A INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

The inclusion of deaf people in the workplace

Patrícia Vicentini de Carvalho

RESUMO

O presente estudo tem o propósito de discutir sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho. Nesse contexto os objetivos da proposta se situam em contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho, e os específicos consistem em apresentar o panorama histórico da pessoa surda em relação ao seu direito social ao trabalho e descrever sobre as ações inclusivas aplicadas pelas empresas para as pessoas surdas e a prática da socialização organizacional para a inserção da pessoa surda no ambiente de trabalho. Para que fosse realizado, esse estudo, foi desenvolvida uma revisão de literatura com a abordagem qualitativa e exploratória e para o método de coleta de dados, foram pesquisadas bases de dados acadêmicos e científicos como Google acadêmico, Base e Capes, utilizando nas caixas de busca as palavras chaves de pessoa surda, pessoa com surdez, inclusão, ambiente de trabalho, em publicação dos últimos 15 anos. Para tanto, pode-se compreender, através dos resultados, que para a inclusão de pessoa surda no ambiente de trabalho é necessário desenvolver ações com políticas de uma cultura inclusiva que possam trazer pertencimento e acolhimento ao colaborador com surdez.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa surda. Ambiente de trabalho. Ações afirmativas. Socialização organizacional.

Patrícia Vicentini de Carvalho

Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais – IFSudeste- São João del Rei Pós Graduanda em Didática e Trabalho Docente patriciav@mgconecta.com.br

ABSTRACT

This study aims to discuss the inclusion of deaf people and their integration into the workplace. Specifically, the objectives of this proposal are to contextualize the inclusion of deaf people and their integration into the workplace, and to present a historical overview of the deaf person's social right to work, and to describe the inclusive actions implemented by companies for deaf people and the practice of organizational socialization for the integration of deaf people into the workplace. To carry out this study, a literature review was developed using a qualitative and exploratory approach. For data collection, academic and scientific databases such as GOOGLE SCHOLAR, BASE, and CAPES were used, employing search terms such as deaf person, person with hearing loss, inclusion, workplace, and publications from the last 15 years. Therefore, it can be understood from the results that the inclusion of deaf people in the workplace involves developing actions with policies that foster an inclusive culture, fostering a sense of belonging and acceptance for deaf employees.

Keywords: Inclusion. Deaf person. Work environment. Affirmative action. Organizational socialization.

INTRODUÇÃO

A **i**nclusão da pessoa surda possui o propósito de inserção social nas empresas, com o objetivo de garantir a igualdade de condições entre as pessoas no mercado de trabalho, sustento, realização pessoal e profissional, permitindo que elas exerçam sua cidadania com plenitude e utilizem suas habilidades e competências para melhorar os ambientes de trabalho onde estiverem (Santos; Roberto, 2023) não sendo somente o ato de inserir em uma atividade laboral, mas sim criar meios e condições favoráveis para a permanência delas nos postos de trabalho (Macedo, 2022).

A inclusão é um aspecto muito importante dentro cultura organizacional, pois envolve a aceitação da organização em não somente contratar para estar em conformidade com a lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, mas possuir uma cultura inclusiva que desenvolve ações com prioridade da inclusão e que possam engajar todos os colaboradores como chaves para o sucesso da mesma, além de engajar cada colaborador para que consiga alcançar as metas, valores e pilares da organização. Com isso, as pessoas com surdez são inseridas no desenvolvimento da produção das empresas e na comunicação entre as lideranças e colegas de trabalho (Freitas; Maranhão; Félix, 2015 *apud* Kolbe Júnior; Santos; Penteado, 2022).

