criação do Distrito Industrial II (1984) e o Distrito Industrial 2000 (1994).

O Distrito Industrial de Maracanaú é um empreendimento multissetorial e não tem predominância de um setor industrial específico. A composição do Distrito apresenta 16 setores industriais, quais sejam: Fabricação de produtos alimentícios, bebidas, produtos têxteis, confecção de artigos do vestuário e acessórios, artefatos de couro, celulose e papel, impressão e reprodução de gravações, produtos químicos, Farmoquímicos e farmacêuticos, borracha e de material plásticos, minerais não metálicos, metalurgia, produtos de metal, máquinas e equipamentos, veículos automotores, reboques e carrocerias e coleta, tratamento e disposição de resíduos. Apresenta ainda grande diversificação do seu uso do solo, no qual se encontram também estabelecimentos comerciais, prestadores de serviço, utilidade pública, além de distribuidoras e outras empresas de logística (FIEC, 2021).

O Distrito Industrial de Maracanaú alavancou o mercado de trabalho do município e deu oportunidade aos trabalhadores dos municípios vizinhos, contribuindo significativamente para os indicadores econômicos e o mercado de trabalho da Região Metropolitana de Fortaleza. Dados de 2019 publicados pela FIEC (2021) mostram que 525 estabelecimentos do Distrito Industrial de Maracanaú geravam 28.325 empregos, cerca de 45,4% dos empregos formais do município, com destaque para os setores têxtil, vestuário, alimentos, máquinas, químico e produtores de borracha e plástico, que juntos correspondem a 68% da mão de obra industrial no município.

O contexto histórico e atual mostra a importância do Distrito Industrial de Maracanaú para o desenvolvimento social e econômico do município, permitindo o crescimento de outros setores da economia e diversos tipos de empreendimentos (escolas, faculdades, hospitais, supermercados, comércios em geral, etc.). Dados de 2019 publicados

pela FIEC (2021) mostram que 738 estabelecimentos do setor de serviços, 1.162 do comércio e 138 da construção civil foram responsáveis por 19.133, 13.342 e 1.495 de empregos formais no município, respectivamente. Os três setores juntos foram responsáveis por 54,5% dos empregos formais do município. O setor agropecuário tem baixa expressão do município, apenas 0,1% dos empregos formais. A existência de Distrito Industrial é um marco importante para geração de empregos no município de Maracanaú, favorecendo também a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para tentar entender o conteúdo e o contexto da política de inclusão no mercado de trabalho, no Município de Maracanaú, foram realizadas entrevistas com quatro trabalhadores com surdez. Antes de iniciar as entrevistas foi realizada uma conversa para explicar o sentido da pesquisa e logo agradecendo a disponibilidade de cada participante. A intérprete percebendo a insegurança organizou um formato mais simples na sinalização em LIBRAS para que a sua compreensão e entendimento fosse contextualizado dentro do nível de conhecimento de cada participante com surdez. Percebeu-se que os trabalhadores com surdez se sentiram um pouco inseguros no início por não conhecerem na íntegra o que a Lei de Cotas representa dentro dessa perspectiva trabalhista. Desse modo, logo foram ficando mais à vontade por perceberem que as perguntas elaboradas foram bem objetivas e dentro das suas realidades vivenciadas. Outro ponto marcante está relacionado ao nível social e cultural, dentre os quatro participantes surdos, dois apresentam níveis de conhecimento cultural, social e aquisitivo diferenciados. Uns com elevação na autoestima enquanto o outro com menos, uns com queixa que mereciam ser mais valorizados em termos financeiros e outros contentes com o que lhes oferece, além de perspectiva de melhoras futuras com base nos seus próprios esforços.

Das quatro pessoas com surdez entrevistadas, duas trabalham no Distrito Industrial de Maracanaú e duas trabalham em uma instituição pública, um Centro de Línguas. As quatro pessoas entrevistadas, dois homens e duas mulheres, apresentam diferenças em termos grau de surdez (duas com surdez moderada e duas com surdez profunda), gênero (duas mulheres e dois homens), formação (duas possuem nível superior e duas com ensino médio) e idade (variando de 27 a 41 anos). Também apresentam diferenças em termos de comunicação: dois deles são sinalizados e oralizados e dois são apenas sinalizados, ou seja, se comunicam apenas pela LIBRAS. Conforme descrito nos procedimentos metodológicos, os nomes reais foram substituídos pelos seguintes nomes fictícios: José, João, Maria e Marta.

As duas pessoas com ensino médio (completo ou incompleto) relataram dificuldades para escrever em português. Isso mostra, de certa forma, a falha do processo educacional que deveria garantir às pessoas com surdez uma formação com abordagem

bilíngue, em que a Língua Brasileira de Sinais e a Língua Portuguesa, preferencialmente na modalidade escrita, constituam línguas de instrução e colaborem para o desenvolvimento de todo o processo educativo (Alvez; Ferreira; Damázio, 2010). Por outro lado, as pessoas com surdez oralizadas ou pessoas com deficiência auditivas que dispõem de um resto auditivo, não adotam a língua de sinais como base de sua comunicação, conforme apontado por Bisol *et al.* (2010).

De modo geral, as pessoas com surdez entrevistadas, colaboradoras desta pesquisa, informam conhecer de forma superficial a Lei de Cotas, embora reconheçam a importância dessa política pública.

“A Lei de Cotas trata de um pequeno percentual de pessoas com deficiência no quadro funcional das empresas e que beneficia a comunidade surda... Quando trabalhei numa empresa privada me sentia excluído por não haver uma inclusão de fato, me direcionavam ao que tinha que fazer, sem muita orientação... Atualmente trabalho na Prefeitura Municipal de Maracanaú, fazendo parte do quadro de profissionais da rede pública, na função de instrutor para surdos, modalidade diferente de trabalho aplicado nas empresas com a Lei de Cotas... A Prefeitura contrata por necessidades de aplicar as políticas públicas” (José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Em suas declarações, o entrevistado faz uma colocação entre a experiência que vivenciou na empresa privada com a que atua no presente momento, sentimento de total exclusão por parte dos contratantes. Declara ainda que a contratação em si não basta, precisa dar condições que favoreça o seu desempenho profissional. No entanto expressa ainda que a dinâmica de trabalho que desenvolve atualmente como funcionário público é completamente diferente, visto que foi através de concurso público que veio a exercer uma função que se identifica e por conhecer a realidade do público-alvo, com condições trabalhistas mais adequadas. Dentro dessa perspectiva pode-se observar que a fala do entrevistado expressa D1 pela liberdade de pensamento no sentido de ruptura e D2 onde denota que existe equilíbrio entre a polissemia e paráfrase.

O reconhecimento da importância da Lei de Cotas para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi também constatado por Melo (2008), em estudo com pessoas com surdez na cidade de Teresina. Cerca de 88% dos entrevistados aprovam a criação dessa Lei, embora 23 e 43% tenham afirmado que a lei não é cumprida ou apenas em parte, respectivamente. Em consonância com o pensamento das pessoas com surdez entrevistadas no presente estudo, a necessidade de melhoria da eficiência da política pública de inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho foi também constatada no estudo realizado por Melo (2008), principalmente no que concerne à melhoria de comunicação e a redução dos

preconceitos no ambiente de trabalho.

Diante da análise dos discursos, considera-se que a ludicidade dos pensamentos e a liberdade de expressão dos entrevistados, quando compararam as suas realidades vivenciadas dentro de uma perspectiva de pensamentos e ideologias, são demonstrativos de que a política de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho é bastante desafiadora.

Ressalte-se que José de início se negou a conceder a entrevista por ter sentimento de negatividade em sua experiência vivenciada na empresa privada, que segundo ele os direcionamentos e as orientações eram vagas, sentia-se excluído em todos os momentos, por não ter um acompanhamento direcional orientado por um profissional que conhecesse a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e esclarecer algumas dúvidas que ocasião eram diversas. Na sua experiência, os encontros com outros surdos também contratados só aconteciam esporadicamente, quando participávamos de reuniões ou palestras, no entanto a referida empresa dividia as pessoas surdas em horários diferenciados, o que dificultava ainda mais a comunicação e a interação no ambiente de trabalho.

De acordo com Costa (2014) e Ferreira e Orlandi (2014), a convivência entre iguais e diferentes talvez seja a principal temática discutida na sociedade atualmente. Inclusão, integração, aceitação, tolerância são alguns dos termos que funcionam como espécies de palavras de ordem, sempre trabalhados, silenciosamente ou não, no interior da expressão é preciso. Para esses autores, é preciso incluir, é preciso integrar, aceitar, tolerar, sempre sustentando discursos que apontam para elas mesmas, isto é, para a inclusão, a integração, a aceitação e a tolerância, entre outras, como se fossem elas necessidades.

“A Lei de Cotas obriga as empresas a contratarem pessoas com deficiência, porém eu não conheço essa Lei em profundidade...Já trabalhei em empresa privada e não havia muito diálogo entre empresa e empregado... Atualmente sou funcionária pública através de concurso, atuando na área da educação” (Maria, trabalhadora com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2);

Na narrativa da entrevistada contextualiza-se que as empresas somente contratam as PcD porque existe uma lei que as obriga, dentro dos critérios a preencherem as quantidades de vagas determinada pela exigência da lei. No entanto, muitos desses direitos assegurados por lei continuam não sendo cumpridos, de modo que, quando contratam não oferecem a qualidade igualitária para esse público-alvo de inclusão. Em suas colocações relata que atualmente é funcionária pública, atuando na área educacional, onde demonstra uma perspectiva de funcionalidade discursiva positiva no sentido da sua própria realização profissional. Um discurso que externa inicialmente a análise D2 pela determinação e funcionalidade da lei de

cotas, D1 por externalizar seus sentimentos de conquista no sentido polissêmico, onde a reversibilidade está interligada entre os interlocutores destacando assim um discurso aberto.

De acordo com Moraes (2017), uma mudança que ocorra apenas nos itens de documentos oficiais não possibilita a eliminação das barreiras descritas na lei, tampouco resulta efetivamente no respeito às pessoas com deficiência. A autora acrescenta que além de não gerar um resultado positivo que extrapole a discursividade no que se refere ao destinatário da lei, ao empregar termos socialmente aceitos como corretos, cria-se o efeito de sentido positivo acerca de quem os utiliza, indicando que essa pessoa ou nesse caso, o Estado é preocupado com o próximo, tanto que é capaz de mudar e regular sua forma de enunciação.

“Eu conheço parcialmente a lei de cotas, mas nunca me aprofundi no assunto...Desconheço alguma orientação da empresa no sentido de favorecer a interação com trabalhadores ouvintes...As estratégias de inclusão são basicamente as de uso pessoal, como a comunicação por mensagens de texto com uso de celular” (Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2);

Na narrativa entende-se por discurso lúdico D1 por apresentar a reversibilidade no paralelo entre as empresas privadas e públicas, e polêmico D2 porque há a existência da polissemia. Entende-se por discurso lúdico por apresentar relações comparativas entre empresas privadas e públicas, mesmo que os entrevistados não conheçam em profundidade os seus direitos diante da Lei de Inclusão e da Lei de cotas. Além disso, percebe-se que as perspectivas futuras são visivelmente estabelecidas pelas experiências vivenciadas no mercado de trabalho, por cada uma das pessoas com surdez que foram entrevistadas.

“Eu não entendo como a Lei de Cota funciona... todo interesse parte da família para integrá-lo ao mercado de trabalho, sendo que o primeiro passo é obter informações junto ao SINE-IDT...Não recebi orientação do setor de Recurso Humanos da empresa no sentido de favorecer a interação com trabalhadores ouvintes, mas havia pessoas que sabiam fazer a interlocução entre os funcionários em alguns momentos específicos, mas no geral os trabalhadores não mantêm uma comunicação ativa...atuo como operador de máquinas, o trabalho é algo muito mecanicamente, com pouca comunicação...Os surdos trabalham em setores e horários diferentes, impossibilitando algum contato” (João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

O depoimento dos trabalhadores com surdez entrevistados corrobora o que afirma Jorge e Saliba (2021) ao afirmarem que a Lei de Cotas ainda não promoveu real efetivação na participação das pessoas com surdez no mercado de trabalho ou mudança na educação, que ainda é estigmatizada. Grandes têm sido os desafios encontrados pelos surdos para se sentirem parte da sociedade brasileira, desde os primórdios dos tempos. No ato da entrevista os trabalhadores com surdez expuseram que conhecem e sabem que a sua permanência no trabalho se dar devido a Lei de Cotas, mas respondiam que não tinham conhecimento aprofundado,

somente o básico. Dentre as respostas João foi mais além, declarou que todo interesse para ingressar no mercado de trabalho partiu da família junto ao SINE municipal.

De acordo com Morais *et al.* (2024), a pessoa com surdez tem as suas habilidades sociais e pode trabalhar, estudar, ser especialista em uma determinada área, ter uma casa própria, dirigir, serem sociáveis, entre outros, ou seja, sendo sujeito ativo economicamente e socialmente para o estado. Ainda de acordo com esses autores, ao longo da história esse grupo de indivíduos vem obtendo espaço através da inclusão social, por mais que culturalmente seja escassa a porcentagem de jovens e adultos que trabalham mesmo sendo surdos. Nesse contexto, a Lei de Cotas garante a porcentagem de pessoas deficientes dentro das empresas e um mínimo espaço e visibilidade; sem ela seriam apenas indivíduos negligenciados mais uma vez e excluídos da sociedade.

De acordo com Loxe *et al.* (2019), as pessoas com surdez concordam que a Lei de Cotas tem sua importância, mas consideraram que a Lei não garante a inclusão de fato das pessoas com surdez no mercado de trabalho, visto que tem grandes falhas em composição, pois apenas cria cotas, mas não busca tentar conciliar fatores de justiça no que diz respeito a combater o preconceito, desigualdade e discriminação e fatores econômicos diante da baixa oferta de trabalho pelas organizações. Desse modo, a Lei tem papel somente de acrescentar o trabalhador com deficiência, e assim contribuir para inclusão, mas não apresenta em sua composição as garantias de inclusão diante do mercado de trabalho. Para Bedin e Barrero (2022), a Lei de Cotas abre uma lacuna para a contratação apenas de deficientes menos impactantes à organização, pois não especifica os graus de deficiência, ao passo que somente o cumprimento da Lei, não é suficiente para incluir. É necessário, portanto, oferecer condições de trabalhos igualitárias e de qualidade a todos os funcionários, para que essas contratações não se tornem uma obrigação para a empresa e, além de tudo possam promover um cotidiano diverso.

Para incluir e integrar, de acordo com Neves-Silva, Prais e Silveira (2014) e Santos, Vieira e Faria (2013), é necessário que o empregador remova barreiras de ordem física, atitudinal, de informação, comunicação ou de transporte, para garantir o acesso e a permanência do trabalhador com surdez no mercado de trabalho, valorizando também o diálogo e o entrosamento entre os membros da empresa. É importante também adequar as estruturas e ferramentas de trabalho, para que o funcionário com deficiência auditiva possa desempenhar sua função com menos dificuldades (Mariot, 2022).

Abaixo é apresentada a análise de discurso relativa ao conteúdo e o contexto da

política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Município de Maracanaú, Ceará (Quadro 5), conforme Orlandi (2009).

Quadro 5 – Análise do discurso sobre conteúdo e contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

CATEGORIAS TEÓRICAS	DISCURSO (CONDIÇÕES DISCURSIVAS)	FORMAÇÃO DISCURSIVA (ELEMENTOS DO DISCURSO)	FORMAÇÃO IDEOLÓGICA (VISÃO E EXPERIÊNCIA DA POLÍTICA PÚBLICA – POR DIMENSÃO DA AP)
Inclusão de pessoas com surdez (Mallmann <i>et al.</i> , 2014; Damázio, 2007; Santana, 2016; Silva; Silva; Silva, 2014)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	Falta da inclusão de fato	1. Visão de proteção social 2. Visão de que não há interesse da sociedade na inclusão
Inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	Necessidade de mais oportunidades para as pessoas com surdez	1. Visão de proteção social 2. Visão de que as Leis de Inclusão não são cumpridas
Mercado de trabalho para pessoas com surdez (Carneiro; Soares, 2017)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Lúdico	Sentimento de exclusão nas empresas e melhores experiência de inclusão no setor público	1. Diferenciação entre os setores público e privado 2. Visão de proteção social
Políticas públicas de inclusão da pessoa com surdez (Loxe <i>et al.</i> , 2019; Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	Conhecimento superficial da Lei de Cotas; Necessidade de melhorias na política pública de inclusão no mercado de trabalho	1. Visão de proteção social 2. Visão que a Legislação não é suficiente 3. Visão de que não há interesse da sociedade na inclusão

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Orlandi (2009)

O Quadro 5 traz as categorias teóricas, as condições discursivas, os elementos do discurso e a formação ideológica, relacionadas aos dados coletados nesta pesquisa, no contexto da análise do conteúdo e contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez. Analisando o Quadro 5, sobre o conteúdo e contexto da política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, percebe-se um conhecimento superficial da Lei de Cotas por parte das pessoas com surdez no Município de Maracanaú, Ceará, além de um sentimento de necessidade de melhorias para ampliar esse conhecimento. Araújo (2018) estudando a Lei de cotas, como instrumento de inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho formal, a partir das ações realizadas pelo Centro de Profissionalização Inclusiva da Pessoa com

Deficiência (CEPID) e abordando a avaliação em profundidade, identificou que apesar da ampliação do número de PcD no mercado de trabalho, este acesso vem promovendo uma inclusão apenas parcial, além da falta de acessibilidade nas empresas, nos sistemas de ensino, nos transportes públicos, isso devido ao reduzido grau de instrução das PcD.

Não obstante, esta temática tem despertado a atenção da sociedade, do Estado, de gestores e de estudiosos, sendo urgente a implantação e o fortalecimento de políticas afirmativas que assistam esse público, bem como a avaliação das iniciativas adotadas pelo poder público e pela sociedade civil (Araújo, 2018). Diante do exposto, questionamos por que não se aborda a referida temática em escolas e universidades favorecendo o conhecimento e o amplo debate no sentido de incluir as pessoas com deficiência no município de Maracanaú - Ceará?

