

**O CENÁRIO DA EMPREGABILIDADE E A FORMAÇÃO LABORAL NA  
PERCEPÇÃO DE JOVENS SURDOS**

 <https://doi.org/10.56238/sevened2025.008-009>

**Antonio Junior Ribeiro Lopes**

UNAMA – PPAD

Belém – PA (Brasil)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1695-9964>

E-mail: [anjrlopes@gmail.com](mailto:anjrlopes@gmail.com)

**Luciana Rodrigues Ferreira**

UNAMA – PPAD

Belém – PA (Brasil)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7043-0765>

E-mail: [lucianarofer@gmail.com](mailto:lucianarofer@gmail.com)

---

**RESUMO**

O presente trabalho intitulado “o cenário da empregabilidade e a formação laboral na percepção de jovens surdos” investiga sobre a percepção de jovens surdos sobre o cenário da formação laboral e de suas condições de empregabilidade, tem como objetivos específicos: mapear o perfil de formação laboral dos sujeitos surdos e seu mercado de trabalho; e, descrever o cenário de empregabilidade para pessoas surdas em Belém/PA. Adotou-se abordagem qualitativa a partir da pesquisa bibliográfica e entrevista coletiva com os profissionais surdos acima de 18 anos com ou sem experiência que reside no município de Belém do Estado do Pará. A partir do estudo chegou-se aos seguintes resultados: (a) cerca de 90% das empresas que contrataram funcionários surdos, são vinculadas com compromisso em garantir o sistema de cotas para PCDs; (b) na percepção dos jovens surdos sobre o emprego Belém, 100% dos respondentes concordam sobre a falta de trabalhos especializados e ressaltam sobre a baixa capacidade de qualificação de trabalho para pessoas surdas. Em última análise o trabalho apresenta os desafios encontrados no dia a dia dos profissionais surdos, até mesmo após a sua inserção na empresa.

**Palavras-chave:** Empregabilidade. Surdos. Trabalho.



## 1 APRESENTAÇÃO – EU E O MUNDO SURDO

Desde criança tive o contato com a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no nível básico pelo fato da minha irmã ser uma pessoa surda bilateral e a comunicação era superficial e entendia quase nada como não sabia libras, com isso tive a iniciativa aos 15 anos de procurar o Centro de Capacitação de Profissionais da Educação e Atendimento às Pessoas Surdas (CAS-PARÁ) vinculada à Secretaria de Estado de Educação.

Além disso fiz várias capacitações em libras no CAS e comecei a buscar fluência na Língua de Sinais para poder compreender a comunicação com a minha irmã, em seguida procurei me relacionar com a comunidade surda na Cidade de Belém do Estado do Pará, e uma grande parte da população surda era invisível aos olhos da população ouvinte de não saber se comunicar, entender e compreender o que o sujeito surdo queria dizer/falar e também até os dias de hoje a população surda vem lutando com os desafios, preconceitos e discriminações diante da sociedade.

Também segundo relato da minha mãe lutava contra as barreiras atitudinais, ou seja, palavras ofensivas, por exemplo: “olha a mudinha”, “surda-muda”, “doida” e entre outras palavras. Isso mostra a falta de empatia e o respeito da família do sujeito surdo. Segundo Montesquieu (apud Maupassant, 1997, p. 56-57), um órgão a mais ou a menos em nossa máquina teria feito de nós uma outra inteligência. Maupassant, em seu conto Carta de um louco, defende que:

Todas as ideias de proporção são falsas, já que não há limite possível, nem para a grandeza nem para a pequenez. (Maupassant, 1997, p. 56-57)

Se não há limite entre a grandeza e a pequenez, e nenhum ser humano é exatamente igual a outro, podemos concluir que ser surdo não é melhor e nem pior que ser ouvinte, devemos saber lidar com as diferenças e incluir todos sem distinção. Os surdos sem o sentimento de perda auditiva são levados a descobrir a surdez. Quebrar o paradigma da deficiência é enxergar as restrições de ambos: surdos e ouvintes.

## 2 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa abordará o cenário da empregabilidade e da formação laboral na perspectiva de jovens surdos. Ao longo do tempo, os surdos lutam para conquistar um espaço na sociedade capitalista, com o foco em fortalecer a comunidade surda e promover a inclusão no mercado de trabalho. Desse modo, mostrar os desafios e as dificuldades do jovem surdo enfrenta para fazer parte da sociedade produtiva e do mercado de trabalho. Esses desafios são vividos não somente pelo surdo, mas também pela família que acompanha seus passos e pode ter papel decisivo nos caminhos percorridos.



Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023) no Brasil cerca de 5% da população é surda e, parte dela usa a Libras como auxílio para comunicação. De acordo com dados do IBGE, esse número representa 10 milhões de pessoas, sendo que 2,7 milhões não ouvem nada.

A relevância da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) na comunidade surda é significativa para a comunicação entre ouvinte-surdo e surdo-surdo, permitindo que ambos possam se relacionar, socializar e compreender no ambiente social, seja em locais públicos como praças, museus, shoppings ou outros locais públicos.

Neste cenário de compreensão da linguagem, pode-se inferir que o mundo do trabalho se torna um desafio pelo acesso a recrutamento e seleção, ambiente de trabalho, relacionamento interpessoal. Para que possamos ter uma visão mais ampla da trabalhabilidade da pessoa surda, apoiados nas contribuições de estudos bibliográficos, podemos conceder e contribuir para que o contexto das empresas privadas e públicas, para que possam incluir todos sem distinção e com respeito à comunidade surda.

Conforme a Lei nº 10.436/02 que, em seu artigo 02, descreve:

Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil. A referida legislação por meio de comunicação entre as pessoas (ouvintes) e as pessoas surdas é a Libras que para os surdos é a primeira língua e a segunda língua é a Língua Portuguesa oficial do Brasil, e as empresas privadas do ramo de supermercado até os dias não se adequaram a esta realidade e com isso as dificuldades de contratações e programas de capacitações e treinamentos.

O contexto social e histórico da pessoa com deficiência ao longo dos anos passou por inúmeras lutas estruturais e adequações conforme as normativas que estabelecem, para tanto, precisamos entender quais foram os percalços que as pessoas com algum tipo de deficiência enfrentaram ao longo dos anos até chegar naquilo que conhecemos como a Convenção da Pessoa com Deficiência. (CARVALHO, 2007). Baseia-se no respeito ao princípio de igualdade de direitos entre as nações promovendo também a paz e a fraternidade, com isso os direitos são garantidos aos seres humanos seja cor, raça, etnia, sexo, gênero e qualquer tipo de deficiência.

Ademais, as Pessoas Com Deficiência (PCD) em especial as pessoas surdas são vistas na sociedade civil: coitados, inúteis, incapazes e inválidos com o passar do tempo e as lutas pelos direitos mais também a garantia de acessibilidade de acordo com o tipo de deficiência. (HONORA, FRIZANCO, 2009).

O documento da Carta das Nações Unidas aborda principalmente a paz e essa palavra remete o sentido de sensibilidade e o respeito entre as pessoas sem discriminações, preconceitos e exclusões. Ademais, o documento destaca respeito às culturas de povos interessados e o seu progresso econômico, social e educacional que são direitos garantidos a qualquer pessoa que seja e quando os direitos são



violados acontecem falhas no sistema de Estado como é citado na Organização das Nações Unidas (ONU).

