

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUCSP

Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde - FACHS

Curso de Fonoaudiologia

O Chefe de Cozinha Surdo: Linguagem e Inclusão Profissional

Cláudia de Sá Esquilante Melo

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado á banca Examinadora
da Pontifícia Universidade Católica
de São Paulo como exigência parcial
para obtenção do título de Bacharel
em Fonoaudiologia, sob a orientação
da Profa. Dra. Maria Cecília de
Moura

São Paulo

2011

Dedico este trabalho aos meus filhos Carolina, Ricardo Júnior, João Pedro e ao meu amado marido Ricardo. Que me acompanharam nessa viagem fantástica, pela força, compreensão, amor incondicional e paciência nos momentos em que eu mesma não acreditava que pudesse terminá-la.

Agradecimentos

Primeiramente a **Deus** que iluminou todos os dias da minha vida, me dando força, coragem, saúde, perseverança, esperança e sabedoria para conquistar mais esta vitória.

A minha orientadora **Dra. Profa. Maria Cecília de Moura**, pela orientação, amizade, carinho e paciência. Por acreditar que eu seria capaz quando eu mesma duvidava disso. Pela beleza de seus saberes que tão gentilmente dividiu comigo.

A minha parecerista **Dra. Profa. Kathryn Marie Pacheco Harrison**, que leu pacientemente o meu trabalho e fez apontamentos que só agregaram valores a este.

A **todos os meus professores** do curso de Fonoaudiologia da PUCSP que me ensinaram muito nesses anos de formação. Em especial aos professores doutores **Jozimas Geraldo, Maria Cecília de Moura, Ísis Meira, Lúcia Arantes, Zuleica Camargo e a Sandra Madureira (LIAAC)**.

As **faculdades/universidades**, aos **chefes de cozinha surdos**, aos **chefes de cozinha ouvintes** que tão prontamente responderam á minha pesquisa e contribuíram para que ela fosse realizada.

A toda **comunidade surda** que se mobilizou para me ajudar nessa pesquisa.

A **toda minha família, filhos e marido** por estarem presentes sempre que precisei. Pelas horas em que estive ausente, mas que contei com a compreensão de todos. Pelos momentos difíceis e pelas vibrações positivas a cada ano finalizado durante essa jornada.

Aos **meus pais** por todo amor e carinho dedicado em todos os anos de minha existência. Por estarem sempre ao meu lado, dando apoio, cuidando de mim e da minha família.

Ao jornalista **Horst Kissmann** que no começo do projeto ajudou muito fornecendo várias informações relevantes sobre gastronomia.

A **Revista Prazeres da Mesa** que apoiou e liberou informações preciosas para que esse trabalho tivesse êxito.

Ao meu querido amigo **João** da Biblioteca da DERDIC, por estar sempre presente nas horas de aflição e confusão, pelo seu grande apoio profissional.

As minhas filhas postças que durante todos esses anos fizeram parte da minha vida. Que me ensinaram a ter juventude novamente e dividiram comigo risos e choros durante essa longa viagem que fizemos. **Ana Luiza Cavalieri, Jackeline Detullio, Marcela Tamashiro, Juliana Shoji, Juliana Domingues, Paula Medeiros, Nathalia Novaes, Hádassa Batista, Alessandra Berezovsky, Tatiana Plavnik e Raquel Donato.**

Resumo

A inclusão e a acessibilidade do indivíduo surdo é um assunto contemporâneo, mas podemos perceber que mesmo que tenhamos leis que assegurem os seus direitos essas não são efetivas o quanto se espera. Para que haja mudanças nos paradigmas sociais é necessário que hajam trabalhos voltados para essas questões para que possamos fazer uma reflexão mais clara e apurada do assunto. Este trabalho teve o propósito de investigar como se dá a inclusão e a acessibilidade do chefe de cozinha surdo no ambiente acadêmico e profissional do ponto de vista do coordenador acadêmico do curso de gastronomia das faculdades/universidades, do chefe de cozinha surdo e do chefe de cozinha ouvinte, todos do território nacional. Para tanto utilizamos questionários para cada esfera investigada. Foi enviado para os coordenadores de setenta faculdades/universidades um email com um questionário com dez perguntas. Tivemos o retorno de catorze questionários respondidos. Para seis chefes de cozinha surdos foi enviado um email com um questionário com treze perguntas. Retornaram três questionários respondidos. Para dez chefes de cozinha ouvintes foi enviado um email com questionário com nove perguntas, retornaram destes oito questionários respondidos. Após analisar o discurso de cada esfera investigada podemos concluir que o indivíduo surdo enfrenta dificuldades de inclusão e acessibilidade tanto no contexto acadêmico como no profissional. Os fatores são vários, mas os que tiveram mais destaque nas respostas recebidas foram: a dificuldade de comunicação entre indivíduo ouvinte x indivíduo surdo, a falta de orientação, capacitação e o domínio da Libras pelos profissionais que lidam com o indivíduo surdo, e conceitos errôneos sobre o papel do intérprete de Libras na esfera acadêmica. A atuação direta da Fonoaudiologia, atuando junto à formação de chefes de cozinha surdos nas faculdades/universidades e nos ambientes de trabalho com chefes de cozinha ouvintes, orientando e capacitando a sua brigada para receber o indivíduo surdo poderia ser de grande utilidade para que a inclusão do profissional de cozinha surdo possa vir a ocorrer de forma a ser algo real e não apenas registrado nas leis.

PALAVRAS-CHAVE: Surdo, linguagem, acessibilidade, inclusão

Abstract

The inclusion and accessibility of deaf people is a contemporary issue, but we can realize that the laws that ensure their rights are not as much effective as expected. In order to change the social paradigms it is necessary that work targeting these issues be done in order to make a clearly reflection about the subject. This work aimed to investigate how are the inclusion and the accessibility of deaf chefs in the academic and professional environment according to academic coordinators of gastronomy courses in colleges / universities, deaf chefs and hearing chefs, all in the national territory. Questionnaires were formulated and sent for each sphere investigated. Coordinators of seventy colleges / universities received an email with ten questions and fourteen returned with the answers. Ten deaf chefs received an email with thirteen questions and three questionnaires were filled. Finally, ten hearing chefs were requested to answer nine questions and eight of them returned with their feedback. After analyzing the speech of each sphere investigated we concluded that the deaf reported difficulties in inclusion and accessibility both in academic as in professional areas. There were many different arguments, but those that were more prominent in the responses received were: the difficulty of communication between the deaf person and the hearing individual, the lack of guidance, training and mastery of Libras by professionals dealing with deaf individuals, and misconceptions about the role of interpreter of Libras in the academic sphere. It could be of big utility the direct work of the Language Therapy professionals on the formation of deaf chefs in the universities and on the working place with hearing chefs, orientating and capacitating the kitchen team to receive the deaf individual in order to achieve the inclusion of the deaf professional on the kitchen in a real way and not just as it is put on the laws.

Key words: Deaf, language, accessibility, inclusion.

Sumário

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	iv
Lista de Quadros	vi
1.INTRODUÇÃO	1
1. REVISÃO DE LITERATURA	5
2.OBJETIVOS	14
3. METODOLOGIA	15
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	20
4.1 Do questionário enviado aos coordenadores das faculdades:	20
4.1.1 O que as faculdades/universidades nos dizem:.....	25
4.2 Do questionário enviado aos chefes de cozinha surdos:	32
4.2.1 O que os chefes de cozinha surdos nos dizem:	37
4.3 Do questionário enviado aos chefes de cozinha ouvintes:.....	43
4.3.1 O que os chefes de cozinha ouvintes nos dizem:.....	50
5. CONCLUSÃO	55
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
7. ANEXOS	62

Lista de Quadros

Quadro 1 - Proporção de Deficientes nas Empresas	6
Quadro 2 - Questionário para os coordenadores/professores do Curso de Gastronomia....	17
Quadro 3 - Questionário para os chefes de cozinha surdos	17
Quadro 4 - Questionário para os chefes de cozinha ouvintes	18
Quadro 5 - Perfil das faculdades/universidades	20
Quadro 6 - Perfil dos chefes de cozinha surdos.....	32
Quadro 7 - Perfil dos chefes de cozinha ouvintes	43

“Uma cabeça bem-feita é uma cabeça apta a organizar os conhecimentos e, com isso, evitar sua acumulação estéril”.
(Edgar Morin)

Em 2008 ingressei no curso de Fonoaudiologia da PUCSP, e encontrei um novo universo, cheio de desafios e descobertas. A disciplina de Libras (Língua Brasileira de Sinais)¹ foi uma das que mais chamou a minha atenção, principalmente, por tratar da inclusão do indivíduo surdo na sociedade.

No começo, eu ainda não tinha uma noção específica sobre a inclusão do indivíduo surdo tanto no âmbito acadêmico quanto no profissional. Foi a partir dos estudos nas disciplinas com enfoque na inclusão e nos direitos especificamente do indivíduo surdo, que dei conta de como é vasto e pouco explorado este assunto.

Minha trajetória profissional anterior foi na área da enogastronomia, trabalhando lado a lado com os profissionais desta área – chefes de cozinha, *sommeliers*, enólogos, jornalistas e fotógrafos, entre outros. Em 2011, já compreendendo melhor as questões ligadas à linguagem e à constituição do sujeito, com mais conhecimento sobre a inclusão e os direitos do surdo e ainda com o suporte de minha experiência no cenário da enogastronomia, decidi pesquisar e estudar como se dá a inclusão do surdo especificamente na área da gastronomia. Chamava-me a atenção, em todos esses anos de trabalho e contato com a enogastronomia, o fato de não ter tido notícias de nenhum indivíduo surdo atuando profissionalmente nessa área. Haveria uma relação entre a linguagem, o uso de Libras e a exclusão do surdo dessa área profissional? Como aconteceria a inclusão do surdo na cozinha? Como o surdo

¹ Segundo o Parágrafo único da Lei nº 10.436 (24.04.2002), entende-se como Língua Brasileira de Sinais – Libras “a forma de comunicação e expressão, em que o sistema lingüístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema lingüístico de transmissão de idéias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil”.

lidaria com as questões de linguagem, sendo ele usuário de uma língua visual num ambiente marcado pela língua falada?

Quando me interessei pelo assunto soube, por meio das professoras de Fonoaudiologia da PUCSP, sobre os alunos surdos que freqüentavam o curso de Gastronomia em algumas faculdades/universidades, ainda que não tivesse contato com nenhum deles.

Esse fato instigou-me a saber mais sobre o surdo no campo de trabalho e como a sociedade e os chefes de cozinha ouvintes o recebiam, e se eles eram recebidos como funcionários com grande potencial de trabalho e desenvolvimento dentro da empresa. Após várias tentativas de encontrar pesquisas ou artigos sobre esse tema, para que eu pudesse alavancar essa pesquisa, foi que percebi que esse projeto com chefe de cozinha surdo, seria senão o primeiro, um dos raros que abordariam a inclusão e a linguagem deste profissional tanto no meio acadêmico (formação), quanto no meio profissional (exercício da profissão).

Com essa percepção, julguei ser de grande valia para a comunidade surda, acadêmica e profissional um projeto de pesquisa voltado para a inclusão e a linguagem do sujeito surdo na gastronomia, que tivesse um olhar voltado para cada ponto de vista dos indivíduos aqui implicados, ou seja, os chefes de cozinha surdos, os coordenadores dos cursos de Gastronomia das faculdades/universidade e os chefes de cozinha ouvintes.

Também apurei que a acessibilidade, a integração, a inclusão de todas as pessoas à sociedade e as ações para melhorar o planeta são assuntos que estão em todas as pautas e em todas as áreas no atual momento.

Sabemos que a gastronomia, principalmente com o Brasil sendo organizador das Olimpíadas de 2016 e da Copa do Mundo de Futebol de 2014, está em desenvolvimento no país e ocupará lugar de destaque durante os dois grandiosos eventos esportivos. Atualmente, não existem destinos turísticos fortes que não tenham bons restaurantes e culinária local desenvolvida. Cada

vez mais as pessoas querem unir o prazer de viajar com as delícias da boa mesa.

Para se ter uma idéia do cenário gastronômico nesse momento, vemos que a Editora Senac, por exemplo, deve lançar durante o ano de 2011 cerca de 50 livros sobre alimentação, gastronomia e vinhos, numa amostra de como o mercado está aquecido (NEWSLETTER EDITORA SENAC, 2010). Outro importante exemplo é a Semana Mesa SP², evento que durante uma semana, no mês de outubro, reúne em São Paulo cerca de 11 mil pessoas de todo o Brasil e de países das Américas do Sul e do Norte, que se deslocam para a cidade para assistir palestras de profissionais renomados e para participarem de aulas de gastronomia e workshop. Durante o evento, a empresa organizadora contrata cerca de 200 profissionais da área da enogastronomia para trabalharem em sua realização, que é hoje o maior do setor da América Latina, ou seja, mais um indicativo de que essa é uma área em expansão.

Para poder servir e atender a todos os turistas que devem vir ao Brasil nos próximos anos, as empresas necessitarão de um enorme contingente de mão de obra, entre os quais necessariamente deverão se encaixar os indivíduos com deficiência, entre eles os surdos.

Frente a esse cenário de tanta prosperidade, a minha questão nesse trabalho se relaciona a desejar compreender como os chefes de cozinha surdos estabelecem relações comunicativas e são incluídos em seu ambiente acadêmico e de trabalho.

É importante salientar que os chefes de cozinha surdos estão inseridos num mundo predominante de ouvintes e que ambos necessitam de ferramentas para se comunicarem. O disparador desse projeto foi exatamente esse: como isso acontece? Está o mundo gastronômico preparado e desejoso de realizar essa ação? Se não, o que se pode fazer para que a inclusão na cozinha aconteça?

² Dados fornecidos pela – Revista Prazeres da Mesa – A Bíblia da Gastronomia – Editora 4 Capas.

Acreditamos que os trabalhos científicos sejam mola propulsora de mudanças sociais e esperamos com esse trabalho, a sua divulgação em eventos ligados à gastronomia e seus desdobramentos possam colocar em destaque a questão do surdo na cozinha e as dificuldades por ele enfrentadas e promover mudanças que possam levar à inclusão social do surdo. A comunidade ouvinte só terá a ganhar com a possibilidade de novos talentos serem descobertos e seus produtos apreciados.

Segundo o levantamento realizado nesse trabalho, a grande maioria das faculdades/universidades conta com o apoio do intérprete de Libras no ambiente acadêmico. Mas, e no universo profissional, onde a grande maioria desconhece a Libras, como o indivíduo surdo se comunica?

Precisamos apontar que as atividades exercidas por um chefe de cozinha são marcadas por ordens e decisões rápidas, muitas vezes estressantes, em ritmo veloz e com ordens transmitidas oralmente o tempo todo. Descobrir maneiras tanto de inserir o profissional surdo nesse universo quanto criar ferramentas que facilitem essa interação é um grande desafio para a Fonoaudiologia que deve ter como um dos seus objetivos promover a acessibilidade e a inclusão social.

