

UNDB – CENTRO UNIVERSITÁRIO  
CURSO DE DIREITO

TATIANE SILVA LOPES

**A VOZ QUE NÃO QUER CALAR:** a pessoa surda como operadora do direito no Brasil e  
os desafios da inclusão como garantia de direitos

SÃO LUÍS

2020

TATIANE SILVA LOPES

**A VOZ QUE NÃO QUER CALAR:** a pessoa surda como operadora do direito no Brasil e os desafios da inclusão como garantia de direitos

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da UNDB – Centro Universitário como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Thiago Gomes Viana

SÃO LUÍS

2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Lopes, Tatiane Silva

A voz que não que calar: a pessoa surda como operadora do direito no Brasil e os desafios da inclusão como garantia de direitos. / Tatiane Silva Lopes. \_\_ São Luís, 2020.

62f.

Orientador: Prof. Me. Thiago Gomes Vianna.

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2020.

1. Pessoas com deficiência auditiva. 2. Mercado de trabalho. 3. Inclusão - Surdos. 4. Educação – Surdos. I. Título.

CDU 34:376-056.263

TATIANE SILVA LOPES

**A VOZ QUE NÃO QUER CALAR:** a pessoa surda como operadora do direito no Brasil e os desafios da inclusão como garantia de direitos

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da UNDB – Centro Universitário como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 24/ 09 /2020

BANCA EXAMINADORA

---

**Prof. Me. Thiago Gomes Viana**  
UNDB – Centro Universitário

---

**Dra. Daniela Ferreira dos Reis**  
Membro Externo

---

**Prof. Dr. Arnaldo Vieira Sousa**  
UNDB – Centro Universitário

## AGRADECIMENTOS

Quero primordialmente agradecer ao Senhor Jesus por sua infinita graça e misericórdia, por ter me escolhido e direcionado os meus passos em busca da Verdade salvífica que foi a base fundamental para que eu pudesse chegar até aqui.

A minha mãe Maria de Fátima que desde o início da minha vida batalhou para que eu pudesse desfrutar de tudo que ela não teve a oportunidade de ter. Por acreditar em mim e muitas vezes por mim. Obrigada por cada dia e noite de trabalho, por cada lagrima escondida e por ser essa amiga, irmã em Cristo e essa mãe tão maravilhosa que me apoia em tudo que eu sonhar. Obrigada mãe pela sua força, e por ter chegado até aqui junto comigo.

Agradeço a minha vó Maria Garcês por me apresentar o Caminho, por cada oração, cuidado e amor. Por profetizar e acreditar que eu serei uma mulher “puderoza” como ela diz. Obrigada por ser o meu pai quando eu chorava e minha amiga quando eu não tinha mais a quem recorrer. Obrigada por toda proteção e amor.

Agradeço aos meus padrinhos Paulinha Lobão e Edison Lobão Filho, por terem investido em minha educação desde os primeiros anos de estudos. Por cada conselho e por cuidarem da minha família. Obrigada por serem essas pessoas incríveis que sempre me motivaram a pensar grande.

Aos meus pastores Rildane e Otávio Aguiar, por cada oração, cada conselho e por não desistirem de mim quando eu mesma já não acreditava. Por cada palavra e ações que me impulsionaram a nunca desistir da minha caminhada com Cristo.

A minha irmã Cristiane Lopes que me ensinou e incentivou sempre a ser uma mulher forte e segura de mim.

Ao meu irmão Luís Junior que eu tanto amo e que em meio a tantos altos e baixos, sempre será muito importante pra mim. Obrigada por tudo.

Agradeço ao meu namorado Dyou Oliveira por me apoiar em tudo e todo seu cuidado. Por essa pessoa maravilhosa sempre ao meu lado.

Aos meus amigos de turma do grupo “Gostasas e Samuel” que foram fundamentais na minha trajetória. Amo cada um de vocês.

“Porque assim é a vontade de Deus, que, fazendo o bem, tapeis a boca à ignorância dos homens loucos; como livres e não tendo a liberdade por cobertura da malícia, mas como servos de Deus.”

I Pedro 2.15-16

“Persistência é a palavra chave. A carreira jurídica não é fácil e demanda muito de nós – diversas vezes, podemos chegar a cogitar a possibilidade de desistir. Não deixe esse pensamento te dominar e siga persistindo nos estudos e na aquisição de conhecimentos... Você será privilegiado com a oportunidade de alguma forma, ajudar a resolver algum problema que aflige o seu cliente, amigo, familiar ou conhecido. E, acima de tudo, valorize a profissão!”

Dr. Paulo Medeiros Sugai Mortoza

## RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo investigar a atuação do Estado na elaboração de políticas públicas que possam garantir seguridade e permanência da pessoa surda no exercício de sua profissão como operador do direito no Brasil, analisando os desafios da inclusão a luz das garantias dos direitos fundamentais, tal como o princípio da igualdade. No primeiro capítulo será abordado como iniciou a educação de surdos no Brasil e as abordagens de formação da personalidade da pessoa surda. No segundo capítulo será analisado quais normas constitucionais resguardam o direito ao ingresso da pessoa surda no mercado de trabalho, dando ênfase à carreira da advocacia. Por fim analisa como o estado pode atuar para garantir os direitos de inclusão e igualdade das pessoas surdas nas carreiras jurídicas com a pretensão de minimizar os desafios de se tornar um operador de direito no Brasil. A hipótese sugerida para solucionar a presente questão é que uma pessoa surda só poderá galgar a carreira jurídica e exercer suas funções como operador do Direito no Brasil, à medida que houver o assessoramento dessas pessoas da educação infantil ao nível superior e políticas públicas de preparação das instituições públicas e privadas para que suas necessidades sejam atendidas. Concluiu-se que só será possível essa inclusão, através da aplicação dos princípios e normas constitucionais existentes que assegure a livre escolha de sua carreira profissional, tal como previsto no art. 34 e 35 da Lei nº 13.146/2015, promovendo e garantindo essas condições e permanência em um ambiente acessível e inclusivo. Para uma maior compreensão do tema, a metodologia adotada na pesquisa constitui-se como descritiva, de abordagem qualitativa, pois foi feita a partir de estudo de caso único e entrevista com o advogado com deficiência auditiva Dr. Paulo Medeiros Sugai Mortoza. É exploratória dedutiva, tendo em vista o levantamento em livros, artigos e periódicos.

**Palavras-chave:** Advocacia. Deficiência Auditiva. Inclusão. Políticas Públicas.

## ABSTRACT

This research aims to investigate the performance of the state in the development of public policies that can ensure the safety and permanence of deaf people in the exercise of their profession as operators of law in Brazil, analyzing the challenges of inclusion in the light of the guarantees of fundamental rights, such as the principle of equality and isonomy. The first chapter will address the beginning of education of the deaf in Brazil and the approaches to training the personality of the deaf person. In the second chapter will be analyzed which constitutional rules protect the right to enter the deaf person in the labor market, emphasizing the advocacy career. Finally, it analyzes how the state can act to ensure the rights of inclusion and equality of deaf people in legal careers with the intention of minimizing the challenges of becoming a legal operator in Brazil. The suggested hypothesis to solve this issue is that a deaf person can only enhance the legal career and exercise their functions as an operator of law in Brazil, to the extent that there is the advice of these people from early childhood education up to the higher level and public policies to prepare public and private institutions so that their needs are met. It was concluded that this inclusion will only be possible through the application of existing constitutional principles and rules that ensure the free choice of their professional career, as provided in art. 34 and 35 of Law No. 13,146/2015, promoting and ensuring these conditions and permanence in an accessible and inclusive environment. For a greater understanding of the theme, the methodology adopted in the research constitutes as descriptive, of qualitative approach, because it was made from a unique case study and interview with the lawyer with hearing disability Dr. Paulo Medeiros Sugai Mortoza. It's a deductive exploratory study, given the survey in books, articles and periodicals.

**Keywords:** Advocacy. Hearing Disability. Inclusion. Public Policies.



## SUMÁRIO

|            |  |           |
|------------|--|-----------|
| <b>1</b>   | <b>INTRODUÇÃO.....</b>   | <b>9</b>  |
| <b>2</b>   | <b>CONCEITOS DEFINIDORES DE DEFICIÊNCIA E SEUS SUJEITOS.....</b>   | <b>12</b> |
| <b>2.1</b> | <b>Diversidade das pessoas com deficiência no Brasil.....</b>  | <b>15</b> |
| <b>2.2</b> | <b>Desenvolvimento na história da construção da educação de surdos no Brasil.....</b>  | <b>18</b> |
| <b>2.3</b> | <b>Abordagens de comunicação para o desenvolvimento e formação da personalidade da pessoa surda .....</b>                                    | <b>20</b> |
| <b>3</b>   | <b>NORMAS E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM O DIREITO À INCLUSÃO E INGRESSO DA PESSOA SURDA NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>         | <b>23</b> |
| <b>3.1</b> | <b>Direito à Inclusão da Pessoa Com Deficiência na Constituição Federal de 1988 .....</b>  | <b>28</b> |
| <b>3.2</b> | <b>Inclusão de surdos no mercado de trabalho.....</b>  | <b>31</b> |
| <b>4</b>   | <b>A PESSOA SURDA COMO OPERADORA DO DIREITO NO BRASIL E OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA INCLUSÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE/ISONOMIA.....</b> | <b>33</b> |
| <b>4.1</b> | <b>Entrevista com o Doutor Paulo Medeiros Sugai Mortoza OAB/DF 52.184....</b>  | <b>36</b> |
| <b>5</b>   | <b>CONCLUSÃO.....</b>  | <b>49</b> |
|            | <b>REFERÊNCIAS.....</b>  | <b>51</b> |
|            | <b>ANEXOS.....</b>   | <b>56</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

O Estado, conforme dispõe a Lei nº 13.146/2015, em seus artigos 34 e 35, possui dever de garantir condições de acesso e permanência de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, promovendo a busca da inclusão, uma vez que no ordenamento jurídico brasileiro é estabelecido diversas normas e princípios fundamentais que resguardam tais direitos, como o princípio da igualdade e isonomia previsto no art. 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Ademais, a Constituição estabelece ainda, em seu artigo 133, que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988). De igual modo, a Lei 8.906/1994, que dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil, em seu artigo 2º, ratifica o entendimento ao esclarecer que o advogado é fundamental para a garantia de equilíbrio social e acesso à justiça (BRASIL, 1994).

Diante do exposto, questiona-se: Como o Estado pode atuar para garantir os direitos de inclusão e igualdade das pessoas surdas na carreira da advocacia, para minimizar os desafios de se tornar um advogado no Brasil?

O presente estudo apresenta como principal hipótese ao problema, o fato de que o assessoramento da pessoa surda da educação infantil ao nível superior e aplicação dos princípios e normas constitucionais na busca da garantia da vida profissional, como previsto nos artigos 34 e 35 da Lei 13.146/2015, proporcionam a pessoa com surdez um trabalho de sua livre escolha e aceitação em ambiente acessível e inclusivo, pois o estado é responsável por promover e garantir essas condições através das políticas públicas de trabalho e emprego.

Além disso, aplica-se também a Lei 5.626/2005, uma vez que ela dispõe, em seu artigo 14, que instituições federais de ensino, devem garantir a educação e a inclusão de alunos surdos ou com deficiência auditiva. (BRASIL, 2005). Nesse sentido, é garantida à pessoa com surdez, a devida efetividade das normas e aplicação dos princípios constitucionais, tal como o princípio da isonomia/igualdade previsto no *caput* do artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Este estudo possui como objetivo geral analisar a atuação do Estado na elaboração de políticas públicas de seguridade e permanência da pessoa surda no exercício

de sua profissão como operadora do direito no Brasil diante dos desafios da inclusão à luz das garantias dos direitos fundamentais, tal como o princípio da igualdade.

A pessoa surda como operadora do direito deve ser vista nas áreas científicas com igualdade em relação às pessoas ouvintes, uma vez que a igualdade consiste em um direito garantido constitucionalmente (artigo 5º), princípio esse que é basilar para a construção de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Dessa forma, o direito à igualdade/isonomia traz um instrumento de equilíbrio entre sujeitos, e ao mesmo tempo fixa a distinção entre a igualdade material e igualdade formal na tentativa de buscar uma adequação justa e igualitária na sociedade.

Na perspectiva social, a pessoa com surdez encontra dificuldade no que tange a inclusão no mercado de trabalho, vez que, na maioria dos casos, existem certas limitações para que este indivíduo seja inserido, sem que antes sejam submetidos a análise de aptidão e adequação ao cargo pretendido, o que acaba indo de encontro ao princípio da isonomia e igualdade que são resguardados em nosso ordenamento jurídico e acaba por destoar na prática a execução desses princípios. Nesse diapasão, que propõe-se que sejam implementadas medidas de acessibilidade para inclusão de um número maior de profissionais nessas condições e desafiar de forma pessoal ouvintes, surdos e intérpretes a incluir pessoas com deficiência auditiva no âmbito jurídico, demonstrando desta forma, que a mera perda auditiva não é capaz de comprometer a intelectualidade e capacidade do indivíduo no exercício de suas funções como operador de Direito, seja em qual for a sua função, ou mesmo impedir o seu direito de acesso ao judiciário.

A motivação pessoal para realização desse estudo partiu de um familiar que é deficiente auditivo (Erinara da Conceição Ferreira), e que necessitou de uma escola com recursos. Contudo, foi bastante difícil encontrar uma escola preparada para atender as suas necessidades. Assim, percebeu-se o quanto a pessoa com surdez possui dificuldades para conseguir ter acesso aos direitos básicos do cidadão, como é o caso do direito à educação.

A pesquisa constitui-se como descritiva, de abordagem qualitativa, pois foi feita a partir de estudo de caso único, constituído a partir de entrevista ao advogado com deficiência auditiva Paulo Medeiros Sugai Mortoza. Ressalta-se que foi feita busca por operadores do direito que fossem surdos na cidade de São Luís, entretanto, a busca foi infrutífera. Apesar disso, foi possível encontrar outro advogado surdo no Brasil, em contrapartida não houve resposta às mensagens e e-mails endereçados a ele. Além disso, a pesquisa é exploratória dedutiva, tendo em vista o levantamento em livros, artigos e periódicos de acordo com a exposição apresentada por Gil (2017).

