



FACULDADE SANTO AGOSTINHO
UNIDADE SETE LAGOAS
IGOR MIRANDA LOPES

DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ:

A importância do intérprete de libras no mercado de trabalho como uma
forma de inclusão social

Sete Lagoas/MG
2020

IGOR MIRANDA LOPES

DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ:

A importância do intérprete de libras no mercado de trabalho como uma forma de inclusão social

Monografia apresentada à Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE), como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Mestre Gabriela Loyola de Carvalho

Sete Lagoas/MG

2020

FACULDADE SANTO AGOSTINHO DE SETE LAGOAS- FASASETE

IGOR MIRANDA LOPES

DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ:

A importância do intérprete de libras no mercado de trabalho como uma forma de inclusão social

Banca Examinadora de Trabalho de Curso, apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas, FASASETE, como requisito parcial para obtenção de Grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR – Mestre Gabriela Loyola de Carvalho
(FASASETE)

2º EXAMINADOR

3º EXAMINADOR

Sete Lagoas, _____ de _____ de 2020

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que me deu força e resignação para passar por todo o cansaço, desânimo, desespero, por todo momento de fraqueza. Obrigado por não deixar com que a minha fé fosse abalada, e por derramar imensas bênçãos durante toda essa trajetória.

Quero agradecer aos meus pais, Geraldo e Elza pelo apoio em todos os momentos, dedicação e amor incondicional. Sem vocês a realização desse sonho não seria possível. À minha irmã Natália, que sempre me incentivou. Agradeço a minha noiva Marta, que esteve ao meu lado durante todos os anos, com seu amor, carinho, dedicação, me apoiando e sempre confiante no meu potencial para resolver os desafios ao longo do curso.

Agradeço também a minha orientadora Gabriela Loyola, pela oportunidade de desenvolvermos juntos um tema de profunda valoração à democracia, buscando sempre a igualdade para todos, aos estudos da proteção dos direitos e garantias fundamentais. Agradeço também a minha primeira orientadora Érica, por ter me apoiado nesta empreitada inicial.

Aos amigos, na qual acredito que fundamentalmente participaram comigo em todas as etapas deste trabalho. Conseguiram cada um à sua maneira, apoiar-me nesta caminhada que é difícil, Pedro, Vitor, ao grupo Direitandos (Diego, Leila, Letícia, Nayara, Paulo), Ediane, Talita, entre outros amigos que me apoiaram durante toda essa etapa.

Agradeço ainda, a esta Instituição, aos docentes, diretora, coordenadores e equipe administrativa que proporcionaram o melhor ambiente de ensino para que de fato esse trabalho fosse realizado.

Agradeço todos que fizeram e fazem parte da minha vida, que de alguma forma contribuíram para o meu conhecimento, torcendo sempre por mim.

" No mundo há muitas línguas diferentes, mas cada uma tem seu sentido. Porém, se eu não entendo a língua que alguém está falando, então quem fala é estrangeiro para mim e eu sou estrangeiro para ele."

Primeira carta de Paulo aos Coríntios

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo demonstrar a importância do intérprete de LIBRAS no mercado de trabalho, a fim de verificar o papel deste profissional na efetivação do contrato de trabalho firmado entre empresa e o surdo. Não é novidade que os surdos passam por diversas barreiras, sejam elas físicas, culturais, no meio social ou no mercado de trabalho. Apesar de haver inúmeras legislações em que garante os direitos aos surdos, a realidade do ponto jurídico é divergente da reproduzida na sociedade. Dessa forma, o estudo traz em linhas gerais a historicidade dos surdos, apresentando o conceito de LIBRAS e como ela é de grande importância na efetivação de direitos e garantias fundamentais do surdo. Para tanto, o trabalho apresentará a diversos princípios de inclusão social, o papel das ações afirmativas e as legislações sobre as pessoas com deficiência. Além de abordar com maior especificidade o direito do surdo ao trabalho e apresentar soluções viáveis para uma efetiva inclusão no mercado. O método utilizado é o dedutivo sendo aplicada como técnica a pesquisa bibliográfica e documental. Para a elaboração, aplicou-se o conhecimento teórico exposto em livros, artigos científicos, em que o tema seja referente a inclusão social das pessoas portadoras de deficiência, bem como leis relacionadas ao tema. Conclui-se, portanto, que o papel do intérprete de LIBRAS é de grande importância para a inclusão social, desde a escola até o mercado de trabalho e isso decorre do fato de que haverá uma maior possibilidade de capacitação profissional e interação dos surdos com outras pessoas da mesma equipe no local de trabalho.

Palavras-chave: Surdo. Inclusão Social. Direito ao trabalho.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	7
2	HISTORICIDADE.....	9
2.1	DIFERENÇA ENTRE DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ	10
2.2	CONCEITO DE LIBRAS.....	11
3	PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL	15
3.1	A IMPORTÂNCIA DA RELAÇÃO ENTRE OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA	16
3.2	PRINCÍPIO DA IGUALDADE	16
3.3	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	18
3.4	PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO	20
3.5	PRINCÍPIO DA AUTONOMIA	21
4	A LEGISLAÇÃO SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	24
4.1	O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.....	25
4.2	LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO AO DEFICIENTE	27
5	O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA.....	29
5.1	SOLUÇÕES PARA UMA EFETIVA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO	33
6	CONCLUSÃO	36
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38

1 INTRODUÇÃO

A deficiência auditiva - surdez e a importância do intérprete de libras no mercado de trabalho como uma forma de inclusão social é uma temática bastante necessária de ser discutida, uma vez que no âmbito dos direitos humanos, verifica-se que as pessoas com deficiência compõem a última minoria a receber atenção especial.

A luta pelos direitos dos deficientes em geral não é recente. Houve um período que a deficiência era considerada um castigo divino, após isso passou a ter uma conotação meramente física, passando a buscar explicações científicas. Mas o que não muda entre um período e outro que decorreram séculos entre eles, é que a pessoa deficiente sempre está ligada a certa incapacidade e dependência.

Por meio de leis inclusivas, os surdos foram inseridos na escola com auxílio de intérpretes de Libras para que haja uma comunicação entre professores e alunos. E apesar dos surdos serem uma boa parte da população (10 milhões, ou seja 5% da população, conforme dados do IBGE) e de haverem diversas legislações que visam à inclusão dessas pessoas, eles acabam vivendo aquém dos direitos que lhe são devidos, seja por falta de efetivação das leis já previstas no ordenamento jurídico brasileiro, ou por discriminação.

Não obstante, embora a tentativa de caminhar com o nosso ordenamento jurídico juntamente com a evolução social, a realidade pelo ponto de vista jurídico é divergente da reproduzida na sociedade, uma vez que há diversas previsões legislativas assegurando o direito do deficiente, mas que não são eficazes no cotidiano do surdo.

Assim o problema da pesquisa consiste em saber se a falta de profissional capacitado em Libras para auxiliar os surdos no mercado de trabalho, influencia na eficiência profissional, uma vez que inúmeras legislações preveem a capacitação do surdo para o trabalho, mas sem a presença de um intérprete isso se torna impossível.

Por hipótese, diante dos questionamentos apresentados, buscou-se demonstrar a importância de inclusão social do surdo desde o início da aprendizagem, além de resguardar o direito do surdo em sua autonomia e independência.

O objetivo do presente trabalho se direciona com o intuito de confirmar a importância do intérprete de libras no mercado de trabalho, a fim de verificar o papel deste profissional na efetivação do contrato de trabalho firmado entre empresa e o surdo.

Para tanto, para estruturar o aludido trabalho e identificar o marco teórico fora utilizado o estudo sobre o direito a diferença e como são importantes as ações afirmativas para a inclusão social das pessoas com deficiência, com respaldo nos estudos do Professor Álvaro Ricardo de Souza Cruz.

A metodologia aplicada no presente trabalho se baseou em pesquisa bibliográfica e documental. Para a elaboração, aplicou-se o conhecimento teórico exposto em livros, artigos científicos, em que o tema seja referente as pessoas com deficiência, bem como leis relacionadas ao tema.

As pesquisas bibliográficas se darão por meio de levantamento de referenciais teóricos e conceituais, a fim de sistematizar conhecimentos e informações acerca da questão problema, o que caracteriza uma pesquisa de caráter qualitativo.