De acordo com Bock (2016), as empresas ainda não acreditam nas capacidades profissionais das pessoas surdas. Ainda, possuem mentes cristalizadas em preconceitos e estigmas de que o surdo é um ser humano com deficiência e que por ter uma especificidade não consegue exercer funções mais complexas. E por esta razão não oferecem verdadeiras oportunidades que coloquem o sujeito surdo em um patamar de igualdade com o sujeito ouvinte, não qualificam profissionalmente, não dão oportunidades reais, porque não acreditam e empregam por uma questão de cumprimento da lei de cotas para deficientes. Os autores acrescentam que mesmo com tantas barreiras e descaminhos enfrentados pelos surdos, eles não ficam inertes a uma condição imposta pela comunidade ouvinte, que os julga incapaz, não aceitam de forma passiva a exclusão ou com a inclusão oferecida como bondade. Os dados obtidos com os trabalhadores com surdez entrevistados no nosso trabalho, que mostram que as pessoas com surdez buscam informação, formação e escolarização e que no trabalho irão demonstrar suas capacidades profissionais e irão obter independência financeira da família.

De acordo com Anchieta (2022), há imperiosa necessidade de aprimoramento profissional dos que compartilham o ambiente de trabalho com pessoas com surdez. Outro ponto crucial é a necessidade de apoio, compreensão e incentivos das famílias das pessoas com surdez para que tenham maiores chances de se qualificar e se tornarem competitivos no mercado de trabalho. Ainda de acordo com a autora, a família deve buscar conscientização e aprendizado da cultura surda, inclusive da Libras. A importância da família para a formação e sucesso profissional foi também evidenciada no nosso trabalho, conforme os discursos apresentados pelos trabalhadores com surdez entrevistados.

O acesso ao trabalho é uma barreira em nossa sociedade, não apenas para as pessoas com surdez, por causa da configuração do mercado capitalista. A dificuldade de acesso de

surdos é bem maior, face as barreiras de comunicação que prejudicam a formação profissional, bem como o acesso aos cargos mais relevantes nas empresas. Além disso, a visão das empresas na perspectiva da incapacidade e da deficiência gera insegurança na contratação e dificuldade em colocá-los em outros espaços que não linha de produção (Reis, 2006). As empresas também dificultam ou não desenvolvem ações que favoreçam a participação das pessoas com surdez em cursos. Isso faz com que muitas pessoas com surdez, incluindo os entrevistados em nosso estudo, a buscar a sua própria formação profissional, muitas vezes com o apoio da família.

4.2 Aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com Surdez

A dimensão analítica da trajetória institucional busca dar a perceber o grau de coerência/dispersão da política ao longo do seu trânsito pelas vias institucionais (Rodrigues, 2008). Para Bacelar (2003), as políticas públicas devem ser articuladas por conselhos com ampla participação da sociedade civil (Bacelar, 2003), em parceria com o setor público. Nessa mesma linha de pensamento, Costa (2019), Fraga e Sousa (2009) e Pagliuca *et al.* (2015) defendem que a inclusão das pessoas com deficiência depende de ações conjuntas por parte da sociedade civil, da Administração Pública e do Poder Judiciário, de modo a garantir igualdade de oportunidades e o direito de cidadania.

A inclusão das pessoas com deficiência é uma tarefa complexa que envolve toda a sociedade. Porém, para Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), a relação entre governos, empresas e sociedade civil em geral ainda não está harmonizada de forma a favorecer a inclusão no mercado de trabalho. No município de Maracanaú, a política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve diferentes entidades, sendo que as iniciativas partem principalmente dos setores públicos federal, estadual e municipal.

O Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência-CMDPD foi criado pela Lei Municipal n. 1.047, de 1 de novembro de 2005, e funciona na Rua Antônio de Alencar, Nº 297 - Centro, Maracanaú. O CMDPD é composto por representantes do governo municipal, representantes de entidades representativas das pessoas com deficiência e por usuários (pessoas com diferentes tipos de deficiência) e tem as seguintes atribuições: Formular e encaminhar propostas junto à Prefeitura do Município de Maracanaú, bem como assessorá-la e acompanhar a implementação de políticas de interesse das pessoas com deficiência; Promover e apoiar atividades que contribuam para a efetiva participação de pessoas com deficiência na vida comunitária; Atuar na defesa dos direitos das pessoas com deficiência, por

todos os meios legais que se fizerem necessários; Receber, examinar e efetuar, junto aos órgãos competentes, denúncias acerca de fatos e ocorrências de violação dos direitos das pessoas com deficiência com respaldo para a resolutividade dos casos; Estimular, apoiar e/ou desenvolver estudos e diagnósticos acerca das situações e da problemática das pessoas com deficiência no Município de Maracanaú; e Participar na formulação de políticas municipais de atendimento às pessoas com deficiência, de forma articulada com as Secretarias e demais órgãos da administração municipal.

O Sine Municipal de Maracanaú é órgão da Secretaria de Trabalho, Emprego e Empreendedorismo (SETEE), com sede na Avenida I, Feira Center Loja 01, no Conjunto Jereissati I. Maracanaú municipalizou o Sistema Nacional de Emprego-Sine, no início dos anos 2000, através de um convênio com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no sentido de otimizar as atividades voltadas para a empregabilidade. Com o convênio, a Prefeitura recebe recursos do Governo Federal para atuar nas seguintes ações: intermediação da mão de obra, habilitação do Seguro Desemprego e qualificação profissional. O Sine Municipal realiza atendimento com o novo sistema “Mais Emprego”, que também possibilita à empresa ou ao trabalhador fazer o cadastro pela internet. Esse órgão também realiza iniciativas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como o Dia D da inclusão, o qual tem o objetivo de promover a inclusão das PcD no mercado de trabalho e sensibilizar a sociedade para a importância da acessibilidade e da diversidade. No evento tem-se oferta de vagas de emprego para pessoas com deficiência, presença de empresas para seleção de candidatos e palestras.

O Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT) atua no Estado do Ceará desde 1998 e tem uma unidade no município de Maracanaú, a qual encontra-se localizada na Avenida Senador Virgílio Távora, 615 - Distrito Industrial CEP: 61.939.160. O IDT é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, qualificada pelo Governo do Estado do Ceará, como Organização Social, através do Decreto nº 25.019, de 3/7/98, que executa políticas públicas nas áreas do trabalho e empreendedorismo. O IDT executa atividades do Sistema Nacional de Emprego (SINE), mediante contrato com a Secretaria do Trabalho do Ceará (SET). A missão do IDT é viabilizar soluções inovadoras e sustentáveis para o desenvolvimento do trabalho e do empreendedorismo, visando à inclusão social. Dentre suas atribuições destacam-se: cadastro de trabalhadores que demandam emprego; orientação para inserção de profissionais com deficiência e estudos e pesquisas na área do trabalho e do desenvolvimento social.

Gestores e técnicos do Sine Municipal e do IDT/SINE-CE, unidade de Maracanaú, têm trabalhado em conjunto no sentido de alinhar as estratégias e ações que visam ampliar as

oportunidades de Qualificação, Empreendedorismo e Inserção dos maracanaenses no mercado de trabalho, incluindo os trabalhadores com deficiência. A intermediação de mão-de-obra pelo SINE visa colocar trabalhadores no mercado de trabalho, por meio de vagas captadas junto a empregadores, reduzindo o tempo de espera e a assimetria de informação existente no mercado de trabalho, tanto para o trabalhador quanto para o empregador.

O Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal possui uma Gerência Regional do Trabalho e Emprego no município de Maracanaú, localizada na Av. Mendel Steinbrush, 10.397 – Pajuçara – Maracanaú – CE – CEP: 61.900-000. Essa Gerência Regional foi inaugurada em 2016 e oferece serviços para o trabalhador (emissão da carteira de trabalho e previdência social, consulta da habilitação do seguro-desemprego, sistema nacional de emprego, dentre outros), para o empregador (classificação brasileira de ocupações, rescisão de contrato de trabalho, trabalho temporário, emissão de darf de multas, sistema de registro de ponto eletrônico, dentre outros) e a entidades sindicais (homologação de rescisão de contrato de trabalho, central sindical, cadastro de entidades, contribuição sindical, mediação, dentre outros). Como foi mencionado no item 4.1.2, compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização da implementação do artigo 93 da Lei de Cotas, o qual define os percentuais de pessoas com deficiências no quadro de funcionários das empresas, de acordo como seu porte.

De acordo com Coordenador Estadual de Intermediação de Profissionais do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT/SINE/CE, Sr. Grijalba Marques, o IDT busca atender as demandas dos trabalhadores e empresas, buscando atender as demandas de mercado, facilitar o acesso dos trabalhadores em localizar vagas que estejam dentro do perfil profissional e orientar sobre o mercado de trabalho. Ele acrescenta que existe interação e integração das diversas instituições para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú: “Existem encontros entre as mais diversas entidades públicas, tais como o SINE, Ministério do Trabalho, Associações que representam as Pessoas com Deficiência e também empresas, buscando sempre o diálogo e buscar soluções que atendam as demandas das partes envolvidas”. Ele acrescenta que o processo de contratação de pessoas com deficiência é relativamente simples, sendo exigido Laudo Médico, em muitos casos, e documentos pessoais do(a) candidato(a). Para os casos de Surdez geralmente é utilizado intérprete para realização de entrevista, a qual fica de responsabilidade da empresa que oferta a vaga, tendo em vista que o mesmo irá atuar em ambiente estruturado pela contratante.

Apesar das observações citadas acima, mencionando ações das diversas instituições que buscam inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú, as pessoas surdas entrevistadas em nosso estudo desconhecem as atividades de interação da empresa com instituições públicas ou com entidades da sociedade civil para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú. É importante salientar que dois dos entrevistados fizeram menção ao trabalho do SINE, possivelmente se referindo ao trabalho do SINE Municipal e do IDT/SINE-CE.

“Já me disponibilizei junto a instituição onde trabalho para contatar com as empresas do Distrito Industrial de Maracanaú e para oferecer alguns serviços que favorecessem aos trabalhadores com surdez e ouvintes, mas não obtive apoio...Nas entrevistas dos surdos com a empresa contratante se faz necessário entrevista com a participação de um intérprete de LIBRAS para que tenha acesso as informações...Não há instruções precisas e nenhum interesse por parte gerencial para que a pessoa com surdez tenha o direto às informações...Os empresários só cumprem a Lei de Cotas (cumprem) por ser uma obrigação e pelos benefícios com reduções de impostos, infelizmente não é por sensibilização da causa da pessoa com deficiência, só visam lucros” (José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

O entrevistado em sua fala traz argumentos relevantes sobre a imposição das empresas quanto ao método aplicado sobre inclusão, fato marcante em sua trajetória profissional, por ter vivenciado momentos de exclusão em todo o período que trabalhou nas empresas privadas. Sabendo que a legislação garante que a Lei de Inclusão seja legitimada e cumprida. Diante dos fatos ocorridos e pensando em contribuir com a inclusão no mercado de trabalho, foi elaborado um projeto e enviado às empresas para voluntariamente oferecer alguns serviços de conscientização que favorecesse as pessoas surdas e ouvintes no intuito de homogeneizar as condições trabalhistas dentro de um formato igualitário, no entanto não obteve respostas. Em sua explanação refere-se a sua experiência vivenciada no passado nas empresas privadas. Diante desse contexto, compreende-se um discurso polêmico no sentido da reversibilidade, isto é, em proporcionar uma possível condição de melhoria ao sujeito, no entanto, entende como discurso lúdico pela abertura em prestar um serviço voluntário dentro de uma perspectiva inclusiva.

“Tenho pessoas próximas a mim que trabalham em empresas do Distrito Industrial de Maracanaú, e que tais pessoas ficaram sabendo das oportunidades de emprego por intermédio dos familiares via SINE e informações nas redes sociais” (Maria, trabalhadora com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2).

Diante da narrativa da entrevista, entende-se que a família é a principal mediadora na escolha do seu papel na sociedade, e essa interlocução se faz no sentido que desde cedo os incentivos são pertinentes para que as suas necessidades básicas não se restrinjam somente no leito familiar. Nesse sentido, a necessidade de inserir ao mercado de trabalho se constrói através de uma dinâmica necessária para o seu crescimento social e cultural. Em suas declarações a inserção no mercado de trabalho partiu do interesse familiar por intermédio de outras pessoas, sendo assim em busca de informações mais precisas se deslocaram SINE municipal, o qual repassou todas as informações devidas para o ingresso ao mercado de trabalh. Nesse sentido, parte-se do interesse em conhecer um pouco mais a Lei de Cotas e o que esta lei poderia lhe proporcionar, e mesmo a empresa não cumprindo o que de fato a lei exige, sentem-se gratos por fazer parte como sujeito colaborativo na sociedade. Percebe-se que a entrevistada apresenta um discurso lúdico, visto que não há o sentido de ruptura, mas de expressar o sentimento familiar diante do que foi perguntado.

“Eu desconheço totalmente as atividades de interação das empresas com outros setores da sociedade visando à inserção da pessoa surda no mercado de trabalho” (João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Quando perguntado sobre a interação das empresas com outras instituições, o entrevistado desconhece totalmente, ou talvez não tenha tido a oportunidade de ser contemplados com tais informações. Desse modo constata-se que seu discurso apresenta total liberdade de pensamento, onde a ludicidade prepondera em seu discurso, havendo uma ruptura no discurso nos parâmetros interpretativos.

“Nunca pediram minha opinião e nunca recebi informações sobre atividades de interação da empresa, e desconheço qualquer relação sobre parceria com qualquer instituição pública ou atividades de interação das empresas com outros setores da sociedade...O aparecimento de vagas para pessoas com deficiência se deve ao trabalho do IDT-SINE” (Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Percebe-se com o relato que as compatibilidades das respostas dos entrevistados são bem similares, levando em considerações que o ponto de vista dessas pessoas que mesmo ciente de tais desvalorizações trabalhistas sentem-se bem em fazer parte do quadro de funcionários e que a acessibilidade às informações se deu por intermédio do IDT-SINE. Observa-se que a existência da fala na interlocução e que predomina parte do discurso D1, onde exprimem a liberdade de expressão, ao mesmo tempo polemizam com o discurso D2, quando a reversibilidade é condicionada (Orlandi, 2009).

De modo geral, as falas dos entrevistados demonstram uma total falta de interação entre as empresas de Maracanaú com outros setores da sociedade visando a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, e de acordo com Jorge e Saliba (2021) muitas empresas só admitem surdos em seu quadro de funcionários para cumprir a legislação (Lei de Cotas para contratação de Deficientes nº 8.213 de 25 de julho de 1991), sem qualquer preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores. Os autores verificaram que é uma realidade a obstaculização do ingresso e da permanência dos surdos no mercado de trabalho, numa afronta aos ditames da Consolidação das Leis do Trabalho.

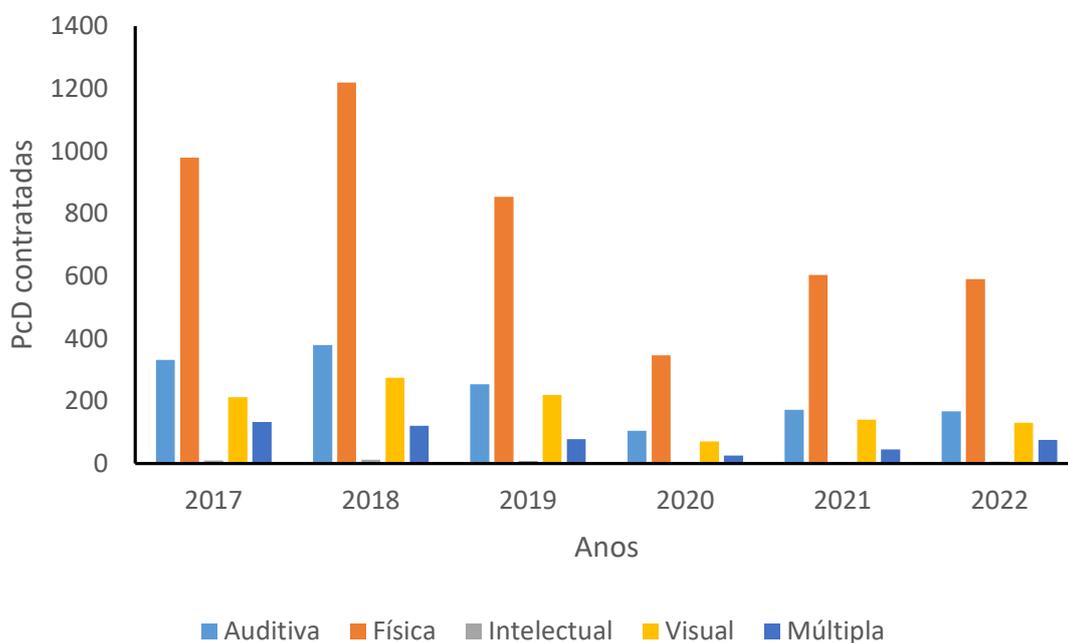
Estudo realizado por Pompeo (2021), mostrou que as empresas possuem uma grande resistência em contratar pessoas com surdez, e que quando contratam visam suprir a cota de pessoas com deficiência estipulada por lei, além de procurarem um perfil de surdos oralizados ou com perda auditiva leve/moderada, que não comprometeria a comunicação e não obrigaria a contratação de profissionais intérpretes de Libras. De acordo com a autora, essas ações mostram o grande preconceito ainda existente na sociedade e nas corporações que desconhecem a surdez e tratam as pessoas com surdez sinalizadas como um empecilho para o trabalho devido a barreira linguística. Barreira esta que seria solucionada com a presença de intérpretes de Libras, onde este mediará entre as línguas e auxiliaria os funcionários surdos em todos os seus processos de trabalho na empresa.

Como foi mencionado no item 4.1.2, a Lei de Cotas para inserção de pessoas com deficiências no mercado de trabalho foi aprovada em 1991 e regulamentada em 1999. No município de Maracanaú as ações e estratégias promovidas pelas instituições que atuam nessa área, principalmente o SINE Municipal e o IDT/SINE-CE, foram iniciadas a mais de 20 anos, face ao elevado número de vagas de empregos nos setores público e privado. Por outro lado, o alinhamento das estratégias dessas duas instituições na busca de melhores resultados parece ainda incipiente. Entretanto, a existência de uma oferta consistente de empregos, associada em grande parte ao Distrito Industrial de Maracanaú, e a ação do IDT/SINE-CE, do SINE Municipal, do Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência e da Gerência Regional do Ministério do Trabalho, colocam Maracanaú à frente da maioria dos municípios cearenses.

