



PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS: A “DOCÊNCIA SURDA”

SANDRO MARCOS LEVATI

Universidade do Sul de Santa Catarina
sandrolevati@gmail.com

FELIPE AMARAL DE SOUZA

Universidade Federal de Santa Catarina
felipeas926@gmail.com

MARCELO LOPES CARNEIRO

Universidade do Sul de Santa Catarina
marcelo.carneiro@ifsc.edu.br

THIAGO COELHO SOARES

thiago.c.soares@animaeducacao.com.br

RESUMO

Ao pensar na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, destacam-se as dificuldades enfrentadas tanto por elas quanto pelas organizações, que precisam cumprir exigências legais para compor seu quadro com PCDs. A legislação busca garantir acessibilidade e a permanência desses profissionais no emprego. No caso da surdez, o trabalho como professor de Libras ou como tradutor e intérprete para estudantes surdos são oportunidades. Assim, organizações de ensino precisam adotar práticas de Gestão de Pessoas que reconheçam essas diferenças e desenvolvam soluções para gerir os colaboradores com deficiência. Sendo assim, o objetivo deste trabalho é compreender se as práticas de Gestão de Pessoas, especificamente de docentes surdos do IFSC, são compatíveis com suas necessidades laborais para o exercício de suas atribuições. Isto por meio de uma abordagem qualitativa com coletas de dados documental e análise de conteúdo. Os resultados encontrados não apontam para práticas de gestão adaptadas a docentes surdos no IFSC, mas para PCDs em geral, algumas delas são observadas. Conclui-se que as práticas de Gestão de Pessoas do IFSC ainda não atendem plenamente às necessidades específicas de docentes surdos.

Palavras-Chave: Professor surdo; Docente surdo, Práticas de Gestão de Pessoas Surdas, Gestão Universitária.

1. INTRODUÇÃO

Até o final da década de 1980, no Brasil, pessoas com deficiência eram vistas como improdutivas e excluídas, o que motivou iniciativas legislativas nacionais e internacionais, como as da ONU e do Movimento de Direitos Humanos, que asseguram a inclusão social desses indivíduos (Diniz, 2007). Maciel (2000) define inclusão social como a igualdade de oportunidades de acesso em relação ao que a sociedade oferece.

No mercado de trabalho, a inclusão de pessoas com deficiência é garantida por legislações específicas. Na esfera pública, a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 determina que até 20% das vagas sejam destinadas a PCDs, enquanto a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 obriga empresas privadas com cem ou mais funcionários a reservar vagas para esse grupo (Sasaki, 2006). Como exemplo, o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) conta com docentes surdos na unidade do *Campus* Palhoça Bilíngue, que oferece formação bilíngue em Libras e português, incluindo a preparação de tradutores e instrutores de Libras, promovendo a inclusão social das pessoas surdas (Instituto Federal de Santa Catarina, 2025). Esses professores participam das práticas de Gestão de Pessoas como os demais servidores.

As políticas e práticas de Gestão de Pessoas, em geral, envolvem recrutamento, seleção, envolvimento, treinamento, desenvolvimento e educação dos colaboradores (Demo; Fogaça; Costa, 2018). Sendo assim, este trabalho tem como objetivo compreender se práticas de Gestão de Pessoas, especificamente de docentes surdos do IFSC, são compatíveis com suas necessidades laborais para o exercício de suas atribuições.

Na sequência, serão apresentadas a fundamentação teórica, a metodologia, os resultados e a conclusão.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A DEFICIÊNCIA

Numa perspectiva histórica, sobrava às pessoas com deficiência apenas apoio por conta do sentimento de pena observado na sociedade, que ao mesmo tempo alijava estes indivíduos dos mais variados tipos de convívio social. Entretanto, foi a partir do século XX, entre 1.870 e 1.970, que países da Europa, inclusive, o Japão, começaram a dar atenção a pessoas mais desfavorecidas ao promoverem reformas estruturais, sob as quais houve melhoria crescente do bem estar desses indivíduos (Souza *et al.*, 2019). A educação e o trabalho foram um dos alvos centrais dessa forma de proteção social, sendo que no Brasil, duas décadas depois deste interregno de 100 anos, a CF de 1988 viria a garantir a ampla proteção e integração destes indivíduos à sociedade. Entretanto, foi no início do ano 2.000 que realmente se começou a dar peso para a ideia de inclusão social¹ ao se fomentar políticas públicas com vistas à manutenção do direito humano (Souza *et al.*, 2019). A promulgação da Lei da Acessibilidade, (Lei 10.098 de 19 de dezembro de 2000), por exemplo, estabelece regramentos quanto à acessibilidade de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, mas não trata adequadamente de pessoas com deficiência intelectual e auditiva/surdez (Mariot, 2022).

No mais, surge em nosso país, em 2011, o Decreto 7.612 de 17 de novembro de 2011, considerado o Plano Nacional da Pessoa com Deficiência, (Viver sem limites), sob o qual é iniciado o comprometimento do governo com o alinhamento aos ditames estabelecidos na

¹Segundo a Organização Pan-Americana da Saúde - OPAS (2003), inclusão social é vista como a participação ativa nos mais diversos grupos de convivência social.

Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, observados inicialmente no Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009 (Levati;de Cesaro, 2021). Por meio destas medidas tenta-se incluir pessoas com deficiência na sociedade.

Para efeito de constatação, segundo o Censo IBGE 2022, no Brasil são mais de 14,4 milhões de pessoas com deficiência.

2.2 SURDEZ E EMPREGABILIDADE

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2024, p.6) deficiência auditiva e surdez são consideradas: “impedimentos permanentes de natureza auditiva, ou seja, na perda parcial (deficiência auditiva) ou total (surdez) da audição que em interação com barreiras comunicacionais e atitudinais podem impedir a plena participação e aprendizagem do aluno”. No mais, algumas agências especializadas têm se manifestado sobre o assunto.

Segundo a UNESCO pessoas consideradas surdas e com deficiência auditiva se submetem ao conceito de educação inclusiva, de qualidade, que atendam pessoas com vulnerabilidade das mais diversas observáveis (UNESCO, 2021). Entre as mais de 14,4 milhões de pessoas com deficiência, 2,6 milhões, aproximadamente, possuem problemas auditivos.

Neste contexto de inclusão, pessoas com deficiência tem direito assegurado a educação segundo a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, conhecida Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, por meio da qual é destinada e assegurada a promoção em condições de igualdade, do exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando-se, assim, à sua inclusão social e cidadania plena. Logo, percebe-se a evocação não apenas quanto à igualdade, mas também, quanto à equidade, no sentido de promover condições iguais ao acesso a oportunidades (Sasaki, 2006).

Ao se falar em mercado de trabalho, desde muito tempo os surdos vêm travando uma batalha no sentido de serem aceitos nas organizações. Apesar das iniciativas normativas a aceitação ainda é restrita (Jorge; Saliba, 2021). No mais, outras duas leis estabelecem quantidade mínima de trabalhadores com deficiência nas organizações: a Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990 estabelece que até 20% das vagas no setor público devem ser direcionadas a pessoas com deficiência, e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, que determina cotas para pessoas com deficiência em organizações privadas (Sasaki, 2006).

Importante salientar, no caso dos surdos, que as atividades destinadas a eles ainda são aquelas de menor qualificação, ignorando-se que ele, como outra pessoa qualquer, deseja exercer profissões diversas (Jorge; Saliba, 2021). Na perspectiva de inclusão no trabalho, as empresas deveriam criar oportunidades para que pessoas surdas possam se desenvolver, propondo adaptações nas funções, no ferramental e no ambiente de trabalho (Sasaki, 2006).

No mais, considerando a necessária manutenção da vida, ao se incluírem pessoas com deficiência no mercado de trabalho é possibilitado que estas se sintam úteis e tenham seu ganho financeiro garantido, o que, de certa maneira, exime o Estado de arcar com benefícios sociais, já que parte destas pessoas podem desenvolver atividades laborais (Bahia, 2006).

Assim, uma das formas de trabalho possível pelo surdo é a profissão de docente, sob a qual é permitido a ele ter ganho financeiro para a manutenção de sua sobrevivência.

2.3 “DOCÊNCIA SURDA”

Professores surdos educando estudantes surdos atuam desde 1780, utilizando principalmente a língua de sinais (Perlin, 2003). Os surdos historicamente disputam espaços para desenvolver a comunicação, seja pela fala, leitura labial ou linguagens de sinais. A

inclusão do surdo na educação está prevista na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação - LDB), que foi posteriormente aprimorada pela Lei 14.191 de 03 de agosto de 2021. Esta lei específica instituiu a educação bilíngue de surdos como uma modalidade de ensino independente, garantindo o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como língua de instrução. Para superar a defasagem escolar, é essencial reconhecer a cultura surda e o papel da Libras na educação desses estudantes (Silva, 2016).

No mais, há crescente demanda por profissionais qualificados para ensinar Libras ou mediar sua aprendizagem. Exemplifica-se o curso de Letras Libras da UFSC, cuja primeira turma em 2006 era composta por 90% de estudantes surdos. Embora cerca de 85 instituições ofereçam a disciplina, o suporte aos estudantes surdos ainda é insuficiente, principalmente no ensino médio (Lage; Kelman, 2019). A Lei 10.436 de 24 de abril de 2002 reconhece Libras como língua oficial, tornando obrigatório seu ensino em cursos de formação de professores e fonoaudiólogos (Faria, 2011). Assim, os professores de Libras atuam no ensino da primeira e segunda língua, na Educação Superior, Fonoaudiologia, Formação de Professores e Educação Básica com alunos surdos (Quadros *et al.*, 2009). O IFSC – *Campus* Palhoça, por exemplo, oferece curso de Educação Bilíngue e contrata docentes surdos.

2.4 PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Demo, Fogaça e Costa (2018), há consenso entre autores como Bohlander e Snell sobre a importância da Gestão de Pessoas, especialmente na valorização do trabalhador em um contexto de conhecimento e alta competição mercadológica. Nesse cenário, a Gestão de Pessoas assume papel estratégico ao criar capacidades organizacionais que elevam os resultados empresariais.