No primeiro capítulo será feita uma exploração sobre a historicidade dos surdos, trazendo a diferença entre deficiência auditiva e surdez e sobre o conceito de Libras que é a Língua Brasileira de Sinais e como a norma que a qualificou como uma língua é de grande importância na efetivação de direitos e garantias fundamentais do surdo.

O segundo capítulo explanará sobre os princípios constitucionais de inclusão social no Brasil, trazendo a importância dos direitos constitucionais e a pessoa com deficiência, estando dentre eles, o princípio da dignidade da pessoa humana, da liberdade de locomoção e da autonomia.

No terceiro capítulo, será tratado da legislação sobre as pessoas com deficiência e a sua inclusão no mercado de trabalho, trazendo o papel da OIT- Organização Internacional do Trabalho na evolução da legislação trabalhista das pessoas com deficiência, além de trazer sobre a legislação brasileira que visa à proteção do surdo.

Por fim, será abordado ainda com mais especificidade o direito ao trabalho dos surdos, apresentando soluções viáveis para uma efetiva inclusão das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

2 HISTORICIDADE

Historicamente, os deficientes auditivos brasileiros, constituem um papel de importância no que se refere ao processo de inclusão social democrático. Tratados internacionais, a inclusão do Brasil em organizações mundiais como a OMS, e a própria Constituição Federal assegura essa afirmação.

Mas a história dos surdos não retrata essa inclusão em seu início, muito pelo contrário, é uma história de sofrimento, desigualdade, crueldade com os surdos daquela época, onde vários deles eram submetidos a um tratamento desumano, chegando várias vezes a serem assassinados por serem deficientes. Sendo assim, não eram consideradas pessoas para o convívio com as demais da época, pelo simples fato de não conseguirem ter uma comunicação.

Com o passar do tempo e a constante evolução humana os surdos foram ganhando o seu espaço, e com isso veio os estudos para os surdos na busca de entender o porquê de pessoas nascerem surdas e se elas conseguiriam aprender como outras pessoas qualquer, se poderiam ter uma educação como todos. O que hoje pode perceber que sim, uma vez que são pessoas que possuem capacidade suficiente para aprender e ensinar.

Um fato marcante na história foi a criação da primeira escola totalmente voltada para o ensino de surdos em Paris na França, no ano de 1760, devido ao grande número de surdos que viviam pelas ruas da capital francesa. No Brasil a primeira escola para surdos foi fundada em 1857 pelo professor Ernest Huet, na cidade do Rio de Janeiro, onde hoje seu nome é INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos.

Assim, as ações afirmativas voltadas à pessoa com deficiência, somente começaram a ocorrer após o século XIX, com a criação de organizações específicas para atender a população. Com o passar dos anos, diversas mudanças ocorreram, que será tratada no capítulo específico, até chegarmos ao Estado Democrático de Direito, conforme assevera Cruz (2009, p. 103):

O paradigma de Estado Democrático de Direito, não apenas incorporou no rol de direitos fundamentais novas relações jurídicas, como aquelas atinentes aos direitos difusos, mas também renovou a concepção de outros tantos direitos. Assim, a semiótica jurídica de direito a igualdade, ampliando seu campo da incidência e sua plurissignificação são indispensáveis sob a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, uma sociedade em que as relações são baseadas em princípios é inclusiva, uma vez que deve estimular a participação de todos na sociedade, reconhecendo as diferenças e desenvolvendo o que há de melhor em cada cidadão.

2.1 DIFERENÇA ENTRE DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ

A audição humana é realizada pela orelha, sendo o processo auditivo formulado através da captação das vibrações pela orelha externa; tal som, transportado pelo pavilhão via canal auditivo, surtem efeitos em nossos ossos (martelo, bigorna e estribo). Assim, as vibrações dentro do ouvido interno, movem o material disponível na cóclea, emitindo sinais por intermédio das extremidades dos nervos até o cérebro, constituindo o processo auditivo humano (ARAGON e SANTOS. 2015, p.124).

O som, após ser detectado pela orelha interna, sofre inúmeros processos fisiológicos e cognitivos para que seja decodificado e compreendido. Os comportamentos auditivos observáveis podem ser identificados como localização, discriminação auditiva, reconhecimento de padrão temporal, ordenação temporal, resolução temporal, escuta dicótica e desempenho com sinais acústicos degradados (escuta monótica). A maneira como o sistema auditivo recebe, analisa e organiza aquilo que ouvimos é chamado de processamento auditivo. (BUSS, GRACIOLLI, ROSSI. 2009, p.147)

Mediante exame audiológico, conduzido por um fonoaudiólogo, para determinar-se o grau de deficiência auditiva, conforme fixa Sales (2010, p.124), os graus de deficiência serão classificados como:

- Normal (0 a 25 decibéis);
- Leve (25 a 40 decibéis);
- Moderada (41 a 70 decibéis);
- Severa (71 a 90 decibéis) e
- Profunda (acima de 90 decibéis).

Dito isso, a definição de deficiência auditiva/surdez varia conforme a visão do autor sobre o tema:

[...] o indivíduo com incapacidade auditiva é aquele cuja percepção de sons não é funcional na vida comum. Aquele cuja percepção de sons ainda que comprometida, mas funcional com ou sem prótese auditiva, é chamado de pessoa com deficiência auditiva. (SALES, 2010, p.125)

[...] aquele que apreende o mundo por meio de contatos visuais, que é capaz de se apropriar da língua de sinais e da língua escrita e de outras, de modo a propiciar seu pleno desenvolvimento cognitivo, cultural e social. (CAMPOS, 2014, p. 48)

Sendo assim, a surdez é considerada como atípico de uma diferença linguística e cultural, na medida em que, o conceito de deficiência auditiva, qualifica a incapacidade ou limitação do sistema auditivo humano. Para fins do presente trabalho, adotar-se-á o termo “surdo”, considerando este, pleno em sua capacidade cognitiva e intelectual, hábil a aprender e executar tarefas.

2.2 CONCEITO DE LIBRAS

Durante a Antiguidade e a Idade Média, os surdos eram considerados não educáveis. Os primeiros relatos de experiência na educação com pessoas surdas remetem ao século XVI, e tinham como objetivo a obtenção da oralidade, sendo realizadas em sigilo.

No método oralista, o uso de sinais era proibido, devendo proceder-se na recepção das informações por meio do canal auditivo e de leitura orofacial almejavam, portanto, a “reabilitação” dos surdos, de forma e maneira a que pudessem ouvir.

No século XVIII, surgiram os gestualistas, abordagem essa que permitia aos surdos usarem de todas as formas de gestos em suas comunicações. Atribui-se a origem desse método ao abade De L’Epée, que, “segundo Lacerda (1998 apud Aragon e Santos, 2015, p.121), desenvolvera seu método de trabalho junto dos alunos surdos, pautando-se na linguagem dos sinais conforme a língua francesa; método intitulado “sinais metódicos”.

O francês, diferentemente de seus antecessores, divulgou seu método de trabalho através de reuniões, da fundação de uma escola em que ensinava grandes grupos de alunos surdos, e, também, com a publicação de seu livro no ano de 1776. (ARAGON e SANTOS, 2015, p.122.)

No I Congresso Internacional de Milão em 1878, foram discutidos por defensores das vertentes oralistas e gestualistas os métodos de ensino utilizados na época. Em 1880, durante a segunda edição do congresso, pesquisadores oralistas,

apresentaram surdos com capacidade oral fluente, o que resultou no banimento permanente da linha gestualista.

O método fora então, utilizado por muitos anos, de forma inapropriada, como aponta Carlos Skliar (1998, p. 17)

[...] os efeitos que desejava, pois contou com o consentimento e a cumplicidade da medicina, dos profissionais da área da saúde, dos pais e familiares dos surdos, dos professores e, inclusive, daqueles próprios surdos que representavam e representam, hoje, os ideais do progresso da ciência e da tecnologia – o surdo que fala, o surdo que escuta.

No decorrer do tempo, a ingerência do método levou a que diferentes pesquisadores formassem argumentações plausíveis em desfavor da prática. Estudos como o de Bouvet, apontam que:

As línguas de sinais são os meios mais rápidos e eficazes para que o sujeito surdo adquira uma língua e, conseqüentemente, uma linguagem completa e eficaz, assim como a de um sujeito ouvinte. É por meio da linguagem que o ser humano se desenvolve, constrói relações com seus familiares e com outros em seu entorno, tornando-se, assim, membro de uma sociedade. (BOUVET, 1990 apud ARAGON, SANTOS, 2015, p.123.)