Os dados apresentados nas Figuras 1 a 6 são resultados das ações de intermediação do IDT visando à colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Ceará e, obviamente, no município de Maracanaú. Entre 2017 e 2022, as ações do IDT colocaram 7.575 pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Estado do Ceará (Figura

1), com predominância de pessoas com deficiência física (cerca de 60%) e ficando em segundo lugar a deficiência auditiva (cerca de 18%). Os dados também mostram que nos anos da Pandemia da Covid (2020 a 2022) tiveram médias de colocação de PcD no mercado de trabalho cerca de metade daquela observada nos anos anteriores (2017 a 2022), com impacto similar em todos os tipos de deficiência. Para os 6 anos avaliados as contratações de pessoas com deficiência representam cerca de 4,0% de todas as contratações intermediadas pelo IDT.

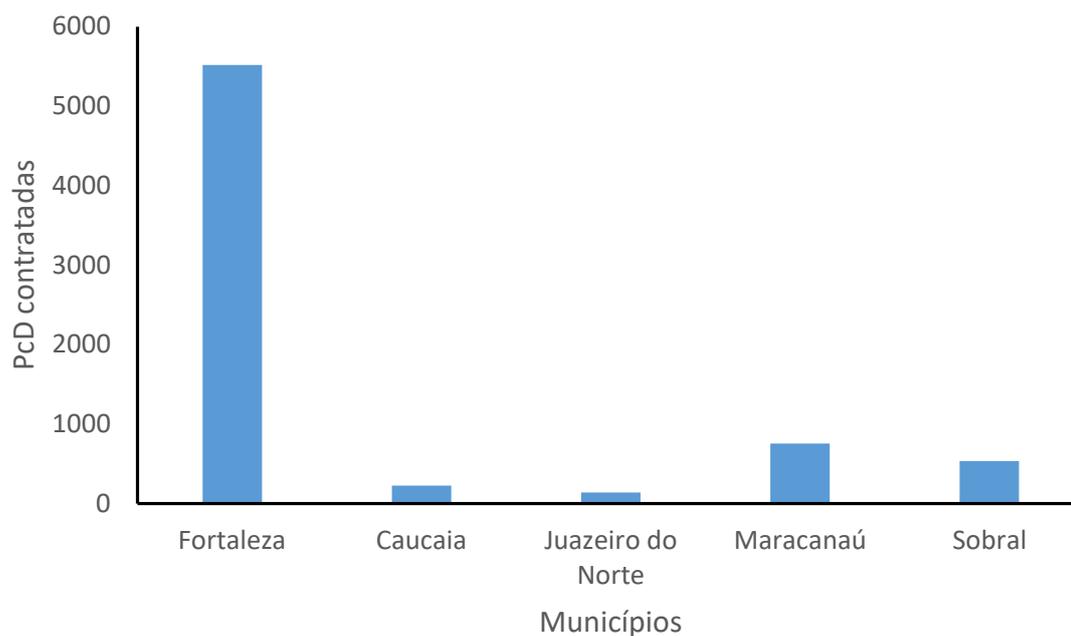
Figura 1 – Pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcD) contratadas por empresas do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE (CE)



Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

Comparando-se os 5 municípios mais populosos do Estado do Ceará, verifica-se que Fortaleza se destaca com mais de 5.500 contratações de pessoas com deficiência nos 6 anos avaliados (Figura 2). Em seguida aparece Maracanaú (755), Sobral (532), Caucaia (234) e Juazeiro do Norte (139). Fortaleza se destaca pelo valor alto do Produto Interno Bruto (PIB) e pela representatividade do setor serviços, enquanto Maracanaú se destaca em relação aos demais municípios pela presença do Distrito Industrial.

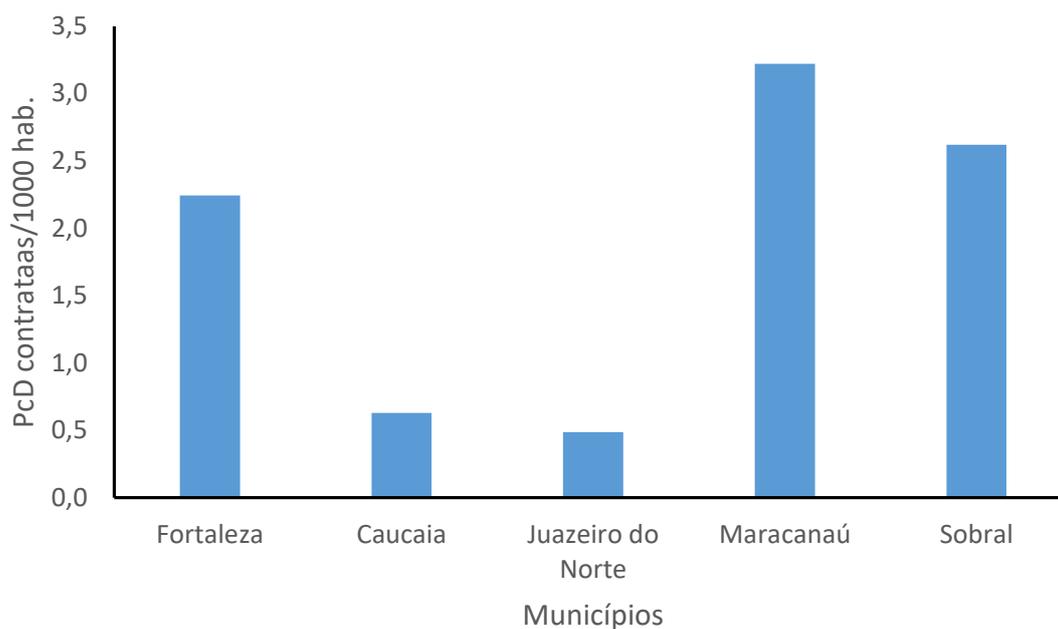
Figura 2 – Pessoas com deficiência (PcD) contratadas por empresas dos cinco municípios mais populosos do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-



Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

Quando os resultados são expressos para cada 1.000 habitantes, Maracanaú apresenta o melhor resultado, com 3,22 PcD contratadas para cada 1.000 habitantes do município (Figura 3). Na sequência aparecem Sobral (2,62), Fortaleza (2,24), Caucaia (0,63) e Juazeiro do Norte (0,49). O melhor resultado de Maracanaú (Figura 3) é reflexo das ações das diferentes instituições, da existência de um mercado de trabalho com muitas empresas impactadas pela Lei de Cotas (com mais de 100 empregados) e da conscientização da sociedade civil e dos empregadores, em comparação ao que ocorrem nos demais municípios avaliados.

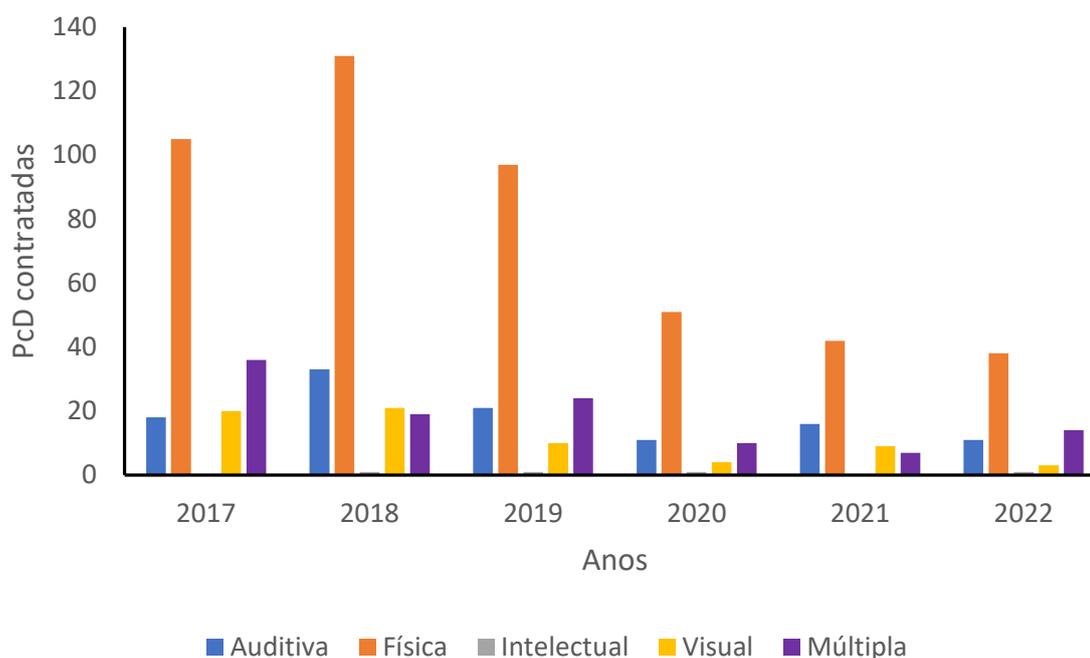
Figura 3 – Pessoas com deficiência contratadas por 1.000 habitantes (PcD/1000 hab.) nas empresas dos cinco municípios mais populosos do Estado do Ceará (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE (CE)



Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

Entre 2017 e 2022, as ações do IDT colocaram 755 pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú (Figura 4), com predominância de pessoas com deficiência física (462) e ficando em segundo lugar a deficiência auditiva (110) e múltipla (110). Os dados também mostram que nos anos da Pandemia da Covid (2020 a 2022) tiveram médias de colocação de PcD no mercado de trabalho menores que nos anos anteriores (2017 a 2022). Porém, diferentemente dos dados do Estado do Ceará, o período da Pandemia impactou relativamente menos às pessoas com deficiência auditiva e com deficiência intelectual, em relação às demais.

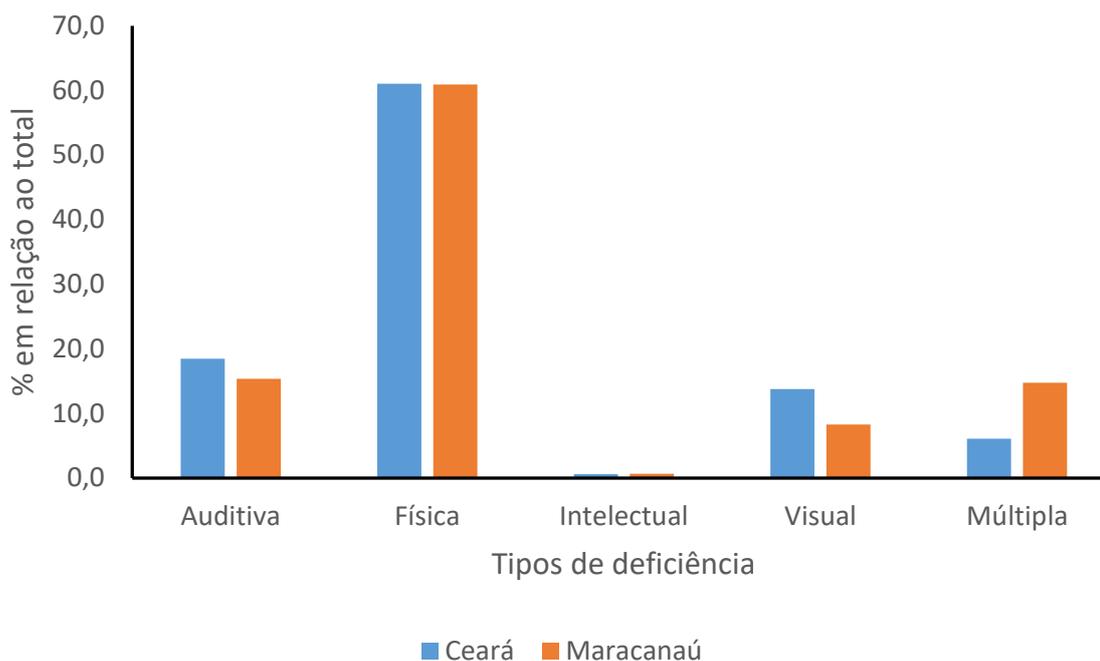
Figura 4 – Pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcD) contratadas por empresas do Município de Maracanaú (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE-CE.



Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

Os dados de Maracanaú apresentam semelhança e diferença em relação aos dados de contratação de pessoas com deficiência nas ações intermediadas pelo IDT entre os anos de 2017 e 2022 (Figuras 1, 4 e 5). Em ambos os casos predomina a contratação de pessoas com deficiência física e o percentual é praticamente o mesmo para Maracanaú e Estado do Ceará, cerca de 61% do total (Figura 5). Tanto para Maracanaú como para o Estado do Ceará verifica-se que há baixa contratação de pessoas com deficiência intelectual (0,6 a 0,7%). Por outro lado, as pessoas com deficiência múltipla foram mais inseridas no mercado de trabalho de Maracanaú (14,7% contra 6,1% no Ceará), sendo o contrário observado para os deficientes visuais (8,3% contra 13,8% no Ceará). Já a contratação de deficientes auditivos foi maior no Estado do Ceará (18,5% do total) do que em Maracanaú (15,4% do total).

Figura 5 – Percentual de pessoas com diferentes tipos de deficiência (PcD) contratadas por empresas do Estado do Ceará e do Município de Maracanaú (2017 a 2022) com intermediação do IDT/SINE (CE)

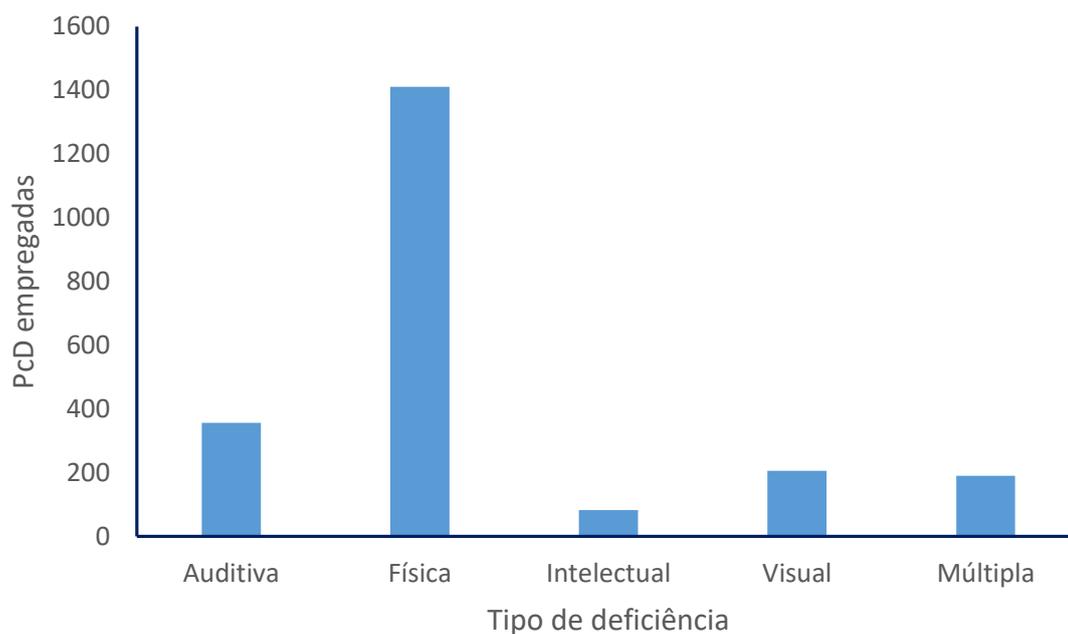


Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

A Figura 6 apresenta dos dados atuais (fevereiro de 2024) de pessoas com deficiência empregadas no Município de Maracanaú. Esses dados foram repassados pela Coordenação Estadual de Intermediação de Profissionais do IDT/SINE-CE e estão de acordo com a Base de Gestão de Intermediação de Mão-de-obra (IMO). Os dados mostram que existem 2.247 PcD empregadas no mercado de trabalho de Maracanaú, sendo que as pessoas com surdez representam cerca de 15,9% do total. Os dados também confirmam que as pessoas com deficiência física predominam na ocupação das vagas das PcD (cerca de 63%), enquanto a minoria é de pessoas com deficiência intelectual (apenas 3,7%). As pessoas com deficiência visual e múltipla representam 9,2 e 8,5% do total, respectivamente.

Os dados apresentados acima (Figura 1 a 6) demonstram a importância da Lei de Cotas para a garantia de direito ao trabalho às pessoas com deficiência. Porém, os números relativamente ainda baixos e a falta de informações mostram que os desafios ainda são imensos. Por exemplo, a Lei de Cotas não define a quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo de deficiência (auditiva, visual, física, intelectual) ou à sua gravidade.

Figura 6 – Número pessoas com diferentes tipos de deficiência empregadas no município de Maracanaú, em fevereiro de 2024.



Fonte: Elaborada pela autora com dados fornecidos pelo IDT/SINE-CE

Desse modo, parte das empresas cumpre a Lei, mas optam por contratar pessoas com deficiência leve. Isso é claro tanto para as pessoas com mesma deficiência, incluindo a auditiva, quanto para pessoas com diferentes tipos de deficiência, como física e intelectual, sendo estes últimos preteridos na maioria das empresas. Além disso, não adianta contratar apenas para cumprimento da Lei de Cotas, sendo necessário qualificar e adaptar as condições de trabalho, para que o profissional com deficiência expresse seu potencial produtivo.

Pensando a oposição inclusão/exclusão, que tem sido amplamente mobilizada para intermediar os conflitos decorrentes das desigualdades sociais seja pelas políticas públicas do governo brasileiro, seja pelas instituições de ensino, organizações não governamentais ou pela mídia em geral, o foco torna-se não a oposição, mas a segregação, pois é a segregação que parece reger a sociedade contemporânea. Trata-se do próprio da sociedade neoliberal, mundializada. Não estamos mais diante da discriminação, nos tornamos uma sociedade de segregação (Costa, 2014; Ferreira; Orlandi, 2014).