Esse estudo justifica-se pelo fato de que a inclusão no ambiente de trabalho é implementar a promoção de políticas inclusivas e capacitação profissional para a pessoa surda, tanto educação corporativa como na estrutura física, onde os colaboradores surdos possam se desenvolver na empresa, permanecer no emprego, sendo necessário também o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras) para a comunicação entre os surdos e não surdos. Isso demonstra que a prática elimina as barreiras sociais, além de inibir atitudes discriminatórias, que devem ser eliminadas através da sensibilização geral e educação da sociedade de forma que possibilite a convivência com a diversidade humana (Jorge; Saliba, 2021).

Dentro desse contexto, esta pesquisa foi construída a partir do questionamento em torno do problema de pesquisa em "como promover a inclusão da pessoa surda no ambiente de trabalho"? A partir desse problema de pesquisa, o objetivo geral consistiu em contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho, e os específicos consistiram em apresentar o panorama histórico da pessoa surda em relação ao seu direito social ao trabalho, descrever sobre as ações inclusivas aplicadas pelas empresas para a pessoa surda e a prática da socialização organizacional para a sua inserção no ambiente de trabalho.

Para a construção da pesquisa, desenvolveu-se uma revisão de literatura com abordagem qualitativa e caracterizada quanto aos objetivos por pesquisa exploratória.

Para uma melhor compreensão, este estudo está estruturado em tópicos como a introdução, o desenvolvimento, métodos e recursos, discussão e resultados e finalizando com a conclusão.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O panorama histórico da pessoa surda no mercado de trabalho: direito social

O panorama histórico da pessoa surda no mercado de trabalho se concentra dentro de um ordenamento jurídico que visa equiparar a igualdade das pessoas que possuem algum tipo de deficiência, que possam ter condições de direito social ao acesso no mercado formal de trabalho. A própria legislação reflete uma trajetória histórica, na qual as pessoas com surdez procuraram formas de sobreviver, de superar uma condição de invisibilidade que lhes era imposta pela sociedade, além de uma carga negativa de preconceitos e discriminação (Garcia, 2014).

De acordo com Garcia (2014), nesse contexto histórico, que teve um crescente progresso de direito social após a criação de leis para pessoas surdas, há de se destacar a existência de ações afirmativas pautadas na cidadania da pessoa inserida no mercado

de trabalho, com um grande progresso de conquistas no campo jurídico e social.

Após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, houve uma relação de movimentos pela luta em prol dos direitos da pessoa surda, com o propósito de propor a inserção no mercado de trabalho. A partir disso, criaram-se políticas sociais para manutenção dos direitos por ela garantidos (Viegas, 2023).

Das políticas sociais, foram criadas leis, que tem o objetivo de assegurar os direitos perante a sociedade:

- Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais para a pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).
- Lei federal n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e reconhece a Libras como forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil (Brasil, 2002).
- Lei da Acessibilidade, lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação (Brasil, 2000).
- Decreto federal n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta sobre a pessoa surda, em relação à perda auditiva, na sua compreensão e interação com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras (Brasil, 2005).
- Lei n. 8.213, de 24 de junho de 1991, que determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem um percentual de vagas para pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários (Brasil, 1991).
- Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que garante a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (Brasil, 1990).

· Lei n. 12.319, de 01 de setembro de 2010, que regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais – Libras (Brasil, 2010).

.

É importante considerar que essas políticas sociais foram possíveis somente agora na contemporaneidade, o que exige uma reflexão de como a emancipação política ocorreu de forma tardia, resultou um atraso no acesso aos direitos que promovem o bem-estar e a inclusão social para assegurar que as políticas sejam cumpridas para as pessoas com surdez (Viegas, 2023).

2.2 Ações inclusivas aplicadas pelas empresas para as pessoas com surdez: promoção de igualdade e acessibilidade

As ações de promoção da inclusão da pessoa com deficiência é o cumprimento da legislação, garantindo a reserva de vagas e as condições de participação no ambiente de trabalho. Esse é um princípio organizacional que combate o capacitismo e uma ação de cultura organizacional voltada para a valorização da diversidade humana, não sendo somente ações da área de gestão de pessoas, mas sim de uma política organizacional que busca não só cumprir as exigências legais para evitar multas, mas conceber a diversidade como potência e não como um problema a ser superado ou tolerado (Nuernberg, 2018).

