

## DESAFIOS DA INCLUSÃO: experiências de surdos no mercado de trabalho<sup>1</sup>

### CHALLENGES OF INCLUSION: experiences of Deaf people in the job market

Eduarda Ramos da Silva<sup>i</sup>

**RESUMO:** O presente artigo apresenta resultados de uma pesquisa que teve como finalidade mostrar a realidade da inclusão do surdo no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada em uma rede de supermercado localizado no município de Sinop-MT através de uma entrevista semiestruturada com um trabalhador surdo e com uma supervisora do mesmo afim de compreender melhor como se dá essa inclusão dentro do mercado de trabalho. Realizado o dialogo no decorrer do artigo entre o autor Carlos Skliar como centro da pesquisa. O trabalho nos revelou uma visão em outra perspectiva sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho e como almeja mudanças para um futuro próximo.

**Palavras-chave:** Surdo. Comunicação. Mercado de trabalho.

**ABSTRACT<sup>2</sup>:** This article presents the results of a study aimed at showing the reality of the inclusion of deaf people in the labor market. The research was carried out in a supermarket chain located in the municipality of Sinop-MT through a semi-structured interview with a deaf worker and his supervisor in order to better understand how this inclusion takes place within the labor market. The dialogue between the author Carlos Skliar and the center of the

---

<sup>1</sup> Este artigo é um recorte do Trabalho de Conclusão de Curso intitulado “A INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: relações interpessoais e comunicação”, sob a orientação da Profa. Ma. Rosa Carolina Silva de Gouveia - Curso de Pedagogia, Faculdade de Ciências Humanas e Linguagem (FACHLIN), da Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT), Câmpus Universitário de Sinop, 2024/1.

<sup>2</sup> Resumo traduzido por Profa. Ma. Priscila Ferreira de Alécio, graduada em Letras, Língua Portuguesa e Língua Inglesa (UNEMAT, Sinop). Mestre em Letras (PPG Letras – UNEMAT).

Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4180046703299436>

E-mail: [priscila.alecio@sou.ufmt.br](mailto:priscila.alecio@sou.ufmt.br)

research was carried out throughout the article. The work revealed a different perspective on the inclusion of deaf people in the job market and how it aims to change in the near future.

**Keywords:** Deaf. Communication. Labor market.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho desempenha um papel crucial na vida das pessoas, não apenas gerando renda, mas também promovendo a distribuição de recursos e o aumento do bem estar social. Contudo, para as pessoas com deficiências, mesmo com mudanças de perspectiva e avanços na educação e inclusão, ainda há uma lacuna notável no mercado de trabalho para profissionais com algum tipo de deficiência. E, em especial, para os surdos, essa oportunidade no mercado de trabalho pode ser ainda mais desafiadora, uma vez que, considerando as dificuldades enfrentadas no decorrer do desenvolvimento social e do preconceito contra as pessoas surdas, sua vida no ambiente de trabalho pode ser um grande desafio devido as barreiras de comunicação.

Diante disso esse artigo busca compreender como seria essa inclusão e como se dá a sua relação e desenvolvimento nas relações cotidianas, especialmente as relações interpessoais e comunicação com os colegas. Baseou-se em uma pesquisa que teve como objetivo investigar a experiência do trabalhador surdo no mercado de trabalho, com foco em suas relações interpessoais e comunicação.

A presente pesquisa, de abordagem qualitativa, foi realizada por meio de estudo de caso em forma de entrevista semiestruturada com um trabalhador surdo atuante na área Serviço especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) em uma rede de supermercados no município de Sinop-MT, realizada no ano de 2023.

O presente artigo fundamenta-se nos autores Carlos Skliar, Willian Strokoe, Lodenir Becker Karnopp e Romeu Kazumi Sasaki.