A Lei de cotas, apesar de ser genérica e quantitativa, é um fundamental instrumento de inserção de jovens com deficiência no trabalho formal, sem esta, certamente, este direito seria sucumbido pela lógica da competitividade e da racionalidade pautada na mais-valia. Todavia, é necessário que as empresas não contratem este público apenas em virtude da obrigação legal, mas por reconhecer as competências e potencialidades destes sujeitos. Para

fortalecimento desta normativa, é necessária uma maior atuação dos órgãos fiscalizadores, não apenas para multar as empresas que não cumprem a reserva legal, mas para auxiliar na busca por estratégias de qualificação dos postos de trabalho destinados a estes grupos sociais, rompendo com barreiras atitudinais, arquitetônicas, comunicacionais, entre outras (Araújo, 2018).

Abaixo é apresentada a análise de discurso relativa à trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez (Quadro 6), conforme Orlandi (2009).

Quadro 6 – Análise do discurso sobre aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez

CATEGORIAS TEÓRICAS	DISCURSO (CONDIÇÕES DISCURSIVAS)	FORMAÇÃO DISCURSIVA (ELEMENTOS DO DISCURSO)	FORMAÇÃO IDEOLÓGICA (VISÃO E EXPERIÊNCIA DA POLÍTICA PÚBLICA – POR DIMENSÃO DA AP)
Inclusão de pessoas com surdez (Mallmann <i>et al.</i> , 2014; Damázio, 2007; Santana, 2016; Silva; Silva; Silva, 2014)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	A pequena integração das instituições demonstra desinteresse da sociedade na inclusão das pessoas com surdez	1. Visão crítica do papel das instituições Públicas; 2. Visão de que não há interesse da sociedade na inclusão
Inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	Falta de interesse das empresas na inclusão de fato, cumprindo a Lei mas como uma obrigação	1. Visão crítica do papel dos empregadores; 2. Visão de que a Legislação não é suficiente
Mercado de trabalho para pessoas com surdez (Carneiro; Soares, 2017)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	O mercado poderia ser ampliado se tivesse mais informação por parte das instituições públicas e das empresas; Existe integração das instituições públicas, mas esse trabalho é ainda pouco percebido pelas pessoas com surdez	1. Visão crítica do papel das instituições públicas; 2. Visão de que não há interesse da sociedade na inclusão
Políticas públicas de inclusão da pessoa com surdez (Loxe <i>et al.</i> , 2019; Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do Discurso Polêmico	Opiniões de contrariedade em relação à realidade da trajetória da política pública; A Família exerce maior importância que o Estado para a inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho	1. Visão crítica em relação ao papel das instituições públicas e empresas no tocante à inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho 2. Valorização do papel da família

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Orlandi (2009)

O Quadro 6 traz as categorias teóricas, as condições discursivas, os elementos do discurso e a formação ideológica, relacionadas aos dados coletados nesta pesquisa, no contexto da análise de aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez. De acordo com o Quadro 6 onde se apresenta análise do discurso sobre aspectos da trajetória da política de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Maracanaú, com foco nas pessoas com surdez, pode-se observar que existe uma dicotomia entre o que preconiza a Lei e o que de fato está sendo implementado no município. Analisando os dados desse quadro com o que orienta Rodrigues (2008) em relação aos conceitos e noções centrais que sustentam essa política, além de coerência interna, a formulação de sua implementação e os itens priorizados para seu acompanhamento, monitoramento e avaliação, observa-se que os entrevistados não percebem e nem conhecem a inserção e o uso da Lei para melhoria da qualidade de vida em todos os sentidos e na inclusão em particular, por parte do poder público local, instituições de ensino e empresas.

Entende-se que o trabalho para os entrevistados é um espaço de socialização e construção de reconhecimento que contribui para a sua formação quanto ser social e melhoria em sua independência financeira. Relatos das famílias mostram que elas sentem-se inseguras ao inserir os seus familiares com deficiência no mercado de trabalho por não terem a segurança de que as empresas possam garantir a permanência deles no trabalho e com isso sentem-se inseguro sem perder o Benefício de Prestação Continuada – BPC, mesmo sabendo que a lei Nº 14.809/2024 artigo 20 parágrafo 9º da Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, permite o retorno ao benefício após uma experiência de participação no mercado de trabalho. Ressalte-se, que essa renda é a base financeira da família. De modo que muitas famílias preferem não correr o risco em inserir a PcD ao mercado de trabalho porque as empresas não garantem contratação continuada.

Embora a família tenha sofrido transformações em suas características, funções e dinâmica, ainda hoje cumpre papel fundamental no cuidado, proteção e bem-estar de seus membros. O mapeamento da rede de relacionamentos e de recursos sociais acessados por famílias de pessoas surdas evidenciou o entrelaçamento de relações entre os familiares, organizações privadas e serviços públicos (Bittencourt *et al.*, 2011). De acordo com esses autores, a rede cumpre papel de apoio e proteção social para a família em sua busca de qualidade de vida para a pessoa surda e na reprodução cotidiana da vida, estabelecendo uma teia de solidariedade social que substitui algumas intervenções do Estado e as políticas públicas, incluindo o BPC citado no parágrafo anterior. Estes últimos são pouco acessados, seja pela falta

de informação ou ainda pelas dificuldades em sua obtenção, o que resulta no descrédito nas políticas públicas.

4.3 Temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (Ceará)

Para o desenvolvimento desse item foram realizadas entrevistas e aplicação de questionários para coleta de dados. Inicialmente, foram contactadas três empresas privadas localizadas no município de Maracanaú, por e-mail ou de forma presencial, mas nenhuma se mostrou aberta para realização de entrevistas ou para repassar dados relativos aos trabalhadores com deficiência. A falta de informação e de transparência das próprias empresas é um aspecto recorrente nessa questão da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por exemplo, um estudo realizado no Estado do Ceará aplicou questionário a 198 empresas e clientes do IDT/SINE-CE, com 100 ou mais empregados, mas apenas 14 empresas (7%) responderam ao formulário da pesquisa (IDT, 2021a). Os dados apresentados mais a diante foram obtidos em entrevista com questionário estruturado com o Coordenador do IDT/SINE-CE e com quatro trabalhadores com surdez.

O emprego da pessoa com deficiência continua sendo um desafio enfrentado no dia a dia, impondo barreiras e dificuldades para a sua inclusão laboral e social. Os entraves ocorrem desde a abertura de vagas destinadas a essa população, ao cumprimento efetivo da Lei de Cotas para a pessoa com deficiência, a persistente falta de acessibilidade, as dificuldades para a contratação de determinadas tipologias de deficiências, dentre outras situações (IDT, 2021a). Mesmo com o aparato normativo (Lei nº 8.213/1991), as desigualdades persistem ao longo do tempo. Rótulos como o da incapacidade ainda estão presentes na sociedade e no mundo das empresas (mercado). Outro ponto que corrobora com as dificuldades da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, está relacionado às reformas da legislação trabalhista em 2017, fragilizando e promovendo mais instabilidade aos trabalhadores, com a ampliação da terceirização, o trabalho intermitente, a reversão do ordenamento jurídico, dentre outras situações (IDT, 2021b).

Estudo realizado pelo IDT (2021a) mostrou que, sob a ótica da maioria das empresas que responderam ao questionário, a principal razão para contratação de pessoas com deficiência estava relacionada à Lei de Cotas, ou seja, o principal motivo estava vinculado a uma exigência legal, a uma legislação específica que procura dar maior proteção ao ingresso

de PcD no mercado de trabalho. Ainda segundo essa pesquisa, a maior dificuldade para contratação das PcD estava em localizar essa força de trabalho, ou seja, identificar esses profissionais com alguma deficiência, sendo necessária conexão de instituições e de bancos de dados mais integrados (IDT, 2021a). Outras empresas, no entanto, relataram que as dificuldades da implementação da Lei de Cotas se devem a problemas de acessibilidade ao local de trabalho, as atividades da empresa são inadequadas para a maioria dos tipos de deficiência e o baixo nível de qualificação ou escolaridade das PcD. Noutra perspectiva, cerca de 10% dos vínculos de emprego foram gerados por aqueles empregadores dispensados da obrigatoriedade da Lei aqui mencionada (IDT, 2021b). Em todos os casos, as pessoas com surdez representam a segunda tipologia em termos de PcD empregadas, seguindo a mesma tendência dos dados apresentados no item anterior para o Estado do Ceará e para o município de Maracanaú (Figuras 1 e 6).

Segundo Araújo e Schimidt (2006), a grande maioria das empresas não consegue cumprir a Lei de Cotas, ainda que, predominantemente, afirmem que contratam PcD exatamente por causa da pressão da referida Lei. As empresas afirmam que o maior empecilho para isso é a baixa escolarização das PcD e sua baixa qualificação profissional. Por outro lado, as instituições educacionais criticam os processos adotados pelas empresas na contratação de PcD, mas poucas oferecem escolarização para seus alunos, concentrando-se, em sua maioria, no desenvolvimento de habilidades básicas para o trabalho ou em capacitação profissional eventualmente diferente daquela exigida pelo mercado de trabalho. Para Araújo (2005), a qualificação da pessoa com surdez é complexa e qualquer processo que pretenda a qualificação para o trabalho incluindo pessoas surdas não pode prescindir de uma preocupação com os aspectos linguísticos e de linguagem nessa população, a fim de que ela possa construir conceitos mais subjetivos de sua realidade laboral.

De acordo com Assis e Carvalho-Freitas (2014), tem se observado que independente do porte e segmento da organização é possível fazer a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Naturalmente, a empresa que se dispõe a essa atividade inclusiva passa por uma fase de transição para um modelo realmente inclusivo e há necessidade de constante investimento na reflexão e informação sobre as deficiências, para que se diminuam o preconceito e a exclusão social. De acordo com Lorenzo e Silva (2017), escolarização é também imprescindível às pessoas com deficiência para a conquista do emprego e que havia desconhecimento, por parte das empresas, quanto ao conceito adequado de inclusão profissional, indicando a necessidade de ações integradas que contemplem esses aspectos para benefício dos trabalhadores e das empresas. Para as pessoas com surdez a melhoria da

acessibilidade e da comunicação é fundamental, sendo imprescindível o uso da LIBRAS e a participação de intérpretes da língua de sinais para favorecer a integração entre as pessoas com surdez e ouvintes (Fontinate, 2011; Martins, 2021; Santos; Vieira; Faria, 2013).

De acordo com Coordenador Estadual de Intermediação de Profissionais do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho – IDT/SINE/CE, Sr. Grijalba Marques, a Lei de cotas tem sido parcialmente cumprida e houve uma grande evolução nos últimos anos, melhorando em muito a participação das empresas, no Ceará e no município de Maracanaú. Porém, ainda existe um grande trabalho a ser realizado, seja para ampliar o conhecimento sobre a contratação de Pessoas com Deficiência, seja para realizar o total cumprimento da Lei. Ainda conforme o Sr. Grijalba, o IDT/SINE-CE busca atender todas as pessoas que buscam nossos serviços, incluindo as pessoas com surdez, assim como também realizar eventos específicos para que as empresas possam contratar o público PcD, realizar estudos e pesquisas quando solicitados pelo poder público. Ele ainda acrescenta: “O trabalho para o PcD, em grande maioria do público atendido, tem um aspecto a mais na vida da pessoa, pois a Pessoa que possui a deficiência tem um sentimento de realização acima da média. Esses sentimentos são gerados diversos fatores, tais como a autorrealização, poder contribuir de forma efetiva e sente-se respeitado por todos”.

As pessoas surdas entrevistadas possuem de 5 a 10 anos de experiências na empresa ou instituição onde trabalham e todos já atuaram no setor privado. Os dois surdos com nível superior (José e Maria) trabalham atualmente no setor de educação, mais precisamente em um Centro de Línguas, atuando como instrutor de surdos e outros idiomas.

“Me considero satisfeito com o trabalho, visto que o centro de línguas atua com vários idiomas, inclusive a LIBRAS, e trabalho com uma equipe preparada com intérpretes e tradutores, com acessibilidade visual e comunicacional... Porém, a instituição não oferece cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e demais incentivos profissionais, nem para mim nem para os demais funcionários ouvintes...Minha formação eu mesmo fui à busca, curso, formação continuada, no intuito de me capacitar para me sentir capaz de exercer a minha profissão com mais sabedoria e levar conhecimento aos que mais precisam”(José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Observa-se que a fala de José expõe a interpretação lúdica, por expressar a sua opinião sobre as duas realidades relacionadas às suas vivências profissionais, relatando que tais relações de fato articulam algumas condições diferenciadas, expressando e ressignificando que as condições de trabalho em que exerce atualmente proporcionam uma acessibilidade mais ampla no contexto comunicacional e funcionam como mediação entre o homem e sua realidade natural(Orlandi, 2009).Em sua narrativa o entrevistado expõe o seu contentamento profissional

em trabalhar como instrutor e por se sentir produtivo e participativo dentro da comunidade surda e ouvinte, com a liberdade de expressão embasada em sua experiência. Quanto a sua formação profissional sente que faltam incentivos para impulsionar as capacitações, e que parte dele a motivação em buscar mais conhecimento. Nesse sentido o discurso se volta para o polêmico D2, por entender que a instituição impõe que a relação entre os interlocutores promova bons resultados.

“Me sinto satisfeita com o meu trabalho, mas falta apoio da instituição para a formação continuada... As minhas formações foram adquiridas através dos meus esforços, da vontade de buscar conhecimentos para exercer melhor a minha função, com ajuda da minha família”. (Maria, trabalhadora com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

O discurso da Maria demonstra satisfação, porém, expressa que as suas necessidades em se sentir mais atuante e que precisa de mais incentivos. No entanto, o seu discurso apresenta a existência do Discurso Lúdico, com o detalhamento da reversibilidade e com a perspectiva de mudanças e reconhecimentos igualitários. Quando a entrevistada fala das suas convicções e luta para conquistar os seus objetivos, entende-se que a análise D2 é existente pois a reversibilidade é condicionada entre o eu e o tu. Tal processo relacional é amplo e contínuo, sendo que os dizeres podem ser os realizados, os possíveis ou os imagináveis. Dessa forma, o discurso deve ser entendido não como um enunciado isolado, mas como parte de um processo discursivo mais amplo. Ressalte-se que as considerações realizadas não têm por objetivo construir ou desconstruir mais alinhar sentidos de discernimento sobre a temática (Orlandi, 2009; Moraes, 2017). Assim como em outras falas, percebe-se no discurso a valorização do esforço pessoal e da família na obtenção de sucesso na vida profissional, sendo partes importantes para a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho, contribuindo para a efetividade da Lei de Cotas.

De acordo com Coelho (2023), as pessoas surdas não detêm as mesmas oportunidades que pessoas ouvintes, seja no ambiente de trabalho ou também no processo de escolarização. A falta de acessibilidade dificulta o processo de aprendizagem da Libras como língua primária, a aprendizagem do português como língua secundária e também a socialização dessas pessoas em um ambiente de trabalho. Isso culmina a uma exclusão social desse indivíduo, onde ele deixa ter acesso aos seus direitos básicos e conseqüentemente se priva de uma formação para se capacitar ao mercado de trabalho. Diante disso, os empregadores se privam de dar uma oportunidade às pessoas surdas, como uma forma de conter possíveis dificuldades ou gastos que poderiam surgir, ou seja, o capacitismo está enraizado em nossa sociedade, conforme evidenciado no trabalho desenvolvido por Marchesan e Carpenedo (2021).

Para Coelho (2023), as políticas públicas não seriam adequadas somente às pessoas surdas, de forma que as permita acessar qualquer ambientação, mas sim políticas públicas que busquem incentivar a conscientização e uma aproximação de pessoas ouvintes e surdas em um mesmo ambiente, podendo iniciar pelo aprendizado da libras. Essa seria a melhor forma de se iniciar uma socialização e interesse entre as classes sociais, ou seja, educando-as de forma que uma pudesse compreender a outra, trabalharia não somente uma propagação da libras no meio das pessoas ouvintes, ou uma conscientização da importância da libras, como também concretizaria uma relação de sociedade entre as classes de ouvintes e surdos.

Os outros dois entrevistados, João e Marta, trabalham na iniciativa privada, um no setor de botijão de gás de cozinha e outro na reposição de estoques de uma empresa, respectivamente.

“Me sinto satisfeita com o meu trabalho, mas o salário poderia ser melhor...A empresa privada não oferece recursos que promova acessibilidade à pessoa surda dentro da empresa para favorecer a comunicação, como ferramenta de tradução em LIBRAS, para diálogo ou outras necessidades...Os ouvintes não têm interesse em aprender a Língua Brasileira de Sinais, e a empresa não oportuniza aos demais funcionários os cursos básicos para favorecer a comunicação entre os funcionários e com aos clientes surdos”(Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Diante do relato exposto pela entrevistada que trabalha em empresa privada, percebe-se que mesmo a empresa não oferecendo o que de fato é merecido, sente-se que está inserida em um ambiente que justificavelmente é gratificante, mesmo não sendo reconhecida que a sua potencialidade não esbarra na deficiência em não ouvir. Mesmo não tendo os meios mais acessíveis de comunicação e salários dignos sente-se gratificada pela oportunidade de estar trabalhando. Ressalte-se que as mensagens via celular facilitam muito a comunicação com outras pessoas, incluindo os trabalhadores ouvintes. Expressa ainda que se a Língua Brasileira de Sinais fosse mais acessível não existiria tamanha exclusão dos surdos na sociedade. Na análise do discurso compreende-se que apresenta existência de D1, onde o discurso interpretativo visa o prazer na comunicação, e com a existência do D2, por apresentar um equilíbrio tenso entre a polissemia e a paráfrase com os interlocutores (Orlandi, 2009).

“Me sinto satisfeito com o trabalho mecânico que desenvolvo, mas a remuneração poderia ser melhor... Algumas atividades de formação foram promovidas pela empresa, com participação de intérprete de Libras, e nessas ocasiões acrescentaram mais informações que favoreceram o diálogo...Nunca tive educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e demais incentivos profissionais oferecidos pela empresa, assim como os demais funcionários”(João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

É importante ressaltar que o entrevistado trabalha há sete anos na empresa, gosta do que faz, em suas declarações revela que a comunicação com os seus pares se faz mecanicamente por não conhecerem a língua de sinais, e quando perguntado se em algum momento o intérprete de Libras se faz presente em algum momento, revela que esporadicamente, somente em reunião com palestrantes. No entanto, relatou alguns fatos ocorridos continuamente em seu ambiente de trabalho os quais são bem relevantes para reconhecer que as leis existem, porém, não são aplicadas devidamente. Nesse relato observa-se a importância da linguagem e do discurso diante de fatos que são recorrentes e questionáveis, tais como a acessibilidade informativa, visual e comunicacional. Dentro do contexto apresentado a existência da análise de discurso D1 onde expressa a reversibilidade entre os interlocutores, produzindo também um equilíbrio tenso com o objeto da análise do discurso D2, que é a polissemia e paráfrase onde há uma direção entre os interlocutores.

