

A inclusão do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional

Franceli Fernanda Gularte Evangelista

Talita Fernanda Cerri de Souza¹

Profa. Ms. Cristiane Regina Tozzo²

Resumo

Esta pesquisa visa à realização de um estudo sobre a inserção do surdo no mercado de trabalho de acordo com sua capacidade profissional, fundamentando-se na inclusão e tendo como procedimentos a pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo. Foi realizado um estudo sobre a interação do surdo e da pessoa com deficiência auditiva, por meio do qual avaliou-se de que forma são recebidos no ambiente de trabalho, como é a sua comunicação com o meio ouvinte e qual a função da empresa referente aos aspectos de inclusão, Lei de Cotas e orientações trabalhistas para as referidas pessoas.

Palavras-chave: Inclusão. LIBRAS. Lei de Cotas. Mercado de trabalho. Surdez.

1 Introdução

Esta pesquisa pretende estudar a interação do surdo nas organizações, analisando sua individualidade e sua capacidade profissional, visualizando os possíveis caminhos que as empresas devem seguir para assegurar o respeito ao princípio constitucional do valor social e da livre iniciativa.

Nota-se que, no Brasil, a exclusão de pessoas com deficiência ainda é um problema, e, mais precisamente, os surdos são discriminados pela dificuldade de se comunicar, uma vez que são impostas as capacidades de exercerem atividades como as pessoas sem deficiência desenvolvem.

Por meio de uma concepção de multiculturalismo, deve-se desenvolver a convivência das diferenças, levando-se em conta a tendência crítica e transformadora dos ideais e as realidades sociais existentes. É preciso dar oportunidades para que todo surdo não apenas tenha acesso às informações e tudo o que ocorre ao seu redor, como também que possa se sentir parte do grupo, quebrando a norma de que seres humanos consistem, apenas, em falar e ouvir.

O estudo proposto tem por objetivo aprofundar o corpo conceitual que vincula a integração e a valorização do surdo no mercado de trabalho e a inclusão social.

Neste cenário de exclusão social, mais particularmente no âmbito profissional, os surdos sofrem discriminação no que diz respeito a sua capacidade de exercer e ocupar função compatível com seu perfil curricular. As organizações têm colocado esses profissionais no chamado "setor do barulho", sem, ao menos, avaliar os talentos que têm a oferecer; batem o carimbo de aprovado e pronto, somente para atender às exigências do Governo que, ao longo do estudo, denominaremos Lei de Cotas. As empresas precisam permitir que as pessoas com deficiência auditiva ou que apresentem surdez, ao adquirirem o emprego, possam ter a chance de progredir e ser avaliados como qualquer outro funcionário, sem impor barreiras ou expor, como critério de desempate, a condição física do profissional. As limitações nem sempre estão nos surdos, mas no nível gerencial, onde alguns profissionais tapam os ouvidos para não aceitar a nova geração que está lutando a fim de conquistar os seus direitos.

¹ Alunas do curso de Bacharelado em Administração de Empresas – Claretiano Faculdade – Rio Claro

² Professora Claretiano Faculdade – Rio Claro

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores deficientes. [...] não devem ser vistas como discriminatórias (MTE, SIT, 2007, p. 58).

Para que a legislação trabalhista das pessoas com deficiência faça parte das rotinas e da decisão da organização, é fundamental que a alta administração analise, promova e coloque em prática todas as ações cabíveis para que o sistema funcione. As empresas necessitam desse comprometimento não somente com o surdo, mas também com a sociedade na qual está inserido.

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar o emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com adaptações necessárias (MTE, SIT, 2007, p. 59).

A Convenção Interamericana para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, que passou a fazer parte do Ordenamento Jurídico Brasileiro por meio do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001, fundamenta:

[...] que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que outras pessoas e que estes direitos, inclusive o direito de não ser submetidos à discriminação com base na deficiência, emanam na dignidade e da igualdade que são inerentes a todo ser humano (MTE, SIT, 2007, p. 74).