Na lei n. 13.146, o artigo 34 menciona que as pessoas com deficiência têm o direito de escolher que seu trabalho tenha um ambiente que seja acessível, inclusivo e igualitário em termos de oportunidades em comparação com as demais pessoas. Portanto, essa lei somente será cumprida se às empresas adotarem ações para promoção de inclusão aos colaboradores surdos em seus quadros de funcionários, o que requer o comprometimento da empresa em eliminar barreiras e criar um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para todos (Silva, 2023).

Para a promoção da igualdade e acessibilidade no ambiente de trabalho, são necessárias a algumas ações inclusivas para que de fato possa ocorrer a inserção das pessoas surdas, como a adaptação do ambiente de trabalho, **i**mplementação de tecnologias assistivas e acessibilidade, capacitação por treinamentos inclusivos e políticas inclusivas de cultura organizacional.

No quesito capacitação, é primordial que haja práticas com intérpretes de Libras para a comunicação com o surdo, além de propor curso de Libras para que os colaboradores ouvintes possam se comunicar com a pessoa surda. Com essa prática,

realiza-se uma adaptação do ambiente de trabalho, para que o trabalho da pessoa surda possa ser realizado satisfatoriamente. Além disso, a utilização da Libras como ferramenta de comunicação entre ouvintes e não ouvintes ajuda no processo, pois ela possui uma língua que não é a oral, sendo visual e gesticulada por mãos, com expressões faciais, equivalendo-se ao tom de voz para os ouvintes (Silva; Maranhão; Nunes, 2020). Sendo necessário inserir um Intérprete de Libras para intermediar a interlocução entre ouvintes e não ouvintes em ocasiões que se fizer necessário nas atividades da empresa como reuniões, assembleias ou encontros corporativos, comunicados ou normativas importantes para a compreensão do surdo em relação às políticas da empresa (Carli; Godoy e Silva, 2021).

Também é possível complementar a adaptação do ambiente de trabalho com cursos; ambientes virtuais com acessibilidade para o público surdo, para que haja sua efetiva comunicação e interação com o ambiente; além de vídeos com audiodescrição de legendas e imagens; estratégias para anotações e recados (Oliveira, 2021); tecnologias assistivas para promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho, como as ferramentas que incluem programas de reconhecimento de voz, leitores de tela, teclados adaptados, entre outros dispositivos que possam auxiliar desde os surdos, bem como as pessoas que possuem deficiência visual ou motora,. Também que as empresas ofereçam treinamento adequado para o seu uso e adaptação ao ambiente de trabalho. Assim, a sociedade se prepara para receber e abraçar todas as pessoas, perpetuando uma cultura que possa promover uma sociedade mais inclusiva e igualitária (Silva, 2023).

Inserir os treinamentos para a pessoa surda, para que possam contribuir nessa inserção, é apresentar à sociedade o quanto essas pessoas possuem capacidade em relação a outras pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, facilitando a inclusão, pois possuem direcionamentos tanto para a sensibilização do aspecto da inclusão, como para processos de aprendizagem de atividades da organização e para os membros que trabalham em equipes com pessoas que apresentem algum tipo de deficiência (Fidélis; Santos, 2023). Um exemplo de treinamentos inclusivos para os colaboradores que não são surdos é a capacitação de equipe por *workshop* sobre inclusão no aspecto da sensibilização.