Percebe-se nos relatos que as pessoas com surdez entrevistadas apresentam grau de satisfação com o trabalho desenvolvido, porém apresentam-se contrariados quando se referem aos salários que recebem. A insatisfação também está demonstrada no discurso, considerando a falta de apoio para a formação continuada e para melhorar a comunicação dentro da empresa. Há certa resignação em alguns discursos, ficando notória a descrença dos trabalhadores com surdez em relação à melhoria nas condições de trabalho no futuro.

Os discursos apresentados pelos entrevistados em nosso estudo convergem com o estudo realizado por Loxe *et al.* (2019), o qual destaca que as percepções das pessoas com surdez, sobre sua própria inclusão no mercado de trabalho formal, são de que embora tenham sido criadas leis que amparam a Pessoa com Deficiência, e que houve um desenvolvimento histórico sobre a condição das pessoas com surdez, ainda assim, percebe-se a falta de conscientização das organizações, bem como a sociedade em que está inserida, sobre a importância da inclusão social e o que ela representa. Nesse sentido, a sociedade pode até concordar que a pessoa com surdez tem sua própria cultura, mas por desinteresse social, desconhecem ou não sabem o que significa.

McLaughli, Bell e Stringer (2004) ressaltam que a atitude de contratação das PcD pode gerar impacto nas organizações quanto ao nível de aceitação dessas pessoas, uma vez que diminui a distância social entre elas e os funcionários que não têm deficiência, possibilitando a quebra de julgamentos discriminatórios tradicionalmente atribuídos a esses indivíduos e fornecendo ferramentas necessárias para possibilitar o trabalho eficiente dessas pessoas, transformando deficiências em habilidades.

De acordo com Moraes (2017), a Lei de Inclusão reconhece e assegura a Libras

como primeira língua para os surdos, garante a formação de tradutores e intérpretes de Libras e a interpretação dos editais, aspectos que favorecem o ingresso e permanência nas instituições de ensino e no mercado de trabalho. Todavia, em outros momentos prevalece a visão da surdez como patologia, como deficiência e não como diferença. Há também uma concepção equivocada de que as pessoas com surdez são marcadas pela homogeneização das deficiências. Nosso trabalho mostra claramente esse equívoco, face às diferenças da severidade da surdez observadas nos trabalhadores entrevistados, bem como nos aspectos sociais e na formação educacional e profissional.

De acordo com Oliveira e Oliveira (2022), o processo de ressignificação identitária do surdo começa, portanto, pelo reposicionamento desse sujeito diante da sociedade por meio da afirmação de que ele pertence a um grupo social que possui uma língua própria. Desta forma, o surdo constrói discursivamente sua identidade social valorizando sua particularidade linguística diante de uma sociedade majoritariamente ouvintista/oralista. Assim, depois de um longo período na história, em que os surdos foram considerados inferiores aos ouvintes por não possuírem uma língua, o reconhecimento da língua de sinais constituiu-se no seu maior atributo identitário. Ainda de acordo com esses autores, se fortalece a cada dia o contradiscurso constitutivo da identidade surda configurado a partir da visão que o surdo tem de si mesmo. Essa visão é ancorada principalmente na defesa do reconhecimento da sua própria língua, por meio da qual ele acessa o conhecimento de mundo e da sua cultura, pode narrar a si mesmo e exprimir seus pensamentos e ideais.

De acordo com Viana e Irigaray (2016), o percurso percorrido pelas pessoas surdas, desde o atendimento institucionalizado e diferenciado até o acesso à escola e ao meio produtivo, tem sido longo e dificultoso. Não obstante, ainda que timidamente seja percebida uma conquista no campo dos direitos sociais pelas pessoas com deficiência auditiva, o processo de mudança dentro de uma perspectiva assistencialista e paternalista para uma visão mais tolerante para a diferença foi e continua sendo marcado por lutas, contestações e decepções. Para estes autores, o resgate da cidadania dos surdos e sua inserção no ambiente de trabalho, não é apenas uma questão de políticas públicas ou organizacionais; mas de engajamento de toda a sociedade.

De acordo com Menezes (2022), as pessoas surdas se enxergam como um grupo linguisticamente minoritário, uma vez que são falantes da libras; como sua interação com o mundo é mediada pelo corpo, encaram-se como sujeitos visuais. Diferenciam-se do exogrupo, categorizado pelos ouvintes, por conta da língua, o português, e porque precisam enfrentar barreiras sociais e lutar por acessibilidade no setor educacional, nos ambientes públicos de atendimento à saúde, no mercado de trabalho, dentre outros. Dessa forma, os surdos ora se

enxergam próximos aos ouvintes, ora se diferenciam deles. Porém, as entrevistas realizadas em nosso estudo com pessoas com diferentes graus de surdez evidenciam que essas percepções de Menezes (2022) se associam mais às pessoas com surdez severa, as quase se diferenciam das pessoas com deficiência auditiva moderada.

Pensar em emancipação humana, dignidade, liberdade e direitos à educação e ao trabalho diante da atual conjuntura social do país e das relações estabelecidas pela sociedade capitalista constitui tarefa desafiadora, mas, sobretudo, de resistência. Nessa perspectiva, deve-se reafirmar que o direito ao trabalho, à educação e à edificação social é extensivo a todas as pessoas, mesmo aquelas que possuem algum tipo de deficiência e especificidades – como a comunicacional das pessoas com surdez (Reis; Morais, 2022). Entretanto, estudo conduzido por esses autores, demonstrou a precarização da situação de trabalhadores com surdez, a desumanização pela qual são sujeitados e a desapropriação do trabalho em seu sentido de afirmação da essência humana. A retirada de sua dignidade em favor da sustentação de discursos e interesses burgueses e a lógica de produção e acumulação de capital descabida, é realidade na vivência das pessoas com surdez e necessitam de maiores investigações para contribuir na edificação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Para Freitas, Maranhão e Félix (2017), a prática da inclusão social e o ingresso no mercado de trabalho, das pessoas com deficiência auditiva, é algo ainda muito recente no Brasil. Apesar dos inúmeros avanços legislativos que ocorreram nas últimas décadas, atualmente, o maior problema que enfrenta a pessoa com deficiência auditiva não é a ausência de leis, mas sim, a aplicabilidade destas leis. Nesse sentido, há necessidade de que as empresas mudem sua cultura, se tornando o local de trabalho igual para todos, procurando oferecer métodos que facilitem a comunicação entre os funcionários com deficiência auditiva e os funcionários ouvintes. Para esses autores, é também importante que a sociedade compreenda as pessoas com deficiência auditiva como seres humanos com habilidades específicas, sendo capazes de produzir e trabalhar do mesmo modo que os ouvintes trabalham.

Quando perguntados se a empresa disponibiliza boa comunicação visual, alarmes, regras, documentos disponibilizados em LIBRAS, os entrevistados tiveram respostas semelhantes, destacando à ausência total ou parcial desses instrumentos.

“Trabalho em um Centro de Línguas, uma instituição que também atendem pessoas surdas, mas faltam algumas adequações para tornar mais acessível a comunicação dentro da instituição, como por exemplo a instrumentalização iluminada e documentos em LIBRAS, para favorecer os funcionários e alunos surdos” (José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

“A instituição ainda precisa melhorar a comunicação, existem pontos que precisam avançar, como alarmes visuais e algumas informações em LIBRAS” (Maria, trabalhadora com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

As barreiras linguísticas são fatores pertinentes quando se refere à comunidade de pessoas com surdez. Para os entrevistados essas dificuldades são recorrentes em diversas situações. Eles trabalham em uma instituição pública, no entanto, por ser um local que ensina diversas línguas inclusive a Libras, buscam adequação necessária para que o sujeito com surdez tenha uma atuação participativa e representatividade. Ressaltado que, em suas respostas os pontos negativos relatados não impedem em realizar a sua função de colaborador em sua formação de instrutor de libras. Contudo, a prática influencia na formação ideológica contextualizada no discurso D2 em que insistem em lutar pelos ideais numa perspectiva inovadora e afirmativa das convicções e discurso lúdico pelo absoluto pensamento de se colocarem como sujeitos questionadores.

“A empresa onde trabalho tem sinais luminosos, mas faltam vídeos informativos com janelas em LIBRAS” (João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

“A empresa onde trabalho atende alguns requisitos de comunicação, com os alarmes visuais com som e luz, mas sinto falta da comunicação com os demais funcionários...A comunicação via mensagem de texto via celular ajuda bastante...Na empresa todos os manuais e outros documentos são escritos em português. (Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Percebe-se nas narrativas dos dois entrevistados em sua manifestação de opinião, na condição de sujeitos, que as condições de trabalhos referentes à acessibilidade em sua abrangência como um todo, expressam um discurso lúdico D1, por explicitar a autenticidade dos fatos que vivenciam. Ao mesmo tempo que falam que a situação poderia ser melhor, expressam sentimento de descaso dos contratantes quanto à falta de interação com os seus pares por falta de acessibilidade nas tecnologias e ferramentas visuais. Aparece também o discurso D2 por fundamentar as suas motivações de interesse entre os interlocutores em razão do sistema, colocando cada um por si, onde se tem o seu próprio discurso. De modo que a reversibilidade se dá condicionada a alguma circunstância. Nesse sentido, percebe-se que os seus discursos partem da formação ideológica, com definições onde a polissemia é controlada. No discurso dão a entender que estão distantes da realidade que se desejam, complementando com o discurso lúdico quando se colocam como sujeitos que expressam a falta de acessibilidade que determina um distanciamento entre os trabalhadores com surdez e os ouvintes.

É fundamental ouvir as pessoas com deficiência para aproximar-se da sua

subjetividade, de forma que tal compreensão seja fonte de estímulo para que políticas públicas e práticas organizacionais atendam melhor aos seus anseios e tragam novos referenciais para ampliar as possibilidades de interação no e sobre o trabalho (Lima *et al.*, 2013).

Em suas narrativas, os entrevistados colocam de forma singular as dificuldades encontradas na acessibilidade, de modo que o acesso às ferramentas tecnológicas que atuam como estímulos ainda é bem limitado, apesar dos avanços na comunicação. Diante dessas falas percebe-se o discurso polêmico D2, por realizar um discurso tenso com o sujeito, tendo em vista que as declarações são reais de fato, o que representa, ou seja, traz a possibilidade da reversibilidade. A falta de acessibilidade dentro da empresa não favorece uma liberdade de expressão e impossibilita a interação informacional da vivência no ambiente ao qual estar inserido. De acordo com (Orlandi, 2009) se toda vez que falamos, ao tomar a palavra, produzimos uma mexida na rede de filiação dos sentidos, no entanto falamos com palavras já ditas. E é nesse jogo entre paráfrase e polissemia, entre o mesmo e o diferente, entre o já dito e o a se dizer, que os sujeitos e os sentidos se movimentam. Quando as informações entrelaçam, a interação sobrevém, a questão sobre acessibilidade vem sendo discutida desde 1990, onde a relevância do tema está sempre em evidência quando se fala da inclusão de pessoas com surdez, seja em que situação a qual esteja sendo vivenciadas.

Para Pereira e Passerino (2012), a insistência das empresas em procurarem cegos que enxerguem, surdos que ouçam e cadeirantes que caminhem, precisa ser invertida. A lógica de adaptar a pessoa ao posto de trabalho não tem mais espaço no mundo inclusivo com o auxílio das tecnologias assistivas, compreendidas como um novo recurso para o contexto social inclusivo. Para esses autores, a ausência dessas tecnológicas nas empresas, como os sinais luminosos que favorecem a acessibilidade de pessoas com surdez, revela um desencontro entre a sociedade que se quer e a realidade que se tem. Com as tecnologias espera-se a abertura de um grande campo de trabalho, para que os trabalhadores tenham a possibilidade de exercer seus ofícios, respeitados em suas diferenças.

Aqui cabe descrever a opinião de cada um dos entrevistados sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

“É preciso que a Lei de Cotas seja mais divulgada, e deve ser aumentado o percentual de vagas e que dessem mais oportunidades para as pessoas com surdez e outros tipos de deficiência...É preciso se ter um olhar mais justo para os surdos, que não fiquem tão isolados e que haja comunicação entre o grupo” (João, trabalhador com surdez profunda e nível médio concluído, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

“A Lei de cotas é muito boa, dá oportunidade às pessoas surdas e com outras deficiências para atuar no mercado de trabalho...Mas é preciso que todos tenham acesso à LIBRAS para que haja mais acessibilidade às informações e melhor

comunicação” (Marta, trabalhadora com surdez profunda e ensino médio incompleto, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

“A lei de cotas é algo importante, para que as pessoas surdas e com outras deficiências tenham acesso ao mercado de trabalho. Mas é preciso ter mais informações sobre a Lei de Cotas, para que as pessoas com deficiências tenham mais acesso aos seus direitos” (Maria, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

“Deviria aumentar o percentual dando acesso as pessoas com deficiências com mais igualdade, ampliar o quadro para oportunizar mais pessoas, pois todos precisam de trabalhar...É necessário o engajamento da comunidade surda, buscando parcerias para que haja mais discussão sobre a Lei de Cotas, para melhor entendimento e união, nessa luta por melhoria de vagas e ampliação do mercado de trabalho para as pessoas com surdez” (José, trabalhador com surdez moderada, com formação em nível superior, Maracanaú, Março de 2024 – D1 e D2)

Conclui-se que os entrevistados expressaram que a lei precisava aumentar o percentual de contratações de pessoas com deficiência, que fosse mais rígida a fiscalização diante dos seus direitos assegurados por lei e que o sistema de divulgação da lei de cotas abrangesse todos com uma comunicação mais acessível. No entanto reconhecem que mesmo não tendo um profundo conhecimento na lei sabem da importância e da representatividade que a lei de cotas tem em suas vidas. Entende-se que o discurso dos entrevistados segue na mesma linha de pensamento, definindo a narrativa com discurso polêmico D2. O discurso lúdico D1 também se destaca pela forma que todos se expressaram quanto as suas necessidades ideológicas e liberdade de expressar os seus sentimentos. De acordo com Orlandi (2009), no discurso tipo Lúdico há a reversibilidade entre os interlocutores, sendo que esta é total, no limite da polissemia. No discurso Polêmico a reversibilidade é condicionada, ou seja, ocorre sob certas condições.

Quando questionados sobre o conhecimento da Lei de cotas, as respostas e argumentações dos entrevistados foram semelhantes. Um dos fatores preponderantes é a falta de acessibilidade comunicacional, algo questionável em qualquer circunstância, visto que a falta de conhecimento da Lei está também relacionada à indisponibilidade de informações. De modo que as referidas informações são escritas em português, seja qual forem os meios informativos de comunicação. No entanto, nas entrevistas eles revelam que esses tipos de informações não são repassados pela empresa. Entende-se que a referida Lei oportuniza as PcD a chegarem a posições diversificadas, o que precisa é oferecer-lhes ampla oportunidade profissionais, de modo que a Lei de Cotas possa ser cumprida e os empregadores possam ter um olhar mais inclusivo, em especial às pessoas com surdos.

As observações dos entrevistados estão de acordo com outros estudos, os quais mostram que o acesso das pessoas com deficiência auditiva aos segmentos da sociedade e ao mercado de trabalho é prejudicado principalmente por barreiras de natureza sonora (Santos, Vieira; Faria, 2013; Jorge; Saliba, 2021). Para Kolbe Junior, Santos e Penteado (2022), o preconceito, adaptação de ambientes, a comunicação com os colegas e superiores e a precariedade de especialização e de formação adequada, são as principais dificuldades relacionadas à inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho. Borges *et al.* (2020) destaca que existem barreiras antes e após a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho, pois esses indivíduos não recebem auxílio e orientação necessária para a sua inserção e permanência nas empresas. Mariot (2022) destaca a importância de se oferecer possibilidades de formação mais adequadas para as pessoas com deficiência, para que estejam mais bem preparadas para se inserirem no mercado de trabalho.

Para Baalbaki *et al.* (2020), o sistema estabelecido pela política de cotas (Lei 8.213/1991) transfere para a iniciativa privada a responsabilidade de reverter a exclusão, mas em contrapartida não organiza grandes ações para colaborar com a inclusão de pessoas com deficiência. Os autores acreditam que seja importante criar um grupo que saiba Libras e conheça a cultura surda para auxiliar às empresas na contratação e divulgação de segurança do trabalho para as pessoas com surdez. Além disso, 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. Focar o ensino da Libras, fundamentadas em situações do cotidiano da empresa, podem também contribuir para melhorar as relações entre surdos e ouvintes no ambiente de trabalho.

Para Jorge e Saliba (2021), a pessoa com surdez apresenta competência e capacidade de desenvolver inúmeras funções profissionais, desde que seja dado o direito de superar barreiras para que a sua permanência no mercado de trabalho seja valorizada no mecanismo legal. Para Carneiro e Soares (2017), existem diversos desafios para as pessoas com surdez relacionadas à comunicação, visto que a LIBRAS não é uma língua universal. Além disso, falta acessibilidade digital e são raras as iniciativas no sentido de acolher devidamente os funcionários com deficiência auditiva, os quais dificilmente ocupam cargos de destaque. Para Balbacki *et al.* (2020), novas formas de ensino da LIBRAS devem ser desenvolvidas, fundamentadas em situações do cotidiano da empresa e com enfoque nas relações entre pessoas com surdez e ouvintes no ambiente de trabalho.

Diversos estudos de caso confirmam as dificuldades para as pessoas com surdez, tanto para se colocarem no mercado de trabalho como para progredir ou permanecer nas

empresas, tendo pouco apoio das empresas na capacitação continuada (Araújo, 2002; Borges *et al.*, 2020; Pereira, 2014; Reis, 2006; Santos; Vieira; Faria, 2013; Macedo, 2022). Para Costa *et al.* (2020) e Silva, Silva e Silva (2014) e (Albuquerque; Borges e Mendes (2018), a inclusão da comunidade surda no mercado de trabalho pressupõe o acesso à educação de qualidade para sua formação profissional, bem como acesso aos serviços básicos de saúde, os quais darão as condições necessárias para trabalhar em diversos ramos da economia.