## 2 A SURDEZ

A trajetória das Pessoas com Deficiência (PCD) remonta à antiguidade, um período em que muitos, frequentemente escravizados, eram impedidos de desempenhar tarefas físicas devido a suas limitações, enfrentando punições e marginalização na sociedade. No caso dos surdos, eram erroneamente vistos como ameaças e até mesmo como portadores de doenças mentais, incapazes de interagir com a sociedade (Almeida, 2013). Segundo Skliar (1977, p. 18) ressalta, “os surdos, historicamente considerados como indivíduos incompletos, doentes e alienados, atualmente são reconhecidos como integrantes de uma minoria linguística e cultural”.

A surdez parte de conhecimentos e interpretações sobre um corpo, onde nós mesmos definimos aquilo que somos e aquilo que o outro é, culturalmente falando. Pelo fato de a surdez ser

sustentada por estudos, a ciência descreve a surdez<sup>3</sup> através de graus de perdas auditivas ou lesões no tímpano caracterizando ser hereditária ou não. Estudos apontam que grande maioria das pessoas surdas gostam de ser vistas pela sociedade como pessoas surdas e não como portadoras da surdez.

Há uma diferença entre uma pessoa “surda” e “surdez”, que está na distinção entre as condições físicas. A surdez é a condição física ou auditiva de não poder ouvir sons de maneira convencional, sendo uma característica física ou categoricamente médica, podendo variar em grau, do leve até uma perda total. Já a pessoa surda é aquela pessoa que perdeu a audição por completo ou que já nasceu surda e interage com o mundo através de experiências visuais, manifestando sua cultura por meio da Libras.

Diante disso, a convivência entre surdos e ouvintes no mercado de trabalho pode variar dependendo de alguns fatores como: o ambiente local, o grau de surdez, o nível de conhecimento sobre a surdez de determinado surdo, a disponibilidade de recursos e até mesmo a atitude da pessoa em querer ter uma boa comunicação com a outra.

## 2.1 A Educação e o surdo no mercado de trabalho

A educação desempenha um papel importante no desenvolvimento social e emocional de todos, mostrando que as pessoas surdas não são exceção, sendo indispensáveis as acessibilidades e adaptações, começando pelas escolas. Incluir a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) e interprete de libras deve promover uma formação adequada. Em julho de 1987 Karnopp afirma que a Federação Mundial do Surdo adotou a primeira resolução sobre a língua de sinais, rompendo com a tradição oralista (Karnopp, 2004, p. 104), ou seja, não teria mais como objetivo fazer com que o surdo “falasse” e desenvolvesse sua competência linguista oral.

Evidentemente trazendo a questão à tona a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002,<sup>4</sup> regulamentada pelo Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que a Língua Brasileira de Sinais foi oficializada no Brasil. O decreto ainda dispõe que a pessoa surda é aquela que “por ter uma perda auditiva” compreende e interage a com o mundo através de experiências visuais.

O atual ambiente competitivo no trabalho exige qualificação, mas falta estrutura e oportunidades para indivíduos com deficiência, apesar das políticas de inclusão. A luta da comunidade surda ao longo da história culminou na conquista de direitos e no reconhecimento da Libras. Leis e

---

<sup>3</sup> Em termos médicos, a surdez (ou hipoacusia) é categorizada de acordo com o nível da perda auditiva, que podemos chamar também de grau da perda auditiva: Audição normal: acima de 20 decibéis, possui perda auditiva. Perda auditiva leve: entre 25 a 40 dB (decibéis). Perda auditiva moderada: está entre 40 a 70 dB (decibéis). Perda auditiva severa: entre 70 a 90 dB (decibéis). Perda auditiva profunda: acima de 90 dB (decibéis) ou mais. Fonte: <https://www.libras.com.br/o-que-e-surdez>. Acesso em: 08 maio 2024.

<sup>4</sup> Art. 1º É reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados. Parágrafo único. Entende-se como Língua Brasileira de Sinais - Libras a forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constituem um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil. Fonte: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm). Acesso em: 29 set 2023.

decretos garantem sua inclusão no mercado de trabalho, como a cota de 2% a 5% de cargos para PCD (Lei nº 8.213/9)<sup>5</sup>.