Contudo, resta dizer que, a mesma linguagem que inclui, é aquela que exclui, cabendo ao sujeito formular-se segundo a comunicação majoritária da sociedade, nascer em uma sociedade em que a língua oral impera de maneira taxativa, faz com que aqueles que não a utilizem sejam excluídos.

Para Moura (2014, p.13):

A criança ouvinte inicia o processo de estabelecimento dos valores culturais desde o seu nascimento, por meio dos relacionamentos interpessoais, da própria escola e pela linguagem; já a criança surda tem, na escola, o lugar por excelência para a aquisição de tais valores. Para o melhor desenvolvimento de uma criança surda, a educação bilíngue é a mais adequada.

Para tal, no Brasil, a educação de alunos surdos se dá pelo método bilíngue, a Língua Brasileira de Sinais e a Língua Portuguesa, ou a chamada linguagem viso-gestual.

Surge então, o Decreto no 5626/05, o qual legisla sobre o ensino bilíngue para pessoas surdas. E fixa a garantia da presença de profissionais relacionados na escola, como o professor bilíngue, o instrutor surdo, e o intérprete de Libras, os quais possibilitem aos alunos surdos o ensino por intermédio da Língua de Sinais. É

Direito garantido pelo Decreto 5626/05, de que o ensino seja provido em Libras entre a educação infantil até os anos iniciais do ensino fundamental I, e a presença de intérprete nas séries finais do ensino fundamental e médio.

Muitas crianças surdas chegam até a escola sem possuir língua, pois grande parte das pessoas surdas é proveniente de famílias ouvintes, tendo contato apenas com a língua oral dentro de casa e nos primeiros ambientes em que convive. O ideal é que o aluno chegue até a escola com a Libras adquirida. Entretanto, em muitos casos, cabe à escola ensinar a língua de sinais aos alunos, já que eles não convivem em outros ambientes em que essa língua circule. (CARVALHO, 2010).

Eis a importância de se prestar no ensino educacional, a linguagem viso-espacial como método prático nas aulas para surdos. Não obstante a isso, o Decreto 5626/05 configura uma importante evolução no que se refere ao papel do Estado ante as ações de inclusão social, haja vista que proporciona aos alunos integração significativa no sistema de ensino.

Nesse sistema educacional, a Língua de Sinais é tida como língua materna dos surdos, ao passo que o português segue a modalidade escrita, como segunda língua. Objetivam-se nas aulas a ministração dos conteúdos por meio viso-gestual, enquanto, por escrita, respeitam-se os procedimentos da língua portuguesa.

Em se tratando de língua viso-espacial, vale ressaltar a dinâmica a que condiciona o aluno surdo, propiciando a ele desenvolvimento linguístico, que dá margem aos preceitos subentendidos como básicos na sociedade atual, tais como: a afetividade, o conhecimento, a educação, e a cultura.

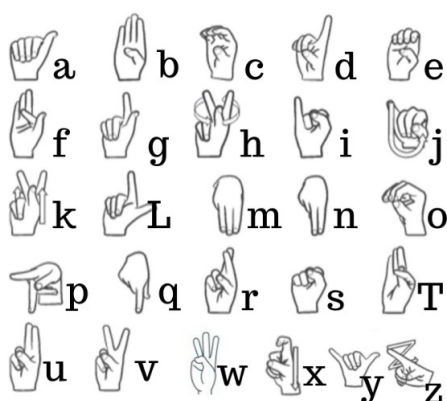


Imagem 1 - Alfabeto em Libras.¹

¹ Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/educacao/lingua-brasileira-sinais-libras.htm>. Acesso em: 03 de junho de 2020.

No atual ordenamento jurídico brasileiro os surdos tiveram muitas conquistas para sua inclusão na sociedade, conquistas estas que fazem com que eles se sintam cada vez mais capacitados e encorajados, onde podemos notar a importância de tais normas na vida dessas pessoas.

3 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL

A Constituição Federal de 1988 consagrou a força normativa dos princípios constitucionais implícitos e explícitos, que foi sem sombra de dúvida um progresso no direito brasileiro. Considerada uma verdadeira carta de princípios que deixou de ser apenas orientações e adquiriu eficácia imediata.

Assim, o positivismo deixou de ser suficiente, fazendo com que as leis se tornem falhas sem a devida interpretação, que sempre deve ser feita a partir da Lei Maior. Dessa forma, todas as relações jurídicas passaram a ter como base a dignidade humana.

O ordenamento jurídico é composto tanto por regras quanto por princípios. De acordo com Piovesan (2013, p.89):

Acima das regras legais, existem princípios que incorporam as exigências de justiça e de valores éticos que constituem o suporte axiológico, conferindo coerência interna e estrutura harmônica a todo o sistema jurídico.

Dessa maneira, os princípios não apresentam soluções únicas como as regras, que por sua vez, são tudo ou nada. Segundo Plácido e Silva (2005. p. 1095.):

[...] um conjunto de regras ou preceitos, que se fixam para servir de norma a toda espécie de ação jurídica, traçando, assim, a conduta a ser tida em qualquer operação jurídica. Princípios jurídicos, sem dúvida, significam os pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o alicerce do Direito. E, nesta acepção, não se compreendem somente os fundamentos jurídicos, legalmente instituídos, mas todo axioma jurídico derivado da cultura jurídica universal. Compreendem, pois, os fundamentos da Ciência Jurídica, onde se firmaram as normas originárias ou as leis científicas do Direito, que traçam as noções em que se estrutura o próprio Direito. Assim, nem sempre os princípios se inscrevem nas leis. Mas, porque servem de base ao Direito, são tidos como preceitos fundamentais para a prática do Direito e proteção aos direitos.

Sendo assim, as interpretações e aplicações do ordenamento jurídico, ao serem realizadas devem estar encharcadas de princípios, sob pena de se tornarem obsoletas.

Alguns princípios são gerais e outros específicos, todos com grande importância, mas devido à temática da presente monografia trataremos com maior abrangência os princípios que tutelam a inclusão social dos surdos no mercado de trabalho.

3.1 A IMPORTÂNCIA DA RELAÇÃO ENTRE OS DIREITOS CONSTITUCIONAIS E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Os direitos fundamentais são garantias que atingem toda e qualquer pessoa, sendo uma prova que pode ser necessário conceder certos “benefícios” a pessoas com deficiência para que possam ter direito as mesmas oportunidades concedidas às outras pessoas.

Não se trata de beneficiar uma pessoa em relação à outra, mas no sentido de criar leis para facilitar o acesso físico, trabalhista, educacional, para que de fato possam se integrar efetivamente.

A referida sociedade deve, assim, trabalhar no sentido de oferecer oportunidade para que cada cidadão possa ser respeitado, garantindo-lhe mecanismos para que o mesmo consiga a integridade de sua autonomia autodeterminada e participativa. (CRUZ, 2009, p. 103).

Nesse sentido, a perspectiva de inclusão é absolutamente indispensável à pessoa portadora de deficiência. Ou seja, essa pessoa precisa de uma atenção especial para que possa realizar no campo da locomoção, coordenação, compreensão da fala ou escrita, e até mesmo na forma de se relacionar com outras pessoas.

Verifica-se que o ordenamento jurídico não deve deixar lacunas para haja preconceito ou qualquer forma de discriminação, seja por falta de informação ou qualquer outra que excluam as pessoas com deficiência.

3.2 PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O direito à igualdade emerge como regra de equilíbrio dos direitos das pessoas portadoras de deficiência. De acordo com Luiz Alberto David Araujo (2003, p.46):

Toda e qualquer interpretação constitucional que se faça, deve passar, obrigatoriamente, pelo princípio da igualdade. Só é possível entendermos o tema de proteção excepcional das pessoas portadoras de deficiência se entendermos corretamente o princípio da igualdade.

A Constituição Federal de 1988 além de proclamar o princípio em seu preâmbulo, reafirmou o direito em seu art. 5º, *caput, in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 reconheceu a importante função do princípio em comento. Assim, a igualdade não assegura nenhuma situação jurídica específica, mas garante ao indivíduo contra toda má utilização que possa ser feita.

Além disso, em regra, o aplicador da lei, está necessariamente obrigado a aplicá-la de acordo com os critérios estabelecidos em lei, mas quando o legislador “não pode distinguir”, não quer dizer que a lei deve tratar todos abstratamente iguais, pois não se dirige as pessoas integralmente iguais entre si, mas àquelas que são iguais sob os aspectos da norma. (SILVA, 2003).