Assim, os principais conceitos que alicerçam a questão da inclusão estão baseados nas razões da criação de cotas para que as pessoas com deficiência possam ser sujeitos do próprio destino, e não apenas beneficiárias de assistência social, podendo ter o direito do ir e vir.

Atualmente, as pessoas com deficiência contam com a criação da Lei de Cotas de nº 8213/1991, que estabelece a obrigatoriedade das empresas cumprirem com a contratação de pessoas com deficiência em relação ao número total de empregados. O cumprimento dessa Lei não depende somente dos órgãos governamentais, mas também das ações de todos, pois somos igualmente responsáveis em exercer a cidadania.

A inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho (MTE, SIT, 2007, p. 54).

Diante do pressuposto, 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 para o cumprimento das atividades. Esse processo exige a superação e a compreensão referentes às diferenças, estimulando o envolvimento empresarial e ampliando a possibilidade de promover ao surdo uma vida com perspectivas reais, realizações pessoais, fazendo com que este se sinta como parte da cultura da organização.

O objetivo da pesquisa é demonstrar que as pessoas com deficiência auditiva e as pessoas com surdez são capazes de exercer e ocupar função compatível com sua capacitação profissional, investigando se o sistema de legislação para o surdo está sendo praticado pelas organizações, resgatando os valores sociais e destacando a importância de valorizar a capacidade do ser humano independentemente da sua limitação sensorial.

Os procedimentos metodológicos a serem utilizados para esta pesquisa são baseados em pesquisas bibliográficas e pesquisa de campo. Portanto, terão por eixo fundamental a complementação entre Documentação Indireta – proveniente de dados secundários (fontes bibliográficas diversas, como publicações voltadas ao surdo, bem como a legislação por órgãos governamentais) e a Documentação Direta, ou seja, que é baseada em dados primários coletados diretamente na organização para a pesquisa de campo.

2 Um pouco de história...

Em 1857, foi fundada a primeira escola para surdos no Brasil no Rio de Janeiro, por D. Pedro II. No início, foi denominada Imperial Instituto de Surdos-Mudos e, posteriormente, recebeu o nome de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). A Língua de Sinais passou a ser usada e conhecida em todo o Brasil, pois seus estudantes retornavam para suas cidades e a divulgavam. Huet (Professor recomendado pelo Ministro da República Francesa) é considerado o introdutor da Língua de Sinais no Brasil, pois, inicialmente, trouxe a Língua de Sinais francesa, que se mesclou com os sinais utilizados pelos brasileiros, formando a Língua Brasileira de Sinais.

Ao longo do tempo, as abordagens educacionais voltadas para a educação dos surdos foram acompanhando as tendências mundiais, através do Oralismo, da Comunicação Total e do Bilinguismo, respectivamente. O Bilinguismo é a abordagem educacional utilizada atualmente na educação de pessoas com surdez e se caracteriza pelo uso de duas línguas, sendo que a Língua de Sinais (materna para o surdo) deve ser trabalhada em primeiro lugar, e a Língua Portuguesa em segundo lugar. Essas línguas são diferentes umas das outras e independem das línguas orais utilizadas, pois as Línguas de Sinais fazem o uso das mãos, do espaço, do movimento e do olhar.

Os surdos constituem uma comunidade minoritária, e o que os identifica são a Língua de Sinais, uma cultura visual e a aceitação da surdez. Diante da comunidade majoritária ouvinte, os surdos apresentam suas próprias condutas e valores, têm uma atitude diferente diante da perda auditiva, já que não levam em conta o grau de surdez dos seus membros, pois, para pertencer a esse grupo, basta, apenas, ter domínio da Língua de Sinais e se identificar com a própria cultura, comprovando que a surdez é uma diferença, e não uma deficiência.