O artigo foi elaborado em três tópicos principais. O primeiro trata da educação de surdos no Brasil e as abordagens de comunicação para o desenvolvimento e formação da personalidade da pessoa surda, apresentando um breve contexto histórico acerca do tema, bem como as espécies de comunicação que possibilitam a inclusão da pessoa com surdez.

O segundo tópico é focado nas normas e princípios que asseguram o direito à inclusão e ingresso da pessoa surda no mercado de trabalho, com ênfase na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, bem como na Constituição Federal. Além disso, menciona-se também algumas leis complementares que sustentam o apoio governamental e aplicação de políticas públicas em favor da pessoa com deficiência auditiva.

Por fim, no terceiro tópico é tratado acerca da pessoa surda como operadora do direito no Brasil e os principais desafios da inclusão à luz do princípio da igualdade/isonomia. No referido tópico, é evidenciado o estudo de caso feito a partir da entrevista envolvendo o advogado com surdez Paulo Sugai, bem como sua experiência e desafios encontrados na área jurídica.

## **2 CONCEITOS DEFINIDORES DE DEFICIÊNCIA E SEUS SUJEITOS**

A Carta Magna de 1988 foi um marco muito importante na evolução dos direitos da pessoa com deficiência no Brasil, uma vez que o caput do art. 5º versa sobre os direitos fundamentais, princípios esses que são basilares para todo ordenamento jurídico. Entre eles há o princípio da igualdade, também conhecido simultaneamente como princípio da isonomia, que estabelece que 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, liberdade, à igualdade [...]” (BRASIL, 1988).

Tais princípios pretendem trazer um instrumento de equilíbrio entre os sujeitos e, ao mesmo tempo, fixar a distinção entre a igualdade material, da igualdade formal na busca de uma adequação justa e igualitária na aplicação da norma jurídica. Para Celso Ribeiro Bastos (2010, p. 286-287) o tratamento de cada sujeito de forma igual, e o respeito às suas limitações na aplicação da norma resulta no “direito de todo cidadão de não ser desigualado pela lei senão em consonância com os critérios albergados ou ao menos não vedados pelo ordenamento constitucional”, o que faz com que tanto a igualdade formal como também a material, constituam um dos eixos centrais da ordem constitucional brasileira.

Apesar da previsão constitucional, nem sempre as pessoas com deficiência foram possuidoras de tantos direitos que pudessem resguardar a sua dignidade e direitos mínimos de equidade entre os demais cidadãos. Existem certos aspectos da vida em sociedade que acabam sendo fundamentais que se faça um panorama histórico da evolução dos conceitos relativos à deficiência. Em todas as épocas, para cada sociedade ou cultura, existem diferentes tipos de expressões para definir a pessoa com deficiência, tais como “o mudinho” “o incapaz”, “o portador de deficiência” “o especial”, “o aleijado”<sup>1</sup> expressões essas que acabam por excluir e menosprezar esses sujeitos, colocando-os à margem da sociedade.

Ao longo do estudo sobre a discriminação contra a pessoa com deficiência, é possível observar que nem sempre a marginalização desses indivíduos era intencional, que em diversas civilizações antigas, a pessoa que possuía deficiência física ou intelectual era taxada como amaldiçoada pelos deuses por cometimento de pecados ou que essa limitação vinha de espíritos malignos, demônios que a atormentava e as possuía, o que resultava na exclusão desses indivíduo do convívio social, o que tornaria as ruas sua moradia e a sua principal fonte de sustento como a petição de esmola (ADAMS, 2007, p. 496).

Nesse sentido, é possível notar que as questões sociais, tais como as que tratavam da deficiência estavam intimamente ligadas ao poder da igreja, que por sua vez determinava o comportamento e atitudes que seriam aceitáveis ou não, com o discurso de que através de tais atitudes, seriam amaldiçoados ou abençoados pelos deuses.

Por muitos anos, as pessoas com deficiência eram vistas como um problema para o convívio social, pois eram marcadas como pessoas doentes e incapazes de contribuir para o crescimento da sociedade. No ano de 1960 no Reino Unido, o sociólogo Paul Hunt deu início aos estudos do modelo social da deficiência, que se inspirou nos conceitos de estigma social de Erving Goffman.

Para o autor, esse social está relacionado à ideia de hierarquia entre os sujeitos na sociedade, o que confere a determinado grupo social, um rebaixamento em relação a outro, o que ocorre com as pessoas com deficiência, demonstrando “a situação do indivíduo que está inabilitado para aceitação social plena” (GOFFMAN, 2004, p. 4).

Nesse sentido, Goffman defende que os atributos corporais são sinais que identificam os sujeitos, o que antecede o seu dever de exercício ou contribuição, dessa

---

<sup>1</sup> Um exemplo emblemático é o do mineiro Antônio Francisco Lisboa (1738-1814), escultor, entalhador e arquiteto, que ficou popularmente conhecido como Aleijadinho, um dos nomes mais importantes nas artes no Brasil colonial.

forma contrariando o modo pelo qual as sociedades rejeitavam as pessoas com deficiência, e tornavam sua existência cada vez mais precária, pois é ela que impõe o limite do normal e do patológico (GOFFMAN, 2004).

Neste mesmo sentido, Michel Foucault (2001, p. 429), em sua obra “Os anormais”, afirma que a diversidade humana sempre foi motivo de grandes questionamentos no convívio social, o que por sua vez sempre causou estranhamento e distanciamento entre os sujeitos da sociedade. Entende ele que essa diversidade humana é dotada por diferentes sinais corporais, que não se limita a qualificação de deficiência estabelecida no ordenamento jurídico, mas apenas diferentes marcas corporais não reconhecidas por outro sujeito.

Os conceitos relacionados à pessoa com deficiência foram evoluindo ao longo do tempo, mas só foi adotada na condição do âmbito internacional a partir da Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU). O Brasil é signatário da Convenção e a acolheu no ordenamento jurídico por meio da aprovação nos termos do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, portanto com status constitucional, com regulamentação através do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008 (BRASIL, 1988).

O conceito de deficiência geralmente estava ligado a questões da saúde dos indivíduos, sinais e características físicas peculiares que eram suficientes para exclusão da PcD do meio social, no entanto, a Convenção buscou compreender um conceito que não apenas relacionasse as condições físicas e biológicas dos indivíduos, mas perceber se em razão das suas limitações, existem circunstâncias que as excluem da participação plena na sociedade.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência inovou o entendimento ao dispor que:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2009).

De acordo com o artigo 1º do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, a sociedade é o principal fator de definição de deficiência, uma vez que ela é a responsável pela elaboração de políticas de inclusão da pessoa com deficiência, produzindo ou não um

ambiente sem restrições e obstáculos para a inserção participativa da pessoa em sociedade (BRASIL, 2009).

Corroborando com o entendimento, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2012) explica que essas limitações externas, mentais, intelectuais e sensoriais são “atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação da vida política [...]”.

Nesse diapasão, compreende-se que, se uma pessoa possui todo suporte de adequação e inclusão participativa na vida em sociedade, ou que a ponha em pé de igualdade com as demais pessoas, esta não está enquadrada ao conceito de PcD que a nova convenção vem trazendo, pois o ordenamento jurídico anterior estabelecia a definição de pessoa com deficiência pautada apenas nas questões médicas e biológicas, sem se interessar em questão social da inclusão.

Vale ressaltar que a mesma norma que amplia o conceito de pessoa com deficiência, alterando a questões apenas fisiológicas para uma visão mais de prática social, é a mesma que estabelece a chamada proibição de retrocesso, onde em seu artigo 4º fixa as obrigações gerais aos Estados Partes de “promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. [...]” (BRASIL, 2009). Ou seja, mesmo com a modificação dos conceitos, os Estados Partes estão proibidos de atuarem com discriminação ou aplicar normas que prejudiquem o indivíduo, em virtude da nova Convenção.

Claudia Werneck (2000, p. 42) afirma que, assim como na filosofia, “incluir é a crença de que todos têm direito de participar da ativamente da sociedade, contribuindo de alguma forma para o seu desenvolvimento.” afirma também que deve ser vista de forma ideológica defendendo que a “inclusão vem para quebrar barreiras cristalizadas em torno de grupos estigmatizados.” (WERNECK 2000, p. 42).

Nesse sentido, entende que a inclusão é para toda a sociedade uma vez que todos nós somos diferentes uns dos outros e possuímos diversos comportamentos. Desta forma a inclusão faz com que as pessoas que possuem menos oportunidades, tenham a chance de mostrar suas habilidades, pois “o processo de virar tudo pelo avesso é sustentado pela variedade de comportamentos da espécie humana e das possibilidades que cada um tem de se mostrar em certo momento histórico” (WERNECK 2000, p. 42).

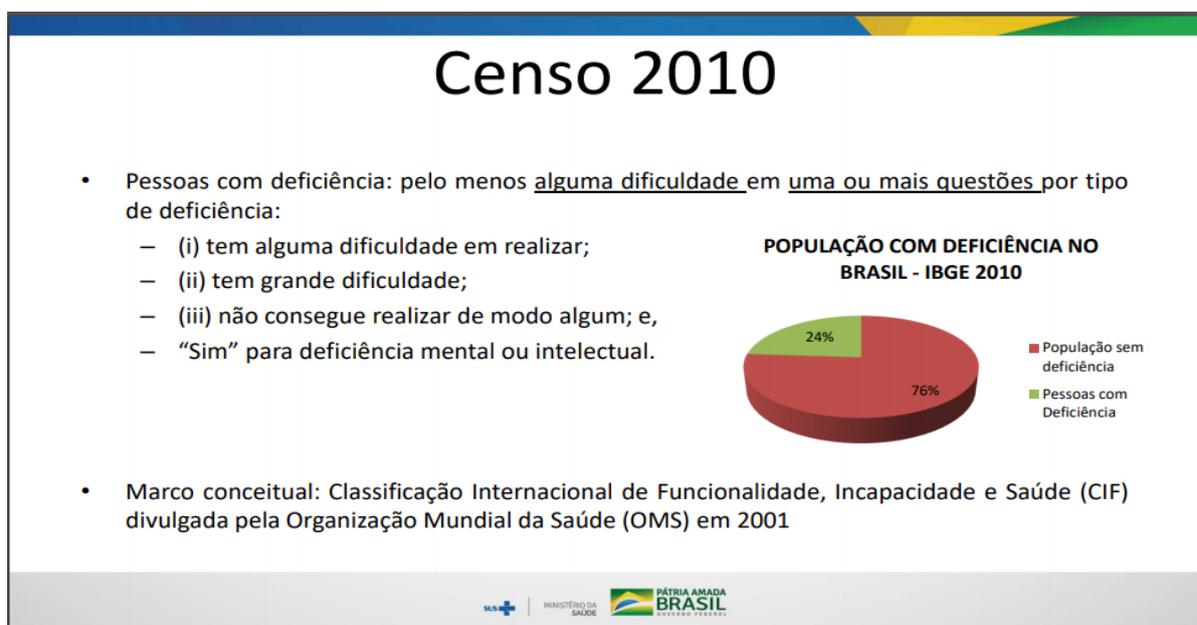
Neste diapasão, entende-se que existem diversos aspectos corporais taxados como deficiências que estão presentes no meio da sociedade, o que por sua vez, nada mais é

do que características da diversidade na humanidade, o que e acabam modificando o tratamento em relação a essas pessoas, tanto no sentido formal, quanto no sentido material.

## 2.1 Diversidade das pessoas com deficiência no Brasil

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa Com Deficiência trouxe diversas inovações na visão de pessoa com deficiência, inclusive “reconhecendo ainda a diversidade das pessoas com deficiência” (BRASIL, 2009) no entendimento de que as pessoa com deficiência não deveriam ser tratadas de forma igual entre si, tendo em vista que cada uma possui uma peculiaridade, necessitando assim de cuidados específicos de acordo com a suas limitações.

Um ano após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Lei nº 7.853 de 24 de Outubro de 1989 trouxe a obrigatoriedade de questões sobre deficiência nos censos demográficos, ao dispor no art. 17 que seriam trazidos no censo demográfico do ano de 1990 “questões concernentes à problemática da pessoa portadora de deficiência, objetivando o conhecimento atualizado do número de pessoas portadoras de deficiência no País” (BRASIL, 1989). Desta forma, foram feitos os levantamentos nos censos demográficos dos anos de 1991, 2000, 2010 e 2020.



Fonte: IBGE Diretoria De Pesquisa Coordenação De Trabalho E Rendimento Pesquisa Nacional De Saúde 2013.

O Censo Demográfico de 2010, demonstra que de aproximadamente 46 milhões de pessoas no Brasil, 24% da população afirmou possuir pelo menos alguma dificuldade em realizar, possui alguma deficiência, têm grande dificuldade, não consegue realizar de modo algum, ou “sim” para deficiência mental ou intelectual em uma ou mais questões por tipo de deficiência (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2019).