Dessa maneira, nota-se que os conceitos de igualdade são relativos, uma vez que impõe o enfrentamento de duas ou mais situações.

São esses fundamentos que permitem, ao legislador, criar leis capazes de assegurar o princípio da igualdade dispensando tratamentos desiguais, ou seja, por meio da lei, o legislador discrimina situações, de modo que as pessoas compreendidas em umas ou em outras vêm a ser colhidas por regimes diferentes, sendo que, algumas são oferecidos determinados direitos e obrigações que não assistem a outras, por obrigadas em diversa categoria, regulada por diferente plexo de obrigações de direitos” (MELO, 1997).

É assegurado, constitucionalmente, o tratamento isonômico e proteção igualitária a todos os cidadãos. Segundo Maria Berenice Dias, os conceitos de igualdade e de justiça evoluíram, existindo a igualdade formal e a material.

Dias (2016, p. 76):

Justiça formal identifica-se com **igualdade formal**: conceder aos seres de uma mesma categoria idêntico tratamento. Mas não basta que a lei seja aplicada igualmente para todos. Aspira-se à **igualdade material** precisamente porque existem desigualdades. Também existe a **igualdade como reconhecimento**, que significa o respeito devido às minorias, sua identidade e suas diferenças, sejam elas quais forem. Nada mais do que o respeito à diferença. Segundo José Afonso da Silva, justiça material ou concreta pode ser entendida como a especificação da igualdade formal no sentido de conceder a cada um segundo a sua necessidade; a cada um segundo os seus méritos; a cada um a mesma coisa. (grifo do autor).

Podemos citar como exemplo de igualdade formal, o artigo 7º, inciso XXXI, da CF/88, que traz que o tratamento igual deve se estender à relação de trabalho, proibindo qualquer forma de discriminação, tanto para os salários quanto para critérios de admissão.

Já no que tange a igualdade material, a Constituição Federal traz que certos grupos de pessoas precisam de uma atenção especial, precisando por vezes “desigualar para que possa igualar”. Isso ocorre quando a lei visa proteger determinados grupos em situações específicas, como é o caso das pessoas portadoras de deficiência. Tratando-se de uma igualdade real e efetiva. Bem como Álvaro Cruz (2009, p.113) trata:

O paradigma de inclusão constata que todos os seres humanos têm idêntico valor e que cada um deles é autor da sua própria trajetória em busca da felicidade pessoal. Todos somos diferentes e a diferença deve ser elemento de coesão social.

É no intuito de concretizar a igualdade que surge a atuação estatal no sentido de aplicar as leis no caso concreto com a finalidade de que todos sem distinções possam concorrer em condições equânimes a uma vaga no mercado de trabalho.

3.3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana é considerado um macrop princípio, do qual difundem os demais. É o princípio maior, o qual fundou o Estado democrático de Direito, aquele previsto no primeiro artigo 1º da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III – a dignidade da pessoa humana.

Este princípio não é apenas um limite para atuação do poder estatal, mas também uma direção para sua ação. Segundo Sarmento (2010, p. 71):

O Estado não tem apenas o dever de abster-se de praticar atos que atentem contra a dignidade humana, mas também deve promover essa dignidade através de condutas ativas, garantindo o mínimo existencial para cada ser humano em seu território.

A preocupação tanto com os direitos humanos quanto com a justiça social levou o constituinte a aplicar o princípio da dignidade da pessoa humana como valor nuclear. O princípio é apresentado na Constituição sem definição, sendo difícil de ser identificado o sentido, uma vez que se aplica a uma infinidade de situações. Guilherme Amorim Campos da Silva, (2007, p. 114), ensina que:

A dignidade da pessoa humana é o direito fundamental integrante da categoria de direitos negativos ou de defesa, também denominados direitos individuais ou de liberdade. Proclama o valor distinto da pessoa humana e tem, como consequência lógica, a afirmação de direitos específicos de cada ser humano, sem distinções de gênero, raça, cor, credo, sexo e outras. Objetivo e fundamento dos direitos humanos, dá unidade ao sistema constitucional brasileiro a uma coisa disponível, ou a um objeto.

Dessa forma, fica evidente a violação deste princípio quando, por uma conduta ou atitude, alguma pessoa é equiparada a um objeto.

A inclusão social dos surdos está unida sem sombra de dúvidas aos direitos humanos, que tem por base o princípio em questão. O princípio da dignidade da pessoa humana significa igualdade para todos, destarte, é impróprio oferecer tratamento diferente aos deficientes. Afinal, o ser humano em sua essência não pode ser desrespeitado.

Nesse sentido o entendimento de Jesús Lora Alarcón (2004, p. 253):

[...] o ser humano não pode ser objeto de humilhações ou ofensas, mas se deve reconhecer na sua essência de liberdade, responsabilidade e finalidade em si mesmo. Em função disso, a impossibilidade de degradação do ser humano impede redução do homem a mero objeto do Estado ou de terceiros, o que incluía impossibilidade de coisificação da pessoa, um ponto de não retorno da pessoa ao estado de simples coisa.

Dessa forma, a dignidade da pessoa humana se trata de um direito fundamental, devendo todas as normas respeitar este princípio.

Apesar de haver diversas previsões em todo o ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana, mais especificamente a dignidade da pessoa portadora de deficiência, não possui tanta efetividade dos direitos e oportunidades, para que tenhamos uma sociedade mais justa e igualitária.

Assim, uma sociedade calcada no princípio da dignidade da pessoa humana é necessariamente pluralista e inclusiva, pois deve garantir/estimular a participação de todos, aproveitando as diferentes cosmovisões e experiências humanas, reconhecendo/desenvolvendo o potencial de cada cidadão. (CRUZ, 2009, p. 103).

3.4 PRINCÍPIO DA LIBERDADE DE LOCOMOÇÃO

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso XV, garante a liberdade de locomoção em todo território nacional em tempo de paz.

No próprio artigo 5º, no seu inciso LXVIII, dispõe sobre o *habeas corpus*, que é um remédio constitucional que deve ser usado sempre que alguém sofrer ou se achar ameaçado de sofrer violência ou coação em sua liberdade de locomoção, quando se tratar de ilegalidade ou abuso de poder.

No entanto, há uma violência que não é praticada por apenas aqueles que exercem uma função de poder, mas toda coletividade, que inibe e frustra a liberdade de locomoção, e contra essa violência, não há que se falar em nenhum tipo de remédio constitucional. Bem como menciona Guilherme José Purvin de Figueiredo (2000, p.44):

Estes conflitos decorrem da padronização do ambiente construído a partir da escolha de padrões de maioria. É sabido que a maior parte da população é dotada do sentido da visão e, por isso, adota-se um padrão nas sinalizações de trânsito incompatível com o norte que a Constituição Federal estabeleceu, deixando de contemplar, por exemplo, necessidades especiais dos deficientes visuais que poderiam ser atendidas de forma bastante simples (por exemplo, sinalização sonora em cruzamentos e saídas de veículos em estacionamentos ou textura diferenciada do calçamento nas passagens de pedestres). Da mesma forma, acredita-se que constituem maioria da população aqueles que caminham com autonomia plena e sem dificuldade significativa pelas ruas e praças. Por essa razão as guias das calçadas e as escadas dos prédios e dos veículos de transporte público não são consideradas obstáculos para o acesso, desconsiderando-se completamente as peculiaridades dos portadores de deficiência locomotora ou visual.

Sabe-se que a exclusão social no meio urbano não se restringe ao portador de deficiência locomotora ou visual, mas também as pessoas com deficiência auditiva, os surdos. Isso decorre do fato de que a maior parte da população é dotada de audição e as empresas, bem como, emissoras de televisão

ignoram o fato de que os deficientes auditivos precisam da comunicação legendada ou tradução pela LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais.

Ora, o modelo de cidade que hoje prevalece apenas contempla o impossível indivíduo “perfeito”, supostamente apto a enfrentar um ambiente de hostilidade urbana crescente. Dentro do universo das pessoas portadoras de necessidades especiais, é compreensível que aquelas dotadas de condições financeiras busquem refúgio em pequenas cidades, mais próximas do meio ambiente natural, na busca de menores barreiras arquitetônicas e sociais, vale dizer, de qualidade de vida. (FIGUEIREDO, 2000, p.44).