1. REVISÃO DE LITERATURA

Inclusão Social

Marin e Góes (2006) analisaram depoimentos de indivíduos surdos que participam juntamente com a população ouvinte de atividades do dia a dia. Entre essas atividades, listaram as do ambiente de trabalho para seu artigo intitulado “A Experiência de Pessoas Surdas em Esferas de Atividades do Cotidiano”. Os resultados dessa análise mostraram que os surdos se deparam com obstáculos nesse ambiente que para os ouvintes seriam normais. Mas, a maioria dos surdos não tem consciência desses obstáculos ou apenas atribuem essas dificuldades a si próprios. As autoras afirmam também que uma mudança na esfera política com relação a leis vem acontecendo, mas que essas são ineficazes para a solução dos problemas.

Para Marin e Góes (2006):

[...] A eliminação de barreiras atitudinais e de comunicação implica o enfrentamento de questões concernentes às relações e poder entre surdo e ouvinte não pode ser concebida como uma soma de iniciativas localizadas [...] (p.1)

Segundo o Censo Demográfico de 2010, realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o Brasil tem 45 milhões de pessoas com deficiência sendo que 2.147.366 têm deficiência auditiva – de todos os tipos.

Para Paz (2006) essas precisam de apoio para o seu dia-a-dia e para serem inseridas de maneira mais ampla na sociedade, garantindo mais igualdade de oportunidades.

Ainda segundo Paz (2006) em 1988, na Constituição Federal, foram acrescentados dispositivos com objetivo de criar maneiras de integrar os portadores de deficiência à sociedade. Várias leis foram implementadas, entre elas a de vagas destinadas às pessoas que se declarassem com alguma deficiência em concursos públicos.

Porém, nos anos seguintes, com a maior conscientização das empresas privadas, vagas foram criadas para indivíduos com deficiências no Brasil para que esses tivessem acesso ao mercado de trabalho. Outro fator que ajudou no aumento de contratação de pessoas com deficiência foi a lei que obriga as empresas a contratarem deficientes. Essa lei, conhecida como lei de cotas (Lei nº. 8.213/91, BRASIL) estabelece que uma porcentagem dos funcionários nas empresas deva ser de pessoas com deficiência:

- ✓ 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:

Quadro 1 - Proporção de Deficientes nas Empresas

Cotas de deficientes na empresa	
até 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
de 501 a 1000 empregados	4%
de 1001 empregados em diante	5%

Fonte: Lei nº 8.213/91.

Um dos grandes problemas enfrentados para que a legislação, não apenas seja cumprida, mas que apresente resultados, é que são poucas as oportunidades de capacitação profissional para os indivíduos com deficiência e, por vezes, esses profissionais são solicitados apenas para funções mais simples dentro da corporação. Além da qualificação profissional, vale lembrar que a inclusão só ocorre quando a sociedade se prepara para receber uma pessoa com deficiência. Como comenta Jesus (2009) nesse processo, não só a comunidade, mas a participação efetiva da família se torna fundamental para o seu êxito. A meta a ser atingida é o princípio da igualdade, porém, claro, respeitando a história de vida e as condições físicas do indivíduo.

Sassaki (op. cit. 2010) comenta que a inclusão social:

[...] conceitua-se como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade [...] (p.39).

Esse mesmo autor aborda quatro fases fundamentais desse processo de inclusão social:

- ✓ **Fase da exclusão;**
- ✓ **Fase da segregação;**
- ✓ **Fase da integração;**
- ✓ **Fase da Inclusão.**

Vejamos abaixo a que se referem essas etapas para podermos entender melhor qual o lugar ocupado pelo indivíduo com deficiência, seja ela sensorial, física, cognitiva ou mental no mercado de trabalho e educacional.

- ✓ **Fase da exclusão:**

Para Sassaki (2010), nessa primeira fase encontramos uma sociedade que considerava o indivíduo com deficiência um ser inválido, ou seja, não serviam para desempenhar qualquer papel importante perante a sociedade, sendo assim, esse indivíduo não tinha participação ou chances de competitividade nem no mercado de trabalho e nem na educação propriamente dita. Havia um verdadeiro esquecimento com relação aos seus direitos, que por vezes eram perseguidos e desrespeitados. Essa resistência perdurou por séculos, tendo sido a Integração Social criada para enfrentar essa maneira de exclusão social.

Contrapondo com o que acontece hoje em dia, podemos dizer que, atualmente o indivíduo com deficiência enfrenta outro tipo de exclusão social e as dificuldades encontradas agora são outras. Dessa forma a exclusão social tem outras facetas, das quais podemos elencar: a falta de capacitação

profissional, a escolaridade precária, o transporte coletivo ineficiente, a falta de apoio da família e a falta de qualificação para o cargo desejado.

Há outro ponto que se deve levar em consideração quanto à qualificação profissional do deficiente: é o quão distante esta qualificação se encontra das necessidades reais do mercado de trabalho.

✓ **Fase da segregação:**

Ainda em Sassaki (2010) essa fase mostrou que as empresas não ofereciam efetivamente trabalho dentro de suas instalações, mas sim que essas transformaram a proposta de Integração Social em um meio de conseguir mão-obra barata, pois elas não constituíam um elo empregatício, ou seja, o deficiente tinha uma oportunidade de trabalho, mas esse trabalho era realizado fora do espaço físico da empresa, os espaços utilizados eram por vezes a própria residência do deficiente ou instituições filantrópicas o que não se caracterizava um vínculo empregatício e desta forma não se respeitava os direitos trabalhistas do indivíduo. Infelizmente, isso ainda acontece no mundo todo inclusive no Brasil nos dias atuais.

Com relação á educação desses indivíduos nessa fase, Sassaki (2010) comenta que estes eram colocados em instituições filantrópicas, havendo uma exclusão da sociedade e de sua família. Por vezes esse indivíduo passava o resto de sua existência inteiramente isolado dentro dessas instituições, não tendo controle de sua vida ou da qualidade de atendimento recebida ali. É nesse momento que começa a nascer a “educação especial”³, são criadas instituições para o atendimento de indivíduos com deficiência com organização religiosa ou voluntária. Tudo isso com o aval do governo, mas este não se responsabilizava por esse atendimento. São criadas também algumas “escolas especiais e centros de reabilitação”, onde havia oficinas de trabalho. A um movimento discreto da sociedade quanto a perceber que o indivíduo com deficiência pode receber educação e capacitação profissional podendo ser produtivo ao contrário do que se pensava desses indivíduos.

³ Considera-se educação especial o processo educacional que segue uma proposta pedagógica que realize serviços educacionais especializados que visam garantir e promover as potencialidades dos alunos que apresentam NEE (Necessidades Educacionais Especiais) em educação básica (BRASIL,2001).

✓ **Fase da Integração:**

Aqui encontramos três momentos:

1. Admissões e contratações de indivíduos com deficiências por órgãos públicos e empresas privadas, mas para que essas admissões e contratações ocorressem era necessário que o indivíduo possuísse qualificação profissional adequada e que os espaços físicos e os equipamentos dessas empresas não precisassem ser alterados para serem utilizados por esses deficientes;
2. As empresas públicas ou particulares contratavam indivíduos com deficiência, faziam algum tipo de alteração ou adaptação nos postos de trabalhos, porém isto não era por conta do deficiente ou pela Integração Social em si, mas por motivos práticos e funcionais da empresa;
3. O indivíduo com deficiência é contratado pela empresa, essa pode ou não fazer modificações funcionais ou práticas por conta do deficiente, mas este é colocado para trabalhar longe do público.

Nesses três momentos podemos observar que o deficiente dificilmente é incluído em projetos de desenvolvimento ou que ocorra uma promoção verdadeira para esse indivíduo. Isso pode ser explicado por motivo de “inacessibilidade ambiental ou por ignorância da organização”.

Já na educação, segundo Sassaki (2010), foi aqui que começaram a surgir as “classes especiais” dentro das escolas comuns, porém este cuidado não visava melhorar a qualidade de ensino para o aluno deficiente e sim garantir que este não atrapalhasse os demais alunos e nem o professor. No final dos anos 80 surgem os primeiros conceitos de inclusão, norteando a sociedade em uma mudança no enfoque de seus esforços.

✓ **Fase Inclusiva:**

Ainda segundo Sassaki (2010) nos dias atuais da Fase Inclusiva, observa-se que empregador e empregado estão juntos para um bem comum, ou seja, há uma produtividade e competitividade. Surge agora uma nova tendência, a da empresa Inclusiva.

A empresa inclusiva tem um olhar diferenciado para o deficiente, pois existe uma preocupação com esse tipo de mão de obra. Adaptações e modificações básicas são realizadas para um melhor desempenho profissional levando-se em conta as necessidades de cada indivíduo.

A empresa inclusive acredita no potencial do seu trabalhador sendo ele um deficiente ou não. Essa empresa leva em consideração as necessidades desse profissional e busca ferramentas e meios para que esse trabalhador tenha condições de desempenhar o seu trabalho da melhor forma possível.

Segundo Sasaki⁴ (2010) alguns pontos são importantes para que essa empresa facilite a inclusão do funcionário com deficiência, tais como:

- Adequação de locais de trabalho (acesso físico);
- Adequação de aparelhos, máquinas, ferramentas e equipamentos;
- Adequação de procedimentos (fluxo) de trabalho;
- Adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho;
- Adoção de programas de emprego apoiado (treinador de trabalho e outros apoios);
- Revisão de políticas de contratação de pessoal;
- Revisão das descrições de cargos e das análises ocupacionais;
- Revisão dos programas de integração de empregados novos;
- Revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos;
- Revisão da filosofia da empresa;
- Capacitação dos entrevistadores de pessoal;
- Criação de empregos a partir de cargos já ocupados;
- Realização de seminários internos de sensibilização das chefias;

⁴ A referência citada foi retirada de Sasaki (2010).

- Cumprimentos das recomendações internacionais e da legislação nacional pertinentes ao trabalho;
- Adoção de esquemas de prevenção de acidentes e moléstias ocupacionais;
- Informatização da empresa;
- Participação da empresa em conselhos municipais e estaduais de direitos das pessoas com deficiência;
- Aquisição, e/ou facilitação na aquisição, de produtos da tecnologia assistiva que facilitem o desempenho profissional de empregados com deficiência severa;
- Participação da empresa no sistema de colocação em empregos competitivos.

Sassaki (2010) aponta que o início da década de 90 é um marco na implantação de classes e de escolas inclusivas para os alunos deficientes e os pioneiros desse processo são os EUA, Canadá, Espanha e a Itália.

O autor comenta que para a literatura todo esse movimento da década de 80 e 90 representa um ganho importante, pois começa a aparecer nessa época estudos com relatos dessas experiências, ajudando a decidir qual o melhor caminho a se tomar pensando na inclusão do indivíduo com deficiência.

Nos dias atuais ainda percebemos que muitas dessas fases não estão somente no passado como Sassaki (2010) levanta, mas são ainda reais, mesmo com todo esse movimento em direção a inclusão social por parte das empresas, das escolas e da sociedade. De uma forma geral ainda estamos longe do ideal em relação á inclusão do indivíduo com deficiência. Muito deve ser feito para que uma verdadeira inclusão social aconteça. Podemos observar que nossa sociedade está engatinhando nesse sentido.

Para Skliar (1997) a educação especial está passando por uma “profunda crise”, e que vários são os fatores que contribuem para que isso aconteça. Mas não se sabe ao certo as conseqüências que irão decorrer dela e

se ela sobreviverá ou tomara um novo fôlego, ainda que este fato não seja novo, ele vem sendo discutido há bastante tempo, mas o que importa é qual a interpretação ideológica que se faz dela.

Um dos fatores levantados por Skliar (1997) se refere à definição de educação especial, ou seja, “o que é e o que não é educação especial”. Para simplificar, se é que se pode fazer isso, quais foram os determinantes para se criar uma educação para certos sujeitos.

Skliar afirma que:

[...] As opções, neste sentido, não parecem ser muitas: ou se tem falado de especial porque se parte do princípio de que os sujeitos educativos – especiais, no sentido de deficientes – impõem uma restrição, um corte particular da educação, ou se tem falado de especial referindo-se ao fato de que as instituições escolares são particulares quanto a sua ideologia e arquitetura educativas – portanto, diferentes da educação geral-, ou, finalmente, tem-se falado de especial como sinônimo de educação menor, irrelevante e incompleta no duplo sentido possível, isto é, fazendo menção ao menor e especial tanto do sujeito como das instituições [...] (p.9).

Para Laplane (2004) a inclusão não é somente como o sistema educacional recebe e direciona os alunos durante sua formação, ela ultrapassa esta questão. Sua abrangência é muito maior, há de se pensar não somente sobre o “direito a educação e ao acesso aos bens culturais”, mas que a inclusão social está ligada intimamente com a forma de participação desses “indivíduos e de grupos nas esferas: econômica, política e cultural”.

Vale ressaltar que é reservado aos pais o direito de decisão de escolha sobre a melhor forma de educação para seus filhos (LAPLANE, 2004).

Para Harrison e Nakasato (2004) o aumento do número de alunos surdos nas faculdades está relacionado à criação da Lei da Acessibilidade – nº 10098 (19.12.2000) e também pela Portaria nº 1679 (2.12.1999) que garante ao aluno surdo ferramentas que viabilizem o atendimento às suas necessidades. O direito de intérpretes de Libras dentro de sala de aula é garantido por meio dessa lei.

Cada vez mais essa determinação da lei com relação ao intérprete é acatada pelas faculdades/universidades que estão disponibilizando ao aluno surdo o uso desse intérprete. Mesmo assim a realidade do surdo no ambiente escolar ainda é muito parecida com a que ele vivenciou no passado.

Harrison e Nakasato (2004) levantam algumas questões que ainda precisam ser discutidas, entre elas está a questão da interpretação da lei e como ela atinge o aluno surdo, pois cada instituição de ensino pode entendê-la de forma diferente.

Como este trabalho é voltado para a inclusão social do surdo, é importante pensarmos também nas questões da linguagem, língua, fala e Libras.

2.OBJETIVOS

O presente trabalho teve como objetivo investigar e discutir como ocorre a:

- Inclusão, acessibilidade, comunicação e as dificuldades do chefe surdo quando em formação em faculdades/universidades nos Cursos de Gastronomia do território nacional.
 - Do ponto de vista dos coordenadores dos cursos de gastronomia;
 - Do ponto de vista do chefe de cozinha surdo;
- Inclusão e a comunicação dos chefes de cozinha surdos no ambiente de trabalho.
 - Do ponto de vista dos chefes de cozinha surdos;
 - Do ponto de vista dos chefes de cozinha ouvintes.

3. METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como sendo um estudo qualitativo exploratório.

Os sujeitos desta pesquisa (coordenadores do Curso de Gastronomia das faculdades/universidades, chefes de cozinha surdos e chefes de cozinha ouvintes) foram informados pela pesquisadora por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ao Participante deste Estudo, inscrito no Comitê de Ética da Universidade Católica de São Paulo - PUCSP, sob o Protocolo de Pesquisa nr. 232/2011, sobre os objetivos, métodos de coleta e análise, possíveis riscos, benefícios da pesquisa. Os sujeitos também foram informados que poderiam desistir de participar da coleta em qualquer momento no período de vigência da mesma. (Anexo 7)

Todos os sujeitos assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido ao Participante, autorizando a divulgação das informações fornecidas pelos questionários.

As respostas recebidas foram analisadas a partir da proposta de Bardin (1977) que propõe a organização da análise em torno de cinco pólos cronológicos:

- ✓ pré-análise;
- ✓ exploração do material;
- ✓ tratamento dos resultados;
- ✓ inferência;
- ✓ interpretação.