A inclusão, por si só, já tem um propósito que é incluir, criando uma sociedade com uma visão mais ampla, justa, na qual as pessoas, por mais que tenham suas diferenças, sejam respeitadas e tenham as mesmas oportunidades, que possam ser inclusas e participar de fato da vida social, econômica e cultural do país. Sasaki (1997) enfatiza que a inclusão é um pré-requisito para a promoção da cidadania, ou seja, ele frisa que a inclusão é algo amplo que modifica o ambiente no qual está inserida. A inclusão possibilita que cada indivíduo se desenvolva tanto no âmbito pessoal quanto em sociedade, trazendo uma diversidade a mais para o local de trabalho, mostrando que ele(a) também tem um potencial para se desenvolver.

### 3 METODOLOGIA

O estudo foi conduzido em uma rede de supermercados localizada no município de Sinop-MT. Os sujeitos da pesquisa foram um trabalhador surdo que desempenha suas funções na área do Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), bem como a supervisora que atua no mesmo local. O intuito foi entender como se dá essa relação no ambiente de trabalho, identificando os desafios e as barreiras de comunicação enfrentadas pelo trabalhador surdo.

A pesquisa foi conduzida com uma abordagem qualitativa (Triviños, 1987). Foi realizado um estudo de campo através de entrevista semiestruturada, contando com a participação de um indivíduo surdo e outro ouvinte. Para iniciar o estudo, foi estabelecido um pré contato através do *WhatsApp*, solicitando uma conversa com os participantes. Antes de iniciar a entrevista, foi assinado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, por ambos os participantes, garantindo assim a compreensão e o consentimento deles em participar da pesquisa.

Após proposta aceita e estar presente em um evento realizado pelo projeto da empresa pesquisada a convite da mesma, foi assinado o termo de consentimento e autorizado a realização da entrevista por gravação de voz. Os dois (2) entrevistados responderam às perguntas feitas (10 perguntas, ao todo) e, devido à falta de um intérprete, as perguntas foram direcionadas a ambos simultaneamente. A supervisora conseguiu se comunicar diretamente com o outro entrevistado, facilitando o processo de pesquisa.

### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na entrevista, os participantes abordam um pouco sobre como é trabalhar em um local com Pessoas Portadoras de Deficiência e como se dá essa comunicação e inclusão.

---

<sup>5</sup> No Brasil, a educação de surdos deu-se sob influência direta do Instituto de Paris, tornando-se a primeira escola de surdos no Brasil. Surgindo no ano de 1857, no estado do Rio de Janeiro. Foi fundada por um professor surdo, ex-diretor do Instituto de Paris, chamado Hernet Huet (Surdez&Educação. 2011).

Diante do cenário na qual a rede de supermercado se encontra, iniciamos com a seguinte pergunta, atualmente quantos PCDs trabalham na empresa?

**(01) Entrevistada 1:** Atualmente, trabalham 80 PCDs na rede inteira de supermercado. A gente trabalha através da lei da aprendizagem com aquelas pessoas que recebem o benefício do BPC<sup>6</sup> ou INSS<sup>7</sup>, ela não perde o direito a esse benefício, ela trabalha normal, e aquelas pessoas que não querem e concordam em perder o benefício, elas são registradas, esse é o processo de integração dessa pessoa.

A declaração da Entrevistada 1 destaca um aspecto fundamental da inclusão no mercado de trabalho: a importância de garantir que os PCDs tenham acesso a oportunidades de emprego sem perderem seus benefícios financeiros essenciais. Essa abordagem não apenas promove a inclusão econômica e social das pessoas com deficiência, mas também contribui para criar um ambiente de trabalho mais diversificado e inclusivo.

E para cada funcionário, quando entra PCD na empresa, vocês fazem um treinamento para as pessoas que vão ter contato com eles ou vocês já tinham algo preparado? Como funciona?

**(02) Entrevistada 1:** A nossa integração, para todos os colaboradores, a gente já fala, já dá uma prévia do programa incluir. A gente já fala dos PCDs, como funciona e tal. Como entrou uma PCD ali no SASC, que ela não tem um braço, eu fui lá ontem, conversei com o pessoal e falei. Olha amanhã teremos uma nova colaboradora, ela tem tal limitação, mas é uma colaboradora normal como qualquer outro, e eles entenderam e em relação a isso a gente não tem problema.