Vale destacar que a liberdade de locomoção engloba várias dimensões, como a acessibilidade urbanística, adequação dos meios de transporte público, entre outros.

Assim sendo, esse direito previsto na atual constituinte não é menor para a gestante, idoso, ou portador de deficiência auditiva. Devendo ser pleno a todos os membros da coletividade, uma vez que, todo e qualquer pessoa e profissional tem direito a acessar os ambientes em igualdade de condições, independentemente de sua capacidade sensorial ou motora.

3.5 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA

A autonomia é a faculdade de se governar por si mesmo; direito ou faculdade de se reger (uma nação) por leis próprias; liberdade ou independência moral ou intelectual; condição pela qual o homem pretende escolher as leis que regem sua conduta. (FERREIRA, 1988, p.203).

Dessa forma, a autonomia está vinculada à capacidade de ação, de tomar as decisões que regulam a própria vida, a liberdade para seguir suas escolhas, acarretando a liberdade ou independência moral.

A Organização das Nações Unidas, por meio da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, prevê o princípio da autonomia. Vejamos:

Art. 3 Os princípios da presente Convenção são:

a) O respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas;

Artigo 16: Prevenção contra a exploração, a violência e o abuso.

4. Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para promover a recuperação física, cognitiva e psicológica, inclusive mediante a provisão

de serviços de proteção, a reabilitação e a reinserção social de pessoas com deficiência que forem vítimas de qualquer forma de exploração, violência ou abuso. Tais recuperação e reinserção ocorrerão em ambientes que promovam a saúde, o bem-estar, o auto-respeito, a dignidade e a autonomia da pessoa e levem em consideração as necessidades de gênero e idade (DECRETO nº 6.949, 2009.).

O princípio da autonomia é de suma importância para as pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência, uma vez que é o próprio reconhecimento de que eles são capazes de reger sua própria vida, de determinar seu futuro, baseado em suas próprias escolhas.

A sociedade enxerga as pessoas deficientes auditivas como não sendo capazes de se autodeterminarem, pois existe uma grande falta de informação, fazendo com que pensem que a deficiência os impedem de viver como qualquer outro.

Antes de 2015, o próprio Código Civil considerava as pessoas deficientes como absolutamente incapazes, no entanto, com a alteração trazida pela Lei 13.146/2015, mostra que não existe mais pessoa absolutamente incapaz que seja maior de idade.

Dessa maneira, toda a pessoa portadora de deficiência passa a ser, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua inclusão em prol da dignidade da pessoa humana.

Vale destaque o artigo 6º da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência que traz que:

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

- I - casar-se e constituir união estável;
- II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;
- III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;
- IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;
- V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e
- VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

O artigo acima mencionado se trata da regra, podendo as pessoas portadoras de deficiência ser tidas como relativamente incapazes por outras situações, como por exemplo, um deficiente auditivo ser viciado em tóxicos, neste

caso ele será considerado absolutamente incapaz pelo fato de ser viciado em tóxicos como qualquer outra pessoa e não por ser deficiente auditivo.

Verifica-se que autonomia é uma forma de inclusão e pode influenciar diretamente na vida dos deficientes de forma geral, fazendo com que seja sujeitos autônomos e capazes de viver sua vida independente na sociedade.

4 A LEGISLAÇÃO SOBRE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A SUA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Objetivando proteger as pessoas portadoras de deficiência, a Organização das Nações Unidas, por meio da Assembleia Geral, proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, em 1971; a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em 1975; e a Resolução n. 31/123, em 1976, declarando o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes foi de grande importância, pois trouxe o conceito de “pessoa deficiente”, bem como inspirou na criação da expressão “pessoa portadora de deficiência”, utilizada pela Constituição Federal de 1988.

De acordo com a declaração, a pessoa deficiente é aquela incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual ou social, em resultado de deficiência, congênita ou não, nas suas faculdades físicas ou mentais.

Considerar o ano de 1981 como o ano Internacional das Pessoas deficientes, foi de grande importância nesse caminho percorrido em busca de igualdade.

O Ano Internacional das Pessoas Deficientes surge como o grande marco para que países, seus governantes, a sociedade e as próprias pessoas com deficiência tomassem consciência da relevância do tema. O assunto ganha relevância, passam a ser tomadas providências para a prevenção da deficiência, a reabilitação, a acessibilidade, a igualdade de condições, a participação plena e a mudança de valores sociais visando à redução crescente de preconceitos e atitudes discriminatórias. (SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016, p. 04).

Após isso, houve uma Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em que verificou a importância do ano 1981 ser qualificado como o ano internacional das pessoas portadoras de deficiência, e teve como tema da Conferência – Participação plena e igualdade, em que foi observado que seria necessário um programa mundial de ações relativo às pessoas deficientes.

Graças a essa universalização da consciência relativa a questão do portador de deficiência, a competência constitucional que dá suporte a esta coletividade é comum a todos os entes federados (art.23, inciso II da CF/88). (CRUZ, 2009, p.114).

Tudo isso, pela busca de uma vida digna para os deficientes, para que tenha acesso à inclusão social e profissional.

4.1 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), é o órgão mais importante internacionalmente em relação aos direitos dos trabalhadores, sejam eles deficientes ou não. A OIT foi desenvolvida em 1991 após a Primeira Guerra Mundial por meio do Tratado de Versalhes.

Vale mencionar que o Tratado de Versalhes foi promulgado pela Liga das Nações (reunião dos países vencedores da guerra), em um momento histórico, onde havia uma enorme precarização do trabalho em virtude das revoluções industriais, afinal, homens, mulheres e crianças eram submetidas a jornadas de trabalho extremamente exaustivas.

Em decorrências dessas condições de trabalhos, muitos trabalhadores acabaram por ter membros decepados em máquinas, surgimento de novas doenças pelo grande tempo de exposição e entre outros. Não havia outra maneira de proteger esses trabalhadores que não fosse um documento internacional que protegeria todos os trabalhadores, independente do país em que faziam parte.

Bem como menciona Campelo (2016, p. 320):

A OIT possui muitos objetivos, dentre algum deles: realizar tratados, convenções e recomendações sobre assuntos trabalhistas entre seus participantes; recomendar a melhoria das condições de trabalho; indicar a criação de legislações sobre salários, acidentes de trabalho e Previdência Social; e garantir liberdade e autonomia sindicais. Possui, também, uma função social, que visa garantir a dignidade ao trabalho, que se reflete nas restrições as longas jornadas de trabalho; garantia de um salário digno; férias; proteção ao trabalho da mulher e da pessoa com deficiência; rejeição ao trabalho infantil, e muitos outros direitos que garantem a realização de um trabalho digno.

Dessa forma, após diversas Convenções, surge a Convenção-159/1983 (OIT), que trata da reabilitação profissional e emprego para pessoas “incapacitadas”. Exigindo que países membros desenvolvam práticas para aplicar e revisar uma

política de reabilitação aos deficientes. Tendo como finalidade, assegurar que essas medidas sejam para alcance de todas as categorias de deficientes e que eles possam ter oportunidade no mercado de trabalho.

O Congresso Nacional brasileiro aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo nº 51, em 25 de agosto de 1989, depositando em 18 de maio de 1990, a Carta de Ratificação da Convenção.

Há também a Convenção de Guatemala - Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.

A Convenção da Guatemala, assinada pelo Brasil em 1999, promulgada pelo Decreto n.º 3.956, de 08 de outubro de 2001. Incorporada ao sistema legislativo brasileiro com status de lei ordinária, define o termo “deficiência” como uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. (SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016, p. 05).

Além de todos as Convenções e documentos buscando resguardar o direito da pessoa deficiente, o Brasil em 9 de julho de 2008, aprovou a Convenção sobre Direitos da Pessoa com Deficiência por meio do Decreto Legislativo nº 186, de acordo com as formalidades que a Constituição Federal de 1988 exige.

Flávia Piovesan em seu livro Direitos Humanos e o Direito Constitucional (2015, p. 303), trata acerca da Convenção:

O texto apresenta uma definição inovadora de deficiência, compreendida como toda e qualquer restrição física, mental, intelectual ou sensorial, causada ou agravada por diversas barreiras, que limite a plena e efetiva participação na sociedade. A inovação está no reconhecimento explícito de que o meio ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento de deficiência. A própria Convenção reconhece ser a deficiência um conceito em construção, que resulta da interação de pessoas com restrições e barreiras que impedem a plena e efetiva participação na sociedade em igualdade com os demais. A deficiência deve ser vista como o resultado da interação entre indivíduos e seu meio ambiente e não como algo que reside intrinsecamente no indivíduo.