Na sensibilização, o foco se direciona ao caráter educativo/formativo e se baseia em treinamentos por meio de *workshop*, palestras, dinâmicas de grupo, campanhas internas que utilizam diversos materiais de comunicação, como vídeos e *folders*, com dicas práticas e do cotidiano para o combate ao preconceito, além de realizar análises da cultura organizacional e das práticas existentes, como coletar dados

sobre a composição da força de trabalho, realizar pesquisas de clima organizacional e identificar áreas nas quais há maior incidência de preconceitos ou estereótipos. A partir da observação feita por esse diagnóstico, é possível desenvolver estratégias claras e estruturadas, com objetivos específicos, indicadores e planos de ação para abordar as questões identificadas, e realizar os ajustes necessários para a efetiva inclusão no ambiente de trabalho (Goes; Oliveira, 2024).

Silva (2023) menciona algumas boas práticas que podem ser adotadas pelas companhias para promover a acessibilidade no ambiente de trabalho:

- Realizar avaliações periódicas de acessibilidade no ambiente de trabalho;
- Criar um comitê de acessibilidade para acompanhar e executar ações nesse sentido;
- A inclusão do tema da acessibilidade nas políticas internas da empresa;
- Estabelecer convênios com instituições especializadas em inclusão;
- Promover campanhas educativas entre os funcionários.

Quanto às políticas inclusivas, consistem em proporcionar ambientes de trabalho mais acessíveis para que as pessoas com algum tipo de deficiência tenham o direito de ir e vir, em que suas diretrizes mencionam desde a prática de treinamentos ao desenvolvimento dos colaboradores, frente à comunicação com as pessoas com deficiência, cujo objetivo é assegurar as condições de interação dessas pessoas com os demais colaboradores, com os parceiros, clientes e fornecedores, possibilitando o desenvolvimento dos seus talentos, também gerando condições de permanência dentro das empresas. Adotando políticas para a igualdade de oportunidades de crescimento, acessibilidade, respeito à diversidade, ações não discriminatórias e cultura organizacional (Sousa, 2023).

Portanto, cumprir a lei brasileira de inclusão é promover uma política organizacional inclusiva e investir em tecnologias assistivas, é diminuir as desvantagens impostas aos trabalhadores com deficiência (Nuernberg, 2018).

2.3 A prática da socialização organizacional para a inserção da pessoa surda no ambiente de trabalho

A socialização organizacional é o processo ao qual o indivíduo aprende os valores, normas de comportamentos esperados pela organização, que permitem a ele

participar e sentir-se como membro efetivo da organização. Sendo um processo que ocorre durante todo período do indivíduo dentro da organização, essa socialização implica também na renúncia de certas atitudes, valores e comportamentos que não condizem com o ambiente organizacional, desde a conscientização e a valorização da diversidade dos colaboradores envolvidos, sendo esses destacados como fatores principais para uma aplicação eficiente da gestão das organizações na inclusão (Van Maanen, 1989 *apud* Maccali *et al*., 2015).

Para tanto, faz-se necessário a inserção efetiva, para que as pessoas com deficiência sejam preparadas tanto nos aspectos profissionais e sociais, ao qual planeje nos processos eficientes de socialização organizacional das mesmas, de modo a priorizar no que se refere a sua diversidade, em ações que valorizem a identidade positiva destsas pessoas, para que a empresa possa contar com a integração do trabalhador e seu comprometimento com as atividades (Dias, 2014).

Na pesquisa realizada por Carvalho-Freitas *et al*. (2010), as práticas de socialização têm intuito de viabilizar o processo de inserção das pessoas com deficiência com ações de desenvolvimento pelas organizações que possam facilitar o processo de socializar no ambiente de trabalho, principalmente nos aspectos de dimensões tático organizacional como o domínio no trabalho, interação com colegas, superiores e por meio de informativos internos das organizações, aprendizagem quanto ao papel do cargo, expectativas da organização em relação ao trabalho delas e quanto aos chefes e líderes e envolver-se nas atividades relacionadas ao trabalho.