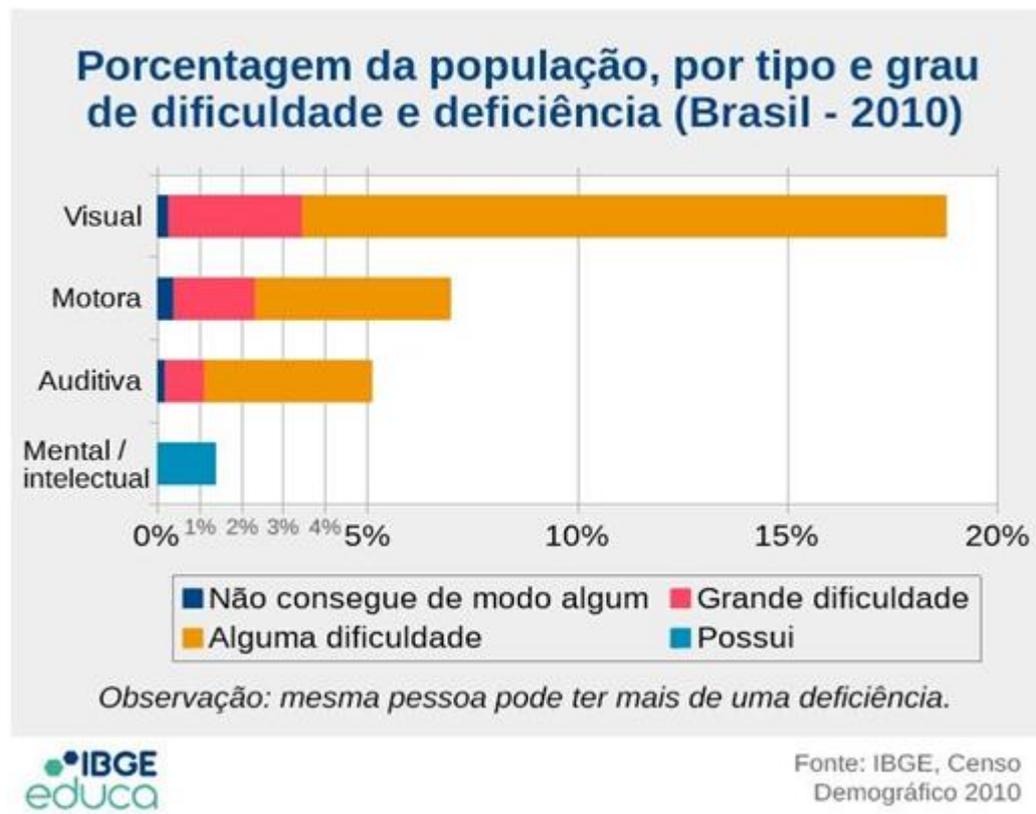
Em janeiro de 2018, foi feita uma releitura analítica dos dados de pessoas com deficiência no Brasil pelo censo de 2010, o que em nota técnica o IBGE faz uma comparação à luz das recomendações do Grupo de Washington, analisando as pessoas que declaram ter muita dificuldade ou não conseguem de maneira alguma exercer alguma atividade em uma ou mais questões, a fim de nivelar-se com as práticas internacionais (Estatuto) e igualar-se com outros países (IBGE, 2013).

Neste sentido, foi observado que os números apresentados pelo Censo Demográfico de 2010 em relação às pessoas com deficiência no Brasil não correspondem apenas a 45.606.048 pessoas, e nem 23,9% das 190.755.048 pessoas levantadas nas últimas pesquisas, mas que a estatística seria de pelo menos 12.748.663 brasileiros, ou seja 6,7% totalizadas da pesquisa feita pelo Censo Demográfico 2010:



A pesquisa feita buscou um mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil a fim de demonstrar as limitações auditivas, visuais e/ou de mobilidade, mesmo com o auxílio de aparelhos auditivos, instrumentos que facilitam a visão ou mesmo os que auxiliam na

locomoção. O levantamento pretendeu identificar as diversas deficiências contidas no país, levando em consideração a deficiência intelectual e mental por meio da observação das dificuldades que as pessoas possuem em realizar tarefas comuns do cotidiano.



Observa-se que em relação ao tipo e grau de dificuldades ou deficiência da população, as três maiores porcentagens estão concentradas nas pessoas com alguma dificuldade ou deficiência visual, motora ou auditiva, o que torna um fator bastante significativo que revela a grande necessidade de pesquisas e busca por maiores investimentos de políticas públicas, a fim de excluir do meio social atitudes, situações de exclusão e diálogos de constrangimento para pessoas que apresentam tais condições.

## 2.2 Desenvolvimento na história da construção da educação de surdos no Brasil

Quando se ouve falar a palavra inclusão, automaticamente vem à cabeça a pessoa com deficiência, independente de sua modalidade, pois essa é uma finalidade pretendida por toda pessoa que compreende tal importância. Nesse diapasão:

Parece que já está condicionada a ideia de que a inclusão é para os alunos da educação especial passarem das classes e escolas especiais para as turmas do

ensino regular. Esse argumento é tão forte que mal permite discutir outra modalidade de exclusão: as do que nunca tiveram acesso às escolas, sejam alunos com ou sem deficiência e que precisam nelas ingressar, ficar e aprender. (CARVALHO; MARTINS, 2011, p. 27).

A história da educação no Brasil demonstra que ela só se tornou importante quando as classes sociais dominantes perceberam a sua importância e começaram a necessitar não apenas do conhecimento como educação, mas porque a alfabetização passou a ser um dos requisitos de elegibilidade e principal fator para a obtenção de poder, uma vez que o processo de produção foi modificado e começou a requerer um meio mais avançado de mão-de-obra. (JANNUZZI, 2006).

Diante disso, Gilberto de Martino Jannuzzi (2006) expõe que a educação popular só foi vista como importante quando foi necessária para a continuação das classes dominantes, o que anularia a participação de pessoas com deficiência desse meio, pois eram estigmatizadas e não faziam parte da sociedade de forma ativa e não se adequaram às normas e valores que a sociedade estabelecia naquele momento da história.

Ao analisar a educação no Brasil em seu sentido amplo, Jannuzzi (2006) afirma que no século XVIII o cuidado com as pessoas com deficiência era limitada apenas para o cuidado em abrigos e o fornecimento de alimentos em hospitais, com pequenos contatos de crianças que não tinham uma deficiência mais perceptível com outras crianças ditas consideradas normais

O governo imperial de D. Pedro II foi fundamental para a história da educação de surdos no Brasil, pois foi através dele que o professor francês Hernest Huet e sua esposa chegam ao Brasil a convite do imperador, com a pretensão de fundar no Brasil a primeira escola para meninos surdos. (STROBEL, 2008).

Hernest Huet ficou surdo aos 12 anos, se formou professor e mudou-se para o Brasil no ano de 1855 “começando a lecionar para dois alunos no então Colégio Vassimon, Huet conseguiu, em outubro de 1856, ocupar todo o prédio da escola, dando origem ao Imperial Instituto dos Surdos-Mudos” (MAZZOTTA, 2003, p. 29) Logo após, em 26 de setembro de 1857 é fundado o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) (STROBEL, 2008) no qual abriu portas para que, na década de 1980 até 1990, fosse possível alcançar a comunicação total e o efetivo uso dos sinais.

Hernest Huet tinha como principal instrumento educacional, o uso dos sinais, que por sua vez não foi muito aceito aqui no Brasil uma vez que no ano de 1911, o Instituto Nacional de Educação de Surdos decidiu acatar a determinação estabelecida no Congresso de Milão no ano de 1880 onde foi estabelecida a proibição do uso de sinais como meio de

educação de surdos na Europa, que só seria possível a partir de então através da oralização (STROBEL, 2008).

Nesse contexto, ao se proibir o uso de sinais para o auxílio da educação de surdos, passa-se a tratar da questão da formação da personalidade da pessoa com deficiência auditiva que para Silva (2008, p. 1.037, grifo nosso), nada mais é do que o “conjunto de elementos, que se mostram próprios ou inerentes á pessoa, formando ou *constituindo* um *indivíduo* que, em tudo, morfológica, filosófica e psicologicamente se diferencia de qualquer outro”.

Diante desta, nota-se que por se tratar de elementos individuais, a generalização acaba excluindo ainda mais os sujeitos, pois ao se impor uma forma de aprendizagem, esse sujeito é obrigado a se submeter a uma outra abordagem que não é a sua adotada. Para isso, passar-se-á a compreender a formação da personalidade da pessoa surda através do bilinguismo, oralismo e a comunicação total como abordagem de uso na comunicação.

### **2.3 Abordagens de comunicação para o desenvolvimento e formação da personalidade da pessoa surda**

Como já mencionado, foi na Itália, especialmente na cidade de Milão, que aconteceu o Congresso Mundial de professores de surdos, o que foi momento triunfal para o oralismo, uma vez que este busca primordialmente o uso da voz para a comunicação educacional para o surdo, rejeitando assim o usados de sinais.

Para Goldfield (1997), o oralismo entende a surdez como uma *deficiência* que é capaz de ser corrigida a partir de impulsos auditivos para a aprendizagem do português para a formação da personalidade e inclusão da pessoa surda a sociedade de pessoas que não possuam a mesma dificuldade com o intuito de transformar a pessoa surda em ouvinte a partir de um efeito *ex nunc*. Atualmente, em nosso contexto social, percebe-se que nem sempre as pessoas surdas têm a mesma visão quanto a sua identidade ou ao melhor tratamento ao seu respeito como definição pessoal e de personalidade.

Para o desenvolvimento e tratamento da comunicação da pessoa surda no Brasil é utilizado três formas distintas que facilitam e as incluem na sociedade para colocá-las em pé de igualdade com os ouvintes. Tais formas de inclusão são o oralismo, a comunicação total e o bilinguismo, abordagens essas que são essenciais para formação da personalidade da pessoa surda.

O oralismo, nem sempre foi aceito ou produziu resultados na sociedade, sendo proibida a língua de sinais, pois se acreditava que essa forma de abordagem atrapalhava a integração da pessoa surda com a ideia de que elas reproduziam apenas o que viam e dessa forma teriam que ser afastadas do convívio de outras pessoas surdas (QUADROS, 2000, p. 54).

Nesse sentido, Pedroso (2010, p. 7) discorre que os “médicos, fundamentados no oralismo e na visão clínico-terapêutica, orientavam as famílias a proibir o uso de sinais [...] bem como o contato com outros surdos”, pois era uma forma de negar a surdez e a necessidade de um tratamento pedagógico para a alfabetização e educação do surdo.

No entanto, a mesma autora afirma que a melhor forma de inclusão é prestar-se ao entendimento da comunidade surda, a fim de conhecer as diversas formas de abordagens, capaz de identificá-las e dessa maneira, inicialmente as conhecendo com ser humano e colocando-as em igualdade com os outros indivíduos ouvintes (PEDROSO, 2010).

No que se refere a outro tipo de abordagem, Fernandes e Moreira (2009), entendem que os surdos podem ser considerados bilíngues ao terem conhecimento seguro e preciso de duas línguas legitimamente reconhecidas no Brasil, levando em consideração que cada uma delas carrega uma bagagem de valores, crenças e maneiras.

Nesse diapasão, o bilinguismo dos surdos brasileiros é denominado como “bilinguismo de glóssico”, tendo em vista que ambas precisam de complementos e possuem distintas funções. Ao dar início a um diálogo com uma pessoa com deficiência auditiva, é necessário que sejam observadas *a priori*, qual a abordagem adotada por ela, a fim de que se evite maiores constrangimentos.

No que se refere à falta de resultados pretendida pelo oralismo, buscou-se uma proposta que se baseia no método da comunicação total, que pretende unificar a fala, o uso de sinais e qualquer outra forma de abordagem que facilita a comunicação, com o objetivo e incentivar a criança com surdez a desenvolver a abordagem que melhor se identificar, sem que seja necessária uma imposição de uma ao invés de outra, mas uma aceitação de acordo com a necessidade de cada indivíduo (MARGALL; HONORA; CARLOVICH, 2006).

É necessário mobilizar os conhecimentos sobre as principais abordagens de ensino da educação de surdos e o pertencimento delas às diferentes concepções de surdo e surdez pois como já mencionado, cada pessoa escolhe para si uma abordagem que melhor se identifica, e assim como os ouvintes possuímos ideologias e conceitos pessoais que

precisam ser respeitadas e resguardadas, com a comunidade surda também não é muito diferente (SALLES, 2004).

A Constituição Federal (1988) em seu art. 5º, caput, estabelece que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza [...]” consagrando o princípio da igualdade tanto em seu sentido formal quanto material, este último sentido é preponderante para análise da igualdade entre surdos, sendo este princípio basilar na formação de todo ordenamento jurídico brasileiro e responsável por manter a equidade entre cidadãos levando em consideração as desigualdades existentes (BRASIL, 1988).

Na maioria das vezes, é necessário que se analise o sentido da igualdade formal, para aplicação nos casos concretos que faz uso da igualdade em seu sentido material, é importante que haja uma percepção sensível para tratar os iguais de maneira iguais e os desiguais/diferentes na medida de suas diferenças, pois mesmo cada um possuindo suas especialidades em relação ao nível de surdez, existe a necessidade de percepção da identidade de cada um.

Inicialmente, pela Constituição Federal de 1988, as leis estaduais e todas as leis e políticas no campo das deficiências adotaram a expressão “pessoas portadoras de deficiência”, com o objetivo de identificar a deficiência como um detalhe da pessoa. Conselhos, coordenadorias e associações passaram a incluí-la em seus documentos oficiais. Posteriormente os termos como “pessoas com necessidades especiais” e 149 “portadores de necessidades especiais” foram criticados, questionados e discutidos, uma vez que o adjetivo “especial” os classifica em uma categoria contrapondo-se a inclusão e igualdade, e o termo “portador” condiciona-os a ideia de que a deficiência é algo que se porta, portanto não faz parte deles. Assim sendo, para designar esse grupo social adotou-se a expressão “pessoa com deficiência” que se pode dizer ser mais adequada. Essa expressão foi estabelecida pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, e homologada pela portaria de nº 2.344 no dia 03 de novembro de 2010. (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 443).

Nesse sentido, como forma de generalização inicial, além de utilização base da expressão pessoa surda, é necessário que se dirija a pessoa surda com a abordagem adotada por cada um, devendo este, se preocupar em manter um diálogo que não produza maior constrangimento à pessoa com deficiência ou que esteja nas condições de vulnerabilidade.

### **3 NORMAS E PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS QUE ASSEGURAM O DIREITO À INCLUSÃO E INGRESSO DA PESSOA SURDA NO MERCADO DE TRABALHO**

O 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, que foi assinado em Nova Iorque, no dia 30 de março de 2007. O referido decreto entrou em vigor no Brasil no dia 31 de agosto de 2008 (BRASIL, 2009).

Diante disso, considerando que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (PcD) versa sobre direitos humanos, conforme aponta Gugel (2019), a sua recepção obedeceu o rito previsto no artigo 5º, § 3º, da Constituição Federal, razão pela qual é equivalente à emenda constitucional (BRASIL, 1988).

O Supremo Tribunal Federal já havia se manifestado acerca da eficácia constitucional da Convenção:

Torna-se digno de nota registrar que essa Convenção Internacional, por veicular normas de Direitos Humanos, foi aprovada pelo Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo nº 186/2008, cuja promulgação observou o procedimento ritual a que alude o art. 5º, § 3º, da Constituição da República, a significar, portanto, que esse importantíssimo ato de direito internacional público reveste-se, na esfera doméstica, de hierarquia e de eficácia constitucionais. (BRASIL, 2014).