3 A importância da Língua de Sinais para os surdos

A Língua de Sinais é a língua mais utilizada pelos surdos para se comunicarem no dia a dia, pois é uma língua visual-espacial, em que a informação é recebida pelos olhos e produzida pelas mãos. É comum as pessoas acharem que a Língua de Sinais é universal pelo fato dos surdos utilizarem os sinais, a expressão facial e a expressão corporal para se expressarem. Porém, em várias regiões do Brasil, como também em outros países, a Língua de Sinais apresenta diferenças nos sinais utilizados. Dessa forma, assim como todo país tem sua própria língua, o mesmo acontece com os sinais. São línguas que nasceram naturalmente nas "Comunidades Surdas" e, por isso, cada país deve respeitar a cultura surda existente neste.

4 A interação do surdo com o mundo

Muitas vezes, a exclusão começa dentro de casa, com os familiares, que não permitem que as crianças surdas tenham acesso à língua utilizada pelas pessoas com surdez, e estas são privadas de participar de conversas e de atividades prazerosas, como assistir um filme e ouvir histórias. Essa não

participação implica na capacidade cognitiva, tornando-os tímidos, ansiosos e angustiados. Nos últimos anos, observa-se uma mudança na concepção de surdez, ou seja, ao invés de deficiência, passou a ser concebida como diferença, pela forma de acesso ao mundo pela visão. Isso resultou em algumas conquistas significativas, como inclusão e reconhecimento profissional, uma vez que, antigamente, os surdos se sentiam desvalorizados pela sociedade ouvinte, que não aceitava a Língua de Sinais. Atualmente, as pessoas com surdez têm conseguido conquistar espaços que, antes, eram reservados apenas para pessoas consideradas ouvintes.

Em se tratando da inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho, essa é uma grande oportunidade para elas, visto que têm a chance de serem avaliadas pela capacidade profissional – sem, necessariamente, serem beneficiadas apenas pelo sistema de cotas – respeitando a individualidade e a competência de cada um. Nesse processo, é muito importante a interação junto a todos os membros da equipe, para que as pessoas com surdez se sintam parte do grupo, como também segurança ao desempenhar suas funções de maneira eficaz, certos de que possa existir igualdade profissional no mercado de trabalho inclusivo.

A comunicação é fator crucial, pois a maioria dos ouvintes não sabe a Língua de Sinais, e isso dificulta a interpretação do contexto de informações essenciais para a sua vida pessoal, educacional e profissional, surgindo uma barreira entre o binarismo surdo/ouvinte, pois os surdos passam a sentir-se limitados ao acesso das referidas informações.

5 Inserção do surdo no mercado de trabalho

Por muitas décadas e séculos, as pessoas ouvintes têm rotulado a surdez ou deficiência auditiva como um fator sociobiológico que faz com que pessoas com tal condição sejam diferentes, não as enquadrando no mundo das pessoas que ouvem, na filosofia de que a vida humana está centralizada na audição.

Durante muito tempo, a Abordagem Oralista foi imposta à comunidade surda, abrangendo técnicas para que os surdos falassem seguindo a língua majoritária do país de origem e fossem aceitos socialmente e, dessa forma, a surdez era negada, o que dificultava o aprendizado dos surdos, como também sua integração no ambiente de trabalho, obrigando estes a se adequarem na sociedade politicamente correta.

Logo, a referida abordagem os reprimia de maneira que deveriam agir como se não fossem surdos. A partir da década de 80, a comunidade dos surdos teve a oportunidade de ser vista e “ouvida” como parte integrante da sociedade através do Bilinguismo, que possibilitou ao surdo um desenvolvimento cognitivo-linguístico equivalente ao verificado no ouvinte, através do acesso às duas línguas: a Língua de Sinais e a língua majoritária do país, sendo que, no Brasil, nos referimos à Língua Portuguesa.

A luta para a evolução da comunidade surda tem um longo caminho a ser percorrido, tanto no que diz respeito à educação, à sociedade e à inserção no mercado de trabalho, pois essa parcela da sociedade foi prejudicada como vimos anteriormente. Atualmente, as pessoas com surdez ainda dependem muito do interesse por partes de todos os envolvidos no mercado de trabalho. Para aprofundarmo-nos nesse assunto e compreendermos o que, de fato, acontece no mercado de trabalho, precisamos entender fins de reserva legal de cargos e o que é uma pessoa com deficiência. Em se tratando de normas, o Brasil baseia-se em duas normas internacionais que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as

Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Decreto nº 3.956 de 8 de outubro de 2001, sendo que ambas conceituam que:

[...] deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social” (MTE, SIT, 2007, p.20).