Durante a entrevista, a mesma menciona que estão desenvolvendo uma cartilha, uma cartilha de PCD para poder passar aos líderes e eles passarem para os colaboradores, para que se tenha também uma ferramenta a mais para utilizar. Compreende-se, então, que a empresa está em busca constante de um aprimoramento do ambiente de trabalho, refletindo uma preocupação ancestral do ser humano com o conhecimento da realidade, como destacado por Minayo (2004). Essa busca por uma melhoria é fundamental para promover um futuro mais promissor e gratificante.

O entrevistado 2 tem interprete?

**(03) Entrevistada 1:** Não, a gente tem o entrevistado 2. Então, assim, eu tenho uma surda e muda para começar agora e como o número de surdos e mudos que temos trabalhando é menor do que por exemplo o autista ou deficiência física, o Entrevistado 2 sempre dá esse suporte para nós, por que a

---

<sup>6</sup> O BPC é um benefício da assistência social. Isso significa que o BPC é um direito dos cidadãos brasileiros, que atendem aos critérios da lei e que dele necessitam. <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/legislacao/bpc-beneficio-de-prestacao-continuada/>. Acesso em: 04 de mar 2024.

<sup>7</sup> Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 04 de mar 2024

nossa comunicação é boa, a gente consegue se comunicar com ele e vamos aprendendo, agora essa menina, ele se propôs a ficar um ou dois dias com ela para pode ensinar as funções, a se comunicar com os colegas, mas assim é bem tranquilo.

**(04) Entrevistado 2** ainda argumenta: é importante a comunicação melhorar. O Surdo e mudo precisa aprender a estudar a língua portuguesa, precisam aprender para melhorar o lado profissional, todo mundo ajuda para poder melhorar.

**(05) Entrevistada 1** continua: assim, eles ficam muito presos aos cargos operacionais, na reposição, pacote, mas não, existem outras oportunidades, igual o entrevistado 2 no ramo administrativo, que ele é formado em pedagogia e também fez Recursos Humanos (RH).

Da mesma forma, Skliar (1999) acredita em uma educação que seja criativa, que permita criar, que oriente para sair da mesmidade e que não construa essa mesmidade no outro. Nota-se a importância dos estudos e de estar sempre se atualizando, pois, poderá futuramente garantir um ambiente de trabalho melhor, um cargo superior e até mesmo uma comunicação mais abrangente entre surdos e ouvintes.

Quando vocês contratam um surdo e mudo, no caso vocês já tem um cargo específico ou um cargo que tem alguém que se comunique com ele?

**(06) Entrevistada 1:** Então vai depender muito da escolaridade, igual ele falou, as vezes vai vir um que não tem escolaridade, assim não tem como colocar no administrativo, mas tem uma função operacional. Eu tenho pessoas lá que vão saber falar lá em Libras que vão poder auxiliar ele. Se a pessoa tem um pouco mais de estudo, a gente trás ele para trabalhar com a gente na área do administrativo, e assim sempre tem alguém na loja que sabe se comunicar e falar em Libras.

Em síntese, Skliar busca maneiras de chamar a atenção para o uso do bilinguismo na educação de surdos, enfatizando que não se trata apenas de entender, mas sim de utilizar ativamente ambas as línguas (2010, p. 25), como recorrente fazemos isso, deve-se fazer com que a Libras seja aceita em todo espaço e tempo. Porém, não se deve ter em mente que é só a comunicação oral ou visual, mas também o espaço deve ser mais acessível a isso. De acordo com Sasaki (2004), “o conceito de acessibilidade deve ser incorporado aos conteúdos programáticos ou curriculares de todos os cursos formais e não formais existentes no Brasil”

(07) **Entrevistado 2 deixa um adendo:** Eu falaria para o surdo e mudo aprender e vir trabalhar no mercado, que ele ajuda. Eu falo para os meus amigos, que o mercado ajuda com treinamento, benefícios, muito bom o mercado. Faz 6 anos que trabalho aqui no administrativo.