Assim, de acordo com o artigo de Maccali *et al*. (2015, p. 167) a socialização atua no propósito de desempenhar os papeis sociais necessários para a participação efetiva da pessoa na sociedade, onde a organização precisa desenvolver práticas que divulguem sua política organizacional e, com missão, revelar seus valores culturais como forma de tornar as relações com os indivíduos mais produtivas, como os treinamentos e palestras que apresentam a relevância da acessibilidade e incentivem a empatia e o respeito pelas diferenças, envolvendo todos os setores da organização na criação de um ambiente agradável, estimulando a participação ativa de cada um (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

3 MÉTODO E MATERIAIS

Este estudo foi construído a partir da abordagem da pesquisa qualitativa, que consiste no processo interpretativo no qual o objeto de estudo é a questão de pesquisa, e o referencial metodológico é a análise e interpretação dos dados, com

embasamento em teorias que são referências estratégicas para o pesquisador, que o orientam até a elaboração do relatório final (Silva *et.al*., 2018).

Quanto à classificação desta pesquisa em relação aos seus objetivos caracteriza-se como exploratória, pois tem o objetivo de familiaridade com o problema, tendo o intuito de torná-lo mais explícito ou constituir hipóteses, o aprimoramento de ideias ou descobertas de intuições (Gil, 2002).

Para a coleta de dados em seu procedimento técnico, utilizaram-se as bases de dados disponíveis na internet, com consultas em materiais já elaborados e publicados. As bases de dados consultadas foram Google Acadêmico, Base e Capes, utilizando nas caixas de busca as palavras-chave: pessoa surda, pessoas com surdez, inclusão, ambiente de trabalho, pois refletem ao escopo deste estudo, qual seja, uma pesquisa destinada a analisar as práticas de Recursos Humanos e empresas para a integração de pessoas surdas no ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada entre publicações dos últimos 15 anos (2010-2025), de produção nacional, na área das Ciências Sociais e Humanas, em língua portuguesa, em artigos, teses, dissertações e Trabalhos de Conclusão de Curso.

Foram encontrados 123 textos, sendo selecionados 70, cujo tema enfoca a pesquisa em inclusão da pessoa surda em relação aos aspectos de ambiente de trabalho, a inclusão do surdo no mercado de trabalho, cotas nas empresas, os desafios da pessoa surda no mercado de trabalho, o uso da Libras como instrumento de comunicação entre surdos e ouvintes, as práticas de Recursos Humanos na inclusão da pessoa surda no ambiente de trabalho, as políticas públicas.

Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados 52 textos, pois tratam de estudos direcionados somente para uma região do Brasil, pesquisas e estudos, sem rigor científico, sem análises de entrevistas, dados estatísticos e qualidade metodológica. Para os critérios de inclusão foram inseridos 19 textos, por meio da leitura e pelo delineamento do referencial teórico e síntese da redação apresentada na pesquisa.

Para interpretação dos dados foi realizada uma análise de conteúdo, sendo uma "técnica de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens" (Bardin, 1977, p. 38).

Segundo Cardoso; Oliveira e Ghelli (2021, p. 102), ao analisar os dados dos textos, esses possuem conteúdos que são explícitos nas mensagens; é com base nele que se inicia a análise, precisam ser trabalhados de forma objetiva e sistemática pelo analisador para que se possa abstrair deles o(s) seu(s) significado(s), ou seja, o conteúdo oculto, por processo contextualização para serem considerados, onde a análise dos

dados foi conduzida a partir da revisão de literatura, considerando a escolha das palavras chaves e a interpretação do conteúdo dos textos com foco na compreensão e aplicação.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

O presente estudo busca contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho. Os resultados apontam que realizar a inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho é abrir um espaço para eliminar o preconceito e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. Adotar práticas como o processo de recrutamento e seleção, capacitação dos novos colaboradores surdos, aumenta a autoestima e a independência das pessoas com surdez, permitindo que elas sejam protagonistas de suas próprias vidas e superem as barreiras impostas pela sociedade. Além disso, treinamentos oferecem oportunidades para que esses profissionais sintam-se valorizados para desenvolver todo o seu potencial no ambiente de trabalho (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

De acordo com Silva; Montezuma e Dirino (2024), a lei n. 8.213/1991, também conhecida como Lei de Cotas, foi um marco inicial no processo de igualdade inclusão. De acordo com essa lei, empresas com mais de 100 funcionários devem destinar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com algum tipo deficiência. Isso varia conforme o tamanho da empresa, mas garante que elas tenham acesso a oportunidades de emprego e contribuem para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Também é necessário o respeito e a conscientização sobre o papel que elas possam desempenhar na organização (Kolbe Júnior; Santos; Penteado, 2022).