Os questionários:

A escolha pelo questionário se deu por considerarmos este método de coleta de dados que consiste de um conjunto de perguntas sobre um assunto que não verifica a habilidade do pesquisado, mas que para Günther (2003) avalia sua opinião, interesses e dados de vida ou de experiência pessoal. Útil para a coleta de dados dessa pesquisa por fornecer as informações necessárias para compreendermos os fenômenos que desejávamos compreender.

Utilizamos três questionários semi-abertos, compostos por perguntas questões abertas de livre resposta, diferentes para cada coleta de dados. São eles:

- ✓ Questionário para os coordenadores/professores das faculdades/universidades dos Cursos de Gastronomia do território nacional; (Quadro 2)
- ✓ Questionário para os chefes de cozinha surdos do território nacional; (Quadro 3)
- ✓ Questionário para os chefes de cozinha ouvintes que estejam exercendo suas funções profissionais. (Quadro 4)

Os questionários foram elaborados a partir de tópicos de investigação que abordassem áreas que representassem pontos importantes ligados a inclusão do indivíduo surdo.

Decidimos enviar por email todos os questionários citados acima, pois muitas (os) faculdades/universidades, chefes de cozinha ouvintes e chefes de cozinha surdos se localizavam fora da cidade de São Paulo e, portanto, para essa pesquisa, ficaria inviável aplicar os questionários pessoalmente.

Para enviar os emails com os questionários para as (os) faculdades/universidades, chefes de cozinha surdos e chefes de cozinha ouvinte do território nacional houve a necessidade de produzirmos um texto

resumido e explicativo (Anexos 1,3,5) sobre o objetivo desta pesquisa e a importância da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e como deveriam proceder para responder ao questionário e o retorno deste para a pesquisadora.

Quadros:

Quadro 2 - Questionário para os coordenadores/professores do Curso de Gastronomia

1	Há quanto tempo funciona o curso de gastronomia de sua faculdade/universidade?
2	Há alunos surdos frequentando atualmente o Curso de Gastronomia?
3	Quantos alunos surdos já se formaram em seu Curso de Gastronomia?
4	Houve dificuldade enfrentada pelo curso na inclusão desse(s) aluno (s) surdo (s)? Qual?
5	Que providência foi tomada para enfrentar essa dificuldade?
6	Essa providência surtiu efeito?
7	Qual é o rendimento do aluno surdo comparando-o com outro aluno ouvinte?
8	A que se atribui a dificuldade desse aluno surdo em sua opinião?
9	Houve algum tipo de orientação ou capacitação na faculdade/universidade para receber esse aluno surdo?
10	Quais sugestões a faculdade/universidade daria para que a inclusão de surdos fosse mais efetiva?

Quadro 3 - Questionário para os chefes de cozinha surdos

1	Porque você escolheu cursar gastronomia?
2	Como foi a sua entrada na faculdade/universidade?
3	Você enfrentou algum tipo de dificuldade dentro da faculdade/universidade?
4	Onde você estuda/estudou têm/tinha intérprete de Libras (Língua Brasileira de Sinais)?
5	Você entende/entendia tudo o que era explicado pelos professores?
6	Há/Houve discriminação por você ser surdo?
7	Você tem alguma sugestão pensando na forma como o surdo é incluído na faculdade/universidade no curso de Gastronomia?
8	Quando você se formou?
9	Você conseguiu emprego na área da gastronomia? Em qual função?
10	Foi difícil conseguir esse emprego?
11	Quais as dificuldades que você encontrou dentro do seu trabalho?
12	Como você se comunica com os colegas de trabalho?
13	Você tem sugestões que possam ajudar a melhorar a sua condição de trabalho?

Quadro 4 - Questionário para os chefes de cozinha ouvintes

1	Há quantos anos você é chefe de cozinha?
2	Quais as capacidades que um chefe precisa ter para trabalhar em um restaurante no seu ponto de vista?
3	Que dificuldades você imagina que um chefe surdo possa ter na cozinha?
4	Acha que ele pode ser um chefe como outro qualquer?
5	Há quanto tempo funciona o seu restaurante?
6	Você já teve algum surdo no quadro de funcionários da sua empresa? Em qual cargo e setor? Você teria um? Por que sim e por que não?
7	Se você desse estágio para um chefe surdo teria algum cuidado especial ou mudaria algo na rotina de sua cozinha?
8	Você conhece Libras (Língua Brasileira de Sinais)? Sabe o que é e para que serve?
9	Nas suas viagens tanto dentro quanto fora do Brasil você conheceu algum chefe surdo? O que você pode dizer a respeito?

Questionário para os coordenadores das faculdades:

O levantamento dos nomes das faculdades/universidades foi feito por meio de contato com a Revista Prazeres da Mesa que nos forneceu uma lista⁵ com os nomes das faculdades/universidades do território nacional. Desta lista foram selecionadas pela pesquisadora (setenta) faculdades/universidades que seriam as mais representativas do setor e que possuem em sua graduação o Curso de Gastronomia.

Foi elaborado um questionário semi-aberto com (dez) perguntas (quadro 2) que foi enviado por email aos coordenadores das faculdades/universidades do Curso de Gastronomia do território nacional.

No email que foi enviado para as (setenta) faculdades/universidades, mais especificamente para os Cursos de Gastronomia constava:

- No corpo do email o texto resumido e explicativo (Anexo 1);
- No anexo do email constavam: o questionário com as (dez) perguntas (quadro 2) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexos 7,8) para serem lido e assinado.

⁵ Lista fornecida pela Revista Prazeres da Mesa – A Bíblia da Gastronomia – Editora 4 Capas – que consta na Edição nr. 98 de Outubro/2011 – (p.137-154) – “Moda que não passa – Há vagas para cozinheiros, mas só para os melhores. Para fazer parte desse grupo, além de talento e dedicação é preciso encontrar a escola certa.”

Questionário para os chefes de cozinha surdos:

Contamos com o apoio da comunidade surda para fazer o levantamento dos nomes dos chefes de cozinha surdos do território nacional. Conseguimos um total de (seis) chefes de cozinha surdos para enviar o questionário.

Foi elaborado um questionário semi-aberto com (treze) perguntas (quadro 3) que foi enviado por email aos chefes de cozinha surdos do território nacional.

- No corpo do email o texto resumido e explicativo (Anexo 3);
- No anexo do email estavam: o questionário com as (treze) perguntas (quadro 3) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexos 7,8) para ser lido e assinado.

Questionário para os chefes de cozinha ouvintes:

Foi fornecido pela Revista Prazeres da Mesa um mailing com (duzentos) nomes de chefes de cozinha ouvintes do território nacional. Foram selecionados aleatoriamente dez chefes de cozinha ouvintes para enviarmos os questionários.

Foi elaborado um questionário semi-aberto com (nove) perguntas (quadro 4) que foi enviado por email aos chefes de cozinha ouvintes do território nacional.

- No corpo do email o texto resumido e explicativo (Anexo 5);
- No anexo do email estavam: o questionário com as (nove) perguntas (quadro 4) e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexos 7,8) para serem lido e assinado.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

4.1 Do questionário enviado aos coordenadores das faculdades:

Enviamos para setenta faculdades/universidades levantadas um email/questionário com dez perguntas. Dessas, catorze retornaram o email com o questionário respondido.

Quadro 5 - Perfil das faculdades/universidades

Faculdade ⁶	UF	Tem aluno surdo frequentando o curso?	Quantos alunos surdos já se formaram?	Há quantos anos existe o curso de gastronomia?
F1	SP	Não	Nenhum	11 anos
F2	SP	Não	1	6 anos
F3	M G	Não	Nenhum	7 anos
F4	PI	Não	Nenhum	2 anos
F5	SP	Não	Nenhum	5 anos
F6	DF	2 usuários de AASI ⁷	1	6 anos
F7	SE	Não	Nenhum	2 anos
F8	SP	1	2	12 anos
F9	M G	Não	Nenhum	2 anos
F10	SP	Não	Nenhum	6 anos
F11	ES	Não	Nenhum	6 anos
F12	RS	Não	Nenhum	4 anos
F13	CE	Não	10	22 anos
F14	G O	1	Nenhum	5 anos

⁶ Optamos por colocar a letra **F** para identificar as faculdades/universidades que foram sujeitos desta pesquisa.

⁷ AASI – Sigla utilizada para denominar Aparelho de Amplificação Sonora Individual.

Das respostas:

Observando o perfil das faculdades/universidades foi possível constatar que a maioria (treze) dos cursos de gastronomia são recentes, com cerca de doze anos, somente uma faculdade/universidade tem vinte dois anos de existência (F13). Isso talvez possa explicar o pouco conhecimento que foi demonstrado pelas faculdades/universidades sobre o surdo incluído, como veremos posteriormente. Das faculdades/universidades que responderam três (F6, F8 e F14) têm alunos surdos no processo de formação da graduação e apenas quatro faculdades/universidades já formaram chefes de cozinha surdos (F2, F6, F8 e F13), perfazendo um total entre elas de catorze alunos, o que mostra que essa área de formação profissional para o surdo está apenas engatinhando.

Para o questionário as faculdade/universidades F1, F3, F4, F5, F9, F10 não responderam se enfrentaram dificuldades na inclusão de alunos surdos, as outras tiveram respostas distintas, tais como:

- “Na verdade não, pois a [REDACTED]⁸ conta com uma equipe especializada na inclusão de pessoas com necessidades diferenciadas”. (F2)
- “Não para nada, lembre que os alunos têm AASI”. (F6)
- “Acredito que a maior dificuldade é a capacitação dos professores do curso para atender essa demanda, assim como da falta de sensibilidade dos empresários educacionais em contratar tradutores nas aulas, sobretudo as práticas.” (F7)
- “Não. Há o recurso de intérprete sempre que necessário.” (F8)
- “Professores que saibam Libras.” (F11)
- “Não se aplica. Porém, se houver a necessidade a universidade disponibiliza de Libras para os acadêmicos.” (F12)

⁸ Optamos por usar tarja preta para preservar a identidade dos sujeitos desta pesquisa como previsto pelo Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, quando estes fazem referências que possibilitem a sua identificação.

- “Quando estamos falando de educação para inclusão social, surge uma série de dificuldades a serem superadas no processo educacional. A primeira dificuldade que percebemos no [REDACTED], era de criar uma política pedagógica, que pensasse no processo de adaptação para a melhor aprendizagem de pessoas com deficiência. A segunda dificuldade enfrentada foi trabalhar a mentalidade do mercado para absorção desses profissionais. Porque a um preconceito dos donos de estabelecimentos de serviço de alimentação, pois acreditam que a dificuldade na comunicação fará com que esses futuros profissionais não consigam desenvolver o seu trabalho corretamente”. (F13)
- “A dificuldade foi no intérprete de Libras”. (F14)

Questionadas sobre as providências que foram tomadas para enfrentar as dificuldades as faculdade/universidades F1, F3, F4, F5, F7, F8, F10, F11 e F12 não responderam, as outras responderam que:

- “Contávamos com intérpretes de Libras em todas as aulas (tanto teóricas quanto práticas).” (F2)
- “Com o aluno”. (F6)
- “Não se aplica. Mas ao apresentar-se a dificuldade o [REDACTED] dispõe de tradutores de Libras para toda e qualquer aula da Instituição. A disciplina de Libras é oferecida como opcional em todos os Cursos do [REDACTED]”. (F9)
- “Desenvolvemos uma política pedagógica pensando em inclusão. Trabalhamos na perspectiva de quebrar esse preconceito”. (F13)
- “Contratamos um intérprete de Libras para atender essa aluna”. (F14)

Sobre se as providências tomadas surtiram efeito, as faculdades/universidades F1, F3, F4, F5, F7, F8, F10, F11 e F12 não responderam as demais responderam que:

- “Sem dúvida alguma. O aluno sentiu-se sempre amparado. E nós professores também, pois muitas vezes temos muita insegurança ao lidar com essa situação.” (F2)
- “Não.” (F6)
- “Sim.” (F9)
- “Em partes, pois as mudanças e quebras de cultura levarão um certo tempo para acontecer, mas estamos trabalhando para conseguirmos atingir nosso objetivo”. (F13)
- “Sim.” (14)

Comparando o rendimento do aluno surdo e o aluno ouvinte as faculdade/universidades F1, F3, F4, F5, F7, F9, F10, F11 e F12 não responderam, as cinco restantes tiveram uma percepção diferenciada sobre essa questão.

- “O aluno surdo está inserido em um mundo particular, muitas vezes ele escreve/entende de forma muito diferente quando comparado a um aluno ouvinte. Os professores precisaram estar atentos a essa particularidade principalmente no momento da correção de uma prova ou trabalho. Ao final, não percebemos qualquer deficiência em seu rendimento. Nosso aluno inclusive fazia questão de apresentar uma pequena parte dos seminários (feitos em grupo), mesmo falando de forma “limitada””. (F2)
- “Tempo de aprendizado”. (F6)
- “O mesmo nas questões individuais, porém nos trabalhos em grupo sempre há dificuldade”. (F8)
- “Na gastronomia comunicação é essencial lógico existe uma dificuldade inicial para comunicação dos alunos e professor com o deficiente e após essa adaptação toda aprendizagem ocorre quase simultâneo”. (F13)
- “O rendimento do aluno não é o mesmo, pois esse aluno depende muito do intérprete”. (F14)

Solicitamos a opinião sobre a questão da dificuldade do aluno surdo quanto ao seu rendimento as faculdade/universidades F1, F3, F4, F5, F7, F9, F10, F11 e F12 não responderam, as demais disseram que:

- “Não percebemos uma real dificuldade. Mas isso se deve ao fato do apoio constante dos intérpretes de Libras.” (F2)
- “Acho que é pessoal, não pelo problema de audição, o problema leva a um afastamento. É importante resgatar ajuda constante dos alunos colegas.” (F6)
- “A necessidade do intérprete para qualquer situação, em algumas ocasiões a ação é muito rápida e não há tempo para comunicação entre intérprete – aluno – aluno surdo”. (F8)
- “O despreparo ainda dos instrutores e alunos para lidar com as diferenças”. (F13)
- “Ao intérprete”. (F14)

Sobre a questão de ter havido alguma orientação para receber o aluno surdo as faculdades/universidades F1, F4, F5, F7, F9, F10, F11 e F12 não responderam, as demais responderam que:

- “Sim, estamos acostumados a conviver com muitas pessoas (alunos/funcionários) com outras necessidades. Como contamos com a Coordenadoria de Inclusão nosso trabalho fica muito mais fácil. Os professores não sabem Libras, mas assim que solicitamos podemos contar com um intérprete em todas as aulas”. (F2)
- “A [REDACTED] tem a disciplina de Libras para todos os alunos”. (F3)
- “Mais atenção e assistindo de perto a evolução em seus estudos”. (F6)
- “Não”. (F8)

- “A criação de curso de Libras para os instrutores e alunos e palestras de sensibilização para inclusão de pessoas com deficiência auditiva”. (F13)
- “Não, pois esse foi o primeiro caso na [REDACTED]”. (F14)

Pedimos que as faculdades/universidades dessem sugestões para a inclusão do surdo fosse mais efetiva. As faculdade/universidades F1, F3, F4, F5, F7, F10 e F12 não se pronunciaram as demais sugeriram que:

- “Quando falamos em inclusão estamos falando em inserir esse aluno no ambiente social, cultural e acadêmico da universidade. E isso só acontecerá se a universidade contar com um programa de inclusão”. (F2)
- “Mostrar que a Gastronomia é para todos”. (F6)
- “Que os professores fossem capacitados para facilitar a recepção do aluno surdo sob o ponto de vista da didática, não como intérpretes”. (F8)
- “Melhor divulgação da disponibilidade de tradução de Libras em todas nossas aulas.” (F9)
- “Capacitação de professores”. (F11)
- “Trabalhar na conscientização de todos, para uma compreensão maior na dificuldade da inclusão”. (F13)
- “A [REDACTED] esta incluindo no currículo uma disciplina optativa em Libras para atender melhor essa demanda”. (F14)

4.1.1 O que as faculdades/universidades nos dizem:

Após a análise feita sobre as respostas das faculdades/universidades, posso afirmar que vários são os fatores que interferem na inclusão do aluno surdo dentro dessas instituições.