Normalmente vocês fazem um treinamento com eles?

(08) **Entrevistada 1:** Sim, o entrevistado 2 dá essas aulas, tanto que ali as meninas pediram, e que agora nosso intuito é que, ali no RH, vamos fazer com o pessoal do atendimento ao público, igual você ouviu as meninas falando. Isso que é inclusão, a inclusão não é só contratar, a inclusão é no dia a dia. Um dia nós fomos fazer um evento, e aí chegou um PCD, e ele falou boa tarde, aí eu respondi: boa tarde em libras e ele ficou todo feliz e começou a falar comigo em libras, e então é isso é fazer que ele se sinta incluído, então estamos aprendendo, é difícil.

Desta forma a inclusão vai além das políticas formais e requer um compromisso genuíno com a promoção de um ambiente onde todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, se sintam incluídas e respeitadas. É um processo contínuo de aprendizado e adaptação, e o relato da Entrevistada 1 ilustra isso de maneira clara.

O relato do encontro com o PCD que se sentiu incluído ao ser respondido em Libras ressalta como pequenos gestos podem fazer uma grande diferença na vida das pessoas. Esse tipo de atitude mostra não apenas um compromisso com a inclusão, mas também um verdadeiro espírito de empatia e respeito pelo próximo.

Acresce, que segundo Lopes (2007, p. 67), a corrente do bilinguismo enfatiza que a língua de sinais, por ser a primeira língua dos surdos, deve ser adquirida o mais cedo possível. O português, como língua majoritária, é preferencialmente ensinado em sua modalidade escrita, sendo a segunda língua aprendida pelo surdo. Por exemplo, em um ambiente familiar, os pais de uma criança surda podem aprender e utilizar a língua de sinais para se comunicarem com o filho desde os primeiros meses de vida. Em virtude disso, a língua portuguesa é escrita e ensinada como segunda língua para os surdos, levando em conta suas necessidades e cultura. É importante usar recursos visuais e métodos que ajudem na compreensão da escrita.

Ele trabalha sozinho?

(09) **Entrevistada 1:** Diz que ali ele trabalha no SESMT com a equipe de segurança do trabalho, com a enfermeira, cuida da parte administrativa, aqui todo mundo já aprendeu a se comunicar com ele e ele já deu sinal para todo mundo.

A fala da Entrevistada 1 reflete um ambiente de trabalho inclusivo, no qual o colega é plenamente integrado às atividades da equipe. O fato de ele trabalhar no SESMT e cuidar de diversas responsabilidades administrativas mostra não apenas sua competência profissional, mas também a capacidade da empresa em oferecer oportunidades de desenvolvimento e crescimento para todos.

O comentário sobre como toda a equipe aprendeu a se comunicar com ele, e como ele já deu sinais para todos, demonstra um esforço coletivo em superar barreiras de comunicação e garantir que todos se sintam incluídos. Segundo Karnopp (2004, p. 106), ser surdo e usuário da língua de sinais é enfrentar uma situação bilíngue, pois o surdo está exposto à língua portuguesa tanto na modalidade oral quanto na escrita. Portanto, reconhecer a complexidade dessa situação bilíngue é essencial para desenvolver abordagens educacionais e políticas linguísticas que promovam verdadeira inclusão.

No que que participei do evento de vocês, vi que contrataram as pessoas e prepararam para o mercado de trabalho, depois vocês encaminham essas pessoas a outros trabalhos, outras empresas?

**(10) Entrevistada 1:** na verdade não, nosso foco é trazer para nós, porque ele pode crescer aqui dentro, temos o nosso plano de carreira que vai servir tanto para o PCD quanto para quem não é PCD, hoje posso falar, por exemplo, as nossas coordenadoras, elas começaram no pacote, nosso gerente de loja, começou no pacote e então nós também temos esse plano de carreira dentro da empresa.