Essas falhas no sistema econômico nos levam ao contexto da Teoria do Capital Humano que está ligada ao surgimento da disciplina economia da educação nos Estados Unidos da América (EUA), em meados dos anos de 1960, pelo professor Theodore W. Schultz (SCHULTZ, 1973). Sendo o principal formulador dessa disciplina e da ideia de capital humano, com a preocupação em explicar os ganhos de produtividade gerados pelo “fator humano” na produção.

E, partindo do pressuposto de que o componente da produção que decorre da instrução é um investimento em habilidades e conhecimentos que aumenta as rendas futuras semelhantes a qualquer outro investimento em bens de produção, Schultz define o ‘capital humano’ como o montante de investimento que uma nação ou indivíduos fazem na expectativa de a inclusão de acessibilidade no mercado de trabalho e em outros espaços pela garantia de cidadania e respeito.

No momento histórico em que a sociedade viveu em período de pandemia, com o Novo Coronavírus (COVID-19), as escolas tiveram que fechar as portas e se adequar à nova realidade, com o ensino remoto e aulas online. Essa conjuntura teve consequências alarmantes no mundo do trabalho, bem como, o alto índice de desemprego e empresas que tiveram que reduzir os seus quadros de funcionários, tiveram que se comprometer com a saúde e bem-estar dos trabalhadores, especialmente, as pessoas com deficiências no tratamento das suas rotinas de trabalho, a pandemia alterou profundamente o dia a dia e afetou o modo de produção (ANTUNES, 2022). Bem como, a teoria do capital do humano diz que a educação eleva a força da produtividade do trabalho (SCHULTZ, 1973), dessa forma as pessoas ouvintes enfrentam dificuldades de se comunicar em libras com os colegas surdos no ambiente de trabalho e de treinamentos e capacitações nesses espaços de trabalho.

Segundo Carvalho (2007) as empresas que investem em seus funcionários a produtividade passam a ter melhores resultados, todavia, quando se trata de pessoas surdas, as oportunidades e chances de carreira profissional diminuem devido, especialmente, a dificuldade auditiva e a compreensão da oralização, já que as pessoas normalmente não se comunicam em libras. (CARVALHO, 2007).

Há estudos que ressaltam sobre a resistência dos empregadores em contratar pessoas surdas. Elas sofrem o preconceito e, muitas vezes, veem negadas as oportunidades de mostrar suas capacidades e talentos. Outro problema apresentado é que quando conseguem um emprego, sentem dificuldades para construir relações interpessoais e compreender a própria dinâmica do espaço laboral (MARIN; GOÉS, 2006, p.236).

A inclusão de profissionais surdos no mercado de trabalho a partir das condições laborais do sujeito surdo, que as empresas saiam dessa obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% os cargos com pessoas com deficiências conforme a Lei 8.213/91, e conforme a referida lei em seu artigo 93 onde as



empresas devem obedecer à seguinte proporção na contratação: até 200 empregados devem contratar 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; acima de 1.001, 5%. O descumprimento está sujeito à multa que varia de R\$ 2.656,61 a R\$ 265.659,51, leva a gravidade da infração.

Por outro lado, as pessoas surdas que os façam integrantes da sociedade cada vez mais participativa proporcionando uma vida mais igualitária, propiciar as condições adequadas para o trabalho e, deixando, inclusive, de aproveitar as suas potencialidades promover a valorização da diversidade humana.

Quanto mais presentes os Surdos estiverem no nosso meio, mais serão desconstruídas as antigas concepções de deficiente auditivo, e como alguém agressivo, incapaz e carente, substituindo essa imagem para a de um sujeito com diversas potencialidades, assim como os demais, e que tem sua singularidade e identidade. O Psicólogo Organizacional pode atuar, nesse contexto, como facilitador da relação empregado e empregador, procurando estabelecer uma relação com benefícios para as duas partes (SILVA; MARANHÃO; NUNES, 2020), e também para os colegas de trabalho. Neste contexto a questão de pesquisa é: qual a percepção de jovens surdos sobre o cenário da formação laboral e de suas condições de empregabilidade?

O objetivo geral consiste em analisar a percepção dos jovens surdos sobre as condições de formação e trabalho, com intuito de analisar o cenário de empregabilidade na cidade de Belém-PA. Com dois Objetivos Específicos: (a) Mapear o perfil de formação laboral dos sujeitos surdos e seu mercado de trabalho; e, (b) Descrever o cenário de empregabilidade para pessoas surdas em Belém/PA.

Observou-se que a inclusão social no Brasil é um processo que vem ganhando, em pequenos passos, um espaço dentro da sociedade ativa. Tanto jovens surdos, quanto pessoas com deficiências estão em uma luta constante pela conquista do seu espaço dentro do mercado de trabalho.

### **3 REVISÃO DA LITERATURA**

Essa revisão da literatura tem o intuito de mostrar os fundamentos teóricos que envolvem a comunidade surda nesta pesquisa, os tópicos abordados nesta pesquisa são: histórico do mundo do trabalho; mundo do trabalho para pessoas surdas: sentido da aprendizagem para o trabalho em escolas especiais; marcos legais sobre proteção e garantia da pessoa surda. Em relação a esta seção estão organizadas de acordo com o histórico do mundo do trabalho e das pessoas surdas que possui uma língua, uma identidade e uma cultura. Ao longo do tempo com essa configuração do trabalho, e também pela inserção dos surdos no ambiente de trabalho e seus marcos legais pelo reconhecimento que tem nos dias de hoje.

A revolução industrial foi um grande processo de desenvolvimento na área de trabalho e de transformações nas mercadorias industriais de fábricas surgindo assim à primeira máquina a vapor e o desenvolvimento das estradas de ferro (WILSON, 2014).



Durante o auge da revolução industrial, os trabalhadores recebiam salários muito abaixo da demanda na época e eram obrigados a aguentar longas jornadas de trabalho e a produção acontecia pelo modo manufaturado, utilizando a capacidade artesanal dos empregados. Como não havia segurança de trabalho na época acidentes era frequente, isso fez com que os trabalhadores se mobilizem para criação das primeiras organizações trabalhistas e sindicatos, onde surgiram as primeiras greves com intuito de melhorias salariais e redução na jornada de trabalho (Diebolt, 2005, pp.323 e 324).

Intencionalidades políticas, ideológicas e econômicas fizeram suas demarcações, ou seja, “[...] as políticas públicas educacionais estão ancoradas nos aspectos sociais e culturais de um determinado universo” (Costa, 2014, p. 26).

A contextualização das estruturas jurídicas e políticas da educação de surdos segue uma linha do tempo desenhada de acordo com os seguintes períodos da história do nosso país: Império Brasileiro, República Velha, Era Vargas, ex-Democracia, Ditadura Militar e a atual Nova República. Pietzak (2023) analisa a educação de surdos no Brasil do período Imperial (1855) até os dias atuais, mas percebe que em momentos específicos é preciso buscar no contexto internacional os aspectos políticos e marcos legais que também perpassam a educação de surdos.

Durante o período do Império Brasileiro, é importante enfatizar a linha do tempo da educação de surdos no Brasil originou-se da emigração do professor surdo francês, E. (Ernest ou Eduard) Huet, oriundo do Instituto de Surdos de Paris, no ano de 1852.

Rocha (2008) disserta que em 1855, Huet apresentou a D. Pedro II, um relatório mostra planos para estabelecer uma escola para surdos em nosso país. As atividades do Instituto começaram em 1856 como uma organização privada e um ano depois, em 1857, o Instituto passou a ser financiado pelo governo. Assim, Dom Pedro II abriu o Real Instituto de Surdos e Mudos no Brasil (hoje Instituto Nacional de Educação de Surdos), em 26 de setembro de 1857.