Para muitos autores, o avanço da internet e das redes sociais também tem sido uma forma de inclusão das pessoas com deficiência, notadamente as pessoas com surdez, com impactos na sua autonomia e capacidade de trabalhar (França; Costeira, 2021; Martins, 2021; Rosa; Cruz, 2001). A Internet tem se mostrado um forte fator de agregação e o livre acesso às redes possibilita às pessoas com surdez oportunidades de comunicação, expressão, retenção de informações, aprendizagem e contato com o mundo externo sem precisar necessariamente do auxílio de uma terceira pessoa ouvinte nesse processo, o que permite maior privacidade e mesmo a autonomia. Para Fontinate (2011), uma pessoa com deficiência incluída digitalmente utiliza essa nova linguagem do mundo digital, não apenas para trocar e-mails ou mensagens de texto no celular, mas também usufrui desse suporte para melhorar as suas condições de vida.

Trabalho realizado por Loxe *et al.* (2019), entrevistando pessoas surdas na cidade de São Paulo, mostrou que, na visão das pessoas surdas, as leis existentes hoje, e que deveriam dar suporte legal ao trabalhador com surdez, são insuficientes e ineficazes, pois tais leis podem até garantir a recolocação da pessoa com deficiência onde a pessoa com surdez é categorizada, mas não garantem que a inclusão ocorra. No Brasil, a proliferação de políticas de inclusão precárias e marginais, orientadas pela focalização na população pobre ou extremamente pobre, porém incapazes de alcançar as determinações mais gerais e estruturais da situação de pobreza no país (Silva, 2010).

Para Veltrone e Almeida (2010), a inclusão no mercado de trabalho não pode ser vista de maneira ingênua. Esses autores acreditam que não basta cumprir com os dispositivos éticos e morais da proposta da inclusão, é preciso de fato oferecer para as empresas um profissional “preparado”. As instituições que atendem as pessoas com deficiência e que tem como objetivo seu ingresso no mercado de trabalho devem preparar este profissional para que ele desenvolva as características esperadas e possa ingressar de maneira bem-sucedida no mercado de trabalho. Os resultados obtidos por esses autores indicaram que o ingresso profissional da pessoa com deficiência é feito de acordo com as regras que regem o mercado de trabalho atual, tais como: escolaridade, produtividade e competitividade. Para Freitas, Maranhão e Félix (2017), a prática da inclusão social e o ingresso no mercado de trabalho, das

peças com deficiência auditiva, é algo ainda muito recente no Brasil. Apesar disso, nos últimos anos vêm sendo realizados vários estudos sobre essa temática de inclusão de pessoas com deficiência auditiva em diferentes âmbitos, embora o entendimento dessa problemática ainda se encontre em processo de construção.

A síntese da análise de discurso sobre temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho está apresentada no Quadro 7, conforme Orlandi (2009).

O Quadro 7 traz as categorias teóricas, as condições discursivas, os elementos do discurso e a formação ideológica, relacionadas aos dados coletados nesta pesquisa, sobre considerando-se a temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de trabalhadores com surdez sobre a política pública de inclusão de PcD no mercado de trabalho. Conforme disposto no Quadro 7, a respeito da análise do discurso sobre temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho, denota-se tanto uma falta de conhecimento sobre a Lei de Cotas por diversos motivos, como a pouca divulgação da mesma e falta de interesse das empresas em aderir de forma ampla. Os entrevistados encontram-se empregados, mas não completamente satisfeitos com seus trabalhos e reconhecimento.

Quadro 7 – Análise do discurso sobre temporalidade e territorialidade da política a partir da percepção de gestores e de pessoas com surdez sobre a política pública de inclusão no mercado de trabalho

CATEGORIAS TEÓRICAS	DISCURSO (CONDIÇÕES DISCURSIVAS)	FORMAÇÃO DISCURSIVA (ELEMENTOS DO DISCURSO)	FORMAÇÃO IDEOLÓGICA (VISÃO E EXPERIÊNCIA DA POLÍTICA PÚBLICA – POR DIMENSÃO DA AP)
Inclusão de pessoas com surdez (Mallmann <i>et al.</i> , 2014; Damázio, 2007; Santana, 2016; Silva; Silva; Silva, 2014)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do discurso Polêmico	As pessoas surdas se enxergam como um grupo linguisticamente minoritário, uma vez que são falantes da libras; O esforço pessoal para conseguir a educação e profissionalização	1. Visão de isolamento e resignação 2. Valorização do esforço pessoal
Inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho (Antunes; Arcari; Purificação, 2020; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do discurso Lúdico	Satisfação por ter um emprego, mesmo com baixos salários; O esforço pessoal e o apoio da família são importantes para a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho;	1. Visão de realização por ter um emprego 2. Visão crítica aos empregadores pela falta de acessibilidade 3. Valorização pessoal e do papel da família

		Falta de acessibilidade, principalmente em termos de comunicação	
Mercado de trabalho para pessoas com surdez (Carneiro; Soares, 2017)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do discurso Polêmico	Falta de educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações; Baixos salários	1. Visão crítica dos empregadores 2. Visão de proteção social
Políticas públicas de inclusão da pessoa com surdez (Loxe <i>et al.</i> , 2019; Albuquerque; Borges; Mendes, 2018; Santos; Vieira; Faria, 2013)	Discursos Lúdico e Polêmico, com predominância do discurso Lúdico	Reconhecimento da importância da Lei de Cotas para a inclusão de pessoas com surdez e com outras deficiências no mercado de trabalho; A Lei de Cotas precisa ser mais divulgada; É preciso se ter um olhar mais justo para os surdos; É necessário o engajamento da comunidade surda	1. Visão de reconhecimento da importância da Lei; 2. Visão de proteção social; 3. Visão crítica sobre o papel da sociedade na divulgação da Lei de Cotas. 4. Necessidade de maior engajamento e união da comunidade de pessoas com surdez

Fonte: Elaborado pela autora a partir de Orlandi (2009)

Conforme abordam Lima *et al.* (2013), os sentidos do trabalho para as pessoas com deficiência, entre as quais se destacam o trabalho como meio de sobrevivência, a necessidade de ser útil à sociedade, além da garantia da independência financeira e pessoal. No nosso trabalho, observou-se, nas produções discursivas, a centralidade do trabalho na vida de todos os entrevistados, estando, para alguns, mais relacionado à sobrevivência e, para outros, à inserção social. As vivências no trabalho estão relacionadas ao sentimento de capacidade e utilidade para com a sociedade. Conclui-se que através da análise dos discursos que o trabalho está relacionado ao exercício pleno de cidadania.

O trabalho é algo que renova as possibilidades do conhecimento, interação com o próximo, realização pessoal, conseguir um espaço na sociedade com mais dignidade. No entanto, ainda existe um cenário comumente observado no cotidiano das pessoas com surdez, seja nos sinais de trânsito ou dentro de ônibus coletivos vendendo algo que possa suprir as suas necessidades financeiras, já que a sua renda adquirida através do Benefício de Prestação Continuada – BPC passa a ser a única renda certa da família, de modo que se limita a prestar esse serviço autônomo como forma de renda complementar. No exemplo que apresentamos, construímos o objeto discursivo entre o contexto exposto no campo e o contexto por nós formulado (Orlandi, 2009).

A análise do discurso constitui um referencial valioso para a pesquisa por

considerar a noção de língua como uma dimensão política da identidade e como um elemento fundamental na formação dos trabalhadores (Rolim *et al.*, 2018). Ainda de acordo com esses autores, a palavra expõe as contradições e os conflitos existentes em uma dada realidade, de modo que a compreensão do discurso possibilita a compreensão das relações sociais que ele expressa. Nesse sentido, as análises das narrativas coletadas junto aos trabalhadores com surdez, em nosso trabalho, permitiram identificar diferentes formas de pensar e de agir das pessoas com surdez, no tocante à legislação e à realidade do mundo do trabalho à sua volta. Há um misto de satisfação e insatisfação e a sensação da falta da inclusão de fato, em função de barreiras impostas tanto para o ingresso no mercado do trabalho como para a formação e o crescimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES QUE EMERGEM DA PESQUISA AVALIATIVA

A seção de considerações finais desta pesquisa aborda as contribuições teóricas e empíricas da pesquisa e o plano de divulgação em CT&I, as limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros, além de recomendações da pesquisa avaliativa para a agenda pública. Essa seção demonstra que o assunto não se encerra e tem-se muito caminho a ser percorrido em termos de inclusão de fato das pessoas com surdez no mercado de trabalho. Pois, de acordo com Rodrigues (2008) o esforço para desenvolver uma avaliação em profundidade das políticas públicas deve ser empreendido a partir de diferentes tipos de dados e informações em uma interdisciplinaridade e multidisciplinaridade.

5.1 Contribuições teóricas e empíricas da pesquisa e plano de divulgação em CT&I

A partir do referencial teórico e da pesquisa de campo foi possível trazer algumas contribuições teóricas e empíricas relativas à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a partir de um estudo de caso com trabalhadores com surdez. A análise dos dados permitiu identificar que há concepção equivocada dos empregadores, que não investem na adequação do ambiente e muitas vezes contratam as pessoas com surdez somente para cumprirem a legislação. A falta de instrumentos adequados de comunicação dentro das empresas é um entrave para o acesso e crescimento profissional das pessoas com surdez no mercado de trabalho. A formulação de políticas públicas de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho é uma tarefa complexa, pois envolve muitos fatores tais como a educação, a saúde, a acessibilidade e a contratação propriamente dita. A análise dos resultados

também indica que a Lei de Cotas é insuficiente e ainda pouco divulgada, mesmo entre as pessoas mais interessadas

De modo geral, as pessoas com surdez entrevistadas disseram conhecer de forma superficial a Lei de Cotas, embora reconheçam a importância dessa política pública. Eles acreditam que é preciso que a Lei de Cotas seja mais divulgada, e que deveria ser aumentado o percentual de vagas e que dessem mais oportunidades para as pessoas com surdez e outros tipos de deficiência. Fica claro que a falta de conhecimento de LIBRAS nas empresas é o fator determinante que dificulta a comunicação e prejudica o desempenho dos trabalhadores com surdez. Destaca-se ainda a ausência total ou parcial de uma boa comunicação visual e alarmes sonoros, bem como a falta de apoio das empresas privadas para a formação continuada das pessoas com surdez. Aparentemente, não há preocupações nesse sentido.

O plano de divulgação de CT&I será composto pelos seguintes itens: divulgação do arquivo digital desse trabalho de dissertação no repositório da Biblioteca da UFC; elaboração de um artigo para publicação em periódico da área de Avaliação de Políticas Públicas; Apresentação de seminário na escola onde trabalho (EMEIF Vinícius de Moraes), Conjunto Industrial, Maracanaú; Entrega do trabalho de dissertação às instituições responsáveis pela Política Pública de Inclusão das Pessoas com surdez no mercado de trabalho de Maracanaú, incluindo: IDT-SINE, SINE Municipal, Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CMDPD) e Gerência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

5.2 Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros

O pequeno número de participantes impede que se possa fazer generalizações mais amplas sobre os resultados, mas com a experiência dessa pesquisa é possível apontar caminhos para futuros estudos, além de abrir e ampliar o olhar sobre a temática em questão, pois apesar do pequeno número de participantes na pesquisa, pode-se abordar, avaliar e demonstrar a pesquisa em diferentes dimensões.

É necessário realizar um estudo mais amplo com a comunidade de pessoas com surdez no mercado de trabalho, principalmente porque existem diferentes níveis de deficiência auditiva, os quais impactam de forma diferente a educação e a formação profissional das pessoas com surdez. Pode-se ter como hipótese que as dificuldades nos processos de formação profissional e a permanência no mercado de trabalho sejam mais facilitadas para pessoas surdas

sinalizadas e oralizadas, do que as pessoas apenas sinalizadas ou sem o conhecimento da LIBRAS.

Outro aspecto relevante a se considerar em estudos futuros é buscar uma forma institucional de acesso às empresas. No nosso trabalho tentamos contato com 3 empresas e nenhuma se mostrou disponível para repassar informações ou para responder ao questionário. Um estudo realizado pelo IDT-SINE-CE comprovou essa dificuldade, mesmo ao trabalhar com suas empresas clientes, tendo recebido apenas 7% de respostas (14 empresas responderam a um questionário, de um total de 198 empresas). Estabelecer parcerias com o IDT e com empresas seja uma possibilidade de avançar mais nos estudos sobre o tema.

5.3 Recomendações da pesquisa avaliativa para a agenda pública

O objetivo da pesquisa foi avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no município de Maracanaú (Ceará). Foram obtidos dados junto ao IDT/SINE-CE e foi utilizada a avaliação qualitativa, com emprego de questionários e entrevistas, visando identificar a situação da implementação de políticas públicas de inclusão com pessoas com surdez no mercado de trabalho, considerando as dimensões de conteúdo, contexto, trajetória, temporalidade e territorialidade. No município de Maracanaú, a política pública de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve diferentes entidades, sendo que as iniciativas partem principalmente dos setores públicos federal, estadual e municipal, com destaque para o IDT/SINE-CE, SINE Municipal e o Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Ficou claro na participação dos entrevistados a maior visibilidade do trabalho do IDT/SINE-CE, embora eles tenham pouco conhecimento sobre as atividades de interação entre as instituições que poderiam favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú.

A existência de uma oferta consistente de empregos, associada em grande parte ao Distrito Industrial de Maracanaú, e a ação do IDT/SINE-CE e do SINE Municipal, colocam Maracanaú à frente da maioria dos municípios cearenses, em termos de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os dados atuais (fevereiro de 2024) mostram que existem cerca de 2.247 PcD empregadas nas empresas privadas de Maracanaú, sendo que a comunidade surda representa 15,9% desse valor, ou seja, em torno de 357 empregados. Os números, entretanto, são bem inferiores aos que poderiam ser se a Lei de Cotas fosse cumprida em sua totalidade.

Com base no exposto nesse trabalho, as recomendações da nossa pesquisa para agenda pública são as seguintes:

1. Promover mais ações de integração entre os órgãos municipais, estaduais e federais, no âmbito do município de Maracanaú, no sentido de fortalecer a política de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho;
2. Ampliar as ações afirmativas para promover a inserção das pessoas com surdez no mercado de trabalho do Município de Maracanaú;
3. Realizar uma campanha junto aos empregadores no sentido de permitir a inclusão de fato, favorecendo a comunicação e valorizando os trabalhadores com surdez no mercado de trabalho;
4. Favorecer o debate sobre a verdadeira inclusão das Pessoas com Deficiência entre os empregadores, abordando a necessidade de seguir as orientações da legislação;
5. Ampliar o uso e o conhecimento da Língua Brasileira de Sinais nas escolas, universidades e empresas públicas e privadas, através de palestras, aulas e material educativo;
6. Ofertar cursos em libras nas empresas do município de Maracanaú, notadamente no Distrito Industrial.
7. Divulgar a Lei de Cotas nas escolas e universidades e promover ações para demonstrar a importância da Língua Brasileira de Sinais para toda a comunidade, favorecendo a inserção das pessoas com surdez na sociedade e no mercado de trabalho;
8. Promover um evento científico integrando a comunidade científica, as empresas e a sociedade em geral, para apresentar os resultados de pesquisas e mais temas relacionados à verdadeira inclusão das pessoas com deficiência;
9. Estabelecer parcerias entre as universidades, instituições com que atuam no mundo do trabalho e as empresas, de modo a favorecer os estudos sobre a temática das pessoas com deficiência no mercado de trabalho;
10. Aprofundar estudos sobre as políticas públicas de inclusão para ampliar cada vez mais os debates favorecendo o conhecimento para diminuir o preconceito;
11. Ampliar as discussões nas disciplinas e promover seminários sobre o uso do método de análise de discurso, de modo a favorecer o aprofundamento em trabalhos futuros.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, M. F.; BORGES, T. P.; MENDES, R. L. P. B. Vulnerabilidade da pessoa surda no mercado de trabalho de Araguaína. **Revista Panorâmica On-Line**, Barra do Garças, v. 24, p.116-134, 2018. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/revistapanoramica/index.php/revistapanoramica/article/view/753>. Acesso em: 15 nov. 2022
- ALVEZ, C. B.; FERREIRA, J. P.; DAMÁZIO, M. M. **A educação especial na perspectiva da inclusão escolar: abordagem bilingue na escolarização de pessoas com surdez**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial; Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2010. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/43215>. Acesso em: 29 set. 2023.
- ANCHIETA, E. V. B. **Histórias de vidas surdas: percurso formativo e inserção no mercado de trabalho**. 161f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <http://www.btd.uerj.br/handle/1/17913>. Acesso em: 3 jun. 2023.
- ANTUNES, M. F. N.; ARCARI, I.; PURIFICAÇÃO, M. A. Reflexão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho. **Educação, Psicologia e Interfaces**, [S.l.], v. 4, n. 3, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://educacaoepsicologia.emnuvens.com.br/edupsi/article/view/325>. Acesso em: 15 out. 2023.
- ARAÚJO, A. S.; MENEZES, A. M. C.; ARAÚJO, A. C. S. A Educação de Surdos: Formação de Professores na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). **Id onLine Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [S.l.], v. 11, n. 38, p.199-2011, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/892/1261>. Acesso em: 20 dez. 2022.
- ARAÚJO, J. P; SCHMITD, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/PgxdcCT3qNv3ryQQmKtxMFj/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 6 jul. 2023.
- ARAÚJO, M. A. N. **A qualificação de surdos para o trabalho e o significativo papel da linguagem**. 161f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal da Bahia, Bahia, 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/11142>. Acesso em: 8 ago. 2023.
- ARAÚJO, M. A. N. A estruturação da linguagem e a formação de conceitos na qualificação de surdos para o trabalho. **Psicologia Ciência e Profissão**, [S.l.], v. 25, n. 2, p. 240-251, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/L9QMVNQprshXJRqnTX96VBp/>. Acesso em: 30 mar. 2023.
- ARAÚJO, T. B. **Avaliação da Lei de cotas como instrumento de inserção de jovens com deficiência no mercado de trabalho no Ceará**. 186f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/38781>. Acesso em: 2 out. 2023.