Ao mencionar que o foco é proporcionar oportunidades de crescimento dentro da empresa, ela demonstra uma abordagem inclusiva que valoriza o potencial de cada indivíduo e o plano de carreira mencionado, que é aplicável tanto para PCDs quanto para os demais colaboradores. Além disso, ao citar exemplos de funcionários que começaram em posições mais básicas e progrediram para cargos de liderança, a entrevistada 1 destaca o reconhecimento e o esforço, independentemente de qualquer diferença.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que através das histórias dos entrevistados, fica evidente como a inclusão pode prosperar em um ambiente de trabalho. Ao empregar pessoas com deficiência em sua rede de supermercados, a empresa não apenas oferece oportunidades de emprego, mas também garante benefícios e apoio adequados. O processo de integração é gradual e inclui orientação tanto para os funcionários com deficiência quanto para os colegas de trabalho. Além disso, a empresa demonstra um compromisso com a inclusão no dia a dia, indo além das políticas formais de contratação. Essas histórias destacam o impacto positivo da inclusão e a importância de criar um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor para todos os colaboradores.

### REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivalucia Rodrigues de. O processo de alfabetização com alunos surdos. **Eventos Pedagógicos**, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 295–305, 2019. DOI: [10.30681/rebs.v10i1.10173](https://doi.org/10.30681/rebs.v10i1.10173). Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/reps/article/view/10173>. Acesso em: 8 jun. 2024.

BRASIL. **Lei 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm). Acesso em: 22 maio 2024

BRASIL. **Lei 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos da previdência social e dá outras providencias. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 maio 2024.

KARNOPP, Lodenir Becker; KLEIN, Madalena. Narrativas de professoras sobre línguas na educação dos Surdos. **Educação & realidade**, 32(2), p. 63-78, jul/dez 2007. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/129170/000712406.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acessado em: 22 maio 2024.

LOPES. Maura Corcini. **Surdez & Educação**. 2.ed.rev.ampl. Belo Horizonte: Autentica, 2011.

LYRA, Glaciene J. H. "necessidades educacionais especiais: um novo olhar no contexto escolar". **Revista Científica Semana Acadêmica**. Fortaleza, ano MMXVIII, Nº. 124, 08/06/2018. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/necessidades-educacionais-especiais-um-novo-olhar-no-contexto-escolar-1>. Acessado em: 22 maio 2024.

MAIA, Simone Guerra. Em nome do outro: reflexões sobre as ideias de Skliar.2020. **Revista Aleph**, n. 35, dezembro/2020, ISSN 1807-6211.

PAULA. Ercília Maria Angeli Teixeira de. SANTOS, Marcos, Antônio dos. SILVA, Lucas Tagliari da. BUOSO, Giane de Souza. A discussão sobre inclusão para pessoas com deficiências na perspectiva da educação social, pedagogia social e educação não formal: uma revisão de literatura. **Olhar de Professor**, Ponta Grossa, vol. 19, núm. 1, pp. 107-121, 2016.

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

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas,1987.

## AGRADECIMENTOS

Sou grata pela oportunidade de ter participado do PIBID. Mesmo à distância e em meio à pandemia, pude aprender muito. A experiência proporcionada pelo PIBID foi inestimável, permitindo-me desenvolver habilidades práticas e teóricas que serão fundamentais para minha carreira.

Recebido em: 23 de maio de 2024.

Aprovado em: 19 de junho de 2024.

Link/DOI: <https://periodicos.unemat.br/index.php/reps/article/view/12601>

---

<sup>1</sup> **Eduarda Ramos da Silva.** Graduanda em Licenciatura em Pedagogia pela Universidade do Estado de Mato Grosso – Câmpus Universitário de Sinop, Faculdade de Ciências Humanas e Linguagem (FACHLIN), semestre 2024/1. Sinop, Mato Grosso, Brasil.

*Curriculum Lattes:* <http://lattes.cnpq.br/9513867910068962>

*ORCID:* <https://orcid.org/0009-0002-1700-9039>

*E-mail:* [eduarda.ramos@unemat.br](mailto:eduarda.ramos@unemat.br)