Em 1880, no Congresso de Milão, na Itália, definiu-se o Oralismo como a abordagem exclusiva utilizada na educação de surdos. Tais prerrogativas logo chegaram ao Brasil, influenciando a metodologia de ensino do Instituto Nacional de Educação de Surdos- Mudos. O Oralismo tem uma visão clínica/médica, enfatiza a fala e objetiva a reabilitação do surdo, (Strobel, 2009).

Em 1951, foi criada em São Paulo a Escola Municipal Hellen Keller para Crianças Surdas, lançando as bases para a criação do primeiro Centro Educacional para Crianças Surdas em 1952. Se tratava de uma escola especial e as atividades ali desenvolvidas propiciaram a criação de mais quatro escolas municipais (São Paulo) de educação infantil e de 1º grau para deficientes auditivos no ano de 1988 (Pietzak, 2023). Em 1954, houve ainda a criação do Instituto Educacional São Paulo, especializado no ensino de crianças deficientes auditivas (Mazzotta, 2001).

Diante das novas concepções acerca da surdez e do sujeito surdo (não mudo), o nome do Instituto Imperial de Surdos-Mudos é alterado para Instituto Nacional de Educação de Surdos em 1957,



denominação utilizada até os dias atuais (ROCHA, 2008). Ainda no período Democrático, destacamos a Lei nº 4.024/61 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional que afirma e destaca o compromisso do poder público brasileiro com a educação especial, apesar de utilizar a expressão educação de excepcionais, terminologia utilizada na época. (Brasil, 1961).

Contudo, a lei não afirma a obrigatoriedade do ensino primário e ao mesmo tempo dispensa em casos de doença ou anomalias graves das pessoas. Apesar do atendimento das pessoas com deficiência receber os primeiros indicativos, percebe-se que a aplicabilidade da lei foi ineficiente e devido à baixa representatividade dos surdos, suas matrículas foram incluídas como isentas (Costa, 2014).

No período da Ditadura Militar, podemos destacar a criação do Centro Nacional de Educação Especial (CENESP), em 1973, que atuava como “[...] setor do MEC que passou a acompanhar as políticas públicas de educação especial” (Costa, 2014, p.111). Lembrando que temos aqui o primeiro órgão oficial atuando nas definições de políticas de Educação Especial no país. Contudo, a iniciativa privada era privilegiada em detrimento dos serviços públicos de ensino especial (Mazzotta, 2001).

Em 1971 foi promulgada a Lei nº 5.692 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, lei que determinou os princípios básicos para o ensino de primeiro e segundo grau, enfatizando a criação das escolas profissionalizantes, atendendo assim às necessidades do mercado (COSTA, 2014)

Neste momento, no setor internacional, temos várias características notáveis a destacar. 1981 foi um ano importante para a Educação Inclusiva, considerado o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência. Este ano temos uma Declaração Cuenca nas novas tendências da Educação Especial UNESCO/Orelac - Equador, recomendando a eliminação de barreiras físicas e a participação das pessoas com deficiência na tomada de decisões a seu respeito e a Declaração de Sunderberg, na Espanha, que tratou principalmente da equiparação de oportunidades das pessoas deficientes à Educação, formação, cultura e informação (Barbosa; Fialho; Machado, 2018).

A partir da década de 1980, a ditadura civil militar, é enfraquecida, propiciando que novos movimentos sociais emergem vinculados “[...] à questão da cidadania e da acessibilidade e, nesse caso, os grupos surdos organizavam-se em conjunto com o movimento dos direitos das pessoas com deficiência” (Bär, 2019, p. 151).

Vale ressaltar que nesse período histórico as questões de linguagem e identidade não foram foco de discussão. O design apresentado até agora me conquistou examina as principais políticas e marcos legais estabelecidos para os surdos desde 1855 até o período da Ditadura Militar e permite compreender as origens e os motivos pelos quais muitas práticas persistiram até os dias de hoje.

Além disso, a disposição da lei nº 8.213 de julho de 1991, que obriga as empresas a preencher de 2% a 5% os cargos com pessoas com deficiências. A comunidade surda vê nos movimentos surdos uma possibilidade política de resistência nos diferentes espaços sociais, educacionais, culturais, e no



ambiente de trabalho. Esses movimentos se dão a partir dos espaços como associações, as cooperativas, clubes e etc.

A lei nº 7.853/98, que foi criada para garantia de pessoas com deficiência tenham sua integração social, com direito a educação, saúde, e ao trabalho, lazer e a previdência social.

Então, as demandas de políticas públicas para surdos têm tomado proporções ainda maiores com a modernidade social, para que sejam integrantes da sociedade cada vez mais participativa, proporcionando uma vida mais igualitária como acessibilidade nos espaços públicos e privados a presença do intérprete de libras para

Tendo em vista que são poucas as instituições que entendem a diferença linguística e se organizam para desenvolver a comunicação com essas pessoas através da Língua Brasileira de Sinais - Libras, que hoje é oficialmente a segunda língua do Brasil utilizada pela comunidade surda brasileira.

Devemos lembrar que a sociedade brasileira propicia oportunidades educacionais limitadíssimas para as pessoas com deficiência. Assim ressaltamos a necessidade das empresas baixarem o nível de exigência com relação a esses candidatos, possibilitando, assim, a geração de emprego e o cumprimento da Lei (Ministério Do Trabalho E Emprego, 2009, p.14).

As formas de contratação de pessoas com deficiência de acordo com as disposições de art. 35 do decreto 3.898/99. Segundo a constituição brasileira não é permitida a discriminação salarial entre trabalhadores, entretanto a “proporcionalidade de salário” pode acontecer em decorrência de jornada flexível de trabalho em atendimento as especificidades de algum tipo de deficiência.

Nesses casos os exames médicos são feitos e necessários para a efetivação no setor de emprego. O exame médico deve ser detalhado e deve ser acompanhado do Laudo que identifica a deficiência constando o CID (Classificação Internacional de Doenças) principal.

Além disso, outros fatores a serem encarados dentro das empresas, e o preconceito praticado por outros colegas de trabalho pela própria falta de ações da empresa na inclusão desses sujeitos que resulta em exclusão social, pouco crescimento profissional, uma vez que as empresas não se esforçam em oferecer para os funcionários um programa de capacitação e progressão de carreira, a falta de autonomia na função, a ausência de tecnologias assistivas impedem que o profissional execute suas tarefas sozinhas.

A surdez é uma condição que se manifesta com diferentes graus, desde perdas auditivas leves até a surdez profunda. Grandes partes dos casos de surdez são transmitidas durante a gravidez como consequência do consumo de álcool e drogas, má nutrição da mãe, doenças como diabetes, ou mesmo infecções que surgem durante a gestação como sarampo ou rubéola.

Outro grande causador de deficiência auditiva é exposição a ruídos intensos (mais de 75 decibéis), por exemplo, máquinas indústrias, música alta, armas de fogo e entre outros. A Libras,

por exemplo, tem origem na linguagem de sinais francesa, e possui expressões e regionalismo próprio do Brasil.

O Surdo tem direito a Carteira de Habilitação Resolução de nº 734/1989 pelo Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN), e a identificação do veículo com símbolo internacional de surdez pela Lei de nº 8.160 de 8 de janeiro de 1991.

Porém, até meados do século XX, os surdos ainda eram classificados de acordo com o modelo biomédico. Fatores sociopolíticos sofreram mudanças que possibilitaram uma abordagem social da deficiência, ou seja, o reconhecimento de suas formas linguísticas surdas. Considerar a pessoa surda como deficiente parte dos padrões clínicos, mas ao menos no discurso percebemos que o modelo médico da deficiência vem perdendo sua força e a normatividade da pessoa surda tem sido um aspecto marcante no campo educacional (BÄR, 2019).