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) reconhece, em seu preâmbulo, a disparidade existente em atitudes e ambientes que impedem a participação de pessoas com deficiência na sociedade, e eventual igualdade de oportunidade (BRASIL, 2009). Do mesmo modo, a PcD também reconhece a importância nas políticas públicas que possam influenciar planos e programas que possibilitem a igualdade em oportunidades para essas pessoas (BRASIL, 2009).

Diante disso, ressalta-se o disposto no artigo 3º, IV, alínea “e”, da Lei nº 13.146/2015, que dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, ao estabelecer que a barreira atitudinal consiste em atitudes ou comportamentos que impossibilitam a igualdade em condições e oportunidades da pessoa com deficiência, e que dificulta a participação dessa pessoa na sociedade (BRASIL, 2015).

Em razão disso, a CDPD estabeleceu, em seu artigo 3º, os princípios que, segundo Gugel (2019), fundamentam os direitos da pessoa com deficiência. Destacam-se, entre eles: o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; a não-discriminação; a plena e

efetiva participação e inclusão na sociedade; o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; a igualdade de oportunidades; e a acessibilidade (BRASIL, 2009).

No que tange à igualdade e não-discriminação, a CDPD, em seu artigo 5º, estabelece que o Estado deverá adotar medidas que garantam a efetiva igualdade das pessoas com deficiência, bem como sua proteção contra a discriminação (BRASIL, 2009). Dessa maneira, tem-se que “esse posicionamento [...] finca-se na evidência de que as pessoas com deficiência [...] continuam a enfrentar barreiras para a sua participação como membros efetivos da sociedade e de que também são mantidos excluídos das tomadas de decisões em relação a si próprias” (GUGEL, 2019, p. 34).

No que se refere ao princípio da igualdade de oportunidades, a CDPD dispõe em seu artigo 27, que os Estados reconhecem o direito que a pessoa com deficiência possui em relação à igualdade de oportunidades relativas ao mercado de trabalho, de maneira que esse ambiente de trabalho seja inclusivo e acessível (BRASIL, 2009). Dessa maneira, os Estados possuem como finalidades, dentre outras:

b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho; c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas; d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado; [...] g) Empregar pessoas com deficiência no setor público; h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas. (BRASIL, 2009).

Destarte, para que ocorra a efetiva garantia do direito ao trabalho por parte da pessoa com deficiência, é necessário que o Estado promova políticas públicas baseadas nas legislações vigentes, de modo a garantir à pessoa com deficiência a oportunidade de emprego em locais que possibilitem a acessibilidade e a igualdade em direitos.

O Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991, que promulgava a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, foi revogado no final do ano de 2019 pelo Decreto nº 10.088 que consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Nesse sentido, o Decreto nº 10.088/2019, apresenta em seu anexo XLV a mencionada Convenção nº 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. De acordo com essa Convenção nº 159, cada país deverá formular “a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes”, de maneira que possa incluir “todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego [...] no mercado regular de trabalho” (BRASIL, 2019). Além disso, “essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral”, devendo-se “respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores deficientes” (BRASIL, 2019).

Além disso, tem-se ainda a Lei nº 7.853/1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social. A referida Lei ressalta, em seu artigo 2º, a importância de garantir os direitos básicos às pessoas com deficiência, inclusive o direito ao trabalho (BRASIL, 1989). Ademais, a Lei dispõe no artigo 2º, parágrafo único, inciso III, que os órgãos da administração direta e indireta devem viabilizar, no âmbito trabalhista, as seguintes medidas:

a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1989).

Em relação à garantia do direito ao trabalho para pessoas com deficiência, vale destacar o disposto no artigo 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe que é assegurado à pessoa com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para o exercício de cargo “cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso” (BRASIL, 1990).

Cabe ressaltar também a Lei nº 8.213/1991, que prevê, em seu artigo 93, que a empresa que possui mais de 100 empregados deverá reservar de 2% a 5% das vagas a pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados (BRASIL, 1991). A Lei ainda estabelece no seu artigo 93, nos incisos de I a IV, a proporção de vagas que deverá ser

preenchida. Portanto, se a empresa possui até 200 empregados, deverá ser reservada 2% das vagas para as pessoas mencionadas no *caput*. Se a empresa possuir entre 201 e 500 empregados, a porcentagem sobe para 3%. Se a empresa possuir entre 501 e 1000 empregados, a empresa deverá preencher 4% do número de vagas com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados. E, por fim, se a empresa possuir de 1.001 empregados em diante, será de 5% a porcentagem de vagas que deverão ser preenchidas pelas pessoas referidas no *caput* do artigo (BRASIL, 1991).

A Lei nº 8.213 estabelece ainda, no artigo 93, parágrafo 2º, que o Ministério do Trabalho e Emprego será responsável por estabelecer a sistemática de fiscalização, a fim de verificar se as vagas destinadas a pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados estão de fato sendo preenchidas (BRASIL, 1991).

Nesse segmento, destaca-se a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, nº 98 de 15 de agosto de 2012, que regulamenta os procedimentos de fiscalização do cumprimento da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Evidencia-se aqui, o artigo 5º que estabelece a porcentagem de vagas que deverão ser destinadas a pessoas com deficiência quando se tratar de empresa que possui mais de 100 empregados (BRASIL, 2012). Aqui, a divisão segue a mesma apresentada no artigo 93 da Lei nº 8.213/1991.

Além disso, a Instrução Normativa apresenta, em seu artigo 11, que deverá haver a fiscalização nas empresas para garantir que o direito ao trabalho das pessoas com deficiência está sendo assegurado. Dentre as condições de igualdade apresentadas no referido artigo, evidencia-se a acessibilidade ampla, que é imprescindível nas empresas a fim de impedir qualquer tipo de discriminação (BRASIL, 2012).

Ocorre que, apesar da Lei prever o percentual de vagas que deverão ser destinadas à pessoas com deficiência ou por beneficiários reabilitados, não há garantia de que as empresas realmente cumprem com essas exigências, tendo em vista que, em relação aos deficientes auditivos, “há um evidente despreparo e desconhecimento por parte dos empregadores sobre as reais capacidades e limitações das pessoas com deficiência auditiva, bem como sobre as potencialidades, expectativas e necessidades” (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013, p. 100).

Ressalta-se ainda que, em se tratando de pessoa com surdez, “as barreiras sonoras impõem-se como um dos maiores obstáculos à inclusão de pessoas com deficiência auditiva nas organizações de trabalho”, vez que essas barreiras “provocam o distanciamento

entre os funcionários com surdez e os demais, o que dificulta o processo de comunicação e aumenta a exclusão ou dá continuidade a ela” (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013, p. 100).

Nesse caso, quando a empresa não possui pessoa com deficiência no quadro de empregados pelo fato de já estar tudo preenchido, a empresa deverá promover “o preenchimento do mesmo, de forma gradativa, a medida em que surjam as vagas”, conforme estabelece a Ordem de Serviço Conjunta do INSS, nº 90/98 (BRASIL, 1998).

Ainda no que se refere ao acesso da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, especificamente, o deficiente auditivo, Santiago (2011) entende que a dificuldade que a pessoa com surdez possui seja com o acesso à informação na vida social, como na escola influenciam diretamente na tentativa de inclusão daquela pessoa no mercado de trabalho, pois refletirá na competitividade que o mercado de trabalho possui.

Em razão disso, o Estado deve promover oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência. Assim, Gugel (2019) destaca o disposto na alínea “f”, do artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que menciona a oportunidade de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio (BRASIL, 2009). Segundo a autora “há pouca iniciativa e incentivo ao empreendedorismo por pessoas com deficiência, justificável pelo sintomático longo período de exclusão” (GUGEL, 2019, p. 42).

Nessa perspectiva, o Brasil apesar de pouco explorar o incentivo ao empreendedorismo da pessoa com deficiência, possui redação legal que possibilita essa exploração. Como é o caso da Lei nº 9.867/1999, que dispõe sobre a criação e funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração dos cidadãos. A referida Lei, em seu artigo 1º dispõe que as Cooperativas Sociais são “constituídas com a finalidade de inserir as pessoas em desvantagem no mercado econômico, por meio do trabalho”, fundamentando-se, para isso, “no interesse geral da comunidade em promover a pessoa humana e a integração social dos cidadãos” (BRASIL, 1999).

A Lei 9.867 define, em seu artigo 3º, inciso I, que deficientes físicos e sensoriais são considerados pessoas em desvantagem, para os efeitos da Lei. É destacado ainda, no § 2º, do mesmo artigo que as Cooperativas Sociais promoverão o desenvolvimento e execução de “programas especiais de treinamento com o objetivo de aumentar-lhes a produtividade e a independência econômica e social”, de modo a “minimizar as dificuldades gerais e individuais das pessoas em desvantagem que nelas trabalharem” (BRASIL, 1999).

Assim sendo, nota-se que no Brasil existem diversas normas que regulamentam o direito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, seja no âmbito público ou privado. Ocorre que, apesar de haver previsão legal, é notável a carência tanto na viabilização de oportunidades, como na fiscalização, razão pela qual é de extrema importância a aplicação de políticas públicas por parte do Estado, de modo a impedir o agravamento da exclusão da pessoa com deficiência, em especial, a pessoa com surdez.

### **3.1 Direito à inclusão da Pessoa com Deficiência na Constituição Federal de 1988**

Para que se possa garantir a inclusão da pessoa com deficiência em qualquer que seja o âmbito social, é necessário primordialmente que se compreenda a noção de igualdade e isonomia apresentada no artigo art. 5º, caput da Carta Magna, princípios esses que norteiam todo o ordenamento jurídico.

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. (BRASIL, 1988).

O direito da igualdade e isonomia contidos no caput do art. 5º são de extrema importância para que seja possível a efetivação do direito da inclusão das pessoas com deficiência em sociedade. Para Celso Bandeira de Mello (2013), existem três aspectos que precisam ser observados no que se refere ao reconhecimento das diferenciações da identificação ao desrespeito à isonomia, quais sejam:

- a) a primeira diz como o elemento tomado como fator de desigualação;
- b) a segunda reporta-se a correlação lógica abstrata existente entre o fator erigido em critério de *discrímen* e a disparidade estabelecida no tratamento jurídico diversificado.
- c) a terceira atina à consonância desta correlação lógica com os interesses absorvidos no sistema constitucional e descarte e juridicizados. (MELLO, 2013, p. 21).

A priori, o autor explica que para que seja identificada essa quebra da isonomia, é necessário que seja identificado qual fundamento está servindo de base para a discriminação no caso concreto. Em contrapartida, no segundo critério levanta a importância de que seja verificado se existe de fato uma “justificativa racional” no objeto desigualador detectado para justificar o tratamento diferenciado, o que posteriormente em seu terceiro critério, o autor propõe se a verificar se essa justificativa racional está em conformidade com o ordenamento jurídico vigente (MELLO, 2013, p. 21).

Nesse sentido, nota-se que a igualdade descrita no caput do art. 5º ocupa-se a fomentar a paridade que as pessoas possuem diante da lei no que se refere aos seus direitos e obrigações, porém no tocante da igualdade subjetiva, Silva (2008, p. 698) compreende que “Embora a igualdade tenha consigo o sentido de *identidade*, as coisas iguais não se confundem numa só: distingue-se d per si, mostrando, no entanto, estreita uniformidade entre elas”.

Diante do que foi mencionado, compreende-se que a garantia da inclusão só será possível através da aplicação do princípio da igualdade, que por sua vez não se limita apenas ao sentido literal do texto normativo, mas por meio de uma visão mais peculiar, procura identificar os sujeitos e interpretar a norma de forma singular, buscando assegurar entre os iguais um tratamento igualitário, e garantindo dentre os desiguais um tratamento especial de acordo com sua dificuldade ou deficiência.

Além do Art. 5º, a Constituição Federal traz no teor de suas sessões, diversos dispositivos que asseguram a inclusão e proteção da pessoa com deficiência. No art. 7º, XXXI é destacado o direito “[...] dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Nessa concepção, o legislador procura trazer maior proteção à pessoa com deficiência no tocante ao mercado de trabalho, destacando o direito de ser amparado através de normas, quando na iminência de riscos provindos do exercício de sua função profissional (BRASIL, 1988).

Como já explanado anteriormente, a inclusão e proteção das pessoas com deficiência no que se refere ao mercado de trabalho também são garantidas no ordenamento jurídico brasileiro de diversas formas, e em se tratando da oportunidade de ingresso em cargos e empregos públicos, a Constituição Federal destaca em seu Art. art. 37, VIII vem amparar a pessoa com deficiência no direito da oportunidade de admissão ao destacar que:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...] VIII. a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; (BRASIL, 1988)

Esse destaque normativo reflete diretamente na vida do operador de direito com deficiência auditiva, uma vez que amplia sua oportunidade e atuar nos cargos de maiores prestígios dentro do direito, tendo em vista que o campo de atuação nesta área é

categoricamente vasto, no entanto, quando não obedecido os princípios constitucionais quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, essa probabilidade de ingressar em cargos públicos é ainda mais reduzida.

Conforme fora demonstrado anteriormente, o direito à inclusão da pessoa com deficiência, em especial, a pessoa com surdez, possui respaldo em inúmeras leis extravagantes. Apesar disso, verifica-se que a Constituição Federal também menciona o direito à inclusão da pessoa com deficiência em seu artigo 24, XIV, ao dispor que compete à União legislar, concorrentemente com os Estados e o Distrito Federal, sobre a “proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”, cabendo à União estabelecer as normas gerais, conforme estabelece o parágrafo § 1º, do mesmo artigo (BRASIL, 1988).

Além da integração social da pessoa com surdez, a Constituição também prevê a assistência social, em seu artigo 203, com destaque ao disposto nos incisos IV e V, referentes à pessoa com deficiência, *in verbis*:

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:  
 [...] IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;  
 [...] V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.  
 (BRASIL, 1988).