No quesito Inclusão e Acessibilidade seis das faculdades/universidades demonstraram preocupação com a capacitação e orientação tanto dos profissionais da educação quanto da sua equipe de um modo geral para receber o aluno surdo. Para tanto, algumas já contam com setores especificamente voltados para inclusão como, por exemplo, a “Coordenadoria da Inclusão” nas suas instalações, a qual, segundo as faculdades/universidades, ajuda em muito, facilitando o seu trabalho diário como podemos observar no discurso da (F2) na questão sobre a orientação ou capacitação para receber o aluno surdo. Esse recurso dentro da faculdade pode ajudar o aluno surdo na sua inclusão e melhor adaptação no ambiente acadêmico.

Pensando no professor, o profissional que diretamente lida com o aluno surdo, a sua capacitação é peça fundamental na qualidade do processo de aprendizado e inclusão deste. Essa preocupação do ponto de vista da Inclusão e da acessibilidade é muito positiva, pois se as faculdades/universidades já estão atentas a este movimento de percepção com relação à capacitação e orientação de seus profissionais, posso imaginar que no futuro o acesso do aluno surdo às instituições de ensino será maior e com mais qualidade, podendo-se elevar o número de alunos surdos graduados na área da gastronomia.

Sabemos que a inclusão não está restrita apenas aos alunos que apresentam dificuldades, mas segundo Sasaki (2010) ela visa dar suporte a todos que dela necessitam, sejam eles alunos, professores ou funcionários.

A dificuldade do domínio de Libras por parte do professor também é uma questão de preocupação entre as faculdades/universidades. Apenas a capacitação e a orientação dadas aos profissionais da educação pelas faculdades/universidades não dão conta de suprir a necessidade que este profissional tem de dominar a forma de comunicação que o aluno surdo utiliza para se fazer entender de uma forma mais efetiva. Essa falta de domínio da língua pelo professor pode gerar certo desconforto e insegurança nos alunos surdos. Levando em conta essa dificuldade do professor, questiono se o aluno

surdo não enfrenta dificuldades em compreender o conteúdo das aulas? (MOURA E HARRISON, 2010).

Ainda pensando na Libras, o levantamento feito por essa pesquisa mostra que das catorze faculdades/universidades que responderam o questionário, sete dessas instituições de ensino superior, mais especificamente nos cursos de Gastronomia, disponibilizam intérpretes de Libras aos alunos surdos e aos professores caso haja necessidade. É de consenso geral entre as faculdades/universidades a importância deste profissional, tanto para a acessibilidade quanto para a inclusão do aluno surdo. Isso significa um grande passo em direção à inclusão desses indivíduos surdos, pois essa ferramenta facilitará o acesso ao conhecimento desses alunos no universo acadêmico. Mas, mesmo sendo possível a presença do intérprete de Libras, este não dá conta de tudo que é necessário na sala de aula, pois outros aspectos estão envolvidos na formação do aluno e em seu treinamento para poder exercer sua profissão. Colocar toda a responsabilidade no intérprete pode acarretar compreensão errônea das dificuldades dos estudantes surdos por parte das instituições de ensino como a F1 que atribuiu os problemas e o baixo rendimento do seu aluno surdo ao intérprete, pois segundo esta faculdade/universidade, o aluno surdo é dependente do intérprete. Sem uma formação adequada de todos envolvidos na inclusão do surdo, podem ocorrer mal entendidos como esse em que a responsabilidade do fracasso recai no estudante surdo e em seu intérprete.

A grande maioria das respostas demonstra que a contratação de intérpretes resolveria o problema da inclusão, mas podemos observar que esta tarefa não é tão fácil quanto parece. O intérprete é sim um profissional de grande ajuda, tanto para o professor quanto para o aluno surdo, mas é preciso discutir o papel que este desempenha na relação professor x aluno surdo. Precisamos ter mais fóruns de discussão sobre esse assunto. É fundamental descobrirmos o que é mais importante para que o aluno surdo possa estar incluído, e qual é a verdadeira função do intérprete de Libras em sala de aula. (HARRISON, NAKASATO, 2004).

Para tentar resolver essas questões contemporâneas o governo tenta, por meio de algumas leis, solucionar as questões que envolvem a inclusão do aluno surdo na escola regular, mas estas nem sempre são completas. É o caso do decreto de lei n. 5.626 (22.12.2005), Capítulo IV, art. 14, que dá o direito a toda pessoa surda de ter acesso à educação, da educação infantil ao ensino superior. Ela diz também que somente as instituições federais de ensino são obrigadas a ter professores que tenham o domínio de Libras. Podemos considerar essa lei como controversa, pois não age de maneira abrangente e efetiva, especifica apenas a obrigatoriedade do ensino de Libras para alguns cursos, não habilitando os alunos de uma forma geral, a aprenderem uma língua que poderia possibilitar a comunicação entre surdos e ouvintes. O oferecimento da disciplina de Libras nas faculdades/universidades para alunos ouvintes é obrigatória para alguns cursos (art.9), mas não para todos e não estabelece a carga horária que deveria ser destinada a ensinar Libras, uma língua complexa que não pode ser ensinada em cursos de curta extensão.

Sobre as dificuldades: uma das questões levantadas se refere aos colegas de classe. A faculdade/universidade F6 diz haver um afastamento do aluno surdo com relação ao ambiente educacional, mas ela não credita este fato ao “problema auditivo”, mas sim a um problema pessoal. Ela considera que é preciso haver um resgate constante dos colegas de classe para ajudar esse aluno surdo.

Mas nem todas as faculdades/universidade partilham dessa opinião. Em um depoimento dado pela faculdade/universidade F8 que fala das experiências vividas pelo surdo em sala de aula as dificuldades são outras. Ela se refere ao relacionamento entre o aluno surdo e o colega de classe ouvinte.

“Tivemos algumas experiências um tanto complicadas com os alunos deficientes auditivos. A aceitação dos demais colegas é um fator bastante importante, pois a maioria não tem a menor paciência. Por alguns momentos damos alguns comandos na cozinha em voz alta e quando ele não está junto do intérprete, acaba não assimilando. Os poucos alunos que tive com a

*deficiência tinham problemas de ansiedade, muito nervosos por alguns momentos e com muita dificuldade de entender a matéria”.*⁹

É preciso que as faculdades/universidades se conscientizem que nem o aluno ouvinte e nem o intérprete são responsáveis pelo aluno surdo. É preciso se pensar em outras ferramentas que apoiem o aluno surdo na falta do colega de classe ou o intérprete. E para os colegas que não compreendem o funcionamento particular do surdo que é baseado no olhar é necessário todo um preparo para que eles possam aprender a conviver com essa diferença. Afinal, alunos de cursos de gastronomia que se formam podem vir a ser chefes que devem saber lidar com chefes surdos.

A questão que desejamos responder diz respeito às causas dos problemas apontados pelos entrevistados dessa pesquisa. Seria a língua que impossibilitaria a real inclusão do surdo? A dificuldade que ela representa é que causa esse afastamento? Podemos verificar por meio dos depoimentos das faculdades/universidades que a língua representa uma ruptura nas relações e nas situações de aprendizagem, tanto do lado dos alunos surdos quanto dos alunos e professores ouvintes. Há de certa forma, um afastamento de ambos os lados e acredito que isso aconteça pelo desconhecimento ou dificuldade de compreensão que alunos e professores têm da língua utilizada por eles.

A faculdade/universidade F2 compara o aluno surdo com o aluno ouvinte dizendo que ele, o aluno surdo “escreve/entende” de forma diferente, mas isso não será um obstáculo se o professor for atento e respeitar a sua particularidade. Para essa universidade/faculdade não há nenhuma “deficiência” no rendimento do aluno surdo. Essa é uma postura que seria a ideal se pudesse estar presente em todas as universidades, mas não apenas de forma discursiva, mas de forma prática e real. Já essa faculdade/universidade que teve um aluno surdo, esperemos que esse discurso seja algo baseado em sua experiência,

⁹ Optamos por fazer referência a esse depoimento recebido no corpo email, pois julgamos que ele é de suma importância para entender a relação do aluno surdo com o aluno ouvinte em sala de aula e suas dificuldades de inclusão no ambiente acadêmico.

A questão da falta de tempo entre “intérprete-aluno-aluno” é levantada pela faculdade/universidade F8 que alega que não há tempo para comunicação espontânea.

Verifica-se que esse fato ocorre mais freqüentemente do que se poderia desejar, vários intérpretes alegam que há muitas questões e ações que não são discutidas e nem planejadas pelas instituições de ensino para receber o aluno surdo e que apenas a sua presença dentro da sala de aula não é suficiente, não dá conta da demanda da relação professor x aluno surdo x intérprete x aluno ouvinte. Uma das queixas que o intérprete relata é com relação às anotações dos alunos surdos em sala de aula. O aluno surdo, por exemplo, não consegue anotar o que o professor está escrevendo na lousa e ao mesmo tempo prestar atenção ao que o intérprete está traduzindo. Podemos nos aprofundar sobre esse assunto em Moura e Harrison (2010).

Algumas sugestões foram apontadas pelas faculdades/universidades, entre elas:

- “Quando falamos em inclusão estamos falando em inserir esse aluno no ambiente social, cultural e acadêmico da Universidade. E isso só acontecerá se a Universidade contar com um programa de inclusão”.(F2)
- Que a “Gastronomia é para todos”. (F6)

Consideramos essa última afirmação muito importante se levarmos em conta que o surdo é um ser humano como outro qualquer, com especificidades que deveriam ser respeitadas se a proposta é construir uma sociedade inclusiva.

É extremamente importante que o professor possa compreender esse funcionamento particular do surdo em que a visão tem papel tão importante. Não nos referimos aqui apenas ao uso da Libras, mas às adaptações didáticas necessárias, que vão além da presença do intérprete em sala de aula, para que o aprendizado possa ocorrer de forma real e formar um profissional que seja capaz de atuar no mercado de trabalho.

Outra sugestão dada foi que as faculdades/universidades melhorem o seu plano de divulgação no campo universitário sobre a possibilidade de intérpretes da Libras em todas as aulas.

Ainda que só o intérprete não baste, sem sombra de dúvida essa é uma ação importante dentro do contexto acadêmico, pois facilitaria o ingresso de mais alunos surdos não só no curso de gastronomia, mas em todos os cursos das faculdades/universidades. Vale ressaltar, novamente, que essa ação por si só não é eficaz na inclusão e acessibilidade do aluno surdo no meio acadêmico. É preciso que outras questões e ações sejam discutidas e planejadas para ganharem força. Essas ações se bem planejadas ajudariam muito no aumento do número de alunos surdos que freqüentariam a universidade/faculdade. Pode-se acrescentar que a divulgação pelos meios de comunicação sobre a possibilidade do aluno surdo ter acesso ao intérprete nas salas de aula dentro das faculdades/universidades deveria ser mais ampla. Toda a comunidade surda tem o direito de saber que essa ferramenta de apoio existe na grande maioria das instituições de ensino superior brasileira, mas volto a ressaltar que somente essa ferramenta não dá conta da inclusão do aluno surdo no ambiente acadêmico, pois é preciso se pensar nas ferramentas didáticas oferecidas por essas faculdades/universidades.

Sobre a ausência de respostas aos questionários por parte das faculdades/universidades me causou certa inquietação. Penso em algumas hipóteses em relação a essa ausência. Mesmo que as faculdades/universidades tenham alegado não ter tido ou não ter aluno surdo freqüentando o curso nesse momento, e por essa razão não poderem responder ao questionário, parece-me que existe algo mais envolvido. Pareceu-me cômodo, para elas, não se debruçar sobre o assunto apenas por ele ainda não existir dentro do curso destas faculdades/universidades. Mas, se elas não pensarem e não se planejarem, nunca a inclusão será aquela desejada por possibilitar a verdadeira inclusão.

A literatura mostra que a sociedade, de um modo geral, ainda não está capacitada e nem segura com esse tema e a diversidade dos indivíduos. Isso pode ser claramente percebido no discurso de algumas faculdades. O

questionamento que se pode fazer se relaciona ao medo que os cursos possam ter em assumir esse novo paradigma que assusta tanto e que, na verdade, é ainda completamente desconhecido da maioria da população, inclusive daqueles que estão na área da educação.

Para Goffman (1988) o diferente causa um afastamento, um estranhamento por assim dizer, mais ainda quando não sabemos lidar com a necessidade alheia, quando o outro é diferente da normalidade a que estamos acostumados. Isso se reflete na educação em que as leis existem, mas que não esclarecem e em suas lacunas o surdo permanece sem a possibilidade real de inclusão.

4.2 Do questionário enviado aos chefes de cozinha surdos:

Enviamos para os seis chefes de cozinha surdos selecionados um email/questionário com treze perguntas. Desses, três retornaram o email com o questionário respondido.

Quadro 6 - Perfil dos chefes de cozinha surdos

Chefe de cozinha surdo (CS) ¹⁰	Sexo	Estado	Ano de formação?
CS1	M	SP	2006
CS2	F	PR	2005
CS3	M	SP	2004

Das respostas:

Questionados sobre o motivo de ter escolhido entrar para o curso de Gastronomia. Eles responderam que:

- “Eu sempre gostei de cozinhar ver pessoas cozinhando desde pequeno”.(CS1)

¹⁰ Optamos por colocar as letras **CS** para identificar os chefes de cozinha surdos que foram sujeitos desta pesquisa.

- “Porque quis aprender a qualidade e saboroso da comida para abrir restaurante”. (CS2)
- “Fui destinado pelo desejo ter experiência única e diferente. Pois desde pequeno sempre gostei fazer pão. Logo da minha decisão pré-faculdade, era gastronomia ou arquitetura. Aí última hora das inscrições, resolvi fazer gastronomia”. (CS3)

Sobre a segunda questão que para falar sobre o ingresso na faculdade, todos responderam.