Nos artigos pesquisados a inclusão no ambiente de trabalho para a pessoa surda é realizada com a elaboração de políticas que se direcionam para inserção de pessoas com surdez, como a promoção de acessibilidade, captação de recursos para inserção e permanência dentro do contexto laboral (Macedo, 2022), mantendo condições de trabalho com a implementação real da cultura da cidadania, reconhecimento do trabalho, destacando as habilidades e capacidades dos mesmos (Jorge; Saliba, 2021).

Para tanto as organizações devem implantar ações que visem o engajamento da pessoa surda, uma comunicação inclusiva (Silva, 2023), aplicabilidade das leis que imergem para a pessoa surda (Freitas; Maranhão; Félix, 2017) além de adaptação para eliminar as barreiras culturais para transformar as organizações em ambientes justos ao qual os colaboradores são reconhecidos, valorizados e com igual oportunidades

com os demais colaboradores (Goes; Oliveira, 2024).

Em relação às práticas adotadas de Recursos Humanos, destacam-se o trabalho de desenvolvimento das potencialidades das pessoas surdas para a sua interação no campo laboral, acolhimento, implementação de programas de treinamento em Libras (Silva; Maranhão; Nunes, 2020), estruturado com valores de inclusão, interação e responsabilidade com essa pessoa em relação ao seu trabalho, qualificação e preparação das suas funções (Macalli *et al*. 2015). Outra prática importante é a socialização organizacional, uma estratégia que visa inserir o colaborador em sua realidade social na sua integração com a cultura da nova organização que por ele for contratado (Martinez; Limongi-França, 2009).

Houve limitações em relação às publicações nos periódicos e revistas, tendo percebido um número pequeno em pesquisas sobre recrutamento e seleção inclusivo. Quanto aos aspectos de relação nas estratégias de gestão das vagas a serem ofertadas, na forma de atrair os talentos para essas vagas, a técnica utilizada para a seleção e o uso de tradução em Libras, para que o recrutamento e seleção sejam de forma humanizada, transparente e inclusiva.

Assim, é necessário que haja organizações que possam ter ações estratégicas de sustentabilidade para a inclusão, com prática de diagnosticar sempre que necessário a contratação de novos colaboradores que são surdos, além de definir uma política com diretrizes que possam acabar com a discriminação e o preconceito dentro do ambiente de trabalho, na integração social e profissional, proporcionando a justiça e a igualdade entre todos os colaboradores.

5 CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto neste estudo, conclui-se que os objetivos em relação ao problema de pesquisa foram atendidos. Observou-se que muitas organizações possuem a preocupação com a inclusão no ambiente de trabalho, que muitas delas têm uma consciência de ser um direito social, que é preciso sempre investir em uma cultura inclusiva e avaliar constantemente o ambiente de trabalho para que haja sempre o respeito e a igualdade.

Evidencia-se que deve estabelecer sempre princípios de valorizar a pessoa com deficiência auditiva e recompensar o seu esforço pelo seu trabalho e sobretudo perpetuar uma cultura que preze pela dignidade, condições e necessidades específicas.

Observou-se nas leituras dos textos que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas surdas no ambiente de trabalho vão desde fatores como o grau de

desenvolvimento da linguagem (oral); o grau da perda auditiva e do período no qual ela ocorreu (antes ou depois da aquisição da linguagem oral); e da sua própria educação, histórico ou idioma principal (Chaveiro *et al*., 2008; Barnett, 2002 *apud* Lopes; Griebeler; Vergara, 2020).