Assim, nota-se mais uma vez que o direito à integração social da pessoa com surdez, bem como a sua assistência encontram-se presentes em diversas normas da legislação brasileira, não apenas em leis especiais, mas também na Magna Carta. Ressalta-se, portanto, que, conforme já fora apontado, o problema reside na implementação de políticas públicas que possam garantir a efetivação desses direitos.

A Constituição também prevê, em seu artigo 227, § 1º, II o atendimento especializado a pessoa que possui deficiência sensorial, garantindo, com isso, a integração social “mediante o treinamento para o trabalho”, quando se tratar de jovem e adolescente com deficiência (BRASIL, 1988).

Além dos artigos mencionados em relação à inclusão e assistência da pessoa com deficiência, destaca-se também o disposto no artigo 208, III da Constituição, referente ao direito à educação. O referido dispositivo estabelece que “o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino” (BRASIL, 1988).

No tocante ao atendimento educacional, importante reforçar a carência no ensino da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) nas escolas brasileiras, ocasionando, conforme já fora tratado, a busca por escolas especiais por parte da comunidade surda, o que prejudica ainda mais a inclusão dessa pessoa na sociedade, especialmente no mercado de trabalho, tendo em vista que, como já foi mencionado, o papel da escola é primordial para o crescimento e aperfeiçoamento das capacidades da pessoa surda, de modo a propiciar iguais oportunidades, apesar de suas limitações.

### **3.2 Inclusão de surdos no mercado de trabalho**

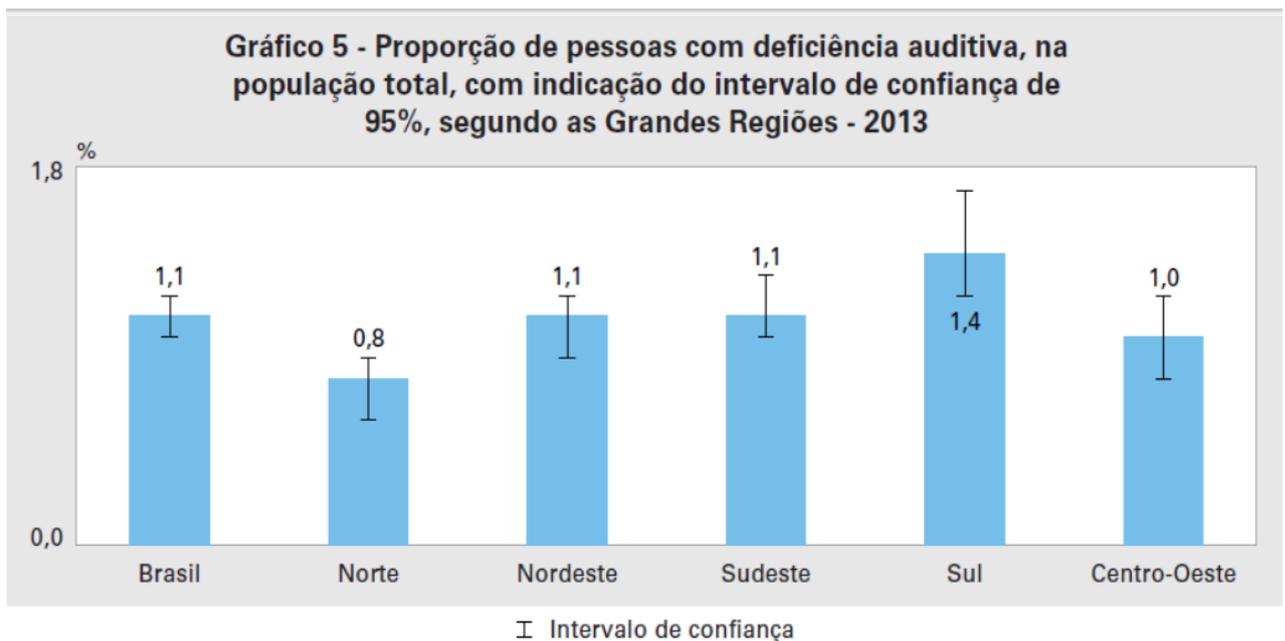
O espaço de trabalho é um ambiente que amplia as relações de convívio na sociedade, o que faz com que as pessoas tenham a oportunidade de conhecer outras culturas, e se relacionar com pessoas de diferentes realidades. Em se tratando da inclusão das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, esse espaço é ainda mais importante, pois contribui para proporcionar uma maior integração social, ao passo que podem atuar de forma efetiva no que tange as suas atribuições como cidadão.

Apesar dos avanços já alcançados através das normas e legislação brasileira que impõem as empresas a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, nem sempre essa é uma realidade na maioria das organizações. Segundo Enio Rodrigues da Rosa (2016) essa inibição está associada a um falso entendimento de que a deficiência ou dificuldade desse sujeito está associando diretamente com sua capacidade de boa produção e desenvolvimento da sua atividade laboral.

De acordo como autor supracitado, existem dois aspectos que são fundamentais para que essa inclusão aconteça. A priori, trata-se da “*corporalidade natural*” do sujeito, que por sua vez se difere do que é denominado como “normal”, o que geralmente se torna comum e aceito no meio social. Explica ainda que é por esse motivo que existe a necessidade de elaboração de normas que possam colocar esses sujeitos em igualdade de oportunidade no que se refere ao mercado de trabalho.

O segundo aspecto que Enio Rodrigues da Rosa (2016) exemplifica está diretamente ligada ao que Harry Braverman (apud RODRIGUES DA ROSA, 2016, p. 20) expõe afirmando que “todo indivíduo é o proprietário de uma porção da força de trabalho total da comunidade, da sociedade e da espécie [...]”, o que aparenta corroborar com o que fora exemplificado anteriormente, uma vez que todo trabalho em qualquer que seja a área e ou época na história necessita de certo esforço físico e mental, o que para Karl Marx (1978, p. 81) é denominada como força de trabalho.

Nesse sentido a pessoa com deficiência auditiva acaba carregando uma maior insegurança dentro do seu espaço laboral, tendo em vista que sua força de trabalho impulsionado diretamente pelo capitalismo e a necessidade de subsistência, e segundo Karl Marx (1978, p. 81) nada mais é do que uma “mercadoria” que está sendo constantemente avaliada quanto a sua aptidão e aplicabilidade das funções os quais foram designados.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional de Saúde 2013.

Na Pesquisa Nacional de Saúde - PNS, realizada de 2013 a deficiência auditiva 1,1% da população com deficiência auditiva, 0,9% obtiveram deficiência auditiva por interferência de alguma doença ou acidente, dos que foram questionados 0,2% já nasceram com surdez, 20,6% tinham grau intenso ou muito intenso de restrição ou não conseguir realizar atividades habituais e por fim, 8,4% praticava algum serviço de reabilitação.

Posteriormente esses números cresceram e segundo o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE), em 2010 a população brasileira era composta por 5% de pessoas surdas/ pessoa com deficiência auditiva, o que representa aproximadamente 9.717.318 milhões de cidadãos com deficiência auditiva, e apesar do número exacerbado, estima-se que o aumento significativo desses números ocorrerá em 2020 (IBGE, 2013). A inclusão dos surdos no mercado de trabalho ainda é uma tarefa árdua a ser enfrentada.



#### **4 A PESSOA SURDA COMO OPERADORA DO DIREITO NO BRASIL E OS PRINCIPAIS DESAFIOS DA INCLUSÃO À LUZ DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE/ISONOMIA**

A pessoa com deficiência, em especial, a pessoa com surdez, é deveras desvalorizada no mercado de trabalho, conforme fora apontado no capítulo anterior. Assim, notou-se que, apesar da legislação brasileira apresentar diversas normas que asseguram o direito à igualdade/isonomia, bem como a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, lamentavelmente, a pessoa com surdez, em razão de sua deficiência, possui dificuldades para alcançar esses direitos, tendo em vista que suas características e habilidades são subestimadas nesse âmbito.

Dessa forma, Marin e Góes (2006) explicam que além de haver o preconceito, existe ainda a dificuldade da pessoa com surdez em demonstrar suas capacidades para o trabalho, e, quando consegue um emprego, passa a existir a dificuldade de construir relações com os demais empregados em razão da deficiência.

Apesar de a legislação brasileira dispor o percentual de empregados que deverá ser preenchido por pessoas com deficiência, não significa que aquele ambiente de trabalho estará preparado para receber uma pessoa nessas singularidades, como é o caso da pessoa com surdez, vez que, conforme explicam Duarte e Freschi (2013), empresas tendem a contratar pessoas com deficiência mais em virtude da imposição legal, motivo pelo qual essas empresas acabam por não favorecerem essa inclusão.

Por outro lado, enquanto existem empresas que contratam apenas para preencher a cota estabelecida pela legislação, existem empresas que, segundo Barros e Huber (2015), contratam pessoas com deficiência apenas pela aparência, qual seja a de empresa que se preocupa em contratar minorias. Ocorre que

Ao contratar trabalhadores com problemas auditivos, se a preocupação está em projetar uma imagem repaginada da empresa, este ato pode não estar acompanhado com uma preparação adequada da empresa em receber os portadores de necessidades especiais, o que pode resultar em frustrações para os que, pelo menos para o ambiente social externo, estariam sendo incluídos (BARROS; HUBER, 2015, p. 179).

Os autores supracitados mencionam também que para que ocorra essa preparação adequada para receber a pessoa com surdez, é necessário que haja um investimento por parte da empresa. Logo, em se tratando de pessoa surda, é necessário que a empresa garanta uma relação entre os empregados surdos e os empregados ouvintes

através da linguagem. Dessa maneira, não basta que a empresa contrate uma pessoa com surdez, é necessário ainda uma adaptação no ambiente laboral que possa acolher esse empregado (BARROS; HUBER, 2015).

Além disso, Marin e Goés (2006, p. 237) mencionam que no espaço de trabalho, sendo ele dominado pela linguagem oral, a pessoa com surdez terá a necessidade de demonstrar que é, ou pode ser, tão boa quanto os empregados ouvintes, tendo em vista que recairá sobre a pessoa com surdez um “olhar comparativo”, principalmente “quando o sujeito é o único surdo na organização”.

Nessa perspectiva, a linguagem acaba sendo o principal empecilho na inclusão da pessoa com surdez no ambiente laboral, razão pela qual o acesso à informação através da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), reconhecida pela Lei nº 10.436/2002, é de extrema importância, uma vez que é ela “o instrumento de socialização e de comunicação que proporciona a interação” da pessoa surda (MARQUES, 2007, p. 138).

Em decorrência da Língua de Sinais, a presença do intérprete é de suma importância, já que vai além da pessoa que possui a capacidade de interpretação, pois abrange o domínio tanto na Língua de Sinais, como na Língua Portuguesa. Assim, a presença do intérprete, é primordial para a garantia da inclusão da pessoa com surdez (MARQUES, 2007). Além disso, cabe salientar que a falta no interesse pela Língua de Sinais (LIBRAS) dificulta ainda mais a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho, de modo que a pessoa com surdez se sente um estrangeiro no próprio país (VIANA; IRIGARAY, 2016).

Viana e Irigaray (2016) mencionam ainda que a capacitação de profissionais mostra-se como mais um obstáculo para a contratação da pessoa com surdez, já que a exigência na qualificação para determinado trabalho afeta tanto a pessoa ouvinte, como a pessoa com deficiência, pois a pessoa surda, em razão de sua condição, ficará impossibilitada de exercer certas funções dentro de uma organização (VIANA; IRIGARAY, 2016).

Ademais, Duarte e Freschi (2013, p. 26) explicam que os mecanismos que visam aproximar a pessoa com deficiência da empresa seriam essenciais, pois “devido a algumas limitações”, seja ela auditiva ou não, é possível que “esses candidatos venham a ter alguma dificuldade quanto ao acesso à informação da vaga de trabalho”.

Destarte, Gladis Perlin e Ronice de Quadros (2006, p. 175), explicam que a pessoa ouvinte deve reconhecer a diferença existente entre ela e a pessoa com surdez, de

modo a se certificar de que “há a civilização da fala, da escuta, da leitura, e que há, também, a civilização dos surdos, da língua de sinais, da expressão corporal, do olhar”.

As autoras ainda explicam que a relação entre a pessoa com surdez e a pessoa ouvinte, consistia em uma “ameaça que agora não tem espaço”, dado que a relação entre essas duas pessoas “deve ser na perspectiva de entender o eu do outro. Somente quando isso for possível da parte dos ouvintes em relação aos surdos e da parte dos surdos em relação ouvintes, o diálogo poderá ser restabelecido” (PERLIN; QUADROS, 2006, p. 178).

Quanto à inclusão, Freitas, Maranhão e Félix (2017, p. 198) esclarecem que, para que o direito à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, por se tratar de um direito garantido constitucionalmente, seja de fato garantido, é essencial que “os mais diferentes setores da sociedade” se mobilizem “por esta causa, afinal o envolvimento de entidades públicas e particulares se torna necessário para que o resultado seja ainda mais significativo”.

Boucinhas Filho (2005) explica que as medidas aplicadas, sejam elas estatais ou de iniciativa privada, devem apresentar artifícios que possibilitem a garantia do direito da igualdade em oportunidade. Em razão disso, Emiliana Faria Rosa (2011) acentua que é importante não apenas a inclusão da pessoa com surdez no mercado de trabalho, mas também propiciar que o ambiente de trabalho esteja pronto para receber essa pessoa surda de modo que ela se sinta parte daquele ambiente.

Nessa perspectiva, vale frisar que, conforme demonstram Viana e Irigaray (2016), o direito à igualdade e à oportunidade para o trabalho por parte da pessoa com surdez depende imensamente do papel da educação na formação desse profissional. Ocorre que, a carência no ensino de LIBRAS, bem como a presença de intérpretes nas escolas brasileiras, obriga a pessoa com surdez a procurar escolas especiais para surdos, dado que essas escolas conseguem suprir com as singularidades da pessoa surda.

Com isso, Barros e Huber (2015, p. 183) elucidam que “o convívio do aluno surdo com a Libras não significa negligenciar o ensino e aprendizado da língua portuguesa; é fato que o aprendizado de uma segunda língua, para qualquer indivíduo, torna-se mais fácil a partir do domínio da língua materna”. Logo, é importante reconhecer que o aprendizado da linguagem não é o único caminho, é necessário compreender que o âmbito educacional é apenas o início, sendo, inclusive, responsável pelo aperfeiçoamento profissional.