Em 1993, a Secretaria de Educação Especial (MEC/SEESP, 1993) instituiu a Política Nacional de Educação Especial (PNEE). Em 1994, organizamos a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e Qualidade em Espanha, também conhecida como Declaração de Salamanca. O objetivo desta conferência é promover a causa da Educação para Todos, ou seja, a Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, para avaliar as mudanças necessárias na política de educação pública, para compreender a igualdade de oportunidades. Stumpf et. al (2021, p. 64) entendem que a Declaração de Salamanca foi

[...] abriu um espaço maior para as discussões acerca da escola inclusiva para pessoas com deficiência, como os surdos. Determina que as instituições educacionais devem atender e assegurar o direito ao acesso ao ensino e à aprendizagem adequados aos estudantes surdos

Em 1996, temos a importante Declaração Universal dos Direitos Linguísticos que no art. 5º, defende o princípio de que “[...] os direitos de todas as comunidades linguísticas são iguais e independentes do seu estatuto jurídico ou político como línguas oficiais, regionais ou minoritárias” (Unesco, 1996, p. 6).

A Lei nº 9.394, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira - LDB, também do ano de 1996 (BRASIL, 1996), defende que a educação deve ser ministrada com base em princípios, incluindo a igualdade de condições de acesso e regularidade nas escolas, a liberdade de aprendizagem, de ensino, de investigação e de difusão da cultura, das ideias, da arte e do conhecimento, o pluralismo de ideias e de conceitos de ensino; respeitar a liberdade e valorizar a tolerância; considera a diversidade racial e étnica, garante o direito à educação e à aprendizagem ao longo da vida, respeita as pessoas, as línguas, as culturas e a diversidade de identidades das pessoas surdas, com deficiência auditiva e surdas. Quando olhamos para estes princípios, percebemos que o objetivo de alguns deles é uma educação justa e equitativa.



Em 1999, temos a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra pessoas portadoras de deficiência (nomenclatura utilizada na época), também denominada Convenção de Guatemala, que ratifica os direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência e reforça que os espaços e a sociedade precisam ser adequados oportunizando acesso e participação plena das pessoas com deficiência (Calixto; Ribeiro, 2016).

No ano de 2000, podemos destacar o Compromisso de Dakar, com o objetivo final de avaliar os progressos globais alcançados na última década desde a Declaração de Jomtien, além de aprovar novo marco de ação para a universalização da Educação Básica (Barbosa; Fialho; Machado, 2018).

Em 11 de setembro de 2001, o Conselho Nacional de Educação – CNE emite a Resolução nº 2, norteada pela Convenção de Guatemala de 1999, institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica garantindo a matrícula de todos os alunos e determinando atendimento escolar dos alunos com deficiência desde a educação infantil e assegurando as condições necessárias para uma educação de qualidade para todos (Conselho Nacional de Educação, 2001).

Em 24 de abril de 2002, a Lei nº 10.436 foi sancionada a lei reconhecendo a libras como meio legal de comunicação e expressão no país. Pois, a comunicação entre ouvinte-surdo e surdo-surdo foi se desenvolvendo, e vários avanços foram feitos.

O Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005), regulamenta a Lei nº 10.436 e trata de vários aspectos relacionados ao uso e difusão da Libras. Este Decreto abrange a inclusão da Libras como disciplina curricular, a formação do professor e do instrutor de Libras além de versar acerca do uso e da difusão da Libras bem como definir a garantia do direito à educação e à saúde (BRASIL, 2005). No art. 22, o decreto denomina como “[...] escolas ou classes de educação bilíngue aquelas em que a libras e a modalidade escrita da Língua Portuguesa sejam como L2.

A Lei que regulamenta a profissão do Tradutor e Intérprete de Libras, é a Lei de nº 12.319 de 1 de setembro de 2010, a partir desta lei os profissionais de Libras começaram a atuarem em ambientes escolares e não escolares pela carência e reivindicações destes profissionais com atendimento com a comunidade surda, e também a ampliação de políticas públicas de acessibilidade.

O conceito geral de empregabilidade corresponde à capacidade de ser empregável, ou seja, de obter trabalho ou emprego, permanecer ou progredir nele, levando-se em conta as exigências de qualificações, habilidades e conhecimentos ofertadas pelo mercado de trabalho, pode ser compreendida como uma relação entre quatro categorias de estudo da relação pessoa-trabalho: fatores individuais (atitudes, habilidades, interesses, motivos, expectativas), circunstâncias individuais (oportunidades para o aprendizado e desenvolvimento de habilidades), sistema de apoio facilitador (meio familiar e organizacional) e mercado de trabalho (ofertas de emprego e serviços) de acordo com Torrico (2022).



Os impactos da evolução tecnológica sobre o mercado de trabalho de uma economia são diretos, se implementa a curto e longo prazo sobre os ramos do trabalho, o valor adicionado e renda, a necessidade principalmente de estruturas institucionais para a qualificação e requalificação do trabalhador, de modo a possibilitar sua adequação a novas condições. O cenário é de incerteza, diante da demanda de autogestão da carreira, cresce a estima de se estudar as ações empreendidas pelas pessoas para desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis à sua inserção ou manutenção no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal. Uma estratégia importante para promover o desenvolvimento de carreira, o comprometimento organizacional e a capacidade de facilitar mudanças em diferentes níveis das organizações (Torrice, 2022).

Segundo Torrico (2022), é importante diferenciar empregabilidade e contrato de trabalho. O contrato de trabalho “solidifica” uma relação de trabalho com uma organização, enquanto a empregabilidade é a capacidade do trabalhador em se manter na possibilidade real de ser contratado, tendo em vista suas qualificações e habilidades e às oportunidades de vínculo com o mercado de trabalho e segundo Corseuil (2021), advento de novas tecnologias, essas modalidades contribuíram para um crescimento expressivo de ocupações por conta própria nos últimos anos, com destaque aos jovens que em grande parte se desenvolve em atividades associadas ao uso de aplicativos, como os setores de transporte terrestre e serviços de entrega. O autor destaca três modalidades de trabalhos alternativos: 1) “gig economy”: o acordo de empresas com trabalhadores dispostos a se relacionar em trabalho temporário, contratual ou freelancer; 2) “peereconomy”: organizações online onde os trabalhadores forneçam serviços diretamente aos consumidores e 3) “crowdsourcing”: um método também online para espalhar projetos complexos em grande número de trabalhadores independentes. Essas novas plataformas de trabalho fornecem flexibilidade, pois permitem que os trabalhadores definam suas próprias horas ou condições de trabalho, porém geram desafios como a remuneração modesta, e a restrição de benefícios (seguro saúde, vale alimentação, dentre outros) ao trabalhador ou ao fornecedor do trabalho.

As atuais gerações possuem meios de comunicações mundiais, conectadas trocam informações e conteúdo que objetivam no comportamento, passíveis de atrativos e comodidades, tornando suas experiências de comportamentos e vivência mais dinâmicas (Silva, 2021). As economias mundiais procuram estimular os processos de desenvolvimento econômico, temos em vista os setores da economia integrados pela globalização com o impacto da crise financeira e sanitária atrelada a pandemia da Covid-19 que se encontra ativa e refletiu no desbalanceamento da demanda e oferta na indústria e no comércio (Dias, 2022).