Foram identificadas lacunas como e ausência de estudos voltados para a etapa de recrutamento com acessibilidade em Libras, sobretudo que discutem as barreiras comunicacionais enfrentadas pelas pessoas surdas, e como as falhas de comunicação interna, com a acessibilidade atitudinal no ambiente de trabalho, desperta o preconceito e desconhecimento pelos colaboradores ouvintes, ausência de oportunidades de crescimento, liderança ou cargos de confiança, baixos salários, o que desestimula a permanência no mercado de trabalho da pessoa surda.

Assim, sugerem-se outras pesquisas relacionando recrutamento e seleção, principalmente especificando pessoas surdas, algumas somente mencionam de forma genérica, não aprofundando em relação às pessoas com surdez.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, edições 70, 1977.

BRASIL. Lei 13.146, 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 07 jul. 2015.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 02 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 12.319, de 01 de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais (Libras). **Diário Oficial da União**, 02 set. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12319.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Decreto Federal n. 5.626, 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União**, 23 dez. 2005. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). **Diário Oficial da União**, 25 abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.
BRASIL, Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. **Diário Oficial da União**, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 julho 1991, Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial União**, 12 dez. 1990. Disponível em: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021, p.98-111. Disponível em: https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347. Acesso em: 30 mar. 2025.

CARLI, Camila; GODOY, Eliane Margarete Moro Pereira de; SILVA, Larissa de Souza. **Métodos de socialização e integração para colaboradores com surdez**. Trabalho de Conclusão de Curso [Técnico em Recursos Humanos] - Dep. Salim Sedeh, ETEC, Centro Paula Souza, Leme, SP, 2021. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/7935/1/recursos_humanos_2021_2_camila_de_ carli_metodos_de_socializacao_e_integracao_para_colaboradores_com_surdez.pdf..pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, 2010, p. 264-275, Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/RCBDkxmzQtjgXQkFCmbFPqM/. Acesso em: 27 mar. 2025.

DIAS, Gleice Noronha*.* **Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência***.* Dissertação [Mestrado em Psicologia] - Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), 2014. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Gleice_Final.pdf. Acesso em: 27 mar. 2025.

FIDÈLIS, Ana Luiz Muniz da Costa; SANTOS, Giovani Meira dos*.* **Inclusão de pessoas com deficiência auditiva na empresa e o papel do recursos humanos***:* um caso para ensino. Trabalho de Conclusão de Curso [graduação em Administração] - Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/249590. Acesso em: 18 fev. 2025.

FREITAS, Geovane Rodrigues; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A deficiência auditiva e a possibilidade de inclusão no mercado de trabalho. **Revista de psicologia**, v. 11, n. 34, 2017, p. 184-218. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685/971. Acesso em: 17 mar. 2025.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*.* **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, 2014, p. 165-187, Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/. Acesso em: 28 mar. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa***.*4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GOES, Evelin Cristina; OLIVEIRA, Liliane Assumpção. Gestão da Diversidade e Inclusão: abordagens inovadoras para promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo. **CAU – Tecnologia, Sociedade e Negócios**, v.1, n.3, 2024, p. 59-77. Disponível em: https://revista.unina.edu.br/index.php/cau-tsn/article/view/193. Acesso em: 27 fev. 2025.

JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Safisa. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente ás políticas públicas de inclusão**. Revista Direitos Culturais**, v. 16, n. 38, 2021, p.159-174. Disponível em: http://dx.doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326. Acesso em: 18 fev. 2025.

KOLBE JUNIOR, Armando; SANTOS, Neri dos; PENTEADO, Flávio Cabral. As pessoas surdas, as organizações e o compliance*.* **Inclusão Social**, v. 15, n. 2, 2022, p.113-123. Disponível em: https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/5893. Acesso em: 17 mar. 2025.