- “Normal entrada porque eu escolhi gastronomia, aprender para futuro chefe de cozinha”. (CS1)
- “Falta de intérprete que a faculdade paga, na minha época que eu pagava”. (CS2)
- “Parece que assombrei os professores e coordenadores. Ficaram bem inseguros da minha entrada, mas o tempo foi passando, passei minha experiências de segurança para eles”. (CS3)

Na questão sobre as dificuldades dentro da faculdade, eles responderam que:

- “Não, tem intérprete alguma dificuldade material, sempre tem quem ajuda”. (CS1)
- “Sim, muita teoria que não entendia. Adoro de aula prática, mas professor não sabe de Libras”. (CS2)
- “Alguns módulos e matéria, principalmente aulas teóricas sem demonstração prática dificultava um pouco. Eu já tinha acostumado as aulas no ensino médio e fundamental com os professores sem acompanhamento de intérpretes de Libras”. (CS3)

Questionados se a instituição de ensino superior onde estudaram/estuda contava com o apoio de intérprete de Libras:

- “Sim, tem intérprete, mas tem que pedir e lutar muito para que eles ponham o intérprete”. (CS1)
- “Sim, teve intérprete de Libras”. (CS2)
- “Já tinha me oferecido ter um intérprete ou acompanhamento especial para comunicar. Mas recusei, pois não era necessário”. (CS3)

Questionados se entendiam tudo o que o professor explicava:

- “Sim, mostra ação e objetivo fazer e preparar a comida”. (CS1)
- “Não tudo”. (CS2)
- “Com a minha vontade de aprendizagem entendia tudo sim, pela leitura labial. E algumas matéria “chatas” nem entendia, pois não se esforçava”. (CS3)

Sobre a questão da discriminação por ser surdo:

- “Não normal, mas sempre têm alguns que discriminam”. (CS1)
- “Não, só que mal comunicação, mas não sinto discriminação”. (CS2)
- “Isso me persegue desde que nasci, sempre teve e ainda sofro todo tipo de discriminação como violência verbal, zoação pela costa por ser fato de surdo, mas na faculdade sofri muito menos, pois as pessoas são mais maduras para tratar alguém assim”. (CS3)

Solicitamos que os chefes de cozinha surdos dessem sugestões para melhorar a forma como o surdo é incluído na faculdade de Gastronomia. (CS1) não respondeu esta questão, os demais:

- “Não pensei ainda, porque não tinha letras libras, gosto de professor, mas também gosto de gastrônomo, pois é difícil ser chefe surdo para me chamar, também não tenho dinheiro para abrir restaurante”. (CS2)
- “A minha sugestão é ter paciência. Com a paciência vai pegando os ritmos”. (CS3)

Foi perguntado se eles conseguiram uma colocação profissional e em qual função?

- “ Sim, trabalho hotel [REDACTED], gastronomia”. (CS1)
- “Nunca consegui, somente fui estagiária”. (CS2)
- “Tive vários estágios nacionais e internacionais. E também já fui empregado como cozinheiro”. (CS3)

E sobre a dificuldade de arranjar um emprego:

- "Sim, de repente consegui vaga, porque currículo tem informação tudo o curso, facul, etc. Jeito da sub. cargo, mas não é fácil". (CS1)
- “Realmente foi dificilmente arranjar emprego gastrônomo, chef e outros”. (CS2)
- “Nunca foi fácil, mas não desista jeito nenhum. Mas com apoio de alguém ajuda bastante”. (CS3)

Quais as dificuldades encontradas no ambiente profissional:

- “É comunicação, exemplos, boca pouco fala, falam rápido, não olham, então fica difícil ler os lábios e entender. É normal”. (CS1)
- “Falta de vagas para surdos gastrônomos”. (CS2)

- “Principalmente falta de “ferramenta” de comunicação e paciência dos colegas”. (CS3)

Sobre como eles se comunicam no trabalho:

- “Dá para entender, porque pessoa faça ação, gestos uns falam devagar”. (CS1)
- “Sim, comunico muito pouco, pois quer dizer só “Oi tudo bem e Xau”. Acompanhava com a intérprete”. (CS2)
- “Eu criava próprio sistema, para não precisasse comunicar muito com eles, só temos executar as tarefas dadas pelo chefe e anotava lista toda no caderninho. Como sou surdo oralizado, já comunicava normal com os colegas. Até ajudei muitos colegas surdos não-oralizado para comunicar com os ouvintes no estágio de um grande hotel. Até dava muito trabalho para mim por ter 2 tarefas na cozinha e comunicação entres cozinheiros”. (CS3)

Para melhor a condição de trabalho. Sugestões:

- “Sim, vou continua curso gastronomia, mais informação, espero eu vou estuda ou trabalha fora do Brasil, como futuro chefe hei”. (CS1)
- “Falta de lei que domina os surdos trabalharem como vaga não somente produção, auxiliar, assistente não. Deve passar que o surdo formado e deve vaga como gastrônomo, chefe, outros como vaga superior e experiência. Fiquei emocionada que o projeto pode ajudar os surdos necessitados, mas não somente formados de gastrônomos e sim outros cursados como nutrição”. (CS2)
- “Atualmente não estou trabalhando como cozinheiro, sim estou gerenciando uma delicatessen em [REDACTED]. Isso não quer dizer que eu desisti o meu ramo de gastronomia. Ainda tenho aquela paixão de cozinhar, ver os clientes satisfeito com minha arte de cozinhar. Então,

cozinhar é uma coisa e trabalhar na cozinha é outra coisa. Trabalho na cozinha exigem muito esforço mental, físico e comunicação. A minha fraqueza era comunicação entre colegas sendo ouvintes ou não. Mas condições de “ferramentas” de comunicação entre ouvintes é muito estressantes e impaciente atualmente, pois a maioria cozinheiros são truculentos e ignorante por falta de consciência, compensação. Eu acredito muito que o Brasil se pudesse abaixar, ou melhor, isentar os imposto da tecnologia que auxilia ferramenta de comunicação rotina e na cozinha. Como assim que os cadeirantes têm isento de imposto dos veículos, melhora estruturas dos empreendimentos, nos banheiros adaptado para isso, calçadas com rampas e tudo isso foi feito a partir das pessoas que não são deficientes. Eu convivi os 2 lados, dos surdos e do ouvintes, da minha visão que os portadores deficiência vocal e auditivo são cada vez mais excluído. Só para dar exemplo, no Rio de Janeiro, tem toda comunicação visual para facilitar os estrangeiros, até funcionários públicos ou não, são fluente de comunicação para fornecer as informações, tudo tranquilo lá, mas para os surdos não tem este tipo estrutura pública e privada. Infelizmente é a cultura brasileira, mas acredito que esta cultura vai ser excluída em breve, renovar a cultura da sociedade. Mudar tudo isso, seria muito melhor para todos e principalmente os ouvintes”. (CS3)

4.2.1 O que os chefes de cozinha surdos nos dizem:

Sobre o ambiente acadêmico:

Os chefes surdos (CS1 e CS3) demonstram em suas respostas que o “desejo” de cursarem gastronomia está vinculado a infância e o prazer de cozinhar. Como podemos observar:

“Sempre gostei de cozinhar, ver pessoas cozinhando desde pequeno”.(CS1)

“...desde pequeno sempre gostei de fazer pão...”.(CS3)

Já para o chefe surdo CS2 esse “desejo” vai além. Segundo ele esse “desejo” refletiu na vontade de “abrir um restaurante”, mostrando o desejo de se colocar no mundo como membro ativo e se percebendo capaz de realizações.

Questionados sobre como a faculdade os havia recebido, os tiveram respostas distintas, tais como:

O chefe surdo CS3 disse que tanto os professores quanto os coordenadores ficaram assombrados com a sua presença, mas que essa sensação passou com o tempo, pois ele já tinha experiência com esta situação e passou confiança para o corpo docente.

O chefe surdo CS1 alega que a sua entrada na faculdade aconteceu normalmente.

E o chefe surdo CS2 conta que:

“Falta de intérprete que a faculdade paga, na minha época eu pagava”.

Com essas três respostas em mente podemos retomar a questão que já discutimos anteriormente no item: “o que as faculdades/universidades nos dizem”, sobre o despreparo e a falta de orientação que algumas faculdades/universidades apresentaram ao receber o indivíduo surdo. Observando o perfil dos chefes de cozinha surdo não podemos deixar de comentar que estes já estão formados há mais de sete anos o que confirma que esta questão já se arrasta há bastante tempo e é um dos fatores mais importantes que causam dificuldade no processo da acessibilidade e a inclusão. Quanto ao intérprete ser pago pelo aluno, podemos dizer que este fato foi modificado com o passar dos anos, pois hoje quem oferece gratuitamente esse apoio são as faculdades/universidades, segundo seus depoimentos vistos nesta pesquisa. Já temos aí um passo importante que foi realizado por conta da lei e que ajuda os surdos, ainda que não resolva o problema, como já foi visto e será retomado abaixo.

Indagados sobre se haviam tido alguma dificuldade na faculdade/universidade o chefe surdo CS1 alegou que:

“Não. Tem intérprete, alguma dificuldade material, sempre tem quem ajuda”. (CS1)

Já os chefes surdos (CS2 e CS3) alegaram que tinham dificuldades com o conteúdo de algumas aulas teóricas que não usam a prática como base. O chefe CS2 acrescenta:

“...Adoro aula prática, mas professor não sabe de libras.”

Novamente a falta de domínio da Libras pelo professor é relatada nas respostas dos alunos surdos sobre as dificuldades que estes enfrentam nas salas de aula. Isso confirma a necessidade levantada por esta pesquisa de se capacitar o professor não apenas em Libras, mas do ponto de vista da didática para que ele possa ser capaz de resolver as questões específicas ligadas ao surdo em sala de aula.

Perguntamos se eles entendiam tudo que o professor explicava, somente o chefe surdo CS2 nos respondeu que: “Não tudo”, os demais CS1 e CS3, disseram que sim quando se esforçavam para entender, como vimos na resposta abaixo:

“Com a minha vontade de aprendizagem entendia tudo sim, pela leitura labial. E algumas matérias “chatas” nem entendia, pois não me esforçava”. (CS3)

Sobre haver ou não discriminação por eles serem indivíduos surdos os chefes surdos CS1 e CS2, tiveram respostas parecidas, disseram que não havia discriminação, mas que às vezes alguém tinha atitude discriminativa por conta da falta de comunicação entre eles (ouvinte x surdo). A resposta do chefe surdo CS3 foi a mais intrigante se pensarmos que o ambiente acadêmico ainda está caminhando para a inclusão e acessibilidade do indivíduo deficiente. A resposta deste chefe surdo mostra claramente que esse cenário está mudando positivamente. Ele diz:

“Isso me perseguiu desde que nasci, sempre teve e ainda sofro todo tipo de discriminação como violência verbal, zoação pela costa por ser fato de

surdo, mas na faculdade sofri muito menos, pois as pessoas são mais maduras para tratar alguém assim”. (CS3)

Pedimos aos chefes surdos que dessem sugestões que do ponto de vista deles pudessem melhorar a inclusão e acessibilidade do aluno surdo na academia. O chefe surdo CS1 não respondeu, mas os outros responderam que:

“Não pensei ainda, porque não tinha letras libras, gosto de professor mas também gosto de gastrônomo, pois é difícil ser chef surdo para me chamar, também não tenho dinheiro para abrir restaurante”. (CS2)

“A minha sugestão é ter paciência, com a paciência vai pegando os ritmos”. (CS3)

Sobre o ambiente profissional:

Após o questionamento sobre como se deu a formação dos chefes de cozinha surdos agora é a vez de levantarmos como esses indivíduos se saíram no ambiente profissional. Para tanto, perguntamos para os chefes de cozinha surdos como foi conseguir emprego nessa área, se isso ocorreu ou não.

O único chefe surdo que diz que nunca trabalhou como chefe na área e que somente foi estagiário foi o chefe CS2. Os demais relataram que:

“Sim, to trabalhando no [REDACTED], gastronomia”. (CS1)

“Tive vários estágios nacionais e internacionais. E também já fui empregado como cozinheiro” (CS3)

Sobre as dificuldades de se arranjar emprego na área da gastronomia eles contaram que:

“Sim, de repente consegui vaga, porque currículo tem informação de todo o curso, faculdade, etc. Jeito da sub. Cargo, mas não é fácil”. (CS1)

“Realmente foi dificilmente arranjar emprego gastrônomo, chef e outros”.(CS2)

“Nunca foi fácil, mas não desistia jeito nenhum. Mas com apoio de alguém ajuda bastante”. (CS3)

Mais uma vez a questão do sub-emprego está presente nesta pesquisa, em que os chefes surdos indiretamente alegaram que se sujeitaram a ser “cozinheiro” no lugar de chefes de cozinha.

No quesito sobre a dificuldade encontrada dentro do ambiente de trabalho os três chefes surdos destacaram alguns pontos importantes, tais como: “a falta de comunicação e paciência dos colegas, falta de vagas especiais para surdos gastrônomos e fala muito rápida dificultando leitura labial”. Isso poderia ser solucionado se a sociedade estivesse mais ciente da capacidade profissional do surdo e se situações de adaptação fossem ser propiciadas.

Como os chefes surdos se comunicavam no ambiente profissional foi outra pergunta feita.

O chefe CS3 disse: “...Eu criava próprio sistema, para não precisar comunicar com eles, só temos que executar as tarefas dadas pelo chefe e anotada toda a lista no caderninho”.

O chefe CS2 disse que se comunicava “muito pouco” e que sempre estava acompanhado do intérprete de Libras.

E o chefe CS1 conta que conseguia entender, pois os seus colegas usavam gestos e quando falavam essas faziam isso devagar.

Nessas respostas percebemos que o próprio chefe surdo criava maneiras para lidar com a dificuldade de comunicação. Mas analisando a resposta do chefe CS3 podemos concluir que a sua estratégia não tenha surtido o efeito desejado, pois, pelo que vimos, essa ação levou ambos (chefe surdo x chefe ouvinte) a um distanciamento.

Sobre as sugestões que os chefes deram para melhorar o ambiente de trabalho vou destacar as respostas dos chefes CS2 e CS3, pois se mostraram relevantes para essa pesquisa.

“Atualmente não estou trabalhando como cozinheiro, sim estou gerenciando uma delicatessen em [REDACTED]. Isso não quer dizer que eu desisti o meu ramo de gastronomia. Ainda tenho aquela paixão de cozinhar, ver os clientes satisfeito com minha arte de cozinhar. Então, cozinhar é uma coisa e trabalhar na cozinha é outra coisa. Trabalho na cozinha exigem muito esforço mental, físico e comunicação. A minha fraqueza era comunicação entre colegas sendo ouvintes ou não. Mas condições de “ferramentas” de comunicação entre ouvintes é muito estressantes e impaciente atualmente, pois a maioria cozinheiros são truculentos e ignorante por falta de consciência, compensação. Eu acredito muito que o Brasil se pudesse abaixar, ou melhor, isentar os imposto da tecnologia que auxilia ferramenta de comunicação rotina e na cozinha. Como assim que os cadeirantes têm isento de imposto dos veículos, melhora estruturas dos empreendimentos, nos banheiros adaptado para isso, calçadas com rampas e tudo isso foi feito a partir das pessoas que não são deficientes. Eu convivi os 2 lados, dos surdos e do ouvintes, da minha visão que os portadores deficiência vocal e auditivo são cada vez mais excluído. Só para dar exemplo, no Rio de Janeiro, tem toda comunicação visual para facilitar os estrangeiros, até funcionários públicos ou não, são fluente de comunicação para fornecer as informações, tudo tranquilo lá, mas para os surdos não tem este tipo estrutura pública e privada. Infelizmente é a cultura brasileira, mas acredito que esta cultura vai ser excluída em breve, renovar a cultura da sociedade. Mudar tudo isso, seria muito melhor para todos e principalmente os ouvintes”.