Conforme o referido manual, podemos definir que fazem parte integrante da deficiência auditiva “[...] as pessoas que possuem perda bilateral, parcial, total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz”. (MTE, SIT, 2007, p. 24). Todavia, pessoas com deficiência auditiva leve ou surdez grave, por exemplo, são capazes de exercer atividade profissional como qualquer outra pessoa, de modo que suas habilidades e aptidões para a função almejada sejam consideradas com sapiência e responsabilidade.

Podemos observar que muitas entidades, organizações e/ou órgãos não têm acesso às informações básicas, a fim de atender às exigências da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho – mais precisamente, das pessoas com surdez – ou não têm conhecimento para lidar com essa situação.

Para que as referidas pessoas possam usufruir de um direito constitucional a partir do qual todas as pessoas têm o direito de ir e vir e de estudar e trabalhar como qualquer outra pessoa, não restringindo seus caminhos, objetivos, metas e sonhos e para que todas as pessoas sejam vistas como cidadãos que possuem habilidade e potencial ao atender à exigência do mercado, tanto como profissional, prestador de serviços ou empreendedor sem limitações de desenvolvimento, podemos nos basear na Lei de Cotas, criada para atender à necessidade de valorização da maioria, respeitando-se, sobretudo, as minorias, suas necessidades pessoais, sociais, profissionais, verificando a importância de superar o viés do assistencialismo, sem depender de ações beneficiárias para suprir suas necessidades e deixarem de ser um incômodo para a sociedade que, por algumas vezes, não consegue enxergá-los como cidadãos comuns, por não fazerem parte do “mundo dos ouvintes”.

Nesse sentido, a contratação de pessoas com surdez deve ser vista como qualquer outra, desde do que se espera do trabalhador, como a dedicação, o profissionalismo, o compromisso com a missão e política da organização, ou seja, atributos necessários para todo o empregado, pois o surdo não espera mais o assistencialismo, mas, sim, oportunidade de mostrar sua potencialidade ao trabalhar e desenvolver atividades, almejando crescimento pessoal, com igual oportunidade nas funções oferecidas pelas empresas no processo de contratação.

6 Contratação no ambiente empresarial

As empresas têm obrigatoriedade em aplicar e entender o funcionamento da Reserva Legal de Cargos de acordo o quadro de funcionários. Empresas com 100 ou mais funcionários, por exemplo, devem preencher parte de seus cargos com pessoas com deficiência.

Para atender à Lei de Cotas, a Organização tem como base o art. 93 da Lei nº 8.213/91, que estabelece:

Quadro 1: Reserva Legal de Cargos

Empregados	%
-------------------	----------

10 a 200	2
201 a 500	3
501 a 1000	4
1001 em diante	5

Fonte: MET, SIT, 2007, p. 20.

O setor responsável pela seleção deve estar preparado para a contratação de pessoas desse segmento, mais precisamente das pessoas com surdez, e se adequar às exigências que a Lei estabelece. A Lei foi criada para inserir pessoas sem condições de competir, em igualdade, por uma oportunidade de trabalho no mercado empresarial.

A capacidade individual e intelectual não se limita só 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.

Entende-se, por sua vez, que a comunicação entre as pessoas da sociedade precisa estar além do ouvir e falar, pois necessitamos incluir ações e programas nas escolas para o aprendizado de LIBRAS desde o início da vida social das pessoas. O sistema de ensino preocupa-se em inserir outras línguas no currículo acadêmico, mas não atende à necessidade da minoria, que precisa comunicar-se através de LIBRAS para o envolvimento da atividade cotidiana e interação com os ouvintes. Podemos perceber que essa mudança precisa acontecer desde a pré-escola até o Ensino Superior. Dessa forma, quando as pessoas com surdez procurarem por empregos, encontrarão pessoas que saibam se comunicar em LIBRAS. Esperamos que esse sonho se torne realidade num futuro bem próximo.