Assim sendo, é fundamental que as empresas adotem mecanismos que garantam a inclusão da pessoa com surdez no âmbito do trabalho, não apenas com a mera

contratação da pessoa surda no quadro de funcionários, como também a adequação do ambiente laboral de modo a atender todas as necessidades dessa pessoa, em especial em relação à comunicação entre a pessoa surda e os demais subordinados.

#### **4.1 Entrevista com o Doutor Paulo Medeiros Sugai Mortoza OAB/DF 52.184**

O artigo 133 da Constituição Federal estabelece que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988). De igual modo, o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil, em seu artigo 2º ratifica o entendimento ao esclarecer que o advogado é fundamental para a garantia de equilíbrio social e acesso à justiça.

Desta forma, foi entrevistado o Dr. Paulo Medeiros Sugai Mortoza que é advogado com inscrição OAB/DF 52.184 e que relata ao decorrer de sua fala sua experiência, destacando tanto os pontos positivos, quanto os pontos negativos para maior enriquecer a compreensão de como uma pessoa surda pode atuar como operadora do direito no Brasil, e entender, quais os desafios que enfrenta em seu dia a dia para exercer suas atribuições de advogado.

A entrevista foi feita através de um diálogo por meio de um aplicativo de mensagens, tendo em vista que o entrevistado comunicou que não seria possível uma entrevista por vídeo ou reuniões em aplicativos de vídeos por motivo do envio do seu implante coclear para a revisão anual. Informou ainda que é altamente dependente do implante coclear para conseguir participar de videochamadas ou produzir vídeos, pois ele o auxilia na sua oralização. O Dr, Paulo Sugai, como passei a chamá-lo, também é sinalizado, porém, preferiu dar as respostas por escrito, por acreditar que dessa forma acaba possibilitando maior detalhamento da informação.

A entrevista ao Dr. Paulo Sugai teve início com o questionamento de que se o mesmo teve perda auditiva com o tempo, ou se já nasceu com surdez, no qual respondeu: “Eu nasci surdo, pois minha mãe contraiu rubéola durante a gravidez”. “Fui diagnosticado com surdez bilateral neurosensorial profunda”.

Em seguida demos continuidade a entrevista foram feitas as seguintes perguntas:

**2 Ao decorrer das pesquisas realizadas, aprendi que na formação da personalidade da pessoa com surdez se dar a partir de abordagens tais como o Oralismo, Comunicação Total e Bilinguismo. Como você se identifica?**

- Dr. Paulo, R: Eu, particularmente, não tenho muito conhecimento sobre essas modalidades de abordagem na educação de pessoas surdas. Hoje, me identifico com o bilinguismo, pois ela permite uma transição saudável com duas línguas necessárias.

### **3 Durante sua infância, como foi a sua educação em sala de aula? Você frequentava sala de recursos ou tinha auxílio de intérprete?**

- Dr. Paulo, R: A minha vida escolar foi toda em escola para ouvintes. Comecei a usar aparelhos auditivos com 6 meses de idade (naquela época, eram aparelhos de caixa e fios), de modo que sempre fui estimulado pela comunicação oral. Não tive sala de recursos ou auxílio de intérprete nos Ensinos Infantil, Fundamental e Médio – quando iniciei a faculdade de Direito, contei com o apoio de uma intérprete por 3 dos 5 anos da graduação. Apesar disso, tive apoio dos professores, que eram orientados a sempre dar as aulas de frente para mim e passavam por reuniões com meus pais para acompanhar a minha evolução.

Percebeu-se na fala do Dr. Paulo Sugai que desde a sua educação básica, tal como ensinos infantil, fundamental e médio não houve o amparo com sala de recursos ou auxílio de intérprete necessário para que o mesmo pudesse ter um maior desenvolvimento em sua aprendizagem naquela época. Porém, faz-se mister destacar no ano de 2008, o Ministério da Educação trouxe através da Política Nacional de Educação Especial maiores avanços no que se refere a Educação Inclusiva, onde trouxe de maneira bastante clara e de grande importância o direito das crianças se matricularem em escola regulares e em salas de recursos, como forma de garantia da educação inclusiva (BRASIL, s.d.).

A Resolução CNE/CEB nº 2/2001, no artigo 2º, trazidas pelas Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica dispõe que:

Os sistemas de ensino devem matricular todos os alunos, cabendo às escolas organizar-se para o atendimento aos educandos com necessidades educacionais especiais, assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos. (BRASIL, 2001).

Desta forma, passa-se a ampliar a o sentido de educação especial complementar ou suplementar, uma vez que essas diretrizes possibilitam a inserção de forma holística de pessoas com deficiência no ensino básico. No entanto, é necessário que se intensifique de maneira prática essas condições de amparo de políticas da educação inclusiva de qualidade na rede pública de ensino propostas no artigo 2º ora mencionado, afim de que haja um aprimoramento do ensino regular e não uma substituição.

Tendo em vista o que foi exposto sobre a questão da inserção de políticas de aprimoramento na educação em sentido básico, a entrevista como Dr. Paulo Sugai teve continuidade.

**4 Dr. Paulo, a carreira jurídica é um desafio para qualquer pessoa pois ela exige perseverança, pulso firme, saber lidar com pessoas e muito conhecimento. O que te impulsionou a escolher a carreira jurídica como ramo de atuação profissional?**

- Dr. Paulo, R: Acredito que o fato de eu sempre ter lido muito foi um indicativo muito forte de que eu me interessaria pela carreira jurídica. Se não tivesse feito Direito, teria optado por História. E a condição de pessoa com deficiência me abriu os olhos para a dificuldade que é conseguir acessibilidade no Brasil. Embora tenhamos uma das melhores legislações do mundo em relação às pessoas com deficiência, ainda estamos longe de sermos um país efetivamente inclusivo. Pensei que ser advogado poderia ser um acréscimo a essa luta, inclusive, possuo uma página no Instagram (@advogadosurdo), onde a intenção é meramente de espalhar as informações existentes no imenso arcabouço jurídico brasileiro. Uma pessoa com deficiência leiga não tem a menor condição de entender o emaranhado inerente às normas, que contam com uma linguagem própria. Nessa rede social, os posts são escritos de forma compreensível, utilizando o método da Linguagem Simples.

O Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a lei n. 7.853/89 apresenta o apoio às pessoas com deficiência, buscando a sua integração social, no qual entabula a vedação a qualquer forma de discriminação e preconceito, a fim de estabelecer “o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência” (BRASIL, 1999).

Dessa forma, percebe-se o relato pessoal do Dr. Paulo Sugai em que afirma que “Embora tenhamos uma das melhores legislações do mundo em relação às pessoas com deficiência, ainda estamos longe de sermos um país efetivamente inclusivo.” coaduna com o que se propõe pela legislação vigente ora mencionada, no entanto, depreende-se que a falha não está na ausência de normas auxiliaadoras das garantias de proteção dos direitos da pessoa com deficiência, mas que existe uma maior mediocridade quanto à aplicação destas extensas e variáveis normas.

Vale mencionar que, com base nos artigo 2º, da lei supramencionada, a inclusão das pessoas com deficiência é um dever não somente da sociedade, mas primordialmente

cabendo ao Estado, atentando para as ações governamentais e as suas políticas públicas no qual deverá elaborar mecanismos de inclusão da pessoa com deficiência, seja no campo educacional, seja no campo profissional, ou qualquer outro ambiente socioeconômico e cultural.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. (BRASIL, 1999).

Desta maneira, é demonstrado que embora a sociedade seja responsável pela promoção da equidade entre os indivíduos, os órgãos e às entidades do Poder Público têm o dever de assegurar os direitos básicos da pessoa com deficiência, garantindo assim a oportunidade das pessoas com algum tipo de deficiência, em especial a deficiência auditiva, de almejar cargos e altas posições na sociedade, tal como é possível atualmente para outras pessoas que são consideradas como “normais” ou que não estão encaixadas no conceito de pessoas com deficiência.

Além disso, apesar dos mais variados desafios que o Dr. Paulo Sugai enfrentou desde a sua escolaridade básica, alcançando a sua vida acadêmica, com todo esforço e dedicação e apoio pessoal de sua família, conseguiu conquistar sua formação acadêmica em Direito e posteriormente a sua tão sonhada carteira da OAB.

A legislação é vasta, no entanto, há muito que se fazer, uma vez que nem sempre os direitos dessas minorias são assegurados, como pode ser visto nas respostas das perguntas feitas ao entrevistado a seguir.

**5. Em relação ao amparo legal existente em nosso ordenamento jurídico para as pessoas com deficiência, você considera que teve algum direito violado?**

- Dr. Paulo, R: Diversas vezes. Embora a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência seja um verdadeiro marco, ela ainda é recente (foi promulgada em 2015). A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência também é relativamente recente (2009), e, por essa razão, ainda não temos a efetiva aplicação dos dispositivos que protegem as pessoas com deficiência. É um processo lento... E espero que seja inexorável. Um exemplo de direito violado é a ausência de acessibilidade em filmes de origem brasileira: não há legendas e muito menos janelas de Libras. A população surda fica

excluída do circuito cinematográfico nacional. Outro exemplo seria a exclusão dos surdos na concessão da isenção do IPI na aquisição de automóveis, em séria discordância com o princípio da isonomia tributária. Situação essa que, felizmente, foi corrigida pelo Supremo Tribunal Federal em julgamento encerrado no dia 21 de agosto de 2020. Um último exemplo (a meu ver, o mais grave) seria a ausência de apoio inclusivo aos alunos com deficiência no ambiente escolar. É muito comum vermos escolas negando matrículas – embora isso seja flagrantemente ilegal – a estudantes com deficiências, alegando não possuírem condições. Claro, a situação é mais complexa do que isso, mas esse tema não é debatido pelo Poder Público e as famílias ficam à mercê da boa vontade de terceiros.

A violação aos direitos das pessoas com deficiência é espantosamente absurda. A luta pela garantia desses direitos ainda é um desafio a ser ultrapassado, e como mencionou o Dr. Paulo Sugai, “é um processo lento...” e no que se refere à educação, parece ser ainda mais difícil.

O Decreto nº 3.298 (1999) trouxe na Seção II as garantias referentes ao acesso à educação.

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT relativas à acessibilidade. (BRASIL, 1999).

Ao analisar o artigo 24 acima, constata-se no inciso IV a obrigatoriedade de ser ofertada de forma gratuita, em estabelecimentos públicos a educação especial e todos os critérios referentes a inclusão de pessoas com deficiência no campo educacional. No capítulo anterior deste trabalho, foi exposto uma sessão exclusiva de normas e direitos garantidos na Constituição Federal (88), no qual é possível identificar nos artigos 5º, caput, art. 7º, XXXI, art. 37, VIII, art. 24, XIV, art. 203, IV e V, art. 208, III que ratificam o direito à inclusão da pessoa com deficiência na Constituição Federal, que serve de base para a construção de todo ordenamento jurídico brasileiro (BRASIL, 1988).

### **6 O que o princípio da isonomia e igualdade contidos no art. 5º na Constituição Federal (88) representam pra você?**

- Dr. Paulo, R: São princípios essenciais para o reconhecimento da importância das políticas públicas voltadas à inclusão da população com deficiência. Sem eles, não teríamos a estrutura que vem sendo construída paulatinamente desde a promulgação da nossa Carta Maior. Ao mesmo tempo, penso que esses princípios merecem mais visibilidade, pois nem sempre são compreendidos ou lembrados.

Ao se deparar com o princípio da igualdade, diversos conceitos são apresentados por se tratar de um dos princípios fundamentais que dar sustentação ao ordenamento jurídico brasileiro como já mencionado em outro momento. Esse princípio está disposto no caput do art. 5º Constituição Federal (BRASIL, 1988) e estabelece que todos são iguais perante a lei.

Nesse sentido, vale destacar que o abarcamento deste princípio não deve ser interpretado apenas no que se refere ao pareamento dos sujeitos em relação às normas apresentadas, mas que estas normas precisam ser aplicadas de modo a albergar a intenção do legislador, e não apenas a compreensão do aplicador da norma legal em questão.

Para Dworkin, (2013) a teoria de igualdade é um “ideal político popular” a ser alcançado por se tratar de um conceito amplo e enigmático onde na busca por se torna iguais em determinados aspectos, conseqüentemente as pessoas acabam se distanciando umas das outras e se tornando cada vez mais desiguais em outros aspectos (DWORKIN, 2013, p. 3).

Para o autor, “Existe uma diferença entre dar um tratamento igualitário às pessoas, com relação a outra mercadoria ou oportunidade, e tratá-las como iguais”, no

entanto, a busca continua pela compreensão de qual seria a melhor teoria a ser adotada para aplicação do princípio. O autor compreende que a união de dois princípios do individualismo ético, quais sejam o princípio da igual importância, e o princípio da responsabilidade pessoal corroboram para a teoria que ele defende em sua obra “A Virtude Soberana, A teoria e a prática da igualdade” (DWORKIN, 2013, p. 4).

No primeiro princípio, o autor explana a importância de que a vida humana não deva ser desperdiçada, que o contrário disso, deva ser bem sucedido de forma objetiva, a fim de produzir algum resultado e que seja importante da mesma forma para cada sujeito. Por outro lado, o segundo princípio esclarece que, mesmo que a vida humana seja importante da mesma forma para cada sujeito, cada indivíduo possui uma responsabilidade especial e final para que sua vida produza êxito. (DWORKIN, 2013)

### **7 Antes de ser advogado, você trabalhou em outras empresas assalariado?**

#### **Se sim, como foi essa experiência?**

- Dr. Paulo, R: Sim. Iniciei minha experiência na iniciativa privada durante a graduação. Trabalhei por 9 anos e 10 meses em uma instituição financeira – sendo 4 anos como analista jurídico e o restante desse tempo, como advogado. Felizmente, fui agraciado com uma chefe compreensiva e solidária, além de uma equipe que me apoiou na minha jornada de crescimento profissional. No entanto, o corpo diretivo da empresa nunca manifestou interesse pela implementação da diversidade ou da inclusão (temas diversos, mas que se complementam) dentro do quadro funcional.