As políticas e práticas de Gestão de Pessoas, segundo Demo, Fogaça e Costa (2018), incluem: Recrutamento e Seleção; Envolvimento para motivar o colaborador; Treinamento, Desenvolvimento e Educação; Condições de Trabalho seguras e saudáveis; Recompensas e Remuneração para atrair e reter talentos; e Avaliação de Desempenho baseada em Competências.

No âmbito da Gestão de Pessoas com deficiência, crescem os estudos sobre inclusão e manutenção de PCDs no mercado de trabalho no Brasil (Silva; Helal, 2017). Ribas (2003) ressalta que as organizações devem ir além das exigências legais, adotando práticas que valorizem as qualidades dos PCDs (Carvalho-Freitas; Maia, 2015). Nesse contexto, o IFSC conta em seu quadro docente com pessoas surdas que, como demais funcionários, são geridas pela instituição.

2.5 IFSC INCLUSIVO

Segundo Pacheco (2015), os Institutos Federais de Educação (IFs) surgem com a proposta de democratizar a educação, oferecendo uma formação contextualizada que valoriza conhecimentos, princípios e valores para uma vida mais digna. Um dos objetivos principais dos IFs é acolher indivíduos excluídos da educação formal por motivos sociais, promovendo educação para todos.

Nesse sentido, o Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC) desenvolve ações inclusivas para atrair e manter grupos historicamente excluídos, especialmente por meio de práticas pedagógicas que respeitam a diversidade social, como alimentação diária e auxílios financeiros para estudantes em vulnerabilidade (Instituto Federal de Santa Catarina, 2025). Em consonância com a Lei 13.146 de 06 de julho de 2015, que garante o direito das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, o IFSC implantou o *Campus* Palhoça considerado a primeira unidade da rede federal a promover uma política bilíngue que articula ensino,

pesquisa e extensão para aprimorar o relacionamento entre surdos e ouvintes, com foco na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e português, incluindo a produção de materiais educacionais para surdos (Instituto Federal de Santa Catarina, 2025). Nessa perspectiva, emergem profissionais tradutores e intérpretes de Libras, muitos deles surdos, totalizando sete docentes: cinco em Palhoça, um no Centro de Referência e Formação e Educação a Distância (CERFEAD) e um em Jaraguá do Sul.

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa qualitativa descritiva documental que teve como objetivo compreender se práticas de Gestão de Pessoas, especificamente de docentes surdos do IFSC, são compatíveis com suas necessidades laborais para o exercício de suas atribuições.

Segundo Gil (2002), a pesquisa documental é aquela que se apropria de materiais em sua forma originária, os quais não se submeteram ainda a uma análise e que, no mais, podem ser interpretados de acordo com os objetivos da pesquisa.

As fontes para a coleta de dados estão discriminadas na tabela Tabela 1 – Fonte de coleta de dados:

Tabela 1 – Fonte de coleta de dados

	Fonte de acesso	Coleta de dados
Identificar quais são as necessidades laborais dos docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental
Analisar as práticas de Gestão de Pessoas que o IFSC realiza para atender as necessidades dos docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental
Compreender como os docentes surdos percebem as políticas e práticas de Gestão de Pessoas do IFSC em relação às necessidades laborais.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental
Identificar pontos positivos e negativos das práticas de Gestão de Pessoas de docentes surdos	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental
Propor ações corretivas, caso necessário as práticas de Gestão de Pessoas de docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Após coleta de dados por entrevistas para triangulação

Fonte: Produção própria

A Gestão de Pessoas no IFSC-Reitoria sugeriu a consulta em 09(nove) sítios relevantes para a extração de documentos, conforme Tabela 2 - Sítios pesquisados:

Tabela 2 – Sítios pesquisados

Sítios pesquisados	Endereço
Sítio Oficial do IFSC	https://www.ifsc.edu.br/
SIGRH/SIPAC	https://sig.ifsc.edu.br/sigrh/public/home.jsf
Intranet IFSC	https://intranet.ifsc.edu.br/logon.php?continue=%2F
Gov.br	www.planalto.gov.br
Sophia	https://biblioteca.ifsc.edu.br/

Repositório Institucional	https://repositorio.ifsc.edu.br/
ALESC	https://www.alesc.sc.gov.br/
Consulta Google	https://www.google.com/
e-mail pessoal	https://www.gmail.com/

Fonte: Produção própria

No mais, as categorias de documentos analisados constituíram-se de legislações aplicadas, documentos organizacionais e bibliografias, encontrados nos endereços citados anteriormente. Ainda, trechos de documentações mais apropriadas ao objetivo da pesquisa foram utilizados nos resultados, devido a grande quantidade de documentos.

No que se refere à análise, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, por meio da qual, de acordo com Weber (1990 apud Lima, 2013), é possibilitada a classificação de material limitando-o a um determinado tamanho, para que se possa ter maior maneabilidade e melhor interpretabilidade, ainda que se possa realizar inferências mais assertivas desses elementos.