7 Coleta e análise de dados

Inicialmente, o nosso primeiro contato com a empresa foi por telefone e, ao expor nosso projeto de pesquisa referente à inclusão do surdo no mercado de trabalho, a pessoa que trabalha no Setor Ocupacional da empresa se propôs a colaborar. No entanto, teria de submeter o projeto à autorização do Núcleo Administrativo para responder ao questionário. Quanto ao segundo contato, a pessoa responsável pelos auxílios ao nosso projeto informou-nos que não seria viável nossa visita ao local devido à burocracia e à política da empresa, que demanda tempo para autorizações documentais, o que poderia prejudicar o andamento do estudo. Os contatos posteriores foram por telefone e via e-mail para darmos continuidade à coleta de dados. Após dois meses – desde o primeiro contato –, a empresa entregou-nos a resposta do questionário.

Quadro 2: Quadro de Funcionários

Total de Funcionários	4.000
Ouvintes	3.915
Surdos ou com Deficiência Auditiva	85

Quadro 3: Formação Acadêmica do Surdo ou com Deficiência Auditiva

Com relação ao Ensino Fundamental	Possui
Com relação ao 2º Grau	Ensino Médio completo
	Ensino Médio incompleto (1º ano)

Com relação ao Ensino Superior	Não possui
Com relação à pós-graduação	Não possui

A. Quais os critérios utilizados na seleção dos candidatos surdos para a contratação?

“A constatação da deficiência e o perfil da pessoa”.

B. Os funcionários surdos que já cursaram ou estão cursando o Ensino Superior ou Técnico atuam na área?

“Não temos histórico de colaboradores com alto grau de instrução”.

C. Em quais setores da empresa os funcionários surdos trabalham? Como é o desenvolvimento das atividades? Quais as dificuldades encontradas pelos funcionários surdos no desenvolvimento das atividades?

“No setor de produção. As atividades são desenvolvidas de acordo com a capacidade de cada um. Na maioria das vezes, as dificuldades fazem parte da comunicação entre os colaboradores ouvintes”.

D. A empresa já contratou e ou contrata intérpretes de LIBRAS? Em que momento houve a necessidade do referido profissional?

“Existe uma intérprete, que presta serviço quando necessário (reuniões, comemorações, treinamentos)”.

E. Os profissionais responsáveis pela empresa realizam adequações e ou adaptações na empresa referentes à inclusão dos seus funcionários surdos? Exemplo: utilização de cartazes e ou vídeos no dia a dia ou em reuniões?

“Sempre que necessário, a intérprete de LIBRAS está presente. Os postos com alerta (principalmente de segurança) sempre apresentam o alerta auditivo e visual”.

F. A empresa possui funcionários treinados e ou contratados para atender e auxiliar os funcionários surdos?

“Sim, alguns treinados, porém não contratados especificamente para essa função. Auxiliam quando necessário”.

G. Como são realizados os processos de integração dos funcionários surdos na empresa? Quais as dificuldades encontradas pela empresa durante os referidos processos?

“Sempre a intérprete de LIBRAS está presente e, posteriormente, a supervisão consegue se comunicar com o colaborador com deficiência auditiva”.

H. Quais são as maiores dificuldades encontradas pela empresa quanto à inclusão do surdo no mercado de trabalho?

“O receio das pessoas em se comunicar com o deficiente auditivo. Falta de orientação e clareza sobre a deficiência”.