E isso me chamou muito a atenção. Os funcionários com deficiência que haviam sido contratados só o foram em decorrência da Lei de Cotas – ou seja, se não fosse o advento do artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, a inclusão no mercado de trabalho seria praticamente inexistente.

O que se percebe é que apesar da implementação da política de cotas para determinar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado e no serviço público, a realidade da sua execução está longe de ser concretizada, pois não basta que seja elaborado dispositivos e normas jurídicas, mas é necessário que haja a fiscalização da aplicabilidade destas normas, a fim de que haja maior interação entre o quadro funcional e os sujeitos da relação de trabalho. Além do mais, a promoção de um ambiente acessível com condições que proponha a permanência dessa pessoa no âmbito do trabalho é fundamental.

No que se refere à pessoa com surdez na atuação da advocacia, esse assessoramento é ainda mais complexo, pois a comunicação é fundamental para o exercício de suas atribuições como advogado, pois além da necessidade de comunicar com seu cliente e com o juiz, é essencial que a parte adversa compreenda seu posicionamento e seja compreendido nas audiências, tribunais e nas demais finalidades que são inerentes ao exercício com advogado.

Apesar da vasta legislação existente no ordenamento jurídico, nem sempre as portas estão abertas e o caminho nem sempre é tão fácil para aqueles que possuam alguma diferença, e é por razão que o Dr. Sugai afirma que:

Embora a Lei Brasileira de Inclusão esteja em vigor desde 2015, poucos Tribunais possuem uma estrutura eficiente de intérpretes—tanto de LIBRAS quanto oralistas. Cada órgão do Poder Público possui uma cultura diferente. Eu, como surdo oralizado, possuo uma facilidade maior na comunicação, e por isso tenho menos tendência a pedir ajuda, mas há situações incontornáveis nas quais se fazem necessários o apoio de um intérprete oralista. (SUGAI, 2018).

A priori, a questão da inclusão parece muito mais ampla do que é possível compreender, pois além da promoção da diversidade e da inclusão de pessoas com surdez na atuação do exercício como operador de direito no Brasil, é necessário que se identifique de forma subjetiva a necessidade de cada profissional.

## **8 Na faculdade o que mais te ajudou e atrapalhou na sua formação acadêmica?**

- Dr. Paulo, R: O auxílio proporcionado pela disponibilização de um intérprete fez toda a diferença no decorrer do curso de Direito. Esse foi um fator que me ajudou imensamente. Outro fator que também me apoiou foi o gosto pela leitura, o que facilitou muito o processo de aprendizado, especialmente considerando a complexidade de muitas das matérias ministradas.

O que mais atrapalhou a minha caminhada estudantil foi a ausência de apoio de alguns professores. Percebi que isso não era feito propositalmente... Eu fui o primeiro aluno surdo de muitos deles e não sabiam como reagir ou se preparar. Então, a falta de conhecimento sobre a surdez com certeza foi um fator preponderante nisso, de modo que sempre busquei conscientizar os professores. Todo início de semestre, logo na primeira aula, já me apresentava em separado ao docente e explicava as minhas necessidades: isso facilitava bastante a comunicação.

**9 Ao longo de sua graduação, certamente você foi se adaptando e entendendo como seria sua atuação como um operador de direito. Como a advocacia se tornou a sua paixão?**

- Dr. Paulo, R: Inicialmente, os planos eram de prestar concurso ao final da graduação. Porém, ao conviver com professores que também eram sócios de escritórios de advocacia, fui conhecendo essa nova possibilidade e optei por esse caminho profissional, pelo menos neste momento.

O artigo 133 da Constituição Federal estabelece que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988). Corroborando com o dispositivo, o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil, em seu artigo 2º, (Lei 8.906/94) ratifica o entendimento ao esclarecer que o advogado é fundamental para a garantia de equilíbrio social e acesso à justiça. Nesse contexto, expõe-se o quão importante é o papel do advogado para manutenção do equilíbrio da sociedade entre se e a manutenção dos seus direitos básicos.

**10 Como advogado, a atuação em audiências, em fóruns e tribunais precisa ser frequente. Como você ver a qualificação dos servidores públicos para atender as pessoas com deficiência auditiva?**

- Dr. Paulo, R: Essa qualificação dos servidores públicos ainda é muito recente. A gente consegue ver um suporte maior nos Tribunais Superiores (especialmente no Superior Tribunal de Justiça), pois eles costumam ter núcleos de acessibilidade. Quando necessito acompanhar algum julgamento, aviso esse núcleo e eles disponibilizam intérpretes ou mandam a ata redigida. Recentemente, a Terceira Turma do STJ tem incluído intérpretes em seus julgamentos transmitidos pelo YouTube.

Agora, o verdadeiro gargalo está na primeira e na segunda instâncias, onde o volume de audiências é monstruoso. Até compreendo a dificuldade operacional de se disponibilizar auxílio aos advogados e às partes que possuam alguma deficiência, mas eles precisam se preparar melhor e capacitar os servidores públicos.

Nota-se que o ordenamento jurídico já se move de forma a assegurar o acesso dos cidadãos com deficiências físicas, psicológicas ou motoras ao paço que já disponibiliza medidas eletrônicas que facilitam a vida dos advogados surdos, trazendo maior praticidade para o desenvolvimento de seu processos, tal como o Processo Judicial Eletrônico -PJE.

Como advento do PJE, percebe-se que o Poder Judiciário começou a trabalhar constantemente na busca por se excluir os processos físicos que sobrecarregam o judiciário.

O despreparo dos servidores e a falta de meios adequados que proporcionem uma boa comunicação acabam por impulsionar a exclusão do profissional da prática diária do exercício das atribuições inerentes ao advogado. Vale mencionar que a Libras é um meio acessível, porém não é o único meio que proporciona a acessibilidade ao advogado com surdez, pois como já explanado no capítulo segundo desta pesquisa, existe uma diversidade de grupos dentro da comunidade surda e que para cada grupo é necessário que se aplique a sua abordagem de comunicação adotada.

### **11 Qual sua maior dificuldade na advocacia?**

- Dr. Paulo, R: A comunicação. Felizmente, conto com o apoio da minha sócia – que, coincidentemente, é a minha ex-chefe supracitada – responsável pela ponte com os clientes. O meu trabalho é mais voltado para o “lado de dentro”: redijo peças, pareceres, contratos e demais documentos.

De certa forma, essa dinâmica funciona melhor para mim.

### **12 Você já passou alguma situação de constrangimento por ser advogado surdo? Você pode relatar?**

- Dr. Paulo, R: Felizmente, não vivenciei nenhuma situação de constrangimento explícito. Mas já passei por diversas situações que envolviam barreiras atitudinais (atitudes e/ou comportamentos preconceituosos que são perpetuados ao longo do tempo e impedem o acesso aos ambientes).

Em uma delas, solicitei acessibilidade em uma audiência e ela não foi providenciada a tempo – ao invés de solicitar a remarcação e prejudicar o cliente com o novo lapso temporal, optei por pagar um advogado correspondente para me representar naquela ocasião.

Nota-se explicitamente a omissão do estado no que se refere ao preparo dos servidores para dar assistência as pessoas com deficiência, destacando a deficiência auditiva, uma vez que na iminência de um protocolo nas secretarias, ou mesmo em audiência como relata o Dr. Paulo Sugai, ainda não existe de forma prática interpretes, ou mecanismos tecnológicos que permita a agilidade na comunicação entre sujeitos, causando assim certo constrangimento tanto para o operador do direito quanto para as outras partes envolvidas.

Destaca-se que na perspectiva dos instrumentos para a implementação de políticas nacionais de acessibilidade e integração das pessoas com deficiência, o Decreto Federal n.º 3.298, em seu artigo 8º define que são “[...] a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal” (BRASIL, 1999).

Nesse seguimento, a legislação entende que é de total incumbência dos órgãos mencionado promover a formação de recursos adequando para cada necessidade apresentada de maneira eficiente. Destaca ainda que é dessas entidades o papel da “[...] aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados” (BRASIL, 1999).

A falta de fiscalização do cumprimento das normas que asseguradoras dos direitos das pessoas com deficiência tem sido a maior responsável por criar situações que envolvem barreiras atitudinais presentes constantemente nas relações entre sujeitos no ambiente judicial, como desta o Dr. Paulo Sugai.

### **13 Quais foram os maiores desafios que você enfrentou até hoje para exercer suas atividades como operador de Direito?**

- Dr. Paulo, R: Até agora, o maior desafio que possuo para atuar como operador do Direito é, definitivamente, a comunicação. Mas as tecnologias assistivas (implante coclear e aparelho auditivo) me auxiliam nessa dificuldade em especial.

A comunicação no âmbito jurídico é extremamente importante, tendo em vista que o direito se encontra nas mais diversas relações, estando presente e inserido diariamente na vida em sociedade. Por mais que a efetivação desses direitos não seja perceptível para alguns, o direito está presente na vida das pessoas desde a vida intrauterina, perpassando pelos aspectos mais simples do dia a dia, como por exemplo, quando se pega um ônibus ou quando é feito compras no supermercado, seja qual for o tipo de relação, estaremos diante de algum tema relacionado ao direito.

Diante desse cenário, a comunicação se torna fundamental para um bom desenvolvimento das atividades como advogado ou qualquer outro operador do direito. Para Memran (2017) é necessária uma maior compreensão do contexto em que se está inserido para que seja possível a implementação de uma comunicação. Afirma ainda que “Os advogados são os profissionais que tem a competência para refletir e gerir cenários,

direcionar seus ativos, eleger os destinatários de suas mensagens, a criação de seu público alvo e os assuntos que serão trabalhados” (MEMRAN, 2017).

O Dr. Paulo Sugai nos relata que em meio aos mais variáveis desafios na atuação como operador do direito, o maior deles ainda é a questão da comunicação, mesmo com o vasto campo legislativo que aparentam de certa forma, uma seguridade para a pessoa com surdez. No que se refere às ajudas técnicas, o caput do artigo 19 e inciso VI do Decreto Nº 3.298 de 1999 estabelece que:

Art. 19. Consideram-se ajudas técnicas, para os efeitos deste Decreto, os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social.

VI - elementos especiais para facilitar a comunicação, a informação e a sinalização para pessoa portadora de deficiência. (BRASIL, 1999).

É possível observar a intenção do legislador de proporcionar o avanço da inclusão das pessoas com deficiência no que se refere a comunicação, no entanto, quando não há fiscalização na execução dessas normas, a começar pelo campo judiciário, não haverá a superação das barreiras da comunicação como destaca o caput do art. 19 supracitado.

**14 Se você pudesse destacar um momento em que você se sentiu plenamente incluído, em relação aos outros advogados ouvintes, qual seria?**

- Dr. Paulo, R: Me recordo de um evento público no qual fui convidado para ser o mestre de cerimônias de um painel sobre surdez e educação inclusiva na OAB/DF. Ali foi o primeiro evento, naquela Ordem dos Advogados, com estenotipia (legenda em tempo real)... Essa acessibilidade me permitiu acompanhar, com grande eficiência, os debates que estavam acontecendo. Espero que essa realidade seja implementada com a máxima celeridade possível!

No art. 170 do antigo Código de Processo Civil de 1973 já trazia a lume na seção dos atos do escrivão ou do chefe de secretaria a permissão do uso tanto da estenografia, da estenotipia como outros métodos semelhantes, o que por sua vez, podem dar suporte as pessoas com deficiência ou as que estejam com dificuldades transitórias em comunicar-se de forma verbal em qualquer juízo ou nos tribunais (BRASIL, 1973).

Esse conteúdo não foi esquecido com o advento do Código de processo Civil de 2015, e trouxe em seu art. 210 o texto afirmando que “É lícito o uso da taquigrafia, da estenotipia ou de outro método idôneo em qualquer juízo ou tribunal” (BRASIL, 2015).

Essa estenografia mencionada, nada mais é do que a “Escrita abreviada e simplificada com emprego de sinais permitindo escrever com a mesma rapidez da fala.” Já a estenotipia mencionada pelo entrevistado trata-se de uma “Estenografia mecânica, através de *estenótipo* (máquina dotada de teclas).”, que possibilita a legenda em tempo real como mencionou o Dr. Paulo Sugai (SILVA, 2008, p. 563).

Nesse diapasão, nota-se que temos a possibilidade de evitar certas barreiras atitudinais através da aplicabilidade de normas positivadas, de modo a dar a suporte necessário a cada indivíduo, sobretudo, no que tange o advogado com surdez ou qualquer outro operador de direito no Brasil.

**15 O que você acha que poderia melhorar no Brasil para que a acessibilidade e a inclusão da pessoa surda fosse efetiva no mercado de trabalho, em especial no ramo jurídico?**

- Em primeiro lugar, temos que considerar que existe lei determinando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isso é um fator extremamente positivo.

Em seguida, precisamos reconhecer a ausência de oportunidades para pessoas com deficiência efetivamente capacitadas. Em uma simples busca nos sites de vagas, é possível constatar que a maioria delas é destinada a cargos que envolvem baixa escolaridade e remuneração incompatível.

Considerando esses dois aspectos, penso que precisamos conscientizar as empresas sobre a existência de atitudes capacitistas que evitam a inclusão e o crescimento da pessoa surda nas carreiras profissionais. Muitas vezes, associam a surdez com incapacidade e isso faz com que a deficiência seja colocada antes da pessoa.

Além disso, o mercado jurídico é detentor de diversas especificidades. Não é um mercado de fácil acesso, possui alta competitividade e é dominado por escritórios de advocacia de grande porte. De todas as áreas profissionais, a advocacia é uma categoria que ainda precisa, muito, reconhecer a pessoa com deficiência como profissional capaz de se reinventar, participar e ser eficiente.

**16 Se você pudesse dar um conselho aos ouvintes e as pessoas surdas que pretendem seguir a carreira jurídica, qual seria?**

- Dr. Paulo, R: Persistência é a palavra chave. A carreira jurídica não é fácil e demanda muito de nós – diversas vezes, podemos chegar a cogitar a possibilidade de

desistir. Não deixe esse pensamento te dominar e siga persistindo nos estudos e na aquisição de conhecimentos... Você será privilegiado com a oportunidade de, de alguma forma, ajudar a resolver algum problema que aflige o seu cliente, amigo, familiar ou conhecido. E, acima de tudo, valorize a profissão!