Por fim, quando da etapa do tratamento dos resultados obtidos, inferências e interpretações, houve a interpretação dos dados por meio de análise efetuada com criticidade e reflexividade do material elaborado (Bardin, 2006). Nesta etapa o grupo de dados escolhido e tratado nas etapas anteriores começaram a tomar forma quando de inferências ocorridas dentro do tema estudado.

Os resultados da análise das entrevistas serão apresentados a seguir.

4. RESULTADOS

De acordo com Pereira (2011, p.82), quanto à apresentação dos resultados, “[...] são os dados originais obtidos e sintetizados pelo autor, com o intuito de fornecer resposta à questão que motivou a investigação.”

Sendo assim, o resultado da pesquisa documental é demonstrado na Tabela 3 - Resultados encontrados:

Tabela 3 – Resultados encontrados

	Fonte de acesso	Coleta de dados	Resultado	Documentos
Identificar quais são as necessidades laborais dos docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental	Não observado	Nenhum documento possibilitou tal identificação
Analisar as práticas de Gestão de Pessoas que o IFSC realiza para atender as necessidades dos docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental	Sem práticas específicas	Nenhum documento possibilitou tal análise
Compreender como os docentes surdos percebem as políticas e práticas de Gestão de Pessoas do IFSC em relação às necessidades laborais.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental	Sem relatos de Docentes Surdos	Nenhum documento possibilitou tal compreensão
Identificar pontos	Sítios	Documental	Pontos positivos:	Encontrado

positivos e negativos das práticas de Gestão de Pessoas de docentes surdos	pesquisados Tabela 2		Atenção legalidade quanto a seleção de docentes surdos (PCDs), Atenção ao conceito de Inclusão social e condições de trabalho.	em editais e normativas internas
Propor ações corretivas, caso necessário as práticas de Gestão de Pessoas de docentes surdos.	Sítios pesquisados Tabela 2	Documental	Desenvolver práticas específicas para a Docência surda, visto as especificidades do PCD.	Nenhum documento possibilitou propor melhorias. Necessidade de coletas de dados por entrevistas

Fonte: Produção própria

Primeiramente, se faz necessário salientar que há diversas normas que tratam do assunto da inclusão de PCDs nos mais diversos convívios sociais. Entre as legislações que abordam a necessária inclusão social de PCDs no mercado de trabalho, cita-se a Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989, sob a qual é mencionado o seguinte texto:

Art. 2º Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, 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.

Tem-se o Decreto 3.298 de 12 de dezembro de 1999, que alude:

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Ainda, a Lei 17.292 de 19 de outubro de 2017 do estado de Santa Catarina menciona:

Art. 53. Fica instituído o Programa Catarinense de Preparação da Pessoa com Deficiência para o Mercado de Trabalho, vinculado à Secretaria de Estado da Assistência Social, Trabalho e Habitação, nos termos de regulamento a ser editado pelo Chefe do Poder Executivo.

Já, sob a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 tem-se para a iniciativa privada a seguinte menção:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção(...).

Ainda, para o setor público federal, a Lei 8.112 de 11 dezembro de 1990, estabelece que:

Art. 5º São requisitos básicos para investidura em cargo público:
VI - aptidão física e mental.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento 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.

Destaca-se, ainda, a Lei 10.098 de 19 de dezembro 2000, lei da acessibilidade, que considera:

Art. 17. O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de **acesso** à informação, à comunicação, **ao trabalho**, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer. (*grifo nosso*)

No mais, a Lei de Libras, 10.436 de 24 de abril de 2002, menciona que:

Art. 26. O Poder Público, as empresas concessionárias de serviços públicos e os órgãos da administração pública federal, direta e indireta, deverão garantir às pessoas surdas ou com deficiência auditiva o seu efetivo e amplo atendimento, por meio do uso e da difusão da Libras e da tradução e da interpretação de Libras - Língua Portuguesa.

§ 1º Para garantir a difusão da Libras, as instituições de que trata o **caput** deverão dispor de, no mínimo, cinco por cento de servidores, funcionários ou empregados com capacitação básica em Libras.

A amostra textual demonstra algumas das normas que estabelecem condições para acessibilidade de PCDs ao mercado de trabalho, entre outras coisas. A maioria delas, com exceção da Lei de Libras, não coloca surdos como centro de atenção, muito menos docentes surdos.

Quando se analisa os documentos organizacionais, é possível notar que no quadro de servidores do IFSC há 7(sete) professores surdos, observada a Figura 1 – Quadro de Professores Surdos do IFSC:

Figura 1 – Quadro de Professores Surdos do IFSC

Departamento de Selecao de Pessoas <dsp@ifsc.edu.br> (enviado por daniele.cascaes@ifsc.edu.br)
 para Departamento, mim

seg, 22 de abr, 15:59

Olá!
 Conforme tabela abaixo temos 9 servidores surdos:

CARGO	DEFICIÊNCIA FÍSICA	NOME SERVIDOR
AUX EM ADMINISTRACAO	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	JOAO LEMOS
PORTEIRO	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	EDSON CESAR SEEMUND
PROF ENS BAS TEC TECNOLOGICO-S	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	ANDRE LUIZ CONCEICAO
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	SURDO	FABIO IRINEU DA SILVA
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	SURDO	FABRICIO MAHLER RAMOS
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	SURDO	SIMONE GONCALVES DE LIMA DA SILVA
Sicargo	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	CRISTINE FATIMA PEREIRA
TECNICO DE LABORATORIO AREA	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	EDUARDO QUEIROZ DOS SANTOS
TECNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONA	PORTADOR DE SURDEZ BILATERAL	ELIS REGINA HAMILTON SILVEIRA

E 4 parcialmente surdos:

CARGO	DEFICIÊNCIA FÍSICA	NOME SERVIDOR	QTDE VNC SERV
AUXILIAR DE BIBLIOTECA	PARCIALMENTE SURDO	ZILDA APARECIDA DE SOUZA KUHL	1
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	PARCIALMENTE SURDO	BRUNO CRESTANI CALEGARO	1
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	PARCIALMENTE SURDO	ELIANE JURASKI CAMILLO	1
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECN	PARCIALMENTE SURDO	SAULO ZULMAR VEIRA	1

Fonte: IFSC – Reitoria, disponibilizada no sítio do IFSC em 2025.

Ainda, a Diretoria de Gestão de Pessoas foi percebida no organograma do Gabinete do IFSC, abaixo da diretoria executiva, que, por sua vez, está abaixo do Gabinete do Reitor, sem demonstrar possíveis subdivisões conforme Figura 2 – Organograma do Gabinete do IFSC:

Figura 2 – Organograma do Gabinete do IFSC



Fonte: IFSC – Reitoria, disponibilizada no sítio do IFSC em 2025.

Observa-se que o organograma apresenta a Diretoria de Gestão de Pessoas, ligada à Diretoria Executiva. Entretanto, abaixo da Diretoria de Gestão de Pessoas (supervisão geral) estão: Secretaria do Colegiado de Desenvolvimento Pessoal (órgão de caráter normativo e consultivo, tem por finalidade subsidiar a Reitoria nos encaminhamentos das políticas de pessoal, inclusive o PGD); Departamento de Seleção de Pessoas(atividades relacionadas à organização de concurso público e seleção de servidores temporário, entre outros); Departamento de Administração de Pessoal (atividades relacionadas ao provimento de cargos, licenças, folha, entre outros); Coordenadoria de Controle Funcional(atividades

relacionadas a dados pessoais, remuneração, jornada de trabalho, entre outros); Coordenadoria de Pagamento (atividade relativas ao pagamento da remuneração dos servidores, entre outros); Coordenadoria de Atenção à Saúde (atividades relativas saúde do servidor e segurança do trabalho); Desenvolvimento de Carreira (atividades relativas ao crescimento profissional); Capacitação e Avaliação de Desempenho (atividades relativas à capacitação e avaliação do desempenho funcional); e Subsistema integrado de Atenção à Saúde do Servidor (atividades de perícias oficiais, práticas de vigilância, prevenção e promoção à saúde).

Entre a documentação disponível e observada, nota-se que não há nenhum tipo de setor especializado para tratar de PCDs.

No entanto, quanto às práticas de Gestão de Pessoas, nota-se que o IFSC acata toda a legalidade existente no sentido de seleção e recrutamento dos profissionais PCDs, de maneira geral. Principalmente, ao atender critérios estabelecidos na Lei 8.112 de 11 de dezembro de 1990. Isto foi percebido quando da análise do Edital 07/2023:

5 DAS VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

5.1 Às pessoas com deficiência (PCD) é assegurado o direito de inscrição no Processo Seletivo de que trata este Edital, nos termos do Decreto Federal nº 3.298/99, desde que a deficiência de que possuem seja compatível com as atribuições do cargo em provimento. 5.2 O candidato com deficiência concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, em relação à avaliação, aos critérios de aprovação, à nota mínima exigida, ao local, ao horário e à data de realização da prova e a demais exigências feitas para os demais candidatos, sendo reservado, no mínimo, o percentual de 5% (cinco por cento) e, no máximo, 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas de acordo com o Decreto 9508/2018 e Lei 8112/90 respectivamente.

Ainda, notou-se que no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), entre 2020 e 2024, há preocupação com a seleção e recrutamento de PCDs de forma geral, conforme a seguinte menção no texto:

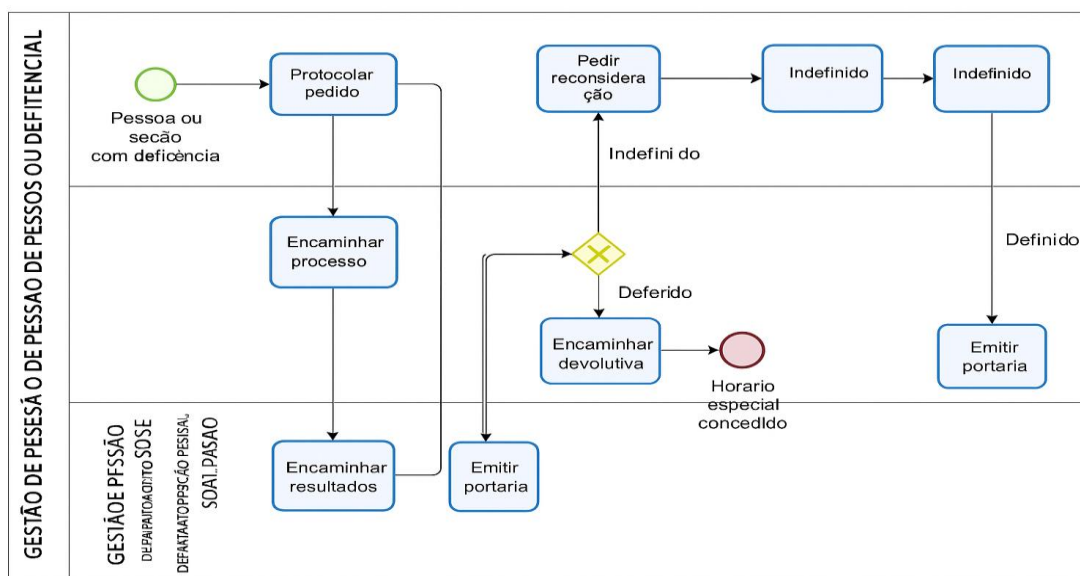
Em cumprimento ao disposto no parágrafo 2º, §2º do Art. 5º, da Lei nº 8.112/1990, bem como na forma do Decreto nº 3.298/1999, para as Pessoas com Deficiência é reservado o percentual de até 20% das vagas existentes e das que vierem a surgir ou forem criadas no prazo de validade do concurso público ou processo seletivo simplificado. Poderão concorrer às vagas reservadas a pessoas com deficiência aqueles que se enquadram nas categorias discriminadas no Art. 4º o Decreto Federal nº 3.298/1999 e suas alterações, que regulamenta a Lei Federal nº 7.853/1989, bem como na Súmula nº 45, da Advocacia-Geral da União (portador de visão monocular).

No mais, a Resolução Nº 1/2018 aponta para o acompanhamento de PCD. Nela é estabelecida equipe multidisciplinar para este acompanhamento, conforme menção:

Art. 1º. O papel da Equipe Multiprofissional de Acompanhamento ao Servidor do IFSC com Deficiência e em Estágio Probatório é o de orientação e suporte, contribuindo de forma efetiva para que este servidor seja inserido de forma digna no âmbito da administração pública.

O diagrama expõe a preocupação com o PCD, no sentido de se propiciar horário especial de trabalho, conforme observado na Figura 3 – Fluxograma do processo de solicitação de horário especial para servidor com deficiência:

Figura 3 – Fluxograma do processo de solicitação de horário especial para servidor com deficiência



Fonte: IFSC-Reitoria, disponibilizado na Intranet do IFSC em 2025

Também, outro documento avulso encontrado na intranet do Instituto Federal de Santa Catarina (2025) expõe a preocupação com a saúde do servidor PCD, observada a seguinte menção no texto:

SAÚDE DO SERVIDOR - Pessoa com deficiência: Auxiliar o servidor com deficiência possibilitando o desenvolvimento e autonomia do trabalhador, sempre que necessário. **Pessoas com deficiência no estágio probatório:** Auxiliar o servidor com deficiência, sempre que necessário, em parceria com a equipe multiprofissional, no decorrer do estágio probatório, possibilitando o desenvolvimento e autonomia do trabalhador.

O Contrato 85/2023 aponta para a aquisição de maneira indireta, sob a perspectiva de terceirização, de Tradutores e Intérpretes de Libras (TILs) que auxiliam tanto o quadro de PCDs surdos do IFSC como a comunicação entre discentes surdos e ouvintes, observada a seguinte menção:

CONTRATAÇÃO, SOB A FORMA DE EXECUÇÃO INDIRETA, NO REGIME DE EMPREITADA POR PREÇO UNITÁRIO, DE PESSOA JURÍDICA ESPECIALIZADA NA GESTÃO DE MÃO DE OBRA PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS DE NATUREZA CONTINUADA COM DEDICAÇÃO EXCLUSIVA DE MÃO DE OBRA, NOS POSTOS DE TRADUTOR INTÉRPRETE DE LIBRAS, A SEREM EXECUTADOS NOS CAMPI DO INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA - IFSC, que serão prestados nas condições estabelecidas no Projeto Básico, anexo deste Contrato.

2.1. O objetivo da contratação é a execução de atividades complementares e acessórias ao funcionamento das atividades-meio do IFSC, que tem como atividade-fim: *o ensino, a pesquisa e a extensão.*

Por meio da análise deste documento, é percebida a preocupação da instituição com PCDs surdos, incluídos docentes surdos, ao se contratar tradutores e intérpretes de Libras para auxiliar a comunicação entre ouvintes e surdos na instituição.

No geral, por meio dos documentos organizacionais, não foram percebidas considerações específicas à PCD surdo, muito menos a docente surdo. No entanto, é notado que houve a contratação de tradutores e intérpretes de Libras, o que aponta para a preocupação institucional quanto a perfeita realização do trabalho executado por pessoas com deficiência.