## 4 METODOLOGIA

A pesquisa em questão indica uma abordagem qualitativa, objetivando caracterizar, analisar e reconhecer, a partir dos olhares dos sujeitos que a constitui, o que envolve características específicas das coletas de dados de forma detalhada e descritiva, sempre buscando respostas e levantando novas indagações durante o processo investigativo. Bem como, considerando esta opção, tem-se como propósito, trabalhar um referencial que:

parte do fundamento de que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência viva entre o sujeito e o objeto, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito. O conhecimento não se reduz a um “rol” de dados isolados [...] o sujeito-observador é parte integrante do processo do conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado [...] (CHIZZOTTI, 2014, p. 79).

Assim, a pesquisa envolvendo seres humanos oferece riscos e que estes devem tornar-se mínimos. Por conta disso, tomaremos cuidado com relação às questões éticas e deixamos claro que os pesquisadores (responsável e orientando) envolvidos nessa pesquisa tomarão as devidas precauções com relação a essa questão.

Os pesquisadores, cientes das questões éticas, manterão em sigilo a identidade dos informantes. Dessa forma, não será identificada por nomes ou fotos, assim como, qualquer informação coletada será mantida em resguardo, apresentando o seu depoimento como parte de um conjunto global de informações. A identificação do sujeito seja por nome, foto ou qualquer material que indique a participação não será fornecido a outro pesquisador ou interessados.

Conforme Creswell (2010), dentre os procedimentos de coleta de dados na pesquisa qualitativa destacam-se: observação, documentos e materiais audiovisuais. Este estudo aprofundou-se na pesquisa documental, considerada um recurso capaz de auxiliar na compreensão de um fenômeno, podendo ser utilizada como método autônomo e única abordagem qualitativa ou como estratégia complementar a outros métodos (FLICK, 2019).

Para Minayo (2006), a entrevista no que tange ao grupo focal seria uma comunicação guiada pelo pesquisador. Neste contexto, atua-se como um mediador, e deve desenvolver um tópico guia que cria um referencial para a discussão dos temas em foco (Gaskell, 2007).

Chamou-se de entrevista coletiva o fato de o pesquisador está in loco com todos os entrevistados e realizar, por meio de roteiro de entrevista semiestruturado, a instrução coletivamente, por se tratar de entrevista em LIBRAS, configurando-se em um momento de compreensão coletiva. O roteiro foi composto por treze (13) perguntas divididas em três blocos temáticos:

- **Bloco 1:** Concepções sobre Surdos e Inclusão Social;
- **Bloco 2:** Aprendizagem ou Formação durante o tempo de trabalho;
- **Bloco 3:** Avaliação sobre o Trabalho das Pessoas Surda e Condições de Trabalho Ofertadas a essa Demanda Populacional.



Também para o desenvolvimento da mediação no grupo foi desenvolvida uma pesquisa documental, com base em documentos, livros, artigos, legislações e entre outros. Em um primeiro momento fez-se a visitação no dia 16 de agosto de 2023, na Unidade de Ensino Especializada (UEES) Professor Astério de Campos, situada no município de Belém – PA.

Além disso, conforme a visitação a direção explicou que a instituição desenvolve as atividades de Serviço de Atendimento Educacional Especializado (SAEE) com turmas de educação infantil até o ensino médio, e também turma de preparatório para o vestibular (ou seja, alunos que finalizaram o ensino médio), com isso está turma de preparação para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) compõem de 35 alunos jovens surdos que frequentam as aulas três vezes por semana (segunda, quarta e sexta) com as disciplinas ministradas na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) dos próprios professores da instituição de ensino.

Dessa forma, ao final da aula o pesquisador interagiu rapidamente com a turma do preparatório para o ENEM, no segundo momento foi realizada a roda de conversa com a turma do vestibular no dia 18 de agosto de 2023, alinhado e agendado com a direção da instituição de ensino no turno da manhã por volta das 11h da manhã com duração de 1h de tempo na Língua de Brasileira de Sinais com os surdos, conforme o roteiro do pesquisador e também foi registrado as anotações devido ao tempo estipulado com a gestão da unidade de ensino.

A pesquisa obedece aos critérios éticos e, portanto, deve ser considerada como um material de pesquisa não probabilística com o levantamento das informações, e auxílio do tradutor e intérprete de libras Antonio Junior (o autor da pesquisa) com os alunos da turma do PRÉ-ENEM para que a comunidade surda pudesse responder de forma sigilosa e garantindo a acessibilidade em libras.

A Unidade de Ensino Especializado Professor Astério de Campos, no ano de 2024 completa 62 anos de fundação em referência em Educação Bilíngue (do português para Libras), está sob gestão da A. F. P. de S. C., a instituição de ensino funciona como educação básica e suas respectivas modalidades, sendo que fundamental (1º ano ao 9º ano), integrando à proposta de Inclusão que hoje funciona nos turnos manhã e tarde, além de professores com habilitação em libras e educação inclusiva e especial a obrigatoriedade para fazer parte do quadro de funcionários, professores em sala de aula de acordo com as disciplinas e mais habilitação em libras e os intérpretes de libras, oportunizando assim o ingresso de alunos especiais do ensino fundamental, atualmente as pessoas com deficiências matriculadas na instituição de ensino são: deficiência auditiva, surdez, surdo-cegueira, surdez e baixa visão. E também, os atendimentos na sala de recursos são nos contra turnos, a unidade de ensino possui no seu quadro de servidores um profissional de fonoaudiologia, serviço social e psicologia. A UEES Professor Astério de Campos está localizada na Avenida Almirante Barroso, nº 2800, CEP: 66613-710 Bairro do Souza,

entre a Avenida Doutor Freitas e Avenida Júlio César. Segue abaixo a foto da frente da Unidade Especializada que é referência em educação bilíngue para pessoas surdas.

No que se refere ao critério de amostra adotada no estudo optou-se pela amostra não probabilística (FLICK, 2008) não usando critérios estatísticos, optou-se por uma livre inclusão de respondentes, obedecendo aos critérios de seleção de respondentes:

- Jovens surdos da UEES Professor Astério de Campos da turma do PRÉ-ENEM com 18 (dezoito) anos ou mais;
- Ter vivenciado alguma experiência de trabalho nos últimos 05 (cinco) anos;
- Em empresas privadas localizadas na cidade de Belém, Estado do Pará.

Bolfarine e Bussab (2005) apresentam os tópicos que devem ser contemplados em um levantamento amostral: identificação dos objetivos e populações; coleta das informações; planejamento e seleção da amostra; processo de coleta dos dados (campo); processamento dos dados; análise dos resultados; apresentação dos resultados e disponibilidade dos dados.

A amostra é qualquer parte da população. O propósito da amostra é o de fornecer informações que permitam descrever os parâmetros do universo de maneira mais adequada possível. Qualquer amostra fornece informações, porém não é qualquer uma que permite estender os resultados para a população da qual foi retirada. Ouve-se frequentemente o argumento de que uma boa amostra é aquela representativa. Indagado sobre a definição de uma amostra representativa, a resposta mais comum é algo como: “aquela que é uma micro representação do universo”. Mas para se ter certeza de que uma amostra seja uma micro representação do universo para uma dada característica de interesse, deve-se conhecer o comportamento dessa mesma característica da população. (BOLFARNE; BUSSAB, 2005, p.24).

Com a amostra de 22 alunos surdos da turma do PRÉ-ENEM foram convidados a participar da pesquisa por meio do termo de consentimento, as entrevistas foram realizadas pessoalmente nas dependências da UEES Professor Astério de Campos, a partir de data e horário previamente agendados com a Direção Escolar, e gravados para posterior transcrição.