O caminho para se tornar um advogado não é tarefa fácil, e para as pessoas com surdez, esse objetivo acaba se tornado ainda mais difícil. Como é possível observar na fala do Dr. Paulo Sugai, além do anseio pela carreira da advocacia, a persistência é fundamental para que alcançar a meta de se tornar um advogado no Brasil. Nesse sentido, nota-se o quão importante é o papel do estado na elaboração e fiscalização das políticas públicas que geram acessibilidade às pessoas com surdez.

## 5 CONCLUSÃO

O artigo 133 da Constituição Federal dispõe que “o advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei” (BRASIL, 1988). O Estatuto da Advocacia em seu o artigo 2º e o Estatuto da Ordem dos Advogados do Brasil (Lei 8906/94) ratificam o entendimento ao esclarecer que o advogado é fundamental para a garantia de equilíbrio social e acesso à justiça.

O trabalho analisou como o Estado pode atuar para garantir os direitos de inclusão e igualdade das pessoas surdas nas carreiras jurídicas com a pretensão de identificar os maiores desafios que uma pessoa com deficiência auditiva enfrenta para exercer suas atividades como um operador de direito no Brasil.

Investigou ainda como iniciou a educação de surdos no Brasil e quais as abordagens de comunicação são responsáveis pela formação da personalidade da pessoa surda, a fim de analisar quais normas constitucionais dão alicerce para a aplicação do direito de ingresso da pessoa surda no mercado de trabalho, dando ênfase a carreira da advocacia.

Através da investigação em livros relacionado ao tema abordado, e em convívio diário com uma adolescente surda e com os relatos trazidos pelo entrevistado, trouxeram a conclusão de que antes de uma pessoa ser identificado com advogado surdo, ou uma pessoa com deficiência, seja qual for a sua modalidade, é necessário que ela seja vista a priori, como pessoa, dotada de personalidade, que assim como os ouvintes, possuem uma aptidão genérica para a adquirir direitos e contrair obrigações. Para das pessoas com surdez isso é certamente natural, porém para visão da pesquisadora merece um maior destaque, uma vez que na maioria das vezes, as pessoas com deficiência são identificadas e/ou taxadas pela deficiência ou dificuldade que possuem, ao ponto em que já não são mais chamadas ou reconhecidas pelo próprio nome, mas sim pelos adjetivos que costumam receber diariamente.

Foi concluído que para que se possa manter uma boa comunicação, é necessário que se identifique a personalidade formada por esse sujeito no qual se está transmitindo mensagem, pois o conhecimento prévio das abordagens de comunicação adotadas por cada sujeito surdo é fundamental, uma vez que existem diversos grupos dentro

da comunidade surda e que para cada uma delas é necessário que seja utilizado a abordagem correta de comunicação.

Foram demonstrado diversas normas e princípios constitucionais que resguardam o direito da inclusão da pessoal com deficiência no mercado de trabalho, em especial as pessoas com deficiência auditiva. Detectou-se que o Código de processo Civil de 1973 já trazia em seu corpo a possibilidade de uso de tecnologias que dão acessibilidade na comunicação às pessoas com deficiência em fóruns ou tribunais, tais como a taquigrafia, da estenotipia ou de outro método idôneo, o que foi mantido com o advento do novo CPC de 2015.

Nesse diapasão, foi identificado que para que a inclusão seja verdadeiramente efetivada, e as pessoas com deficiência auditiva possam galgar a carreira jurídica e exercer suas funções como operadores do Direito no Brasil, é necessário que haja incentivo estatal através da aplicação de políticas públicas que proporcione o assessoramento dessas pessoas da educação infantil ao nível superior.

Desse modo, foi concluído que é fundamental que se prepare as instituições públicas e privadas para que as necessidades das pessoas com deficiência auditiva sejam atendidas, o que só será possível através da aplicação dos princípios e normas constitucionais existentes que assegure a livre escolha de sua carreira profissional, tal como previsto no art. 34 e 35 da Lei nº 13.146/2015, promovendo e garantindo essas condições e permanência em um ambiente acessível e inclusivo.

## REFERENCIAS

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em 02 ago. 2020.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo45](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo45). Acesso em 02 ago. 2020.

BRASIL. **Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT Nº 98 DE 15 de agosto de 2012.** Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-98-2012.htm>. Acesso em 12 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 5.869, De 11 de janeiro de 1973. **Código de Processo Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15869impressao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869impressao.htm). Acesso em 10 set. 2020

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm). Acesso em 04 ago. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em 28 jul. 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em 05 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994. **Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm). Acesso em 03 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999. **Dispõe sobre a criação e o funcionamento de Cooperativas Sociais, visando à integração social dos cidadãos,**

**conforme específica.** Disponível em:

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9867.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9867.htm). Acesso em 06 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1046](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1046). Acesso em 10 set. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: [planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em 02 ago. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica.** Secretaria de Educação Especial - MEC/SEESP, 2001.

BRASIL. **Ordem de Serviço Conjunta INSS/DAF/DSS nº 90, de 27 de outubro de 1998.** Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/ordemservico.htm>. Acesso em 10 ago. 2020.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Disponível em:

[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192) Acesso em: 01 ago. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ag. Reg. no Recurso Ord. em Mandado de Segurança 32.732.** Distrito Federal, 03 de junho de 2014. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6400316>. Acesso em 02 ago. 2020.

CARVALHO, Saulo R; MARTINS, Ligia M. A sociedade capitalista e a inclusão/exclusão. In: Marilda G.D. Facci, Marisa M. Meira, Silvana Tuleski (org.). **A exclusão dos "incluídos"**. Uma crítica à patologização e medicalização dos processos educativos. 1 ed. Maringá: UEM, 2011.

DUARTE, Yara Maria; FRESCHI, Julio Cesar. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência – PCD. **Revista Terceiro Setor.** Guarulhos, SP. v. 7, n. 1, 2013. Disponível em: <http://revistas.ung.br/index.php/3setor/article/view/1912/1508#>. Acesso em 18 ago. 2020.

JANNUZZI, Gilberta. **A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI.** 2. Ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.

FARIA ROSA, Emiliana. Educação de surdos e inclusão: caminho e perspectivas atuais. **Revista Reflexão e Ação,** Santa Cruz do Sul, v.19, n2, p.146-157, jul./dez. 2011.

FERNANDES, S.; MOREIRA, L. C. **Desdobramentos político-pedagógicos do bilinguismo para surdos**: reflexões e encaminhamentos. *Revista Educação Especial*, Santa Maria, v. 22, n. 34, p. 225-236, 2009.

FREITAS, Geovane Rodrigues de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. *Revista Multidisciplinar e de Psicologia*. v. 11, n. 34, fevereiro/2017.

Disponível

em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685/971#>. Acesso em 17 ago. 2020.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Novo Conceito Constitucional de Pessoa Com Deficiência: um Ato de Coragem. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. (Coord.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. Edição Digital. São Paulo: Saraiva. 2012.

GIL, Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6ª Ed. São Paulo: Atla 2017.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. LTC, 1981. Disponível em: <http://www.aberta.senad.gov.br/medias/original/201702/20170214-114707-001.pdf>. Acesso em 10 dez. 2019.

GOLDFELD, M. **A criança surda**. São Paulo: Pexus, 1997.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Belo Horizonte: RTM, 2019.

IBGE. Diretoria de pesquisas, **Coordenação de Trabalho e Rendimento pesquisa Nacional de Saúde 2013**. Disponível em:

<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94074.pdf>. Acesso em 10 set. 2020.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443 p.

MARGALL, S. A. C.; HONORA, M.; CARLOVICH, A. L. A. A reabilitação do deficiente auditivo visando qualidade de vida e inclusão social. *O Mundo da Saúde*, v. 30, n.1, p. 123-128, 2006.

MARIN, Carla Regina; GÓES, Maria Cecília Rafael de. A experiência de pessoas surdas em

esferas de atividade do cotidiano. *Cad. Cedes, Campinas*, vol. 26, n. 69, p. 231-249, maio/ago. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccedes/v26n69/a07v2669.pdf>. Acesso em 20 ago. 2020.

MARQUES, Rodrigo Rosso. Educação de jovens e adultos: um diálogo sobre a educação e o aluno surdo. In: QUADROS, Ronice Müller de Quadros; PERLIN, Gladis (Orgs.). **Estudos Surdos II**. Petrópolis, RJ: Arara Azul, 2007.

MARX, K. **Salário, preço e lucro**. São Paulo: Abril Cultural, 1978.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O Conteúdo Jurídico do Princípio da igualdade**. 3º ed, 22ª triagem. São Paulo: Malheiros Editores 2013.

MEMRAN, Carolina. **Expectativas da comunicação para escritórios de advocacia**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/270468/expectativas-da-comunicacao-para-escritorios-de-advocacia>. Acesso em 09 set. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Censo Demográfico de 2020 e o mapeamento das pessoas com deficiência no Brasil**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cpd/documentos/cynthia-ministerio-da-saude>. Acesso em: 10 set. 2020.

MAZZOTTA, Marcos J.S. **Educação Especial no Brasil: História e políticas públicas**. São Paulo: Cortez Editor, 2001.

PEDROSO, Cristina Cinto Araujo. **Língua Brasileiras De Sinais**. Batatais, SP. Ação Educacional Claretiana, 2010.

PERLIN, Gladis; QUADROS, Ronice Müller de. Ouvinte: o outro do ser surdo. In: QUADROS, Ronice Müller de (Org.). **Estudos surdos I**. Petrópolis, RJ: Arara Azul, 2006.

QUADROS, R.M. **A educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

RODRIGUES DA ROSA, Enio. **Deficiência e trabalho: a luta pelo direito de ser explorado**. Curitiba: Ed. do Autor, 2016.

SANTIAGO, Vânia de Aquino Albres. **A participação de surdos no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=12&idart=299>. Acesso em 29 jul. 2020.

SANTOS, Thalita Mara; VIEIRA, Lídia Cristiane; FARIA, Cleyciane Alves. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, 15(2), 92-103. São Paulo, SP, maio-ago. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>. Acesso em 07 ago. 2020.

SALLES, Heloísa Maria Moreira Lima et al. **Ensino de língua portuguesa para surdos: caminhos para a prática pedagógica**. Brasília, DF: MEC, 2004.

SILVA, De Palácio e. **Vocabulário jurídico**. Rio de Janeiro: Forense 2008.

STROBEL, Karin L. **As Imagens do Outro sobre a Cultura Surda**. Florianópolis: UFSC, 2008.

SUGAI, Paulo. **Como é a vida de um advogado surdo**. Disponível em: <https://medium.com/@psugai/como-%C3%A9-a-vida-de-um-advogado-surdo-1c9ea8727b84> Acesso em: 10 nov. 2018.

VIANA, Alvanei dos Santos; IRIGARAY, Helio Arthur Reis. A inserção dos surdos no

mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas.

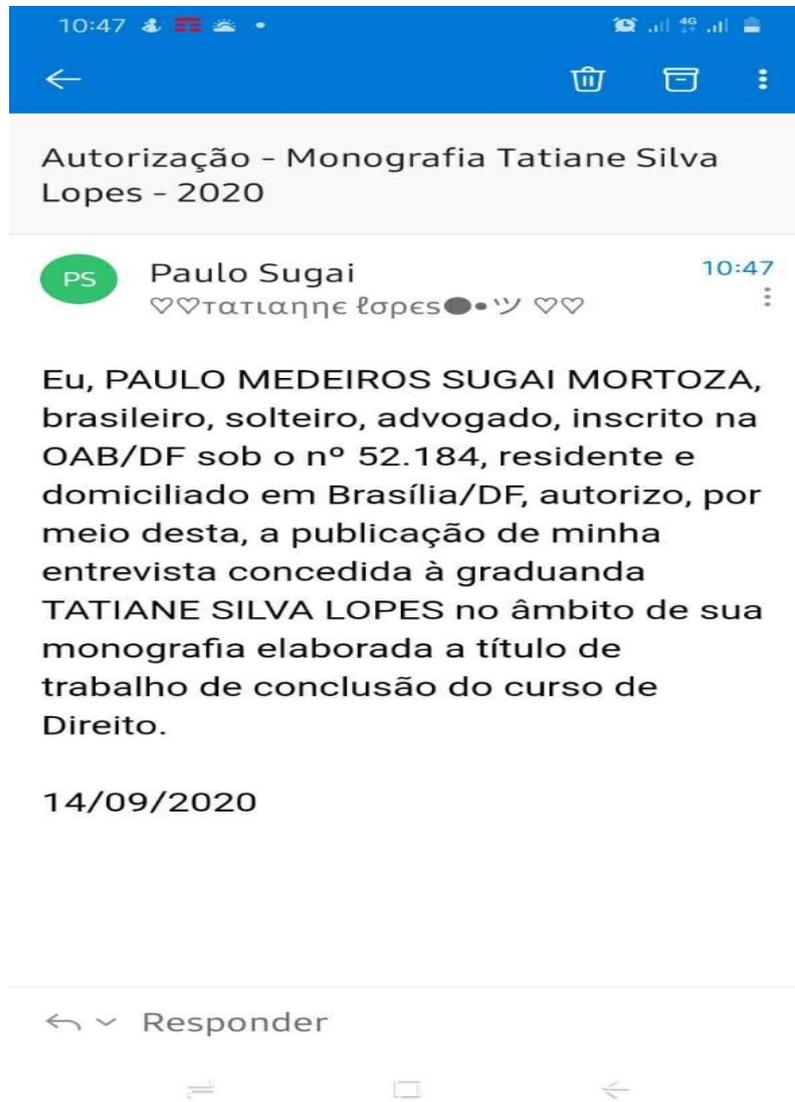
**Revista Gestão e Planejamento.** Salvador, v. 17, n. 2, p. 214-232, maio/ago. 2016.

Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/4169/2905>. Acesso em 21 ago. 2020.

WERNECK. Cláudia. **Ninguém Mais Vai ser Bonzinho, na Sociedade Inclusiva.** 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2000.

## ANEXOS

## ANEXO 1 – AUTORIZAÇÃO



## ANEXO 2 – AUTORIZAÇÃO