Quanto a bibliografia analisada, um dos Artigos Acadêmicos observados chamou atenção, pois trata especificamente de PCDs na perspectiva da Gestão de Pessoas no IFSC, sendo seu título: *Gestão de Pessoas: Inclusão e Acompanhamento dos Servidores com Deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC / Campus Florianópolis*, no qual é realizada a seguinte menção:

Percebemos também o descaso em relação às dificuldades específicas de cada um desses servidores como, relatado por um dos entrevistados, em uma reunião onde um dos servidores é deficiente auditivo, sua necessidade especial é ignorada, mesmo que de forma involuntária por seus companheiros de trabalho, o que pode interferir diretamente em sua capacidade de compreensão e conseqüentemente em sua produtividade.

Dentre as demais bibliografias observadas, este artigo traz à tona a dificuldade que o servidor surdo do IFSC encontra para poder realizar as entregas desejadas pela instituição.

No geral, quanto à interpretação dos resultados, observa-se certa fragilidade em se perceber de maneira individualizada a deficiência auditiva pela Gestão de Pessoas do IFSC, ainda mais de docentes surdos. Importante salientar que nos organogramas encontrados não se destaca setor(es) especializado em PCDs. No mais, percebe-se que práticas diferenciadas a eles correspondem à seleção e recrutamento por conta de exigências legais, ainda, quanto ao desenvolvimento profissional de PCDs por conta das resoluções que os apoiam. Ademais, há contratação de TILs que beneficiam os surdos.

5. CONCLUSÃO

A pesquisa teve como objetivo compreender se as práticas de Gestão de Pessoas, especificamente de docentes surdos do IFSC, são compatíveis com suas necessidades laborais para o exercício de suas atribuições. A pesquisa documental revelou pouca clareza sobre essas práticas para servidores em geral, especialmente para PCDs e, em particular, para docentes surdos. Embora existam setores que atendem adequadamente às necessidades laborativas de todos os servidores, não há um setor exclusivo para PCDs, mas observa-se cuidado especial em sua seleção e recrutamento em conformidade à legislação, além do desenvolvimento na carreira por equipes multidisciplinares. Quanto aos docentes surdos, não foram identificadas práticas específicas, embora haja contratação de tradutores e intérpretes de Libras que beneficiam toda a comunidade surda do IFSC.

Presume-se que, dentro da perspectiva de inclusão social, há tentativas de alcance da equidade na instituição, a qual busca reconhecer as diferenças entre PCDs e os demais. Assim, ela pode oferecer o melhor suporte possível. No mais, recomenda-se aprofundar a pesquisa por meio de entrevistas com os envolvidos quanto às práticas de Gestão de Pessoas para PCDs.

REFERÊNCIAS

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006. Disponível em: <https://ria.ufrn.br/jspui/handle/123456789/2673>. Acesso em: 26 jul. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.

BRASIL. **Constituição (1988)**. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

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. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011**. Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Plano Viver sem Limite. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/decreto/d7612.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 9.508, de 24 de setembro de 2018**. Regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos processos seletivos para ingresso nos cursos de educação superior oferecidos pelas instituições federais. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm. Acesso em: 27 jul. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 12 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, e dá outras providências. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 13 dez. 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.191, de 3 de agosto de 2021**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para dispor sobre a educação bilíngue de surdos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/114191.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

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 a Integração de Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853cons.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

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:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394cons.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002.** Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 02 maio 2025.

BRASIL. ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO. **Súmula nº 45 da AGU.** O candidato com visão monocular tem direito de concorrer às vagas reservadas às pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/assuntos/consultoria-juridica/sumulas-da-agu/sumula-no-45>. Acesso em: 27 jul. 2025.

DEMO, G.; FOGAÇA, N.; COSTA, A. C. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 250-263, abr./jun. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323257391007>. Acesso em: 25 jul. 2025.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2007. (Coleção Primeiros Passos).

FARIA, J. G. **Formação, profissionalização e valorização do professor surdo: reflexões a partir do Decreto 5.626/2005.** *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 17, n. 1, p. 87–100, jan./abr. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/7YtvQvgW5tLMVQ9F5VVK8wz/>. Acesso em: 26 jul. 2025.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022: Pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com Transtorno do Espectro Autista – Resultados preliminares da amostra.** Rio de Janeiro: IBGE, 23 maio 2025. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 20 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – IFSC. **Campus Palhoça Bilingue: a proposta educativa bilíngue (Libras–Português) com desenvolvimento de materiais didáticos inclusivos para estudantes surdos.** Palhoça, 2025. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/web/campus-palhoca-bilingue>. Acesso em: 26 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – IFSC. **Contrato nº 85/2023.** Contratação de serviços terceirizados, em regime de execução indireta com dedicação exclusiva de mão de obra, para prestação de serviços de tradutores-intérpretes de Libras no Câmpus São José. Portaria da Direção-Geral do Câmpus São José, decreto público, 29 fev. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA – IFSC. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2020–2024.** Resolução Consup nº 07, de 4 de março de 2020. Palhoça: IFSC, 2020. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/en/pdi-2020-2024>. Acesso em: 26 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA - IFSC. **Edital nº 07, de 24 de abril de 2023. Processo seletivo simplificado para contratação de professor substituto.** Florianópolis: IFSC, 2023. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/documents/d/campus-cacador/edital-substituto-07-2023>. Acesso em: 29 jul. 2025.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Acompanhamento do servidor com deficiência e em estágio probatório com o auxílio de uma equipe multiprofissional.** Resolução nº 01, de 17 de maio de 2018. Florianópolis: Colegiado de Desenvolvimento de Pessoas, 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA. **Competências dos servidores lotados nas coordenadorias de gestão de pessoas.** [S.l.: s.n.], [2025]. Disponível na intranet do IFSC. Acesso em: 17 maio 2025.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Censo Escolar da Educação Básica 2024: resumo técnico.** Brasília, DF: INEP, 2024.