O chefe CS3 levantou algumas questões que já foram abordadas nesta pesquisa, entre elas está a dificuldade de comunicação dentro de uma cozinha profissional e a falta de “ferramentas” adequadas que possibilitem um melhor relacionamento entre chefes ouvintes e chefes surdos. CS3 aponta ainda a falta de leis efetivas que beneficiem os deficientes auditivos, pois como ele mesmo comenta, já existem algumas leis que beneficiam o deficiente físico, por exemplo, mas não o surdo.

Se as questões de acessibilidade e de compreensão do indivíduo surdo pudessem ser resolvidas, com certeza aumentariam as oportunidades tanto de qualificação e formação como de emprego. O próprio chefe CS3 conclui que ao

contrário do que a sociedade acredita a mudança de paradigmas não levará apenas o indivíduo surdo a ganhar, mas o próprio indivíduo ouvinte dada à possibilidade de experiências diferentes a ser compartilhadas. Outro ponto relevante para a inclusão e a acessibilidade do chefe surdo, do ponto de vista dos chefes CS3 e CS2 é a questão da diferenciação de cozinhar e trabalhar em uma cozinha. Essa diferenciação será abordada na conclusão desta pesquisa.

O chefe CS2 também aponta em sua resposta o fato da falta de leis que garantam vagas para os chefes.

4.3 Do questionário enviado aos chefes de cozinha ouvintes:

Enviamos para os dez chefes de cozinha ouvintes selecionados um email/questionário com (nove) perguntas. Desses, oito retornaram o email com o questionário respondido.

Quadro 7 - Perfil dos chefes de cozinha ouvintes

Chefes de cozinha ouvintes (CO)¹¹	Sexo	Estado	Há quantos anos é chefe de cozinha?	Há quanto tempo funciona o restaurante em que você trabalha atualmente?
CO1	M	SP	11 anos	4 anos
CO2	M	ES	18 anos	18 anos
CO3	M	SP	28 anos	10 anos
CO4	F	BA	8 anos	8 anos
CO5	F	SP	24 anos	26 anos
CO6	M	SP	14 anos	2 anos e meio
CO7	F	RJ	18 anos	18 anos
CO8	M	SP	22 anos	3 anos

¹¹ Optamos por colocar as letras **CO** para identificar os chefes de cozinha ouvintes que foram sujeitos desta pesquisa.

Das respostas:

Questionados sobre quais capacidades um chefe de cozinha precisa ter, os chefes ouvintes responderam que:

- “Além de expressar sua vocação e criatividade na execução das suas receitas, precisa ter a experiência em todos os setores da cozinha, desde o recebimento do produto, manipulação da matéria-prima, comunicação entre as diversas áreas, organizando tempo de cada pedido, como: entrada, prato principal e sobremesa, em liderança e observação a tudo, para que não haja falhas”. (CO1)
- “Liderança, conhecimento técnico e que tenha passado por todas as etapas dentro de uma cozinha”. (CO2)
- “Hoje um chefe tem que ser completo: bom cozinheiro (saber executar e criar), bom líder e bom “professor” para ensinar a sua brigada, bom administrador, ter boa comunicação com a sua equipe e com os médios em geral, são as principais”. (CO3)
- “Planejador, observador, controles bem definidos, habilidade para multi-tarefa e multi-processamento, liderança participativa (saber ouvir e negociar)”. (CO4)
- “Disciplina, perseverança, sensibilidade e liderança”. (CO5)
- “Saber cozinhar, delegar, ensinar, ser organizado. Saber dar e receber ordens. Ter humildade. Aprender que antes de mais nada o cozinheiro é uma pessoa que serve outras pessoas. E não é um artista ou uma celebridade”. (CO6)
- “Dedicação, atenção e concentração são as principais capacidades necessárias. Além do aprendizado e/ou experiência claro”. (CO7)
- “Saber conviver com as diferenças. Cada pessoa é de um jeito”. (CO8)

Sobre quais as dificuldades que um chefe surdo possa ter na cozinha, os chefes ouvintes responderam que:

- “Acredito que na regência da chegada da comanda à distribuição das funções pela brigada, precisando aí de um auxiliar para essa comunicação e sequência dos pedidos”. (CO1)
- “Comunicação com o resto da equipe, salvo se a equipe foi treinada na comunicação dos sinais”. (CO2)
- “As mesmas que terá fora da cozinha”. (CO3)
- “Imagino que para um chefe surdo ter sucesso em sua empreitada, será necessário montar uma equipe que se adapte a essa deficiência, que aprenda a linguagem dos sinais e respeite isso”. (CO4)
- “De comunicação, talvez o período mais difícil seja o de adaptação, até conhecer bem o cardápio e aprender bem as receitas, e acho difícil no momento dos pedidos”. (CO5)
- “Em todas as cozinhas por onde passei a comunicação é muito falada. Acho que se uma pessoa não entende o que está acontecendo ao redor por não escutar as coisas não funcionaria. Acho que isso ia causar frustração nele e nos outros ao redor”. (CO6)
- “Acredito que tenha que criar uma comunicação fácil com os demais membros da equipe”. (CO7)
- “Sim, muitas principalmente ser compreendido pelos colegas de trabalho”. (CO8)

Questionados sobre se os chefes surdos possam ser como outros chefes, eles responderam que:

- “Sim, acho que tendo ele aptidão e talento, pode descobrir-se até melhor em sua criatividade e desenvoltura por exemplo”. (CO1)
- “Perfeitamente, desde que tenha a capacidade exigida para ser um chefe e sua equipe seja preparada para se comunicar com ele”. (CO2)

- “Não, dificilmente (pode ser um bom cozinheiro, mas chefe não sei?).” (CO3)
- “Não”. (CO4)
- “Sim”. (CO5)
- “Não sei, Mas acredito que quando a gente tem um sonho no coração tudo é possível”. (CO6)
- “Não vejo dificuldade alguma, desde que tenha espírito de liderança e perseverança para formar uma equipe coesa e compreensiva”. (CO7)
- “Sim, mas isso vai ter que haver algumas mudanças no comportamento, da escola, faculdade e mercado de trabalho”. (CO8)

Essa questão foi mais complexa e os chefes tiveram que responder se já tiveram algum surdo trabalhando no restaurante, em que cargo e setor, e se eles teriam um, porque sim e porque não? Aos quais os chefes responderam que:

- “Não. Nunca tive a oportunidade de trabalhar com deficiente auditivo, mas teria sim, acho que essa deficiência não atrapalha na habilidade prática exigente na cozinha”. (CO1)
- “Não. Teria sim, porque não vejo que a surdez seja uma causa tão grave que impeça ele de ser um bom chefe”. (CO2)
- “Não, nunca. Talvez sim, para poder lhe dar oportunidade, como eu tenho um deficiente visual na minha equipe (ele tem só 15% de sua visão)”. (CO3)
- “Durante a obra do restaurante identifiquei um pedreiro que fazia assentamentos preciosos, com muita calma e convidei ele para ir para a cozinha. Ele foi para o cargo de ajudante de cozinheiro doceiro por 6 meses. Ele funcionava muito bem, mas ele preferiu voltar para a

atividade de pedreiro, porque a interação com os outros era sofrida e ele só podia ficar na retaguarda”. (CO4)

- “Não. Sim, se algum funcionário se apresentasse para um dos cargos de cozinha com aptidão e as qualidades que citei acima, não teria nenhum preconceito”. (CO5)
- “Nunca tive. Uma vez quase contratei pra estagio um rapaz surdo. Mas ele mesmo escolheu ir para outro restaurante. Eu liguei para o restaurante onde ele trabalhava para obter referências e o que me falaram era que ele fazia as coisas bem, mas tinha que ficar fazendo alguma preparação que não envolvesse o serviço. Quando tentaram envolver ele no serviço não deu certo. Hoje em dia eu não sei se contrataria, pois meu maior medo seria que não desse certo e ter que dispensá-lo por causa da surdez. Ele (o pai dele) me ligou algumas vezes depois para tentar voltar, pois acho que ele não ficava muito tempo nos lugares, mas eu não tinha mais vagas de estágio”. (CO6)
- “Não tenho nenhum funcionário surdo, mas teria um sem problemas. Só teria dificuldade no atendimento ao cliente”. (CO7)
- “Sim, tive um aluno o [REDACTED], ele fazia de tudo, pois percebi que ele poderia fazer tudo! Algumas coisas ele fazia com mais habilidade que os outros, como por exemplo, um grande poder de concentração, habilidoso em minúcias e detalhista, mais que os colegas”. (CO8)

Questionados se modificariam algo na rotina de sua cozinha ou teriam algum cuidado específico caso houvesse um estagiário surdo entre os seus funcionários, eles responderam que:

- “Sim, isso exige a adaptação de toda a brigada para a comunicação em geral, incluiria um curso com a linguagem dos sinais para todos, e observaria esse profissional de que forma e setor ele demonstra seu melhor desempenho, harmônico e em conjunto com toda a equipe”. (CO1)

- “Treinaria a equipe para se comunicar com ele”. (CO2)
- “Acho que o primeiro cuidado seria mudar algumas coisas na rotina de minha cozinha para deixar essa pessoa mais confortável e a minha equipe mais preparada para o receber, mas tentaria que seja coisas “leves” para não deixar esse novo integrante complexado e numa situação desconfortável”. (CO3)
- “Acredito que teríamos que mudar muito, pois o chefe não é estágio”. (CO4)
- “Não mudaria, mas ele teria que se adaptar e os outros funcionários a ele”. (CO5)
- “Eu teria que mudar. Não acredito que desse certo um cozinheiro surdo trabalhando durante o serviço. A cozinha é um lugar onde as pessoas têm que falar muito umas com as outras durante o serviço para que tudo saia certo e com os tempos sincronizados. A cozinha é como uma orquestra, se uma pessoa tocar a nota errada, estraga tudo. Eu teria que criar uma vaga para alguém só ficar fazendo preparação, pois não tenho essa vaga aqui”. (CO6).
- “Acho que não há necessidade de mudar nada na rotina da cozinha e muito menos cuidados especiais, pois todo surdo como qualquer deficiente é mais atento do que os demais. O cuidado deve ser em cima do esclarecimento aos demais membros da cozinha”. (CO7)
- “Cuidados, sim! Mas mudanças nenhuma, pois o surdo deve ser compreendido como uma pessoa normal, esta deficiência hoje é bastante superada, por aqueles que buscam igualdades”. (CO8)

Sobre o conhecimento da Libras e sua função eles responderam:

- “Conheci a linguagem dos sinais no primário na aula de artes, faço todo o alfabeto, mas acredito que seja pouco ainda para a linguagem com deficientes, apesar de que tem o uso dos gestos também...conheço

algumas pessoas surdas, e acho que até me saio bem na comunicação”. (CO1)

- “Não. Sei para que serve e o que é”. (CO2)
- “Não. Sim, não é para eles poderem se comunicar?”. (CO3)
- “Superficialmente”. (CO4)
- “Não”. (CO5)
- “Não conheço, não sei”. (CO6)
- “Sei o que é e para que serve, comunicação. Tenho no restaurante trabalhando desde que ele abriu a mãe de uma surda que utiliza maravilhosamente bem a língua dos sinais”.(CO7)
- “Quando fui professor do [REDACTED], eu tive maior aproximação com a linguagem”. (CO8)

Perguntamos se eles conheciam algum chefe de cozinha surdo e o que eles podiam dizer a respeito disso com base nas experiências vividas em suas viagens dentro e fora do Brasil.

- “Não, infelizmente ainda não nesse ramo, mas como citei acima, conheço pessoas com essa deficiência e que adquirem grandes aptidões. Como a sobrinha do meu irmão que é a aluna mais inteligente da escola, e uma amiga que é artesã e faz lindos trabalhos de arte em tecidos e pinturas, portanto, acredito que esses deficientes podem desenvolver capacidades ainda melhores como chefes de cozinha, desde que tenha talento e dedicação e uma equipe treinada e adaptada para com ele”. (CO1)
- “Não. Acho que talvez devido exatamente a dificuldade de treinamento das equipes na linguagem dos sinais para se comunicar com ele, possa ter inibido o aparecimento de algum ou talvez existam outras profissões

de maior interesse deles com menor dificuldade do que a cozinha”. (CO2)

- “Não, nunca encontrei. Talvez aceitaria uma pessoa surda dentro de minha equipe para poder ajudar...mas, mais uma vez não como chefe, mas como cozinheiro”. (CO3)
- “Não. Não posso dizer nada”. (CO4)
- “Não. Não tive a oportunidade de conhecer nenhum chefe com alguma deficiência”. (CO5)
- “Nunca ouvi falar que existia um chefe surdo. Acho que contratar uma pessoa para ser cozinheiro que seja surda, e isso não funcionar, seria uma decepção e uma tristeza grande para o funcionário que esta sendo dispensado e para quem tiver que dispensar também”. (CO6)
- “Nunca conheci um chefe surdo, mas adoraria conhecer”. (CO7)
- “De verdade na cozinha, o meu aluno [REDACTED] foi o primeiro e para mim, foi um grande aprendizado. E é ate hoje”. (CO8)

4.3.1 O que os chefes de cozinha ouvintes nos dizem:

Após analisar os discursos dos chefes de cozinha ouvintes podemos perceber que há um grande desconhecimento sobre os chefes de cozinha surdos, Libras e a inclusão destes. Vários depoimentos apontam que há um receio com respeito a esse tema, alguns alegam que a comunicação é um dos fatores que impossibilitariam a inclusão deste como chefe de cozinha.

Os chefes ouvintes alegam que a liderança e a comunicação são as capacidades principais que um chefe de cozinha precisa ter para trabalhar em um restaurante. Quatro a cinco chefes fizeram referência a essas capacidades em suas respostas, os demais apontaram outras capacidades, tais como: saber cozinhar, dedicação, vocação e ter passado pelos vários setores dentro de uma cozinha. Sobre a questão da comunicação, acima citada, talvez isso leve a se

ter receio de se contratar ou de se ter estagiários surdos na função de chefe de cozinha.

O chefe de cozinha CO8 teve uma resposta diferente das demais com relação à capacidade necessária para ser um chefe de cozinha, ele diz: “Saber conviver com as diferenças. Cada pessoa é de um jeito”. Acredito que isso denote uma visão ampla e apurada sobre o contexto da inclusão de um indivíduo em seu ambiente profissional. É lógico que apenas saber lidar com as diferenças não é o bastante para um chefe de cozinha comandar a sua equipe e que precisamos levar em consideração as outras capacidades apontadas. Mas vale ressaltar a importância da resposta do Chefe CO8, pois é a partir de bons conceitos e da desconstrução de preconceitos que se fazem grandes ações.

Outra questão levantada pelos chefes de cozinha ouvintes diz respeito às dificuldades que eles acreditam que um chefe surdo possa ter na cozinha. Novamente a comunicação é questão de consenso entre as respostas dos chefes ouvintes. Há uma preocupação geral com essa questão, pois podemos concluir, a partir das respostas dos chefes ouvintes, que a comunicação é fundamental para o bom andamento da cozinha e da sua equipe profissional, levando-os a acreditar que essa será a dificuldade maior que um chefe surdo irá encontrar no seu ambiente de trabalho. Outros disseram, ainda, poder ser uma solução capacitar a equipe que vai trabalhar com esse chefe.