Para a análise dos dados qualitativos, as entrevistas foram transcritas em sua íntegra e os dados foram aglutinados em categorias de análise – concepções sobre surdos, concepções sobre o trabalho das pessoas surdas, razões para contratação e critérios de admissão –, cujos conteúdos elucidaram as questões norteadoras no roteiro de entrevista previamente formulado. No âmbito da pesquisa os três respondentes são funcionários surdos por meio da pesquisa de campo preferiu não se identificar, então os códigos dos respondentes foram PS01F20, PS02F18 e PS03M1 (os três respondentes com vínculo laboral).



O primeiro respondente é PS01F20, sexo feminino, surda e têm 20 anos, mora no Bairro da Terra Firme em Belém-PA, quando tinha três anos de idade não escutava direito e não compreendia os pais, no laudo médico teve meningite com isso ela seria surda bilateral profunda e os pais colocaram a filha, segundo relato da entrevistada, numa escola de referência para surdos e no caso UEES Professor Astério de Campos, e atualmente trabalha no hospital público como aprendiz na medicina do trabalho.

Destaca alguns pontos negativos no campo do trabalho na rede hospitalar, segundo sua percepção: “Os colegas de trabalho não sabem Libras, não entende comunicação, só me olha”, observando os seguintes pontos positivos: “Os funcionários ajudam, respeitam e eu respeito também”. E a outra fala em destaque deste respondente é: “Eu só queria oportunidade trabalho, primeiro emprego é difícil conseguir”.

Sempre buscando conhecimento e investimento profissional, mas ela busca ter uma casa própria e um bom emprego como o trabalho exige escolaridade e nos tempos livres faz cursos de capacitações.

A segunda pessoa entrevistada, identificamos como ‘PS02F18’, tem 18 anos, obtém escuta parcial, mora no bairro do Tapaná, o motivo de sua surdez ocorreu numa brincadeira de rede com os primos ela bateu a orelha do lado direito e com isso o médico disse que ela seria surda unilateral do lado direito aos 9 anos, quando era criança sofria bullying na rua de casa e dos familiares, ela estudou também na UEES Professor Astério de Campos,

A PS02F18, trabalha meio período como embaladora no segmento de supermercado. Sua maior dificuldade no ambiente de trabalho que as pessoas não me entende o que eu falo (seja colega de trabalho e as pessoas que fazem compras na rede de supermercado). Está buscando ajuda de saúde pelo fato de ter ansiedade e as pessoas não entende o que ela fala e fica triste, desmotivada no trabalho e em casa somente a mãe sabe libras. Entre seus destaques, expressa: “eu quero ser feliz e respeito eu como pessoa surda, trabalhar e ser respeitada”, com esta fala a pessoa entrevistada é adoecida pela falta dos seus direitos que não são garantidos e também a empatia e respeito como pessoa surda onde deixa claro em sua fala, e também falta de respeito no seu ambiente de trabalho e poder exercer o seu serviço com qualidade e dignidade como ser humano.

A terceira entrevista foi realizada a o PS03M1, com 19 anos mora no bairro da Marambaia em Belém-PA, ele trabalha no segmento de supermercado próximo da sua casa, num teste da orelhinha foi detectado que o paciente tinha possibilidade de ser surdo dos 4 anos até 10 anos. O que ocorreu até a perda total aos 11 anos de idade, quando começou a estudar numa escola especializada para surdos, com a aprendizagem da comunicação em libras na UEES Professor Astério de Campos, mora com os pais separados, ele pretende passar no vestibular e dar uma condição boa para mãe, a sua genitora têm 60 anos e ele tem 20 anos e devido a sua deficiência entrou na lei de cotas no ambiente de trabalho os



seus pontos positivos foram: “pessoas legais e gostei, buscam aprender libras” e seus pontos negativos pontuou em sua fala: “não sabem libras mais querem aprender, quando converso não me entendem e entende pouco”.

É importante ressaltar que a contratação de pessoas com deficiência auditiva pelas empresas já foi um grande passo na manutenção de direitos, mas não é suficiente, pois essas pessoas precisam ser atendidas e ter garantias que atendam às suas necessidades de comunicação e expressão, participando do que ocorre dentro de uma empresa em relação ao processo de comunicação e também dos processos de desenvolvimento pessoal e formação profissional: “A surdez em si não é o infortúnio; o infortúnio sobrevém com o colapso da comunicação e da linguagem” (Sacks, 1998, p. 130).

Por isso, pensar a inclusão social das pessoas com deficiência auditiva requer executar transformações que se estendem da superação do preconceito e da discriminação para a necessidade de oportunizar intérpretes ou promover e mesmo ampliar os cursos de capacitação em Libras que viabilizem a comunicação entre os ouvintes e as pessoas com deficiência auditiva, criando uma condição mínima para que a distância entre elas e os ouvintes seja diminuída, e que os mitos sobre a pessoa com deficiência auditiva sejam extintos.

Conforme os entrevistados surdos, as pessoas com deficiência auditiva participam de palestras, treinamentos e outros eventos, e, em apenas três (A, B e C) empresas, não há presença de intérpretes nessas ocasiões. Nas demais empresas, utilizam-se recursos audiovisuais, e, além disso, as pessoas com deficiência auditiva contam com o apoio de outros funcionários para transmitir-lhes as informações por meio de gestos, mímicas e mensagens escritas.

Também em algumas situações, conforme exposto pelos participantes surdos, colocar a pessoa com deficiência auditiva em “posições estratégicas” nos locais de treinamento e palestras para que ela tente fazer a leitura labial. Há com essas ações uma tentativa de criar estratégias de inclusão, mas que estão longe do ideal. Um aspecto alarmante é que, em certas atividades desenvolvidas nas empresas, ainda se observa que as pessoas com deficiência auditiva participam de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos sem receber o suporte que a língua de sinais lhes oferece para a plena compreensão das informações ali veiculadas.

Práticas como essas, na realidade, provocam um isolamento da pessoa com deficiência auditiva das informações repassadas via linguagem oral, uma vez que “a comunicação via fala e leitura de lábios da língua falada é necessariamente muito limitada para uma pessoa que não pode ouvir” (Svartholm, 1999 como citado em Witkoski, 2009, p. 265). Tal prática é excludente e mostra o despreparo das organizações na promoção de ações inclusivas no ambiente organizacional.

Deve-se acrescentar que a língua de sinais recebe destaque dentro da complexidade do processo de adaptação nas organizações, pois, conforme as falas dos entrevistados, outras estratégias que viabilizam a comunicação são utilizadas, mas não são efetivas especialmente para as pessoas com



deficiência auditiva severa ou profunda que dominam o uso da língua de sinais e poderiam se beneficiar com essa modalidade comunicacional. Ressaltando a importância do treinamento e capacitação em libras para esses funcionários ouvintes, material didático do ambiente de trabalho para melhor comunicação e entendimento, contratações de intérpretes de libras nas organizações para melhor comunicação entre ouvintes e surdos, dessa forma quebra de barreiras de comunicações e desenvolver políticas de inclusão no ambiente de trabalho, conforme mostra a pesquisa.

Para colocar em prática a legislação trabalhista que estabelece contratação de pessoas com deficiência, as empresas têm recrutado principalmente as com surdez, pois não carecem de mudanças físicas na empresa. No entanto, essas organizações não estão aptas para receber o surdo, pois existe a diferença linguística, questão importante para o desempenho de suas funções (PRINCISVAL, 2015).