Foram inúmeros benefícios trazidos pelas legislações internacionais, como garantir as pessoas portadoras de deficiência oportunidade de trabalho, expectativas de emprego, facilidade de contratação, oportunidade de trabalhar em um lugar seguro e saudável e também potencializar as contribuições que as pessoas deficientes podem trazer para a empresa.

O Brasil é um dos poucos países que tem legislação que protege as pessoas portadoras de deficiência e em consequência os surdos. Por este motivo passamos a análise da legislação brasileira que protege o deficiente.

4.2 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO AO DEFICIENTE

Como falado anteriormente, o Brasil é um dos únicos países que possui no ordenamento jurídico inúmeras legislações que visam proteger os deficientes, sendo considerado com uma das legislações mais avançadas.

Assim, a Constituição Federal de 1988 proíbe qualquer forma de discriminação aos deficientes no que tange a salário e critério de admissão do trabalhador.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

A Lei 8.112/90, traz o regime jurídico dos servidores públicos, que assegura no art. 5º, §2º, o direito das pessoas com deficiência de participarem em concurso público para provimento de cargo, em que a atribuição do cargo seja compatível com a deficiência, reservando 20% (vinte por cento) das vagas.

No regime privado a Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, mais conhecida como “Lei de Cotas”, em referência ao seu artigo 93, assegura uma reserva para empresas que possuem acima de 100 (cem) funcionários, assim as cotas variam entre 2% e 5% a depender do número de funcionários.

Outra importante lei é a 7.853, de 24 de outubro de 1989, alterada pela Lei 13.145/2015, em seu artigo 8º, em que qualificou como crime obstar inscrição em concurso público ou acesso a qualquer cargo, por fato da pessoa ser deficiente.

No contexto da responsabilidade social das empresas, insere-se, entre outras, a obrigação de contribuir e apoiar a qualificação de seus empregados. A Medida Provisória nº 251, de 13 de junho de 2005, posteriormente convertida na Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, com a inserção do § 5º ao artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevê a possibilidade de as empresas contratarem aprendizes com deficiência independente do limite de idade, buscando a promoção da qualificação profissionais, pelos empregadores. (SILVA, LEITÃO E DIAS, 2016, p. 05).

Além disso, em 2013, foi feita a regulamentação da concessão de aposentadoria para a pessoa portadora de deficiência assegurada pelo RGPS (Regime Geral da Previdência Social), que trata o artigo 201 da Constituição Federal de 1988.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), foi um dos maiores passos para resguardar os direitos das pessoas portadoras de deficiência, em especial o direito ao trabalho.

Traz em seu artigo 2º a qualificação de deficiente:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Nesta lei, a um capítulo específico para a inclusão da pessoa com deficiência ao trabalho, disposto sobre a livre escolha e aceitação em igualdade de oportunidades com as outras pessoas. Além disso, mostra a importância da colocação competitiva do deficiente no mercado.

Outro ponto importante é que o Estatuto da Pessoa com Deficiência criou o Cadastro Nacional de Inclusão da Pessoa com Deficiência, com o intuito coletar informações destinadas à formulação, gestão, monitoramento e avaliação das políticas públicas para as pessoas com deficiência e para a realização de estudos e pesquisas.

Este cadastro é de grande importância visto que é por meio dele que é possível identificar a situação socioeconômica das pessoas deficientes, bem como barreiras que impedem ou podem vir a impedir que exerçam seus direitos, incluindo entre eles a direito ao trabalho.

5 O DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Conforme tratado nos capítulos anteriores, o Brasil adotou o sistema de cotas ou também chamado de reserva legal para inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. O sistema de cotas ocorre de maneira formal por meio de contrato de trabalho, ou por vaga reservada em concurso público.

Após a lei exigir a contratação dos deficientes, as empresas passaram a se interessar em como admitir e gerir o trabalho. Mas, a maior dificuldade em relação a isso é o preconceito de alguns empregadores, de que os deficientes, sejam eles visuais, auditivos, físicos, sejam incapazes de desempenhar a função.

Outro argumento dos empregadores é a falta de qualificação profissional dos deficientes. Infelizmente isso decorre de uma cadeia de ações em que falta suporte desde a escola até a entrada no mercado de trabalho.

Os obstáculos encontrados pela pessoa com deficiência, por sua vez estão nas barreiras arquitetônicas, sejam as barreiras ambientais físicas em todos os recintos internos e externos dos prédios público e privados, seja o deslocamento e acesso aos transportes coletivos; comunicacionais, na dificuldade de se ter acesso universal às informações através da linguagem de sinais, escrita em Braille, etc; metodológicas, nas técnicas de estudo, aprendizagem, etc; instrumentais, pela dificuldade de acesso aos utensílios para estudo, atividades da vida diária, etc; programáticas, nas políticas públicas de inclusão social, e atitudinais, devidas à pouca sensibilização da sociedade em conviver com a diversidade humana. (LARAIA, 2009, p.136)

Vale mostrar o posicionamento de Miranda (2006, p. 167) acerca da dificuldade das empresas em contratar deficientes:

Conclui que as empresas não contratam pessoa com deficiência apenas pela falta de qualificação adequada dessa população, de fato existem outros fatores que influenciam esse comportamento das empresas. [...] constatou que a preocupação com a segurança do trabalho ainda é um dos maiores motivos para as empresas não contratarem pessoas com deficiência, somando-se a falta de conhecimento da capacidade dessas pessoas, ou até mesmo uma visão negativa dessas capacidades, acreditando que eles não são suficientemente produtivos e que poderiam trazer problemas para o ambiente de trabalho.

Por mais que o sistema de cotas seja algo obrigatório, ele veio com o intuito de estimular a inclusão em todos os setores, tanto na vida pessoal, como na efetivação da participação no mercado de trabalho.

A inclusão em concurso público, como já tratado, assegura a pessoa deficiente a se inscrever em concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, em que as atribuições sejam compatíveis. Assim, o edital irá informar o número de vagas existentes e qual a quantidade reservada aos deficientes. Bem como mostra Luiz Alberto David Araújo:

Caso haja, dentre os primeiros candidatos (na lista geral) pessoas com deficiência, elas serão nomeadas, ocuparão os lugares que ocuparam na lista geral, apesar de terem sido inscritas para a vaga reservada. Ou seja, fizeram o concurso, foram aprovadas e não necessitaram do benefício constitucional. Não se utilizam as vagas reservadas, apesar de terem feito inscrição para elas. Terminada a classificação geral, com o preenchimento das vagas regulares, começa o preenchimento das vagas reservadas. Se foram dez reservadas, por exemplo, verifica-se, dentro das inscrições para as vagas reservadas, quantos candidatos obtiveram nota superior ao mínimo exigido para o concurso, quer dizer, os candidatos habilitados para o serviço público (aprovados, mas ainda não classificados). Assim, estaremos prestigiando as pessoas com deficiência que necessitam do benefício e não qualquer pessoa com deficiência. (ARAUJO, 2007, p.24)

Já no que tange a inclusão no âmbito do setor privado, a Constituição Federal em seu artigo 23, inciso II, dispõe que é de competência comum da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência. Dessa maneira, todos têm a obrigação de proteger as garantias das pessoas deficientes.

Vale destacar que o artigo 36 do Decreto 3298/99, dispõe sobre a quantidade de pessoas deficientes que a empresa deve contratar que variam a depender da quantidade de funcionários.

No mesmo diploma legal no artigo 5º trata sobre o órgão responsável pela fiscalização. Afinal, deve haver um órgão responsável para este fim:

§ 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 empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Um dos projetos obrigatórios da auditoria fiscal do Ministério do Trabalho e Previdência Social é aquele que objetiva promover a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados no mercado de trabalho.

Além disso, o empregador que se recusar, sem justo motivo, a empregar uma pessoa deficiente, comete crime, conforme preceitua o artigo 8º, da Lei 7.853/89:

Art. 8º Constitui crime punível com reclusão de 2 (dois) a 5 (cinco) anos e multa:

I - recusar, cobrar valores adicionais, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, em razão de sua deficiência

II - obstar inscrição em concurso público ou acesso de alguém a qualquer cargo ou emprego público, em razão de sua deficiência

III - negar ou obstar emprego, trabalho ou promoção à pessoa em razão de sua deficiência;

IV - recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial à pessoa com deficiência;

V - deixar de cumprir, retardar ou frustrar execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI - recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil pública objeto desta Lei, quando requisitados.