Visualizamos outra maneira que talvez possa não resolver o problema de comunicação dentro da cozinha, mas que poderia facilitar a comunicação do chefe surdo com sua equipe. Pode-ser-ia pensar em parcerias com empresas de tecnologia para que desenvolvam equipamentos de display computadorizados. Em que o chefe de cozinha surdo poderia digitar as ordens para sua equipe ou em que os garçons pudessem, ao invés de “cantar” a comanda para o chefe de cozinha, digitar os pedidos e simultaneamente os pedidos aparecessem dentro da cozinha onde o chefe surdo visualizaria o pedido.

Questionados se tem, já tiveram ou teriam funcionários surdos trabalhando no restaurante, seis dos chefes ouvintes responderam que não

tinham, mas que gostariam de ter a oportunidade de trabalhar com um chefe surdo. Mas que para tanto o chefe surdo precisaria preencher alguns requisitos sobre as capacidades apontadas por eles para poder preencher o cargo – “comunicação, liderança, planejador, observador, controles bem definidos”, entre outros. Os outros dois que tiveram respostas distintas.

O chefe ouvinte CO8 conta que já teve um chefe surdo em sua cozinha e que ele fazia tudo, destaca também que ele possuía grande “habilidade, poder de concentração”, até maiores do que seus colegas de trabalho. Isso demonstra o grande potencial que um chefe de cozinha surdo pode ter e que é igual ao de outro chefe de cozinha, seja ele surdo ou não.

Já o chefe ouvinte CO4 conta que durante a obra de seu restaurante identificou um possível “cozinheiro” que era surdo. Na verdade ele era pedreiro, mas desenvolvia seu trabalho com precisão e calma, o que chamou a atenção desse chefe ouvinte. Convidado pelo chefe para fazer parte de sua brigada, na função cargo de ajudante de cozinheiro, ele aceitou e ficou nessa função por seis meses, mas o chefe ouvinte alega que ele não conseguiu interagir com os demais integrantes de sua equipe o que o levou a desistir do emprego. Observando esse depoimento somos levados a concluir que esse “ajudante de cozinheiro” não teve a formação necessária para exercer a função específica de chefe de cozinha, pelo menos a que o curso de Gastronomia oferece. O cargo de ajudante de cozinheiro muitas vezes é só de lavar e cortar a matéria prima para ser preparada pelo chefe de cozinha posteriormente. Mesmo nesse caso, novamente, aparece a dificuldade de comunicação entre os integrantes de uma cozinha segundo o que pode ser percebido nos discursos de alguns chefes de forma direta ou indireta.

Na questão sobre Libras, apenas três dos chefes ouvintes já tiveram de alguma forma contato com essa língua ou tinham idéia do que se tratava, os outros cinco não sabiam nem o que era e nem para que servia. Dos três que responderam que conheciam Libras, somente um sabe utilizar o alfabeto digital. Ele diz que consegue apenas fazer o “abecedário”, mas acha que esse conhecimento não é o suficiente para se comunicar com o surdo.

Mesmo que a Libras seja reconhecida oficialmente como uma língua pela lei, são poucos os que têm conhecimento sobre ela. Esse fato dificulta muito a inclusão e acessibilidade do indivíduo surdo em qualquer ambiente social, não somente no do trabalho.

Outra questão levantada pela pesquisa se refere ao estágio nos restaurantes. Foi perguntado aos chefes ouvintes se caso houvesse um estagiário surdo na cozinha do ponto de vista deles haveria necessidade de mudanças na rotina da cozinha e cuidados especiais para com estes? As respostas foram diversas, vamos citar algumas que tenham mais relevância para esta pesquisa. São elas:

“Sim, isso exige a adaptação de toda a brigada para a comunicação em geral, incluiria um curso com a linguagem dos sinais para todos, e observaria esse profissional de que forma e setor ele demonstra seu melhor desempenho, harmônico e em conjunto com toda a equipe”. (CO1)

Essa resposta demonstra a preocupação que esse chefe ouvinte tem para com o seu possível estagiário e sua equipe, levando em consideração suas aptidões dentro da cozinha não apenas pensando em suas dificuldades. Isso é um fator positivo pensando na inclusão e acessibilidade do indivíduo surdo, pois daria a possibilidade do chefe surdo mostrar suas habilidades e por em prática a sua formação acadêmica.

Contrapondo-se a esse ponto de vista o chefe CO6 responde que:

“Eu teria que mudar. Não acredito que desse certo um cozinheiro surdo trabalhando durante o serviço. A cozinha é um lugar onde as pessoas tem que falar muito umas com as outras durante o serviço para que tudo saia certo e com os tempos sincronizados. A cozinha é como uma orquestra, se uma pessoa tocar a nota errada, estraga tudo. Eu teria que criar uma vaga para alguém só ficar fazendo preparação, pois não tenho essa vaga aqui”.

A questão da exclusão social do indivíduo está presente nessa resposta como podemos observar. Como vimos em Jesus (2009) são reservadas apenas as funções mais simples para os indivíduos que precisam ser incluídos. Nesse caso seria a função de “preparação” que qualquer outra pessoa poderia

executar e não necessariamente o profissional precisaria cursar uma faculdade/universidade como é o caso do chefe de cozinha. Mais uma vez relaciono essa dificuldade do chefe de cozinha ouvinte em lidar com o indivíduo surdo devido ao desconhecimento sobre esse tema.

Dos oitos chefes ouvintes, sete disseram que não conheciam ou nunca tiveram contato com um chefe de cozinha surdo. Somente o chefe CO8 disse ter tido contato com um chefe de cozinha surdo. Para ele, essa experiência foi um “aprendizado”. Mesmo alguns dos demais chefes ouvintes que declararam não terem tido contato ou conhecimento de outros chefes de cozinha surdos, completaram as respostas dizendo:

“Acho que talvez devido exatamente a dificuldade de treinamento das equipes na linguagem dos sinais para se comunicar com ele, possa ter inibido o aparecimento de algum ou talvez existam outras profissões de maior interesse deles com menor dificuldade do que a cozinha”. (CO2)

“Nunca ouvi falar que exista um chefe surdo. Acho que contratar uma pessoa para ser cozinheiro que seja surda e isso não funcionar seria uma decepção e uma tristeza grande para o funcionário que esta sendo dispensado e para tiver que dispensar também”. (CO6)

Essas respostas mostram que os chefes de cozinha ouvintes acreditam que a cozinha representa uma dificuldade muito grande para o chefe de cozinha surdo por conta das dificuldades de comunicação e mais uma vez vemos o fato do chefe de cozinha surdo não poder exercer plenamente a sua função, mas ser colocado em segundo plano como um “cozinheiro”. A questão da diferenciação entre chefe de cozinha e cozinheiro será colocada e discutida na conclusão desse trabalho.

5. CONCLUSÃO

É importante ressaltar que esta pesquisa não teve o intuito de julgar as ações que a sociedade vem desenvolvendo com relação à inclusão do indivíduo surdo como chefe de cozinha, mas apenas refletir se essas estão sendo efetivas. Esperamos que a partir das questões que foram levantadas aqui e das conclusões a que chegamos, possamos promover a reflexão sobre esse assunto e sensibilizar a sociedade, seja ela no meio acadêmico ou profissional para que uma inserção profissional verdadeira possa acontecer.

Nas últimas décadas o Brasil tem avançado em vários seguimentos. Temos uma posição política mais sólida, nossa economia já não vive tanto de sobressaltos e, com isso, uma boa parte da população galgou degraus e está em uma situação melhor. Porém, o mesmo ainda não pode ser afirmado com relação ao setor da inclusão e da acessibilidade da pessoa com deficiência. A aceitação da pessoa com deficiência pela sociedade ainda está caminhando a passos pequenos e lentos. Leis são criadas (Lei 10.436, Decreto 5626, Lei 10.098 e Portaria 1679), ações são realizadas, mas ainda temos um longo caminho pela frente. E, se por um lado as pessoas com deficiência se sentem excluídas, do outro, os indivíduos, “ditos”, normais também se sentem incapazes de fazer mais pela inclusão e a acessibilidade. Pelo menos esse é um dos pontos levantados por essa pesquisa.

A formação do surdo na área da Gastronomia, um dos temas dessa pesquisa, demonstrou que as faculdades/universidades e o próprio aluno surdo apontam várias questões e dificuldades nessa relação, quando respondem ao nosso primeiro questionamento que é: como se dá a inclusão do aluno surdo (chefe de cozinha surdo) no ambiente acadêmico.

Por um lado as faculdades/universidades alegaram que estão se preparando, capacitando e orientando os seus profissionais para atuarem e receberem esses indivíduos, por outro, o aluno surdo alega que essas ações

apontadas pelas faculdades/universidades não são suficientes para a sua inclusão.

Algumas das faculdades/universidades questionadas demonstraram acreditar que a disponibilidade do intérprete de Libras na instituição de ensino, como designa a lei, é suficiente para resolver o problema da inclusão e a acessibilidade do surdo. Mas, podemos perceber no decorrer desta pesquisa que esta questão é muito frágil, pois os próprios professores relatam que têm muita dificuldade de comunicação por não dominarem a Libras e que existem questões didáticas que eles não dominam quando se trata de ensinar o estudante surdo.

A pergunta que se coloca é: nossos profissionais da educação estão realmente sendo capacitados ou orientados para receber esses sujeitos da inclusão? E o professor na sala de aula? Como se sente perante essa situação? Há um apoio técnico para ele? (MOURA, 2010). Os dados colhidos por esse trabalho mostram que o professor se sente perdido, sem saber o que fazer e sem nenhum tipo de orientação de como receber e tê-los em sala de aula de forma a promover uma educação de qualidade.

Acredito que há uma transferência de responsabilidade com relação ao intérprete de Libras, pois as faculdades/universidades supõem que o intérprete consiga assumir o papel do professor, mas sabemos que essa não é a responsabilidade do intérprete (MOURA, HARRISON, 2010). A função do intérprete dentro da sala de aula é transmitir o conteúdo dado pelo professor para o aluno surdo não sendo a sua função ensinar esse aluno. As questões didáticas são de responsabilidade do professor. Como já comentamos antes, é necessário que haja uma reflexão sobre o papel do intérprete dentro das instituições de ensino, pois ele é peça de apoio importante para o indivíduo surdo no ambiente acadêmico e social, mas não é de sua única responsabilidade essa inclusão.

Poderíamos sugerir também que o professor tivesse formação em Libras, ainda que não de forma obrigatória, em que o próprio professor se conscientizasse desta necessidade, pelo caráter positivo na relação aluno surdo x professor que essa atitude poderia suscitar. Mas, sabemos do caráter

irreal dessa situação desde que o número de estudantes surdos é muito pequeno e o professor não teria como saber se teria um aluno surdo ou não. Além disso, o aprendizado da Libras não pode se dar em pouco tempo, dada a complexidade dessa língua.

Acreditamos que essas lacunas, que ficaram, possam futuramente ser preenchidas. Mas pergunto: a inclusão não é um tema contemporâneo? Não é nossa responsabilidade enquanto sociedade se adiantar e se preparar para essas questões?

O indivíduo surdo não encontra somente dificuldade de inclusão no ambiente acadêmico, mas no profissional também. Segundo os relatos de ambos os lados (chefe de cozinha surdo x chefe de cozinha ouvinte) há uma dificuldade de comunicação, o que responde ao nosso segundo questionamento: como se dá a inclusão do chefe de cozinha surdo no ambiente profissional?

O que descobrimos na pesquisa é que pode ser o maior causador da falta de oportunidades no meio profissional é o fato da grande maioria dos chefes ouvintes que responderam a pesquisa nunca terem ouvido falar sobre a existência de chefes de cozinha surdos.

Ainda falando sobre o universo do chefe de cozinha surdo, os mesmos chefes ouvintes que alegaram não saber da existência dos chefes surdos, afirmaram que também desconhecem a Libras, o que é e para que serve, mesmo com a Libras sendo reconhecida oficialmente pela lei como uma língua.

A falta de orientação, capacitação e dificuldade de lidar com o chefe de cozinha surdo por parte dos chefes de cozinha ouvintes, gerou segundo esta pesquisa, um receio muito grande de receber esse indivíduo como um possível funcionário. Podemos perceber isso em suas respostas quando questionados se teriam um chefe de cozinha surdo no seu quadro de funcionário. Alguns alegaram que sim, outros não, mas o mais preocupante é a questão sobre o cargo de cozinheiro ou chefe de cozinha.

É importante que seja esclarecida a questão ligada aos papéis exercidos na cozinha: chefe de cozinha ou cozinheiro. É importante explicar um pouco

essa diferenciação de títulos, que é uma das grandes discussões que acontece nas hierarquias da cozinha e que foi levantada nesta pesquisa. No entender dos chefes de cozinha ouvintes, cozinheiro é aquele que participa da escolha dos ingredientes e da elaboração dos pratos, ou simplesmente o que executa tarefas simples que não precisam de comunicação direta. Já o chefe seria o profissional com longa experiência dentro da cozinha, formado ou não em gastronomia, e que tenha o perfil de liderança e organização para fazer a equipe funcionar. Claro, que cabe a esse profissional a tarefa de criar as receitas, ensiná-las para os cozinheiros, fazer a planilha de custos do prato e também cozinhar quando é o caso. O que a pesquisa mostra e isso não deixa de ser preocupante, é que os chefes ouvintes que foram entrevistados, consideram que o surdo pode ter oportunidades como cozinheiro, mas que dificilmente teria condições de ocupar o cargo de chefe, justamente pela dificuldade de comunicação.

Creio que caiba aqui a atuação direta da Fonoaudiologia, criando um novo campo de trabalho, ou seja, atuar junto à formação de chefes de cozinha surdos nas faculdades/universidades e nos ambientes de trabalho com os chefes de cozinha ouvintes, orientando e capacitando a sua brigada para receber o indivíduo surdo. O conhecimento do fonoaudiólogo das questões ligadas à comunicação, à linguagem e ao próprio surdo o capacitam para ser o elemento que pode fazer com que a inclusão possa vir a ocorrer de forma a ser algo real e não apenas registrado nas leis.

Acreditamos que conseguimos responder as questões que nos propusemos a pesquisar, mas temos certeza que este estudo não encerra as questões e problemas que o indivíduo surdo encontra no ambiente acadêmico e profissional. Esperamos que possamos ter contribuído para a compreensão das dificuldades enfrentadas pelo surdo e que as sugestões feitas possam contribuir para a modificação do cenário atual.

Finalizando este trabalho, não posso deixar de citar Morin, pois segundo ele o “senso de responsabilidade” foi enfraquecido, as pessoas se preocupam com si próprias, não há mais uma solidariedade coletiva.

[...] O saber tornou-se cada vez mais esotérico (acessível somente aos especialistas) e anônimo (quantitativo e formalizado). O conhecimento técnico está igualmente reservado aos *experts*, cuja competência em um campo restrito é acompanhada de incompetência quando este campo é perturbado por influência externas ou modificado por um novo acontecimento. Em tais condições, o cidadão perde o direito ao conhecimento. Tem o direito de adquirir um saber especializado com estudo *ad hoc*, mas é despojado, enquanto cidadão, de qualquer ponto de vista globalizante ou pertinente [...] (EDGAR MORIN, 2008)

Foi exatamente isso que percebemos no levantamento desta pesquisa. As leis garantem ferramentas de apoio e acesso ao ensino para os surdos, mas quando ele tenta colocar em prática o que aprendeu, encontra uma barreira que o leva a uma exclusão social.