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 78, n. 2, p. 496-528, 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/read/a/wk3QG6pgDnDZMZxDYqPK9Lz/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 fev. 2023.

AZEVEDO, C. B.; GIROTO, C. R. M.; SANTANA, A. P. O. Produção científica na área da surdez: análise dos artigos publicados na Revista Brasileira de Educação Especial no Período de 1992 a 2013. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 21, n. 4, p. 459-476, 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbee/a/mpNGysQxgYjSTzGXdCdZNcm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 7 maio 2023.

BAALBAKI, A. C. F.; ARAÚJO, A. B.; MORAIS, B.; SILVA, D. D. S.; CAMPOS, P. M. F.; TARGINE, T. Algumas considerações sobre surdos no mercado de trabalho: uma experiência sobre língua e segurança. **Extensio: Revista Eletrônica de Extensão**, Florianópolis, v. 17, n. 36, p. 02-21, 2020. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/extensio/article/view/1807-0221.2020v17n36p2/43983>. Acesso em: 26 jul. 2023.

BACELAR, T. As Políticas Públicas no Brasil: heranças, tendências e desafios. In: Santos Junior, O. A. (Org). **Políticas Públicas e Gestão Local: programa interdisciplinar de capacitação de conselheiros municipais**. Rio de Janeiro: FASE, 2003. p. 1-10. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/1541>. Acesso em: 10 jan. 2024.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. Significado do trabalho nas indústrias criativas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/bjdcXYLSCZ9xQZCGxg3HCBM/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 set. 2023.

BEDIN, M. C.; BARREIRO, S. N. Surdos no mercado de trabalho: inclusão excludente ou exclusão includente? **XIII FATECLOG – Os impactos das novas demandas pós-pandemia nos sistemas logísticos das organizações**. Mauá, FATEC, 2022. Disponível em: <https://fateclog.com.br/anais/2022/500-860-1-RV.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

BISOL, C. A.; VALENTINI, C. B.; SIMIONI, J. L.; ZANCHIN, J. Estudantes surdos no ensino superior: reflexões sobre a inclusão. **Cadernos de Pesquisa**, [S.l.], v. 40, n. 139, p. 147-172, 2010. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/PWzSW9ZCtGWQFRztD85gQFN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 jan. 2023.

BITTENCOURT, Z. Z. L. C.; FRANÇOZO, M. F. C.; MONTEIRO, C. R.; FRANCISCO, D. D. Surdez, redes sociais e proteção social. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.l.], v. 16, p. 769-776, 2011. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/DZXCWCv8Nyr4vZfgYjrfcCs/?lang=pt>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BOCK, S. **Inserção no mercado de trabalho dos sujeitos surdos: uma pesquisa com os**

membros da associação de surdos em Chapecó. 86f. Monografia (Curso de Administração), Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2016. Disponível em: <https://rd.uffrs.edu.br/bitstream/prefix/1433/1/BOCK.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2023.

BONETI, L. W. Inclusão e exclusão social: teoria e método. **Revista Contexto e Educação**, [S.l.], v. 21, n. 75, p. 187-206, 2006. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/contextoeducacao/article/view/1117>. Acesso em: 14 maio 2023.

BORGES, R. L.; ALMEIDA, J. R.; SIQUEIRA, T. S.; SOBRINHO, M. F. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Revista Educação, Artes e Inclusão**, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 193-215, 2020. Disponível em: <https://periodicos.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/14429>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. **Marcos político-legais da Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva.** Brasília: Secretaria de Educação Especial, 2010. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=6726-marcos-politicos-legais&Itemid=30192. Acesso em:

BRASIL. *Lei nº 13.146*, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Estatuto da Pessoa com Deficiência. Brasília, 2015.

CARNEIRO, R.; BRASIL, F. P. D. **O papel do Estado e as reformas na Administração Pública: da Constituição Federal de 1988 ao contexto Pós Pandemia.** Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2021. p. 1-64. Disponível em: https://saudeamanha.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/02/PJSSaudeAmanha_Texto0049_v02.pdf. Acesso em: 3 abr. 2023.

CARNEIRO, M. I. N.; SOARES, M. I. N. As pessoas surdas e o mercado de trabalho. **Revista Virtual de Cultura Surda**, Edição Nº 20, 2017.

CARVALHO, R. P. Q. O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios. **Caleidoscópio**, [S.l.], v. 4, Anais do IV Seminário Eniac, 2012. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/91/96>. Disponível em: Acesso em: 14 out. 2023.

CHAVEIRO, N.; BARBOSA, M. A. Assistência ao surdo na área de saúde como fator de inclusão social. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 39, n. 4, p. 417-422, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reensp/a/jWkbsrPtGBnkWZ6njsDPkz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 jul. 2023.

CHAVEIRO, N.; BARBOSA, M. A.; PORTO, C. C.; MUNARI, D. B.; MEDEIROS, M.; DUARTE, S. B. R. Atendimento à pessoa surda que utiliza a língua de sinais, na perspectiva do profissional da saúde. **Cogitare Enfermagem**, [S.l.], v. 15, n. 4, p. 639-645, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cogitare/article/view/20359/13520>. Acesso em: 26 fev. 2023.

COELHO, L. P. **Políticas públicas educacionais e trabalhistas em relação a inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho**. 39f. Monografia (Curso de Direito), Centro Universitário de Ciências Gerenciais de Manhuaçu – UNIFACIG, Manhuaçu, 2023.

Disponível em:

<https://pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositorioctcc/article/view/4178/3192>.

Acesso em: 20 out. 2023.

COSTA, G. C. Discursividades de inclusão e a manutenção da exclusão. In: FERREIRA, E. L.; ORLANDI, E. P. (Org). **Discursos sobre a inclusão**. Niterói: Intertexto, 2014. p. 89-135.

COSTA, J. S.; BRITO, M. D. O.; MIRANDA, L. S.; COSTA, H. T. S.; CARVALHO, M. C. A.; SEREJO, M. G. Exclusão social da pessoa surda: possíveis impactos psicológicos.

Revista Psicologia & Saberes, [S.l.], v. 9, n. 19, p. 86-97, 2020. Disponível em:

<https://revistas.cesmac.edu.br/psicologia/article/view/1255/991>. Acesso em: 12 ago. 2023.

COSTA, M. J. F. S. **Políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: promoção e afirmação da cidadania**. 142f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade de Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2019. Disponível em:

<http://repositorio.unaerp.br/handle/12345/350>. Acesso em: 3 mar. 2023.

CRIPPA, R. M.; VASCONCELOS, V. A. Educação inclusiva: uma reflexão geral. **Cadernos da FUCAMP**, Monte Carmelo, v. 11, n. 15, p. 155-176, 2012 Disponível em:

<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/208/240>. Acesso em: 11 dez. 2022.

DAMÁZIO, M. F. M. **Atendimento educacional especializado: pessoa com surdez**.

Brasília – DF: SEESP/ SEED/ MEC, 2007. Disponível em:

http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aee_da.pdf. Acesso em: 15 ago. 2023.

DOWBOR, L. **O que acontece com o trabalho?** São Paulo, 2002. Disponível em:

<https://www.sobratt.org.br/fbt2005/Ladislau%20Dowbor.pdf>. Acesso em: agosto de 2023.

EVANGELISTA, F. F. G.; SOUZA, T. F. C.; TOZZO, C. R. A inclusão do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional. **Revista Ensaios & Diálogos**, [S.l.], n. 7, p. 49-57, 2014. Disponível em: <https://web-api-claretiano-edu-br.s3.amazonaws.com/cms/biblioteca/revistas/edicoes/6059fe9e4ea91f55e7624944/605b7e16411a529388ea4324.pdf>.

Acesso em: 17 dez. 2023.

ESPOTE, R.; SERRALBA, C. A.; COMIM, F. S. Inclusão de surdos: revisão integrativa da literatura científica. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 18, n. 1, p. 77-88, 2013. Disponível em: www.scielo.br Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pusf/a/kcXkXchtQsnxsgcjTMCm7d/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mar. 2023.

FERREIRA, E. L.; ORLANDI, E. P. **Discursos sobre a inclusão**. Niterói: Intertexto, 2014.

FONTINATE, M. C. F. **Inclusão digital**. 2011. Disponível em:

<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=2036>. Acesso em: 29 dez. 2023.

FRAGA, M. N. O.; SOUSA, A. F. Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: o desafio da inclusão social. **Revista Eletrônica de Enfermagem**, [S.l.], v. 11, n. 2, p. 418-423, 2009. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/fen/article/view/47052/23081>. Acesso em: 17 set. 2023.

FRANÇA, E. G.; PONTES, M. A.; COSTA, G. M. C.; FRANÇA, I. S. X. Dificuldades de profissionais na atenção à saúde da pessoa com surdez severa. **Ciencia y Enfermería**, [S.l.], v. 22, n. 3, p. 107-116, 2016. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532016000300107. Acesso em: 16 abr. 2023.

FRANÇA, J. B.; COSTELEIRA, R. P. Pessoa surda e autonomia freireana: o ciberespaço como meio de soerguimento. **Revista Docência e Cibercultura**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 3, p. 139-150, 2021. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/re-doc/article/view/60056/39550>. Acesso em: 5 ago. 2023.

FREITAS, G. R.; MARANHÃO, T. L. G.; FÉLIX, W. M. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Id on Line Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, [S.l.], v. 11, n. 34, p. 185-218, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685/971>. Acesso em: 21 dez. 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 9 jul. 2023.

GRAEFF, T. D. A relação do surdo com o mercado de trabalho. **Revista Conexão**, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 23-28, 2006. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/3848/2724>. Acesso em: 11 dez. 2023.

IBGE - Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Ciclos de vida. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 139p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2023

IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022: Notas Técnicas. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 128p. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102014_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 18 jun. 2023.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho no Ceará. Fortaleza: IDT, 2013, 8p.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. Deficiência e emprego Vinte e quatro anos depois da criação da lei de cotas, número de empregos ainda é relativamente baixo. Fortaleza: IDT, 2015, 7p.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. A inserção das pessoas com deficiência sob a ótica das empresas clientes do IDT/SINE-CE. Fortaleza: IDT, 2021a, 20p.

IDT – Instituto de Desenvolvimento do Trabalho. O emprego da pessoa com deficiência: dificuldades que resistem ao tempo. Fortaleza: IDT, 2021b, 13p.

JACOMELI, M. R. M. As políticas educacionais da nova república: do governo Collor ao de Lula. **Revista EXITUS**, Santarém, v. 1, n. 1, p. 119-127, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5531/553156352012.pdf>. Acesso em: 14 set. 2022.

JANNUZI, P. M. Avaliação de programas sociais: conceitos e referenciais de quem a realiza. **Estudos em Avaliação Educacional**, São Paulo, v. 25, n. 58, p. 22-42, 2014. Disponível em: <https://publicacoes.fcc.org.br/eae/article/view/2916/2768>. Acesso em: 2 set. 2023.

JANNUZZI, P. M. Eficiência econômica, eficácia procedural ou efetividade social: três valores em disputa na Avaliação de Políticas Públicas e Programas Sociais. **Desenvolvimento em Debate**, [S.], v. 4, n. 1, p. 117-142, 2016. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/dd/article/view/31894/18058>. Acesso em: 18 jun. 2023

JANNUZZI, P. M.; CARLO, S. Da agenda de desenvolvimento do milênio ao desenvolvimento sustentável: oportunidades e desafios para planejamento e políticas públicas no século XXI. **Bahia Análise & Dados**, Salvador, v. 28, n. 2, p.6-27, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Paulo-Jannuzzi/publication/336348707_Da_agenda_de_desenvolvimento_do_milenio_ao_desenvolvimento_sustentavel_oportunidades_e_desafios_para_planejamento_e_politicas_publicas_no_seculo_XXI/links/5d9cc6ac92851c2f70f71583/Da-agenda-de-desenvolvimento-do-milenio-ao-desenvolvimento-sustentavel-oportunidades-e-desafios-para-planejamento-e-politicas-publicas-no-seculo-XXI.pdf. Acesso em: 17 dez. 2023.

JANNUZZI, P. M. Avaliação de programas públicos no Brasil: considerações sobre complexidade, valores públicos e critérios avaliativos. XLV Encontro da ANPAD – EnANPAD, 2021. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/355163693_Avaliacao_de_programas_publicos_no_Brasil_consideracoes_sobre_complexidade_valores_publicos_e_criterios_avaliativos. Acesso em: 8 ago. 2023.

JORGE, C.; SALIBA, G. R. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Revista Direitos Culturais**, [S.], v. 16, n. 38, p. 159-174, 2021. Disponível em: <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/326>. Acesso em: 22 jan. 2024.

KOLBE JUNIOR, A.; SANTOS, N.; PENTEADO, F. C. As pessoas surdas, as organizações e o compliance. **Inclusão Social**, Brasília, v. 15, n. 2, p. 113-123, 2022 Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/5893>. Acesso em: 2 dez. 2023.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, p. 28-49, 2013. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/1408>. Acesso em: 13 ago. 2023.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p.42-68, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkjV9YTC/?lang=pt>. Acesso em: 11 nov. 2023.

LOPES, M. A. AC; TYMINSKY JUNIOR, J. A dificuldade de inclusão da pessoa com surdez no contexto escolar. **Revista Episteme Transversalis**, v. 12, p. 149-160, 2021.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 nov. 2023.

LOXE, E. G.; BERGAMO, F. V. M.; FERNANDES, J. M.; SILVA, W. R. B. A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. **Revista Formadores - Vivências e Estudos**, Cachoeira, v. 12, n. 1, p. 52-68, 2019. Disponível em: <https://adventista.emnuvens.com.br/formadores/article/view/993/803>. Acesso em: 10 jul. 2023.

MACEDO, Y. M. A comunidade surda no mercado de trabalho percursos da educação à inclusão. **Interfaces Científicas**, Aracaju, v.9, n. 3, p. 102 –115, 2022. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/humanas/article/view/7833/4947>. Acesso em: 1 mar. 2023.

MALLMANN, F. M.; DE CONTO, J.; BAGAROLLO, M. F.; FRANÇA, D. M. V. R. A Inclusão do aluno surdo no ensino médio e ensino profissionalizante: um olhar para os discursos dos educadores. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 20, n. 1, p. 131-146, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/9ZTWXNdWy9cLs4yJH65bvvn/?lang=pt>. Acesso em: 5 set. 2022.

MARCHESAN, A.; CARPENEDO, R. F. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. **Revista Trama**, [S.], v. 17, n. 40, p.45-55, 2021. Disponível em: <https://saber.unioeste.br/index.php/trama/article/view/26199/17003>. Acesso em: 13 nov. 2023.

MARIOT, A. A inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho: uma revisão da literatura. **Diálogos e Diversidade**, Jacobina, v. 2, n. e15123, p. 1-10, 2022. Disponível em: <https://revistas.uneb.br/index.php/rdd/article/view/15123/10660>. Acesso em: 21 set. 2023.

MARTINS, I. K. A. **Estudo da importância do primeiro emprego para os portadores de deficiência auditiva**. 21f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em LIBRAS), Instituto Federal da Paraíba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ifpb.edu.br/jspui/handle/177683/1514>. Acesso em: 10 jun. 2023.

MARTINS, S. E. S. O.; NAPOLITANO, C. J. Inclusão, acessibilidade e permanência: direitos de estudantes surdos à educação superior. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 33, n. especial 3, p. 107-126, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/wyfhXhGzM5dyxfPCSXq8Vph/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jan. 2024.

MARTINS, V. R. O.; NASCIMENTOS, V. Da formação comunitária à formação universitária (e vice e versa): novo perfil dos tradutores e intérpretes de língua de sinais no contexto brasileiro. **Cadernos de Tradução**, Florianópolis, v. 35, n. especial 2, p. 78-112, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/traducao/article/view/2175->

7968.2015v35nesp2p78/30709. Acesso em: 18 mar. 2023.

MCLAUGHLIN, M. E.; BELL, M. P.; STRINGER, D. Y. Stigma and acceptance of persons with disabilities: understudied aspects of workforce diversity. **Group & Organization Management**, [S.l.], v. 29, n. 3, p. 302-333, 2004. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1059601103257410>. Acesso em: 8 out. 2023.

MELO, C. J. R. **Inclusão e Mercado de Trabalho: uma conquista possível**. 1. ed. Curitiba: Appris, 2020.

MELO, S. V. S. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: análise das políticas públicas em Teresina**. 115f. Dissertação (Mestrado Profissional em Economia), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/6828/1/2008_dissert_svsmelo.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

MENEZES, T. D.; BARROS, K. S. M. A representação social sobre o surdo: um estudo de caso. **Revista Letras Raras**, [S.l.], v. 11, n. 3, p. 405-427, 2022. Disponível em: <https://revistas.editora.ufcg.edu.br/index.php/RLR/article/view/882/775>. Acesso em: 22 mar. 2023

MESQUITA, L. S. Políticas Públicas de Inclusão: o acesso da pessoa surda ao ensino superior. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 43, n. 1, p. 255-273, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/RhTc89SFtdyzDT5yy5xQYwh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 maio 2023.

MORAES, F. F. S. **Representações da surdez no discurso oficial: uma análise a partir da lei 13.146/2015**. 175f. Dissertação (Mestrado em Letras), Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, 2017. Disponível em: <http://repositorio.ufgd.edu.br/jspui/handle/prefix/1213>. Acesso em: 17 maio 2023.

MORAIS, M. O.; NEVES, W. L.; SANTOS, A. L.; OLIVEIRA, I. O.; SANTANA, J. S.; SANTIAGO, K. T.; SANTOS, A. O Uso da Tecnologia para Absorção da Mão de Obra dos Surdos no Ambiente Empresarial. **Journal of Technology & Information**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 1-24, 2024. Disponível em: <https://jtni.com.br/index.php/JTnI/article/view/99/93>. Acesso em: 26 nov. 2023.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, [S.l.], v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 ago. 2023.

OLIVEIRA, L. C.; CAVALLI, V. T.; GUIDUGLI, S. T. Política pública de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: algumas considerações sobre sua formulação, implementação e avanços de 1991 até 2015. **Planejamento e Políticas Públicas**, [S.l.], n. 48, p. 107-147, 2017. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/623/430>. Acesso em: 11 jul. 2023.