O único motivo que o empregador pode obstar ou se negar a o acesso ao emprego à pessoa com deficiência é quando há justa causa. Como por exemplo, quando há ausência de profissionais disponíveis para o trabalho, uma vez que não há como contratar uma mão de obra que não existe.

Maria Aparecida Gugel (2007), traz algumas informações acerca deste crime:

(...) o agente poderá praticar o crime não só no momento da admissão do trabalhador com deficiência, mas também no curso do contrato de trabalho ao, por exemplo, negar-lhe uma promoção ou rescindir o contrato de trabalho em razão da deficiência.

Todo o ordenamento jurídico tem o intuito de garantir o direito a uma minoria que sofre constantemente por diversos fatores, como já mencionado. Minorias que podem estar incluídas no universo de pessoas deficientes, homens, mulheres de qualquer idade, raça, etnia, religião, podem nascer deficientes ou adquirir durante a vida.

Portanto, o contingente de pessoas portadoras de deficiência é heterogêneo, e representa a única minoria social à qual qualquer um poderá, em alguma ocasião, pertencer. A inexistência de pessoas portadoras de deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana. (LOPES, 2005, p. 91)

Dessa forma, os conceitos enraizados lotados de preconceito e discriminação devem ser revistos, uma vez que segregar o outro faz perceber o quanto frágil são todos os seres humanos, e que por algum momento pode passar por essa situação. Por este motivo que a Lei 8213/91 em seu artigo 89, traz sobre a habilitação e reabilitação profissional.

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.”

Vale destacar que a habilitação é um processo que permite ao portador de deficiência adquirir desenvolvimento profissional suficiente para o ingresso no mercado de trabalho. Já a reabilitação consiste na readaptação da pessoa que perdeu a possibilidade de exercer ofício/profissão para o qual já tinha a habilitação e, em razão de moléstia ou acidente do trabalho, perdeu a capacidade/habilidade para exercê-la. (CRUZ, 2009, p.219).

Verifica-se que o ordenamento jurídico traz normas que visam proteger os direitos dos deficientes em geral. Mas em relação ao surdo, é importante ressaltar suas conquistas, como garantias individuais e o pleno exercício da cidadania, com respaldo no Estatuto da Língua de Sinais como língua oficial da comunidade surda.

Por este motivo que as empresas que tenham surdos como funcionários, devem propiciar as reais condições de inclusão social, ou seja, favorecer o profissional com um intérprete, a fim de facilitar sua comunicação em momentos de qualificação profissional, ou até mesmo para se adaptar na empresa.

Afinal, segundo CRUZ (2009 p. 221):

O principal obstáculo à implementação de quotas de empregos privados para os portadores de deficiência tem sido exatamente sua falta de qualificação profissional. Vencida a demanda, a empresa acaba deixando de observar a legislação pela falta de oferta de inexistência de cursos profissionais no país voltados para o atendimento aos portadores de deficiência.

Enfim, há a obrigatoriedade prevista em lei do percentual de empregados na empresa, no entanto, para que haja uma efetivação da inclusão dos deficientes, devem criar condições de acesso, políticas que favoreçam a inserção e reinserção no mercado de trabalho.

5.1 SOLUÇÕES PARA UMA EFETIVA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO

Diante de todas as dificuldades enfrentadas apresentadas no decorrer do trabalho para que haja a inclusão dos surdos no mercado de trabalho, verifica-se que há inúmeras maneiras de minimizar a exclusão dos surdos e que não são impossíveis de se fazer efetivar.

Antes havia a falta de legislações para assegurar os direitos dos deficientes, mas através das ações afirmativas e judiciais, foi possível a atribuição a instituições que assumiu o papel de proteger os interesses dos deficientes.

Assim, o Ministério Público surgiu para desempenhar este papel, em que visa garantir a inclusão social, cidadania e dignidade. Assegurando que as leis sejam aplicadas com o intuito de tutelar os direitos e garantias individuais dos deficientes. Além de ser um órgão de grande importância dentro do Poder Judiciário na luta pela correta efetivação e aplicação das leis.

No que tange ao direito trabalhista que é o foco desta pesquisa, há o Ministério público do Trabalho, que exerce uma função importantíssima na inclusão dos surdos no mercado de trabalho, uma vez que atua na fiscalização e emitindo recomendações para que faça cumprir as reservas de vagas, tanto no setor público, quanto no privado.

Outro órgão de grande valia para a efetivação das leis é o Instituto Nacional do Seguro Social. Bem como Campelo (2016, p. 68) relata:

O órgão possui um banco de dados com os segurados reabilitados afim de fornecer às agências públicas e para as empresas interessadas em empregar pessoas com deficiência. Possui, também, um cadastro das empresas que estão obrigadas a cumprir a Lei de cotas, quantas vagas devem ofertar para as pessoas com deficiência e quantas estão ocupadas. O INSS, inclusive, é responsável por encaminhar ao Ministério Público do Trabalho a relação das empresas que não cumprem a reserva de vagas e promover a orientação às empresas sobre o tema.

Verifica-se que há diversos órgãos em busca do melhor para os surdos, em que devem atuar conjuntamente para que as leis sejam aplicadas corretamente, alcançando os objetivos de inclusão.

Um grande problema é o diálogo entre os integrantes da mesma equipe. Muitos surdos acabam se isolando por que não conseguem se expressar ou

entender o que o outro diz. Isso atrapalha o próprio desenvolvimento do colaborador surdo que não consegue ser percebido pela empresa.

Mas infelizmente, a existência da lei não faz desaparecer o problema da desqualificação da mão de obra. Sendo assim, para resolver o problema o Governo deve investir desde o ensino fundamental, criando programas de inclusão para crianças e adolescente com deficiência.

Contudo, se o Estado brasileiro está longe de implementar um programa coerente de ações afirmativas em favor do portador de deficiência, tal não se pode falar da sociedade brasileira, no qual inúmeras organizações não governamentais trabalham diuturnamente em seu favor. (CRUZ, 2009, p. 223).

Mas devido às limitações que a surdez traz e pela falta de oportunidade, nem todos conseguem dar continuidade aos estudos e junto com isso, vem à despreparação das escolas, pois poucos dominam a LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais.

O Poder Público deve oferecer incentivos para as escolas, sejam eles tributários ou financeiros, para poder adaptar melhor a escolas para receberem os alunos, ou então contratar pessoas com especialidade em Libras para acompanhar os surdos.

Além do ensino médio, as faculdades e universidades também devem ser adaptadas, uma vez que são poucas que tem adaptação e os alunos deficientes acabam sofrendo no decorrer do curso com isso, seja por problemas de acessibilidade ou comunicação, seja por falta de especialização dos professores ou dos funcionários, o que acabam por dificultar a qualificação dos futuros profissionais.

De acordo com os entendimentos do Professor Álvaro Ribeiro de Souza Cruz (2009, p. 215):

As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e de material escolar a essa coletividade, fato quase nunca acatado por elas, sempre sobre a alegação de que é ínfima a demanda, o que, por si só, demonstra a dificuldade do portador de deficiência neste campo.

E para que de fato efetivem os direitos dos surdos, o Poder Público deve investir em cursos profissionalizantes, que devem ser disponibilizados de forma gratuita e de fácil acesso.

As dificuldades enfrentadas na educação e no mercado de trabalho para os surdos não são novas e nem desconhecido, mas é possível mudar essa realidade com o início de uma mobilização, pois os surdos merecem ganhar visibilidade, discutindo e transformando essa infeliz realidade.

6 CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado, foi possível constatar que o caminho traçado pelos deficientes é marcado pela superação. Sendo a história do desenvolvimento dos direitos humanos do surdo caracterizada por meio de fases, em que primeiramente houve o tempo de intolerância onde a deficiência era tida como um pecado, algo negativo.

Em situações melhores, os deficientes eram considerados invisíveis aos olhos da sociedade. Após, veio a fase em que buscava a assistência, afinal a deficiência era uma doença que precisava de ser curada.

Esse quadro vem mudando ao longo das últimas décadas, sendo a fase atual orientada pelo paradigma dos direitos humanos, em que eleva os direitos de inclusão social, com uma maior atenção aos deficientes e o meio em que vive.