Consideramos papel do fonoaudiólogo reverter essa situação nessa área em que a linguagem, área de atuação desse profissional, é o principal fator em jogo. Esperemos que muito sejam os que se interessem em realizar uma mudança social em que o surdo, cidadão como todos, passe a ter o direito ao conhecimento e a seu lugar no mundo.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, L. Análise de Conteúdo. Lisboa: Edições 70; 1977.

BRASIL. Decreto Nº 5626 de 22 de Dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-006/2005/Decreto/D5626.htm> acesso: 04.12.2011

BRASIL. Educação especial In: Diretrizes Especiais para a Educação Básica. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/diretrizes.pdf>> Acesso em: 22.11.2011

BRASIL. Lei Nº 10098 de 19 de Dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.renancalheiros.com.br/dow/cartilha_acessibilidade.pdf> acesso: 04.12.2011

BRASIL. Lei Nº 10436 de 24 de abril de 2002. Disponível em: <http://www.renancalheiros.com.br/dow/cartilha_acessibilidade.pdf> acesso: 04.12.2011

BRASIL. Lei Nº 8.213/91 de 24 de Julho de 1991. Disponível em: <http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html> Acesso em: 07.07.2011

BRASIL. Portaria Nº 1679 de 02 de Dezembro de 1999. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/sesu/arquivos/pdf/portarias/p1679.pdf>> acesso: 04.12.2011

Censo IBGE 2010 – Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/default_ant.php> acessado em: 21.11.2011

GOFFMAN, E. Estigma: Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Editora Guanabara; 1988.

GÜNTHER, H. (2003). Como Elaborar um Questionário. Planejamento de Pesquisa nas Ciências Sociais, Nº 01. Brasília, DF: UnB, Laboratório de Psicologia Ambiental. Disponível em: <www.psi-ambiental.net/pdf/01Questionario.pdf> Acesso em 01/12/2011.

HARRISON, K. M. P.; NAKASATO, R. Educação universitária: reflexões sobre uma inclusão possível. In: LODI, A.C.; HARRISON, K.M.P.; CAMPOS, S. R. L. (Org.). Leitura e Escrita no Contexto da Diversidade. Porto Alegre: Mediação; 2004

JESUS, L.N. Inclusão do deficiente auditivo: alicerce: família, escola e sociedade. São Paulo: E-Papers; 2009.

LAPLANE, A. L. F. Contribuições para o debate sobre a política de inclusão. In: LODI, A.C.; HARRISON, K.M.P.; CAMPOS, S. R. L. (Org.). *Leitura e Escrita no Contexto da Diversidade*. Porto Alegre: Mediação; 2004

MARIN, C.R.; GOES, M.C.R. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividades do Cotidiano. **Cad. Cedes**, Campinas, vol. 26, n. 69, p. 231-249, maio/ago. 2006.

MORIN, E. *A Cabeça Bem-Feita – Repensar a reforma – Reformar o pensamento*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2008.

MOURA, M. C; HARRISON, K. P. A inclusão do Surdo na Universidade – Mito ou Realidade? In: Quadros, R. MEC, *Cadernos de Tradução*. Florianópolis, Brasil. Volume especial: Estudos em tradução e interpretação de línguas de sinais. 2010

NEWSLETTER 02. Março/Abril. São Paulo: Senac; 2010.

PAZ, R. J. *As Pessoas Portadoras de Deficiência no Brasil: Inclusão Social*. Paraíba: Universitária; 2006.

Prazeres da Mesa: A Bíblia da Gastronomia [revista]. São Paulo: 4 Capas; 2003/2011. Disponível em: www.prazeresdamesa.com.br acesso em 05/11/2011.

SASSAKI, R.K. *Inclusão – Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA; 2010.

SKLIAR, C. (org.). *Educação & Exclusão – Abordagens Sócio-antropológicas em Educação Especial*. Porto Alegre: Mediação; 1997.

Sobram vagas para deficientes por falta de qualificação. Disponível em: http://g1.globo.com/Noticias/Concursos_Empregos/0,,MUL918254-9654,00 Acesso em: 11.05.2010.

7. ANEXOS

Anexo 1

Texto para coordenadores das faculdades/universidades

(Enviado no corpo do email)

Caro (a) Sr (a) coordenador (a) do curso de Gastronomia

Eu Cláudia de Sá Esquilante Melo, sou aluna do 4º ano do curso de Fonoaudiologia da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS da Pontifícia Universidade Católica da São Paulo – PUCSP. Estou desenvolvendo uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC cujo título é: **O chef de cozinha surdo: linguagem e inclusão profissional**, sobre a orientação da Dra. Profa. Maria Cecília de Moura – Professora Titular PUC-SP.

Para dar prosseguimento a minha pesquisa estou levantando dados das faculdades/universidades do Curso de Gastronomia no território brasileiro, no âmbito da inclusão de alunos surdos e gostaria de contar com a vossa colaboração e disponibilidade. Para tanto preciso que o senhor (a) responda um questionário com 10 perguntas que se encontra no anexo 1. Solicito também que leia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sob o nr. de protocolo 232/2011 no Comitê de Ética da PUCSP, anexo 2 e assinale abaixo:

() Sim, li e compreendi o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordo em participar da pesquisa dita acima respondendo o questionário do anexo 1 devolvendo-o por email.

() Não concordo em participar da pesquisa.

Nome:

Email:

Faculdade:

Cargo:

Data:

Agradeço desde já a vossa colaboração e coloco-me a sua inteira disposição.

Cláudia de Sá Esquilante Melo

Tel. 11/7637-3037

Email: cesquilante@yahoo.com.br

Sobre o objetivo da pesquisa:

O presente projeto tem como objetivo investigar e discutir como se dá a inclusão e a comunicação de chefes de cozinha surdos no âmbito profissional e acadêmico.

Anexo 2

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP
Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS
Curso de Fonoaudiologia**

Questionário para os coordenadores das faculdades/universidades

Nome:

Email:

Curso:

Setor:

1. Há quanto tempo funciona o curso de gastronomia de sua faculdade?
2. Há alunos surdos freqüentando atualmente o curso?
3. Quantos alunos surdos já se formaram em seu curso?
4. Houve dificuldade enfrentada pelo curso na inclusão desse (s) aluno (s) surdo(s)? Qual?
5. Que providência foi tomada para enfrentar essa dificuldade?
6. Essa providência surtiu efeito?
7. Qual é o rendimento do aluno surdo comparando-o com outro aluno ouvinte?
8. A que se atribui a dificuldade desse aluno surdo em sua opinião?
9. Houve algum tipo de orientação ou capacitação na faculdade para receber esse aluno surdo?
10. Quais sugestões a faculdade daria para que a inclusão de surdos fosse mais efetiva?

Anexo 3

Texto para os chefes de cozinha surdos

(Enviado no corpo do email)

Caro (a) Sr (a)

Eu Cláudia de Sá Esquilante Melo, sou aluna do 4º ano do curso de Fonoaudiologia da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS da Pontifícia Universidade Católica da São Paulo – PUCSP. Estou desenvolvendo uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC cujo título é: **O chef de cozinha surdo: linguagem e inclusão profissional**, sobre a orientação da Dra. Profa. Maria Cecília de Moura – Professora Titular PUC-SP.

Para dar prosseguimento a minha pesquisa estou levantando dados dos chefes de cozinha surdos no território brasileiro, e gostaria de contar com a vossa colaboração e disponibilidade. Para tanto preciso que o senhor (a) responda um questionário com 13 perguntas que se encontra no anexo 1. Solicito também que leia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sob o nr. de protocolo 232/2011 no Comitê de Ética da PUCSP, anexo 2 e assinale abaixo:

() Sim, li e compreendi o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordo em participar da pesquisa dita acima respondendo o questionário do anexo 1 devolvendo-o por email.

() Não concordo em participar da pesquisa.

Nome:

Email:

Nome da Instituição de ensino superior:

Data:

Qual o ano de conclusão do curso:

Agradeço desde já a vossa colaboração e coloco-me a sua inteira disposição.

Cláudia de Sá Esquilante Melo

Tel. 11/7637-3037

Email: cesquilante@yahoo.com.br

Sobre o objetivo da pesquisa:

O presente projeto tem como objetivo investigar e discutir como se dá a inclusão e a comunicação de chefes de cozinha surdos no âmbito profissional e acadêmico.

Anexo 4

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP
Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS
Curso de Fonoaudiologia**

Questionário para os chefes de cozinha surdos

Nome:
Email:
Curso:
Qual faculdade?
Qual ano está cursando?

1. Porque você escolheu cursar gastronomia?
2. Como foi a sua entrada na faculdade?
3. Você enfrentou algum tipo de dificuldade dentro da faculdade?
4. Onde você estuda/estudou têm intérprete de Libras(Língua Brasileira de Sinais)?
5. Você entendia tudo o que era explicado pelos professores?
6. Há/Houve discriminação por você ser surdo?
7. Você tem alguma sugestão pensando na forma como o surdo é incluído na faculdade de Gastronomia?
8. Quando você se formou?
9. Você conseguiu emprego na área da gastronomia? Em qual função?
10. Foi difícil conseguir esse emprego?
11. Quais as dificuldades que você encontrou dentro do seu trabalho?
12. Como você se comunica com os colegas de trabalho?
13. Você tem sugestões que possam ajudar a melhorar a sua condição de trabalho?

Anexo 5

Texto para os chefes de cozinha ouvintes

(Enviado no corpo do email)

Caro (a) Sr (a)

Eu Cláudia de Sá Esquilante Melo, sou aluna do 4º ano do curso de Fonoaudiologia da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS da Pontifícia Universidade Católica da São Paulo – PUCSP. Estou desenvolvendo uma pesquisa para o meu Trabalho de Conclusão de Curso – TCC cujo título é: **O chef de cozinha surdo: linguagem e inclusão profissional**, sobre a orientação da Dra. Profa. Maria Cecília de Moura – Professora Titular PUC-SP.

Para dar prosseguimento a minha pesquisa estou levantando dados dos chefes de cozinha do território brasileiro, e gostaria de contar com a vossa colaboração e disponibilidade. Para tanto preciso que o senhor (a) responda um questionário com 9 perguntas que se encontra no anexo 1. Solicito também que leia o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, sob o nr. de protocolo 232/2011 no Comitê de Ética da PUCSP, anexo 2 e assinale abaixo:

() Sim, li e compreendi o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e concordo em participar da pesquisa dita acima respondendo o questionário do anexo 1 devolvendo-o por email.

() Não concordo em participar da pesquisa.

Nome:

Email:

Nome do restaurante onde trabalha:

Data:

Agradeço desde já a vossa colaboração e coloco-me a sua inteira disposição.

Cláudia de Sá Esquilante Melo
Tel. 11/7637-3037
Email: cesquilante@yahoo.com.br

Sobre o objetivo da pesquisa:

O presente projeto tem como objetivo investigar e discutir como se dá a inclusão e a comunicação de chefes de cozinha surdos no âmbito profissional e acadêmico.

Anexo 6

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP
Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS
Curso de Fonoaudiologia**

Questionário para os chefes de cozinha ouvintes

1. Há quantos anos você é chefe de cozinha?
2. Quais as capacidades que um chefe precisa ter para trabalhar em um restaurante no seu ponto de vista?
3. Que dificuldades você imagina que um chefe surdo possa ter na cozinha?
4. Acha que ele pode ser um chefe como outro qualquer?
5. Há quanto tempo funciona o seu restaurante?
6. Você já teve algum surdo no quadro de funcionários da sua empresa? Em qual cargo e setor? Você teria um? Por que sim e por que não?
7. Se você desse estágio para um chefe surdo teria algum cuidado especial ou mudaria algo na rotina de sua cozinha?
8. Você conhece a língua de sinais – Libras (Língua Brasileira de Sinais)? Sabe o que é e para que serve?
9. Nas suas viagens tanto dentro quanto fora do Brasil você conheceu algum chefe surdo? O que você pode dizer a respeito?

Anexo 7

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO AO PARTICIPANTE DESTA ESTUDO

Caro(a) Senhor(a),

Eu, Cláudia de Sá Esquilante Melo, aluna do 4º ano do curso de Fonoaudiologia da Faculdade de Ciências Humanas e da Saúde – FACHS da Pontifícia Universidade Católica da São Paulo - PUCSP, portadora do CIC nr. 117.105.188-39, RG nr. 19.140.193-6, residente a Rua Apinagés, nr. 352 – apto. 162/A, CEP 05017-000, na cidade de São Paulo, telefone de contato (11) 3675-2196, vou desenvolver uma pesquisa cujo título é O chefe de cozinha surdo: linguagem e inclusão profissional.

O objetivo deste estudo é o de investigar e discutir como se dá a inclusão e a comunicação de chefes de cozinha surdos na sua área de trabalho e para tanto necessito que o Sr./Sra. assine esse termo de consentimento livre e esclarecido.

A sua participação nesta pesquisa é voluntária e não determinará qualquer risco ou desconforto. A participação se dará por meio de entrevistas com questionário semi-aberto. Essas entrevistas poderão ser presenciais ou não, com duração de uma hora para cada encontro.

A sua participação não trará qualquer benefício direto mas proporcionará um melhor conhecimento a respeito do melhor modo de trabalhar com a questão da inclusão e a comunicação dos chefes de cozinha surdos no âmbito do trabalho. Acreditamos que outros indivíduos poderão se beneficiar com os achados dessa pesquisa.

Essa é uma forma muito útil para se obter dados com relação ao procedimento em questão.

Informo que o Sr(a). tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com: Cláudia de Sá Esquilante Melo, telefone: 11/7637-3037.

Também é garantida a liberdade da retirada de consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo, punição ou atitude preconceituosa.

Garanto que as informações obtidas serão analisadas em conjunto com os outros envolvidos nessa pesquisa, não sendo divulgada a identificação de nenhum dos participantes.

O Sr(a). tem o direito de ser mantido atualizado sobre os resultados parciais das pesquisas e caso seja solicitado, darei todas as informações que solicitar.

Não existirá despesas ou compensações pessoais para o participante em qualquer fase do estudo. Também não há compensação financeira relacionada à sua participação nessa pesquisa.

Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para pesquisa e os resultados serão veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e revistas relacionadas ao tema da pesquisa e/ou em encontros científicos e congressos, sem nunca tornar possível a sua identificação.

Anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado caso não tenha ficado qualquer dúvida.

Anexo 8**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido**

Acredito ter sido suficientemente informado a respeito das informações que li ou que foram lidas para mim, descrevendo o estudo O chefe de cozinha surdo: linguagem e inclusão profissional.

Eu discuti com a pesquisadora Cláudia de Sá Esquilante Melo sobre a minha decisão em participar desse estudo. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, a ausência de desconfortos e riscos, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes.

Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas e que tenho garantia do acesso aos resultados e de esclarecer minhas dúvidas a qualquer tempo. Concordo voluntariamente participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidade ou prejuízo ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Assinatura

Nome:

Endereço:

RG.

Fone: ()

Data ____/____/____

Assinatura do(a) pesquisador(a)

Data ____/____/____