JORGE, C.; SALIBA, G. R. **A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão.** *Revista Direitos Culturais*, v. 16, n. 38, p. 159–174, 16 maio 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326>. Acesso em 25 jul. 2025.

LAGE, A. L. S.; KELMAN, C. A. **Educação de surdos pelo professor surdo, Ferdinand Berthier: encarando desconcertantes paradoxos e longevas lições.** *Revista Brasileira de História da Educação*, v. 19, e050, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4025/rbhe.v19.2019.e050>. Acesso em: 26 jul. 2025.

LEVATI, S. M.; DE CESARO, H. L. **Percepções acerca do processo de formação e utilização do cão-guia do Instituto Federal Catarinense – Camboriú.** *Metodologias e Aprendizado*, v. 4, p. 328–342, jul. 2021. Disponível em: <https://publicacoes.ifc.edu.br/index.php/metapre/article/view/2250>. Acesso em: 15 jul. 2025.

LIMA, J. Á. de. **Por uma análise de conteúdo mais fiável.** *Revista Portuguesa de Pedagogia*, Açores, v. 1, n. 47, p. 8–29, 29 jul. 2013. Disponível em: https://impactum-journals.uc.pt/rppedagogia/article/view/1647-8614_47-1_1/1143. Acesso em: 24 set. 2025.

MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social.** *São Paulo em Perspectiva*, v. 14, n. 2, p. 51-57, abr./jun. 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392000000200008>. Acesso em: 15 jul. 2025.

MAIA, A. M. de C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho.** *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 21, n. 3, p. 689–718, set. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>. Acesso em 25 jul. 2025.

MARIOT, A. **A inclusão do sujeito surdo no mercado de trabalho: uma revisão da literatura.** *Diálogos e Diversidade*, [S. l.], v. 2, p. e15123, 2022. Disponível em: <https://orcid.org/0000-0002-0651-4614> . Acesso em: 25 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Adotada pela Assembleia Geral da ONU em 13 de dezembro de 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Protocolo Facultativo à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Adotado em 13 de dezembro de 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/convoptprot-s.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2025.

PACHECO, E. **Fundamentos político-pedagógicos dos institutos federais: diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora.** Natal: IFRN, 2015. 67 p.

PEREIRA, M. G. **Artigos científicos: como redigir, publicar e avaliar.** 2. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2011.

PERLIN, G.; MIRANDA, G. T. T. **O ser e o estar sendo surdos: alteridade, diferença e os processos de constituição da identidade surda.** Porto Alegre: UFRGS, 2003. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/5880>. Acesso em: 26 jul. 2025.

QUADROS, R. M. de; STUMPF, M. R.; LEITE, T. de A. **Estudos da Língua Brasileira de Sinais I.** Florianópolis: Editora UFSC, 2009.

RIBAS, J. B. da C. **O que são pessoas deficientes.** 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2003. (Coleção Primeiros Passos).

SANTA CATARINA (Estado). **Lei nº 17.292, de 19 de outubro de 2017.** Consolida as Leis que dispõem sobre os direitos das pessoas com deficiência. *Diário Oficial do Estado de Santa*

Catarina, Florianópolis, 19 out. 2017. Disponível em:
https://leis.alesc.sc.gov.br/html/2017/17292_2017_lei.html. Acesso em: 28 jul. 2025.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, A. G. C. da; HELAL, D. H. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um desafio para as organizações**. *Revista FSA*, v. 7, n. 1, p. 108–120, 2017. Disponível em: <http://www4.unifsa.com.br/revista/index.php/fsa/article/view/1427>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SILVA, C. M. da; SILVA, D. N. H. **Libras na educação de surdos: o que dizem os profissionais da escola?** *Revista PEE*, v. 10, n. 2, p. 35–50, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/fHBjNHSPPFZVQwbXJwS4Qqg/>. Acesso em: 26 jul. 2025.

SOUZA, M. S. de (org.); ABRÃO, D. C.; FERREIRA, L. A.; VON DER WEID, O. (org.). **Cães-guia no Brasil: primeiros estudos**. 1. ed. Rio de Janeiro: Letra Capital, 2019. 240 p.

SOUZA, J. F. G. de; SANTOS, J. G. dos. **Gestão de pessoas: inclusão e acompanhamento dos servidores com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina – IFSC / Campus Florianópolis**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública na Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

UNESCO. **Education for All and Inclusive Quality Education for Deaf Persons**. Relatório UNESCO, 2021.