Assim, houve uma mudança na mentalidade geral sobre o que é deficiência e sobre a responsabilidade da sociedade com a inclusão dos surdos, seja no mercado de trabalho ou no meio social.

O que se busca é eliminar barreiras, sejam elas físicas, culturais ou sociais que acabam por impedir que os surdos exerçam seus direitos, uma vez que todo ser humano tem direito de usufruir dos meios necessários para desenvolver sua autonomia e participação.

Organismos internacionais e os próprios deficientes buscam disseminar que os direitos são iguais para todos e que deve ser proporcionado de forma que todos tenham as mesmas oportunidades e não dependam sempre de leis especiais e benefícios do poder público.

Já o nosso ordenamento jurídico é considerado um dos mais avançados e cumpre seu compromisso com os deficientes. Isso porque, desde a Constituição Federal de 1988 até a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008, definiu-se inúmeros temas que asseguram o direito do deficiente. Em especial no que se relaciona ao direito do trabalho, há a previsão de reserva de vagas nos concursos públicos e previsão de cotas nas empresas privadas.

Além disso, o Estatuto da Pessoa com Deficiência veio para prosseguir com esforços para inclusão social, trazendo regras e orientações para os direitos e liberdades, de forma a criar melhores condições de trabalho em igualdade de

oportunidades com as demais pessoas, atendendo regra de acessibilidade e adaptação de condições de trabalho.

Verifica-se que as dificuldades enfrentadas pelos deficientes não se iniciam no momento em que precisam trabalhar e sim dentro de casa, convivendo com pessoas que muitas vezes não tem preparação para proporcionar uma inclusão do surdo. Após isso, chegam na escola e se deparam com crianças e profissionais que também não sabem se comunicar.

E é por este motivo que o papel do intérprete de LIBRAS é de grande importância para a inclusão social, desde a escola até o mercado de trabalho e isso decorre do fato de que haverá uma maior possibilidade de capacitação profissional e interação dos surdos com outras pessoas da mesma equipe no local de trabalho.

Destaca-se que a verdadeira inclusão não está na quantidade de surdos incluído no mercado de trabalho, e sim o acesso ao emprego sem barreiras e preconceitos. Nesse sentido, é necessário executar uma verdadeira inclusão dos surdos, onde eles possam estar mostrando suas potencialidades e não ser barrado pela sua deficiência.

Por fim, respeitando as opiniões doutrinárias, resta a expectativa de que as interpretações e aplicações das leis sejam realizadas com o intuito de assegurar os direitos dos surdos, visando uma aplicação coerente das normas do ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALARCÓN, Pietro de Jesús Lora. *Patrimônio genético humano e sua proteção na Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Método, 2004.

ARAGON, Carmelina Aparecida. SANTOS, Isabela Bagliotti. *Deficiência auditiva/surdez: conceitos, legislações e escolarização*. Educação, Batatais, v. 5, n. 2, 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David. *Pessoa portadora de deficiência: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3 ed., ver. ampl. e atual Brasília: CORDE, 2003.

ARAUJO, Luiz Alberto David. *Em busca de um conceito de pessoa com deficiência*. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da, RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Orgs.). *Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

BRASIL. Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989. *Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm Acesso em: 17 de set. de 2020

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Instituiu o Código Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em 10 de set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991. *Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências* Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 20 de out. de 2020.

BRASIL. Lei Nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. *Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 25 de out. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso: 21 de set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. *Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm#:~:text=Promulga%20a%20Conven%C3%A7%C3%A

3o%20Internacional%20sobre,3o%20de%20mar%C3%A7o%20de%202007. Acesso em: 19 de set. de 2020.

BRASIL. Lei 13.146 de 6 de julho de 2015 – *Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=Art.,Par%C3%A1grafo%20%C3%BAnico. Acesso em: 17 de set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Presidência da República Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 14 de jul. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. *Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes*. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm Acesso em: 16 de mar. de 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.956, de 8 de Outubro de 2001. *Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm#:~:text=Promulga%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Interamericana%20para,que%20lhe%20confer e%20o%20art. Acesso em: 17 de jul. de 2020.

BRASIL. Decreto 5626 de 22 de Dezembro de 2005, *Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras*, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/decreto/d5626.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%205.626%2C%20DE%2022,19%20de%20dezembro%20de%202000. Acesso em: 10 de ago. de 2020.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 186, de 2008. *Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm. Acesso em: 13 de jun. de 2020.

BRASIL. DECRETO LEGISLATIVO Nº 51, DE 1989. *Aprova os textos das Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT que especifica*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1989/decretolegislativo-51-25-agosto-1989-360126-publicacaooriginal-1pl.html#:~:text=Aprova%20os%20textos%20das%20Conven%C3%A7%C3%B5es,Art.&text=III%20D%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%B0%20162,4%20de%20junho%20de%201986>. Acesso em: 05 de out. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999. *Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a*

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em: 02 de jul. de 2020.

BUSS, Leonardo Henrique, GRACIOLLI, LÍlian Seligman, ROSSI, Angela Garcia, *Processamento Auditivo em Idosos – Implicações e Soluções*. Educação, Batatais, V.5, n2, 2015.

CAMPOS, M. L. I. L. *Educação Inclusiva para Surdos e as Políticas Vigentes*. In: LACERDA, C. B. F.; SANTOS, L. F. (Orgs.). *Tenho um aluno surdo, e agora? Introdução à LIBRAS e educação de surdos*. São Carlos: EDUFSCar, 2014.

CAMPELO, Camila Menezes Souza. *A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho* / Camila Menezes Souza Campelo. – 2016.

CARVALHO, N. S. *Surdez e bilinguismo: perspectivas, possibilidades e práticas na educação para surdos*. Salvador: Universidade do Estado da Bahia 2010.

CRUZ, Álvaro Ricardo de Souza. *O direito à diferença: as ações afirmativas como mecanismo de inclusão social de mulheres, negros, homossexuais e portadores de deficiência*. Belo Horizonte: Del Rey, 3ª ed., 2009.

Convenção nº. 159/83, *Organização Internacional do Trabalho relativa a Reabilitação Profissional*. Disponível em: <https://docplayer.com.br/57724177-Convencao-no-159-83-organizacao-internacional-do-trabalho-relativa-a-reabilitacao-profissional-e-emprego-de-pessoas-deficientes-decreto-no-129-91.html> Acesso em: 10 de ago. de 2020.

DIAS, Maria Berenice. *Manual de Direito das Famílias*. 4º ed. em e-book baseada na 11ª ed. imprensa, rev., atual e ampl.– São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. *Direito de locomoção da pessoa portadora de deficiência no meio urbano*. Rev. Direito, Rio de Janeiro, v. 4, n. 7, jan. /jun. 2000

GUGEL, Maria Aparecida. *Pessoas com deficiência e o direito do trabalho*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. *A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

LOPES, Gláucia Gomes Vergara. *A inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho*. A Efetividade das Leis Brasileiras. São Paulo, 2005

MELO, Celso Antônio Bandeira de. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. atual., 4. tiragem. São Paulo: Malheiros, 1997.

MIRANDA, Theresinha Guimarães. *Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos*. Organização Eduardo José Manzini. Inclusão e acessibilidade. Marília: ABPEE, 2006.

MOURA, M. C. Libras: *Surdez e Linguagem*. In: LACERDA, C. B. F.; SANTOS, L. F. (Orgs.). *Tenho um aluno surdo, e agora? Introdução à LIBRAS e educação de surdos*. São Carlos: EDUFSCar, 2014.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional* – 14. ed., rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2013.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. - 2. ed. 3 - Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

SALES, A. M. *Deficiência auditiva e surdez: visão clínica e educacional*. Seminário apresentado na Universidade Federal de São Carlos, UFSCar, 2010.

SILVA, Guilherme Amorim Campos da. *Dignidade da pessoa humana*. In: DIMOULIS, Dimitri (Coord.). *Dicionário Brasileiro de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

SILVA, Guilherme Amorim Campos D. *Dignidade da Pessoa Humana*. IN: DIMOULIS: (coord). *Dicionário Brasileiro de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2007.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da, LEITÃO, André Studart, DIAS, Eduardo Rocha, *O caminho da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Onde Estamos?* 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/305078904_O_caminho_da_inclusao_de_pessoas_com_deficiencia_no_mercado_de_trabalho_onde_estamos Acesso em: 05 de nov. de 2020.

SKLIAR, Carlos. *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. Porto Alegre: Medição, 1998.