LOPEZ, Monica Holdorf; GRIEBELER, Wilson Robson; VERGARA, Lizanda Garcia Lupi. Barreiras de acessibilidade enfrentadas por pessoas surdas no setor de serviços*:* uma revisão integrativa da literatura. **Saber Humano**, v. 10, n. 17, p. 165-191, 2020. Disponível em: https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/456. Acesso em: 03 nov. 2025.

MACCALI, Nicole *et al*. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, 2015, p. 157-187. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMQw96QtTVjZJBGQB/. Acesso em: 24 fev. 2025.

MACEDO, Yuri Miguel. A comunidade surda no mercado de trabalho*:* percursos da educação à inclusão. **Interfaces Científicas**, v. 9, n. 3, 2022, p. 102 – 115. Disponível em: https://periodicosgrupotiradentes.emnuvens.com.br/humanas/article/view/7833. Acesso em: 17 fev. 2025.

MARTINEZ, Vitória de La Paz R.; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Diversidade e socialização nas organizações*:* a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ANPAD, 33. **Anais...** São Paulo, SP, 2009. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/GPR1684.pdf. Acesso em: 01 abr. 2025.

NUERNBERG, Adriano Henrique. Ações para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações do trabalho*.* **Com Ciência – Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, dossiê emprego e profissões, nov.e 2018. Disponível em: https://www.comciencia.br/acoes-para-promocao-da-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-nas-organizacoes-de-trabalho/ Acesso em: 30 mar. 2025.

OLIVEIRA, Andressa Teles de. **Análise sobre a acessibilidade para o trabalhador surdo dentro das empresas***.* Trabalho de Conclusão de Curso [bacharel em Administração] - Universidade de Caxias do Sul, RS, 2021. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/9948?locale-attribute=es Acesso em: 03 mar. 2025.

SILVA, Camila Santos; MONTEZUMA, Lara Costa Corrêa Andalécio; DIRINO, Daniel

Carlos. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro*:* desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista. **Revista FT**, v. 28, n. 134, mai. 2024. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-desafios-e-perspectivas-no-contexto-do-direito-trabalhista/ Acesso em: 28 fev. 2025.

SILVA, Kerolaine Shirley Pereira Santos da. **Ações de Endomarketing para colaboradores surdos: a arte de engajar pessoas**. Trabalho de Conclusão de Curso [Graduação em Administração] - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, AL, 2023. Disponível em: https://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/13210. Acesso em: 02 mar. 2025.

SILVA, Najara Oliveira; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; NUNES, Ginete Cavalcante. Libras um Instrumento Facilitador*:* a importância do Psicólogo Organizacional na inclusão de pessoas surdas dentro das organizações. **Revista Multidisciplinar de Psicologia**, v. 14, n. 51, 2020, p. 23-39. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2534. Acesso em: 25 mar. 2025.

SILVA, Raimunda Magalhães da, *et. al* (Orgs). Estudos qualitativos*:* enfoques teóricos e técnicas de coletas de informações. **Edições UVA**, Sobral, 2018. Disponível em: https://ww2.uva.ce.gov.br/apps/common/documentos_uva/ebook_5666453c0c4cffc725baa21 0.pdf. Acesso em: 09 fev. 2025.

SOUSA, F. L. N. Políticas Inclusivas nas Organizações. **NAU Social**, v. 13, n. 25, 2023. Disponível em: https://revbaianaenferm.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/38658. Acesso em: 16 mar. 2025.

VIEGAS, Amanda Dias. **A deficiência como expressão da "questão social" e seus reflexos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso [Bacharel em Serviço Social] - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2023. Disponível em: https://monografias.ufop.br/handle/35400000/5945 Acesso em: 28 mar. 2025.

Publicado originalmente na Mal-Estar e Sociedade, v. 15, n. 2, p. 21-35, jul.-dez. de 2025.