OLIVEIRA NETO, N. A.; AZEVEDO, R. O. M.; ARIDE, P. H. R. Trabalho como princípio educativo: uma busca pela definição do conceito e sua relação com o capitalismo. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 43-55, 2018. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ept/article/view/387/346>. Acesso em: 14 abr. 2023.

OLIVEIRA, D. M.; OLIVEIRA, D. M. M. O papel do discurso nos processos de constituição identitária do surdo: um olhar da análise crítica do discurso. **Horizontes**, Itatiba, v.40, n. 1, e022018, 2022. Disponível em: <https://revistahorizontes.usf.edu.br/horizontes/article/download/1211/636>. Acesso em: 30 jul. 2023.

ORLANDI, P. N. **Análise de discurso: princípios e procedimentos**. 8 ed. Campinas: Pontes, 2009. 100p. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/314881652_ORLANDI_Eni_Puccinelli_Analise_de_discurso_principios_procedimentos_8_ed_Campinas_Pontes_2009_100p. Acesso em: 3 nov. 2023.

PAGLIUCA, L. M. F.; MARIANO, M. R.; OLIVEIRA, P. M. P.; OLIVEIRA, M. G.; FRANÇA, I. S. X.; ALMEIDA, P. C. Repercussão de políticas públicas inclusivas segundo análise das pessoas com deficiência. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, [S.l.], v. 19, n. 3, p. 498-504, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/CvbJ6ZxgYC6nNvxM6PXmC5F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 25 ago. 2023.

PAUGAM, S. **A pesquisa sociológica**. Petrópolis: Vozes, 2015. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/550630960/PAUGAM-A-Pesquisa-Sociologica-Serge-Paugam>. Acesso em: 30 mar. 2023.

PEREIRA, V. A.; ARAÚJO, K. V.; SILVA, J. L. A. Psicoterapia para pessoas com surdez: um processo de inclusão. **Revista Científica Novas Configurações - Diálogos Plurais**, [S.l.], v. 1, n. 3, p.20-30, 2020. Disponível em: <https://app.periodikos.com.br/journal/dialogosplurais/article/603c33c2a9539528a40acf22>. Acesso em: 6 jan. 2024.

PEREIRA, V. N. A. **Inclusão do Surdo no mercado de Trabalho**. 40f. Monografia (graduação em Pedagogia), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/2961/1/VNAP08092014.pdf>. Acesso em: 3 fev. 2023.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. M. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontro. **Porto Alegre**, [S.l.], v. 15, p. 171-182, 2012. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/InfEducTeoriaPratica/article/view/24045/23699>. Acesso em: 1 ago. 2023.

PERUQUE, T. C. **Desafios para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho frente aos direitos fundamentais**. 55f. Monografia (graduação em Direito), Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente, 2023. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/Direito/article/view/9589/67651455> Acesso em:

PONPEO, A. B. **A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial: a (não) atuação do intérprete de Libras nesse contexto**. 58f. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Tradução e Interpretação de Libras/Língua Portuguesa), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/14909>. Acesso em: 29 ago. 2023.

POUPART, J.; DESLAURIERS, J. P.; GROULX, L. H.; LAPERRIERE, A.; MAYER, R.; PIRES, A. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/%201895937/mod_resou%09rce/content/1/04_OB-JACCOUD_MAYER.pdf. Acesso em:

QUADROS, R. M. Situando as diferenças implicadas na educação de surdos: inclusão/exclusão. **Ponto de Vista**, Florianópolis, n. 5, p. 81-111, 2003. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/pontodevista/article/view/1246/3850>. Acesso em: 25 maio 2023.

RAMMINGER, T.; NARDI, H. C. Subjetividade e trabalho: algumas contribuições de Michel Foucault. **Interface Comunicação Saúde Educação**, [S.l.], v. 12, n. 25, p. 339-346, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/icse/a/TWmLd3QBXGJTG6NvtBv7bvj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 mar. 2023.

REIS, J. G. **O Surdo e o mercado de trabalho na cidade de Manaus**. 127f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2006. Disponível em: <https://tede.ufam.edu.br/bitstream/tede/3234/1/Joab%20Grana.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2023.

REIS, M. B. F.; MORAIS, I. C. V. Reflexões sobre a relação trabalho e pessoas surdas: um estado do conhecimento. **Revelli**, [S.l.], v. 14, e-202217, 2022. Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/revelli/article/view/13265>. Acesso em: 6 jul. 2023.

RIBEIRO, J. N. TRABALHO E (IN)VISIBILIDADE SOCIAL: desafios contemporâneos da inserção da população com deficiência no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**, [S.l.], v. 27, n. 1, p. 486–501, 2023. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/21857/11890>. Acesso em: 25 abr. 2023.

RIBEIRO; V. C. S. V.; OLIVEIRA, N. H. D. Serviço Social, pessoa com deficiência e Direitos Humanos. **SER Social**, Brasília, v. 24, n. 51, p. 510–525, 2022. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/33861/34010. Acesso em: 14 out. 2023.

RODRIGUES, L. C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Revista Avaliação de Políticas Públicas**, [S.l.], v.1, n. 1, p. 7-15, 2008. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/22510>. Acesso em: 11 maio 2023.

RODRIGUES, L. C. Análises de conteúdo e trajetórias institucionais na avaliação de políticas públicas sociais: perspectivas, limites e desafios. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [S.l.], v.1, n. 16, p. 55-73, 2011. Disponível em:

<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/21343>. Acesso em: 7 abr. 2023.

ROLIM, A. C. A.; SANCHO, K. A.; LA-ROTTA, E. I. G.; FERNANDEZ, M. R. B.; FIGUEIREDO, V. C. J.; FRIESTINO, J. K. O.; PFEIFFER, C. R. C.; CORRÊA, C. R. S. Análise do discurso Pecheutiana como referencial teórico e metodológico na saúde coletiva: revisão da literatura. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Salvador, v. 7, n. 1, p. 149-160, 2018. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/1837>. Acesso em: 19 set. 2023.

ROSA, A. S.; CRUZ, C. C. Internet: fator de inclusão da pessoa surda. **Revista Online da Biblioteca Professor Joel Martins**, v. 2, n. 3, p. 38-54, 2001. Disponível em: Acesso em: 19 jul. 2023.

SANTANA, A. P. A inclusão do surdo no ensino superior no Brasil. **Journal of Research in Special Educational Needs**, [S.l.], v. 16, n. s1, p. 85–88, 2016. Disponível em: <https://nasenjournals.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1471-3802.12128>. Acesso em: 28 out. 2023.

SANTOS, J. C. **Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida reinseridas no mercado de trabalho**. 112f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2016. Disponível em: <https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/ppgpsi/Publicacoes/Dissertacoes/JOELMA%20CRISTINA%20SANTOS.pdf>. Acesso em: 16 nov. 2023.

SANTOS, T. M.; VIEIRA, L. C.; FARIA, C. A. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v. 15, p. 92-103, 2013. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2023.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: O paradigma do século 21**. Inclusão - Revista Educação Especial. 2005.

SILVA, A. A. B.; LEITÃO, A. S.; DIAS, E. R. O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? **Revista Opinião Jurídica**, Fortaleza, v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniaojuridica/article/view/653/259>. Acesso em: 26 jan. 2024.

SILVA, A. A.; ALMEIDA, R. S.; SOUZA, L. F. C.; VASCONCELOS, N. J. G. C.; LIMA, M. C. S.; RAMOS, G. N. G.; CARDOSO, L. B. C.; LUCENA, S. G. S. A atenção básica da saúde na vida da pessoa com surdez: reflexões sobre essa política pública. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 3, p. 22440-22455, 2021a. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/25819>. Acesso em: 21 set. 2023.

SILVA, C. M.; SILVA, C. N. H.; SILVA, R. C. Inclusão e processos de escolarização: narrativas de surdos sobre estratégias pedagógicas docentes. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 19, n. 2, p. 261-271, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/RjBWLpcthPxmLwyJjxhRVBH/>. Acesso em: 20 maio 2023.

SILVA, E. G. O conceito de trabalho alienado em Karl Marx na sociedade capitalista: discussões filosóficas na modernidade nos manuscritos econômicos. **Cadernos Cajuína**, [S.l.], v. 3, n. 1, p. 35-44, 2018. Disponível em: <https://cadernoscajuina.pro.br/revistas/index.php/cadcajuina/article/view/197/138>. Acesso em: 2 dez. 2023.

SILVA, J. M. C. Políticas públicas como instrumento de inclusão social. **Prismas: Direito, Políticas Públicas e Mundialização**, Brasília, v. 7, n. 2, p. 161-211, 2010. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/prisma/article/view/1114/1163>. Acesso em: 21 jan. 2024.

SILVA, M. L.; SILVA, M. P. B.; LEITE, A. C.; MELO, B. C.; SANTOS, A. B. A. S.; MOURA, L. C.; SOBRINHO, W. D.; SANTOS, A. G.; MORAES, R. S.; ARAÚJO, G. B.; AMORIM, A. P.; APOLINÁRIO, J. M. S. S.; FAGUNDES, G. R. S. As dificuldades encontradas na assistência à saúde às pessoas com surdez. **Research, Society and Development**, [S.l.], v. 10, n. 2, e38910212372, 2021b. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/12372/11394/167323>. Acesso em: 21 fev. 2023.

SILVA, M. O. S. **Pesquisa avaliativa: aspectos teórico-metodológicos**. São Paulo: Veras, 2011.

SILVA, M. O. S. Pobreza, desigualdade e políticas públicas: caracterizando e problematizando a realidade brasileira. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13 n. 2, p. 155-163, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/8BFXyRfRdVDYkLvvgKdMwxQ/?lang=pt>. Acesso em: 8 ago. 2023.

SOUZA, S. C. S.; ALVES, V. C.; DOMBROSKI, S. G. A mulher negra e surda e o acesso ao mercado de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 5, p. 50023-50028, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/index.php/BRJD/article/viewFile/30019/23642>. Acesso em: 19 set. 2023.

VIANA, A. S. A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. 140f. **Dissertação** (Mestrado em Administração), Universidade do Grande Rio “Prof. José da Silva Herdy”, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/88/5/Alvanei%20dos%20Santos%20Viana.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

VIANA, A. S.; IRIGARAY, H. A. R. A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. **Revista Gestão e Planejamento**, [S.l.], v. 17, n. 2, p. 214-232, 2016. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4169/2905>. Acesso em: 7 jan. 2024.

ZALASIK, L.; BUDDE, C. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo. **REPI – Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, Boa Vista, v. 2, p. 1-21, 2021. Disponível em:

<https://revista.ufr.br/rep/rep/article/view/e20211>. Acesso em: 23 nov. 2023.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maria, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010. Disponível em:

<https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434/830>. Acesso em: 30 jan. 2024.

VILLANUEVA, L. F. A. Estudio introdutório. In: SARAVIA, E.; FERRAREZI, E.

(Org). **Políticas públicas: coletânea**. Brasília, DF: Enap, 2006. p. 43-65 Disponível em:

https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3132/1/Coletanea_pp_v1.pdf. Acesso em: 6 maio 2023.

YIN, R. K. **Case study research: Design and methods**. 4 Ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2009. Disponível em:

https://www.academia.edu/13784473/Case_study_research_design_and_methods_4th_ed_RobertYin Acesso em: 5 nov. 2023.

APÊNDICE A – DOCUMENTOS ÉTICOS DA PESQUISA

Autorizações para a pesquisa e TCLE



Universidade Federal do Ceará
Programa de Pós-Graduação e Avaliação de Políticas Públicas

CARTA DE APRESENTAÇÃO PARA PESQUISA E TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Ao INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO NO CEARÁ (SINE-IDT)

Prezados(os),

Eu, Suzana Leite de Araújo, Matrícula 517540 UFC, discente do Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará (UFC), estou desenvolvendo um projeto de dissertação sobre: AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ (CEARÁ). Sendo assim, solicito a vossa contribuição com a realização do estudo, sua colaboração é de fundamental importância para o desenvolvimento e construção da pesquisa. O desenvolvimento do estudo será de responsabilidade da discente, sob orientação da Profa. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares. Agradecemos sua contribuição em participação como colaborador de pesquisa e solicitamos a sua autorização para pesquisa de informações para estudos acadêmicos, bem como publicações em eventos e revistas científicas. Por ocasião da publicação dos resultados, será referenciado o projeto em questão, mantendo-se o sigilo necessário quando tratar-se de nomes. Informamos que essa pesquisa não acarretará nenhum dano material ou pessoal para as partes (pesquisador e pesquisado).

Objetivo geral da pesquisa: Avaliar em profundidade a política pública de inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho no Município de Maracanaú (Ceará).

Os(as) pesquisadores(as) estarão a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

 Profa. Dra. Maria de Nazaré Moraes Soares Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas (UFC) – Siage 1685520	<hr/> SUZANA LETTE DE ARAÚJO, MATRÍCULA 517540CPF - 492178363-20
---	---

Considerando, que fomos informados(as) dos objetivos e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em autorizar a utilização dos dados em pesquisa científica. Estou ciente que receberei uma via desse documento.

Fortaleza, 08 de maio de 2023.

Identificação e assinatura do colaborador de pesquisa (Incluir cargo/função e CPF)

Cadastro da pesquisa na Plataforma Brasil



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa - CONEP

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM SURDEZ NO MERCADO DE TRABALHO NO MUNICÍPIO DE MARACANAÚ (CEARÁ)			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 50			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: Grande Área 5. Ciências Sociais Aplicadas			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: SUZANA LEITE DE ARAUJO			
6. CPF: 492.178.363-20	7. Endereço (Rua, n.º): AV. AGUANAMBÉ, 1000 FATIMA Ap. 204 FORTALEZA CEARA 60055403		
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 85997029269	10. Outro Telefone:	11. Email: suzana.leite.araujo@gmail.com
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p> <p>Data: <u>18 / 10 / 2023</u></p> <p style="text-align: right;"><i>Suzana Leite de Araújo</i> Assinatura</p>			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
12. Nome: UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	13. CNPJ: 07.272.636/0001-31	14. Unidade/Orgão: Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas (MAPP)	
15. Telefone: (85) 3366-7435	16. Outro Telefone: (85) 9.8867-1157		
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p> <p>Responsável: <u>MARIA DE NAZARÉ MORAES SOARES</u> CPF: <u>832.742.783-00</u></p> <p>Cargo/Função: <u>PROFESSORA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR</u> <i>Maria de Nazare Moraes Soares</i></p> <p>Data: <u>18 / 10 / 2023</u></p> <p style="text-align: right;">Prof. Dra. Maria de Nazare Moraes Soares Universidade Federal do Ceará Departamento de Estudos Interdisciplinares Sape 1683520 Assinatura</p>			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

APÊNDICE B – INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Roteiro para entrevista semiestruturada (instituição pública)

BLOCO	OBJETIVO	QUESTÃO
1	Identificação do colaborador da pesquisa	A) Gênero: B) Idade: C) Escolaridade: D) Cargo/Função: E) Nome da Instituição:
2	Identificar conteúdo e contexto da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	A) Quais os documentos que regulamentam a política de inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho de Maracanaú? B) Como são realizados os processos seletivos de pessoas com Surdez? C) Qual o total de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú? E de pessoas com Surdez? D) As Empresas sempre cumprem os percentuais definidos pela Lei n. 8.213/1991? E) É feita alguma fiscalização ou acompanhamento desse processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú? Como é feita? F) Quais as estratégias utilizadas pelas Empresas para favorecer a inclusão do trabalhador com surdez no ambiente de trabalho?
3	Identificar trajetória da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	A) Qual o papel das instituições públicas na política de inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú? B) Há interação ou integração entre instituições Nacionais, Estaduais e Municipais para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú?? C) Há interação ou integração entre a instituição e o setor empresarial para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú?? D) Há interação ou integração entre a instituição e a sociedade civil para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú??
4	Identificar temporalidade e	A) Como avalia o cumprimento das leis que definem a política de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho de Maracanaú?

	territorialidade da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	B) Qual a abrangência da política pública de inclusão de pessoas com deficiência, principalmente as pessoas com surdez no mercado de trabalho de Maracanaú? C) Quantas empresas aplicam efetivamente a Lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho? D) Há cotas específicas para o serviço público?? E) Qual outro comentário que poderia adicionar sobre o tema da inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho?
--	--	--

Roteiro para entrevista semiestruturada (trabalhador com surdez, com participação de intérprete de LIBRAS)

BLOCO	OBJETIVO	QUESTÃO
1	Identificação do colaborador da pesquisa	A) Gênero: B) Idade: C) Escolaridade: D) Cargo/Função: E) Escreve em português? F) Grau de surdez: G) Oralizado ou sinalizado: H) Grau de estudo:
2	Identificar conteúdo e contexto da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	A) Conhece a Lei de Cotas que define o percentual de pessoas com deficiência no quadro funcional das empresas? B) Recebeu alguma orientação da empresa no sentido de favorecer a sua interação com trabalhadores ouvintes? C) Conhece as estratégias utilizadas pela empresa para favorecer a inclusão do trabalhador com surdez no ambiente de trabalho?
3	Identificar trajetória da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	A) Conhece alguma atividade de interação da empresa com instituições públicas para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú?? B) Conhece alguma atividade de interação entre a empresa e a sociedade civil para favorecer a inclusão das pessoas com deficiência, especialmente as pessoas com surdez, no mercado de trabalho no município de Maracanaú??
4	Identificar temporalidade e territorialidade da política relacionando com as categorias teóricas do estudo	A) Há quanto tempo trabalha na empresa?? B) Qual o setor que atua na empresa? C) Qual setor que gostaria de atuar na empresa? D) A empresa oferece recursos que promova acessibilidade à pessoa surda dentro da empresa para favorecer a comunicação, como ferramenta de tradução em LIBRAS, para diálogo ou outras necessidades? E) Você tem acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e demais incentivos profissionais oferecidos pela empresa, assim como os demais funcionários? Comente F) A empresa disponibiliza boa comunicação visual, no caso de alarmes, regras, etc.? O que sente falta? G) Os manuais, documentos etc., estão disponibilizados em LIBRAS? H) Qual sua opinião sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho? I) Qual outro comentário que poderia adicionar sobre o tema da inclusão de pessoas com surdez no mercado de trabalho?