Quadro 4: Idade dos Funcionários Surdos

16 - 20 anos	Não possui
20 - 25 anos	Não possui

26 - 30 anos	Possui
31 - 35 anos	Não possui
36 - 40 anos	Não possui
41 - 45 anos	Não possui
Mais de 45 anos	Não possui

Quadro 5: Língua / Linguagem / Abordagem utilizada na comunicação entre os colegas no ambiente de trabalho

LIBRAS	X
Língua Portuguesa (escrita)	-
Língua Portuguesa (oralidade)	-
Gestos espontâneos não padronizados	X
Bilinguismo	-

Quadro 6: Conhecimento sobre a Lei de Cotas

SIM	NÃO
X	

Quadro 7: Documentos que a Empresa utiliza como suporte

	SIM	NÃO
Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.	X	
Decreto nº 3. 298, de 20 de dezembro de 1999.	X	
Decreto nº 5. 296, de 2 de dezembro de 2004	X	
A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (TEM, SIT, 2007)	X	

I. Como são os relacionamentos dos surdos para com os funcionários ouvintes e para com os profissionais responsáveis pela empresa?

“Não há problemas de relacionamento. Há orientação na integração de todo funcionário com relação às pessoas com deficiência que trabalham na empresa. O tratamento e o relacionamento, desde que respeitadas as limitações em relação à comunicação, não apresentam grandes diferenças”.

Podemos analisar que as empresas que atendem à legislação e possuem uma iniciativa social fundamentada na inclusão social conscientizam de forma indireta a aceitação por parte da maioria com relação aos funcionários surdos e se esforçam para se comunicarem e interagirem com estes, que têm conquistado seu espaço no mercado de trabalho apesar das necessidades de melhorias nesse âmbito, como também de projetos empresariais que possam estruturar, organizar e dar suporte às funções designadas aos surdos, valorizando os potenciais individuais de cada ser humano.

8 Conclusão

As empresas estão conscientes das obrigações e responsabilidade social vigentes e descritas em leis e documentos oficiais. Porém, algumas dificuldades são encontradas e precisam ser repensadas para que sejam apresentadas como eticamente corretas no que se refere à inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho, aumentando o respeito e a admiração por parte dos colaboradores, clientes e fornecedores das empresas, colaborando com o processo produtivo e administrativo destas, enfatizando o valor do conceito de diversidade. Nesse sentido, a hipótese orientadora consiste na inclusão das pessoas com surdez no mercado de trabalho, com qualidade de vida, liberdade e fazendo valer os direitos

humanos. Esses valores só poderão ser verdadeiramente construídos por meio dos pilares de respeito, dignidade, direito à diferença e discernimento apropriado quanto à Lei de Cotas. A transformação implica na mudança do pensar social, das atitudes e implantações que possam atender às necessidades específicas da comunidade surda.

9 Referências Bibliográficas

BRASIL. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE/SIT/2007.

GÓES, M. C. R.; LACERDA, C. B. F. (Orgs.). **Surdez: Processos Educativos e Subjetividade**. São Paulo: Editora Lovise, 2000.

HOFFMEISTER, Roberto J. **Famílias, crianças surdas, o mundo dos surdos e os profissionais de audiologia**. In: SKLIAR, Carlos Bernardo. (Org). *Atualidade da Educação Bilíngue para Surdos*. Porto Alegre: Mediação, 1999. p.113-130.

KLEIN, Madalena. **Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador**. In: SKLIAR, Carlos Bernardo. (Org). *A surdez: um olhar sobre as diferenças*. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2005. p. 75-93.

LODI, A. C. B.; HARRISON, K. M. P.; CAMPOS, S. R. L.; TESKE, O. (Orgs.). **Letramento e Minorias**. 3. ed. Porto Alegre: Mediação, 2009.

PEREIRA, Maria Cristina da Cunha. (Org.). **LIBRAS: Conhecimento além dos Sinais**. 1 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

QUADROS, Ronice Muller; KARNOPP, Lodenir Becker. *Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SKLIAR, Carlos Bernardo. (Org). **Atualidade da Educação Bilíngue para Surdos**. Porto Alegre: Mediação, 1999.

SKLIAR, Carlos Bernardo. (Org). **Educação & Exclusão: abordagens sócio-antropológicas em educação especial**. 4 ed. Porto Alegre: Mediação, 2004.

SKLIAR, Carlos Bernardo. (Org). **A surdez: um olhar sobre as diferenças**. 3 ed. Porto Alegre: Mediação, 2005.