Bacelar (2017) apresenta um programa de empregabilidade que prepara tanto o surdo para inclusão no mundo do trabalho quanto a empresa para se tornar apta à receber esse novo funcionário. O programa reconhece as dificuldades encontradas tanto pela empresa quanto pelo o surdo. As empresas, geralmente, esperam que o surdo tenha a Língua Portuguesa como primeira língua, que seja, oralizado (utilize a voz para se comunicar), que faça leitura orofacial (ou leitura labial), com um bom nível de escolaridade e qualificação profissional. Porém, a realidade é controversa, demanda por parte da empresa, a incapacidade em tratar assuntos relacionados à surdez.

O surdo também sofre, pois fica com autoestima baixa por não conseguir se relacionar, não ter independência, acarretando a alta rotatividade por se sentir excluído e discriminado. O RH tem também como papel incluir a pessoa com deficiência na organização, participando como facilitador, promovendo uma humanização e conscientização dos trabalhadores, para que sejam vistas de forma igualitária (com limitações e habilidades) como qualquer outro indivíduo.

É de responsabilidade desse departamento analisar os obstáculos e promover as adequações necessárias, evitando desconforto físico e/ou emocional (DUARTE; FRESCHI, 2013). Diante das dificuldades para inserção do surdo no mundo do trabalho, Araújo, Silva e Sousa (2015) afirmam que seja importante que a empresa esteja ciente do universo da surdez e de suas capacidades, mais especificamente da sua linguagem. Quando é dada atenção necessária para o desenvolvimento do surdo fica explícito que a ausência da audição não o limita.

Princisval (2015) destaca ainda que o processo de inclusão é decorrente de uma série de fatores tendo como base a família e, posteriormente, um ensino bilíngue (ensino por meio da LIBRAS como primeira língua e a Língua Portuguesa (escrita) como segunda língua) adequado de maneira que não seja tardia. Todavia, de forma alguma isso diminui a responsabilidade da empresa no processo de inclusão, compreende-se que a deficiência não limita a pessoa nem a torna menos capaz, mas sim, o preconceito que ainda se faz presente nas pessoas.



Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013) ressaltam a importância de entender a diferença entre inserção e inclusão,

A inserção requer tão somente práticas simples de recrutamento e seleção. Inclusão, ao contrário, requer planejamento para um programa que perpassasse todos os processos de gestão de pessoas, promovendo o alinhamento estratégico horizontal entre eles e vertical com os macro-objetivos organizacionais, fazendo-se necessário que a área de Recursos Humanos passe a capitanear o processo [...] assessorada pela alta liderança e por outras áreas da empresa, em vez de ser a única responsável [...] (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013, p. 562).

Como solução, os mesmos autores propõem oito práticas de um programa de inclusão sendo elas: a) análise de acessibilidade; b) análise e definição do perfil do profissional com deficiência; c) sensibilização; d) recrutamento e seleção; e) avaliação da saúde ocupacional; f) treinamento; g) desenvolvimento de carreira e promoção; h) retenção. Em específico, a acessibilidade é tratada por Silva, Borges e Paiva (2018) como a equiparação de oportunidades e não como vantagem deste sobre aquele.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa deste estudo fica de forma explícita a relevância do mencionado estudo, de maneira que expande uma visão ética, humana para refletir sobre as contribuições socioeconômicas da Comunidade Surda. Dentre as leituras de artigos e estudos em bases científicas, fica clara a necessidade de trazer tais assuntos para o meio acadêmico.

De maneira que se possa reverter as barreiras e dificuldades para a inclusão do surdo no mercado de trabalho, trazendo à tona um assunto que ainda hoje é desafiador e traz discussões no meio do ambiente de trabalho, mas com a finalidade de superar impedimentos e agregar valores. Esclareceu-se que os surdos são os mais requisitados por não necessitarem de mudanças físicas nas organizações.

Porém, esses empreendimentos estão despreparados para recebê-los, pois visam somente sua contratação para suprir uma cota que é demandada pelo governo e não fiscalizada. Ainda assim, o preenchimento destas vagas se torna difícil, pois muitos preferem receber trabalho de meio expediente e a margem de trabalho (serviços gerais, embalador e entre outros), já que os salários se equiparam a eles.

Por meio da entrevista com os surdos, foi possível constatar os desafios e dificuldades encontrados em seu cotidiano, mas não por serem incapazes de realizar algo, muito pelo contrário, pela falta de apoio por parte dos ouvintes. A dificuldade de comunicação na sua língua é o maior obstáculo para sua contratação e permanência no emprego. Em relação aos objetivos, levantados no início deste estudo, conseguimos apontar as dificuldades encontradas na inserção do surdo no mercado de trabalho, apresentando-os tanto na pesquisa bibliográfica quanto na de campo.



Nesta última, os entrevistados nos apontaram os desafios encontrados em seu dia a dia, até mesmo após a sua inserção na empresa. A hipótese inicial era de que as empresas estavam despreparadas para esse tipo de inclusão, e ela pode ser constatada por relatos dos entrevistados surdos.

No entanto, a realidade é muito diferente, pois algumas organizações não cumprem a legislação e outras ficam com vagas ociosas, por falta da demanda desse público. Reconhecemos que a pesquisa precisa ser mais aprofundada visitando mais empresas e, até mesmo, expandindo para outros municípios.

Pensando nisso, recomendamos aos futuros pesquisadores dessa temática que ampliem a amostra, não a restringindo por município. Realizar entrevistas pode ser um bom vídeo-chamada nos pareceu um bom recurso, desde que acompanhados por um intérprete de LIBRAS. Acreditamos que a ampliação dessa pesquisa acarretará maior relevância, pois atingirá um território maior e uma quantidade maior de surdos a serem entrevistados, obtendo assim uma visão mais ampla da atual situação dessas pessoas no mundo do trabalho. Além disso, deixamos como sugestão que sejam entrevistadas as empresas que contrataram esses surdos, para oportunizar o discurso de ambas as partes.



## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Capitalismo pandêmico. Boitempo Editorial, 2022.

BACELAR, G. B. Derdic - Programa de Empregabilidade: Preparação e Inclusão de Surdos no Mercado de Trabalho. 2017. Disponível em: <http://www.cvs.saude.sp.gov.br/up/Prepara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Inclus%C3%A3o%20de%20Surdos%20no%20Mercado%20de%20Trabalho.pdf>. Acesso em: 02 set. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jun. 2022.

BASTOS, Josiane. Os desafios da inserção e da permanência do aluno surdo no ensino superior. 15º Jornada Científica e Tecnológica e 12º Simpósio de Pós-Graduação do IFSULDEMINAS, v. 14, n. 2, 2022.

BORGES, Rosangela Lopes et al. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do Centro-Oeste Goiano. Revista Educação Artes e Inclusão, v. 16, n. 1, Florianópolis, SC, mar. 2020. Disponível em: <http://revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/14429/pdf>.

BROOKS, R.; TE RIELE, K.; MAGUIRE, M. Ética e pesquisa em educação. Tradução de Janete Bridon. Ponta Grossa: Editora da UEPG, 2017.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista Administração, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, set. 2024.

CARVALHO, Paulo Vaz de. Breve História dos Surdos no Mundo. Lisboa: Editora Surd'Universo, 2007.

CARVALHO, Paulo Vaz de. História dos Surdos no Mundo. Lisboa: Editora Surd'Universo, 2007. ISBN 978-989-95254-4-1-2.

Coronavírus fecha escolas e já afeta 300 milhões de alunos no mundo. Jornal El País, São Paulo, 6 mar. 2020. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/internacional/2020-03-06/quase-300-milhoes-de-alunos-ja-foram-afetados-pelo-fechamento-de-escolas-por-conta-do-coronavirus.html>. Acesso em: 10 jun. 2022.

CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. Novos Estudos CEBRAP, 39, p. 501-520, 2021.

CRUCHO, Guilherme MG. Análise de Desempenho nas Associações de Natureza Sindical: Um Estudo de Caso. 2023.

DIAS JUNIOR, E. Crise financeira e sanitária da Covid-19: análise de impacto financeiro nas indústrias brasileiras. Dissertação de Doutorado, 2022.

DUARTE, Y. M.; FRESCHI, J. C. O papel dos recursos humanos na contratação de Pessoas com Deficiência-PcD. Revista Terceiro Setor, v. 7, n. 1, 2013.



DOS SANTOS LOPES SIQUEIRA, Dulcilene. O surdo no ensino superior: possibilidade e estratégias. *Revista Primeira Evolução*, São Paulo, Brasil, v. 1, n. 25, p. 47-52, 2022. Disponível em: <http://primeiraevolucao.com.br/index.php/R1E/article/view/202>. Acesso em: 30 ago. 2023.

EUA. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça. São Francisco, 1945.

EUA. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Nova York, 2007.

FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa-3*. Artmed Editora, 2008.

FONTANA, Felipe; PEREIRA, Ana Carolina Torrente. *Pesquisa Documental*. Editora chefe: Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Antonella Carvalho de Oliveira; Editora executiva: Natalia Oliveira; Assistente editorial, p. 42, 2023.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada* (4<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: LTC, 1998.

GRAZZIOTIN, Luciane Sgarbi; KLAUS, Viviane; PEREIRA, Ana Paula Marques. *Pesquisa documental histórica e pesquisa bibliográfica: focos de estudo e percursos metodológicos*. *Proposições*, v. 33, p. e20200141, 2022.

HONORA, M.; FRIZANCO, E. L. M. *Livro Ilustrado de Língua Brasileira de Sinais: desvendando a comunicação usada pelas pessoas com surdez*. São Paulo: Ciranda Cultural, 2009.

LOXE, Edson Gomes et al. A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. *Revista Formadores*, v. 12, n. 1, p. 52-52, 2019.

MARIN, Carla Regina; GÓES, Maria Cecília Rafael. A experiência de pessoas surdas em esferas de atividade do cotidiano. *Cad. CEDES*, v. 26, n. 69, p. 231-249, Campinas, ago. 2006. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-32622006000200007&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32622006000200007&lng=pt&tlng=pt).

MATTA, G.C.; REGO, S.; SOUTO, E.P.; SEGATA, J. (eds). *Os impactos sociais da Covid-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia* [online]. Rio de Janeiro: Observatório Covid 19; Editora FIOCRUZ, 2021. ISBN: 978-65-5708-032-0. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786557080320>.

NAPOLITANO, C. J. *A liberdade de iniciativa e os empreendedores econômicos estrangeiros na Constituição Federal: uma análise do direito fundamental à propriedade à luz das Emendas Constitucionais*. Dissertação de Mestrado, Instituição Toledo de Ensino de Bauru, Bauru, 2003.

NOGUEIRA, Tais Gentil et al. Inclusão do surdo no trabalho: diálogos sobre trajetórias e reconhecimento social. *Revista Baiana de Saúde Pública*, v. 44, n. 3, p. 36-55, 2020.

OMOTE, S. Estereótipos a respeito de pessoas deficientes. *Didática*, 22 (23), p. 167-180, 1987.

OMOTE, S. Perspectivas para conceituação de deficiências. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 2 (4), p. 127-135, 1996.

OMOTE, S. Deficiência: da diferença ao desvio. In: E. J. Manzini & P. R. Brancatti (Orgs.), *Educação especial e estigma: corporeidade, sexualidade e expressão artística* (pp. 3-21). Marília: UNESP/CAPES, 1999.



OMOTE, S. A concepção de deficiência e a formação do profissional em educação especial. In: M. C. Marquezini, M. A. Almeida & E. D. O. Tanaka (Orgs.), *Perspectivas multidisciplinares em educação especial II* (pp. 45-52). Londrina: UEL, 2001.

PASQUINI, Nilton Cesar. *Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual*. Revista Tecnológica da Fatec Americana, v. 8, n. 1, p. 29-44, 2020.

PRINCISVAL, A. R. *A contribuição da pessoa surda no mercado de trabalho*. Monografia de especialização em Educação Especial e Inclusiva, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2015.

RIBEIRO, Fernanda Borges Vaz et al. *Abordagem interpretativista e método qualitativo na pesquisa documental: descrição geral das etapas de coleta e análise de dados*. Revista Interdisciplinar Científica Aplicada, v. 17, n. 1, p. 100-113, 2023.

SANTOS, Thalita Mara; VIEIRA, Lidia Cristiane; FARIA, Cleyciane Alves. *Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia - MG*. *Psicol. teor. prat.*, v. 15, n. 2, p. 92-103, São Paulo, ago. 2013. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=P1516-36872013000200007&lng=en&tlng=en](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=P1516-36872013000200007&lng=en&tlng=en).

SACKS, O. *Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

SCHMIDT, Beatriz et al. *Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)*. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v. 37, e200063, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200063>. Acesso em: 15 jun. 2022.

SCHULTZ, T. W. *O Capital Humano: Investimentos em educação e em pesquisa*. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SCHULTZ, Theodore William. *Investment in human capital*. *The American Economic Review*, New York, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SCHULTZ, Theodore William. *Some economic issues in improving the quality in education*. 1964. Publicado originalmente em: *The Proceedings of the National Conference on School Finance*, Washington, 1964, p. 32-37. Disponível em: <http://lib.sdstate.edu/archives/mss/PDF/MA%2022%20Schultz/Some%20Economics%20Issues.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.



SCHULTZ, Theodore William. The rate of return in allocating investment resources to education. 1968. Publicado originalmente em: Economic Papers, n. 27, p. 40-55, 1968. Disponível em: <http://lib.sdstate.edu/archives/mss/PDF/MA%2022%20Schultz/Rate%20of%20Return.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SCHULTZ, Theodore William. O valor econômico da educação. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SILVA, M. M. Modelo de comportamento do consumidor on-line de produtos e serviços turísticos via on-line travel agencies (OTAS). 2021.

SOARES, M. A. A educação do Surdo no Brasil. Campinas, SP: Autores Associados, 1999.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Sousa; GIVISIÉZ, Lucas José Boas. Estratégias corporativas para a inclusão de portadores de deficiência no trabalho. Revista de Administração da UNIMEP, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2003. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/26673/estrategias-corporativas-para-a-inclusao-de-portadores-de-deficiencia-no-trabalho/i/pt-br>.

TOITO, Matheus Florindo Francisco. Políticas públicas de inserção: a inclusão social do surdo no mercado de trabalho. 2019.

TORRICO, G.; FARIAS OLIVEIRA NUNES, M.; MORAES CRUZ, R. Percepção de empregabilidade de trabalhadores em condições incertas do mercado de trabalho. Revista Gestão Organizacional (RGO), v. 15, n. 1, 2022.

TV BRASIL: Apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados. Instituto Locomotiva, 2019. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/tv-brasil-apenas-37-dos-brasileiros-com-deficiencia-auditiva-estao-empregados/>. Acesso em: 10 set. 2023.

WITKOSKI, S. A. Surdez e preconceito: a norma da fala e o mito da leitura da palavra falada. Revista Brasileira de Educação, v. 14, n. 42, p. 565-575, 2009.