

GESTÃO DE PESSOAS E DA DIVERSIDADE: uma discussão sobre a inclusão dos surdos nas organizações¹

SOUZA, Alisson Fontana Faria²
Centro Universitário UniAcademia– CES/JF
HORTA, Patrícia Maia do Vale³
Centro Universitário UniAcademia – CES/JF

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

RESUMO

O objetivo deste trabalho fomentou uma discussão sobre os desafios que os surdos enfrentam para a sua inserção no mercado formal de trabalho brasileiro. Tangencialmente apresentou algumas sugestões para que a Gestão de Pessoas consiga incluir as pessoas surdas nas organizações, atendendo à perspectiva da Gestão da Diversidade. Para tanto foi realizada uma pesquisa bibliográfica em temas que retratam políticas e ações que garantem e inserção e inclusão de forma efetiva das pessoas com deficiência (PcD) e especificamente das pessoas surdas no mercado de trabalho. Também foram realizadas entrevistas visando entender a percepção do surdo, dos intérpretes e gestores de pessoas sobre o papel das organizações no que se refere a inclusão profissional dos surdos. Os resultados apontam que embora haja uma legislação de mais de três décadas e várias pesquisas sobre o assunto indicando caminhos, os ambientes organizacionais ainda possuem grandes dificuldades para incluir esses profissionais, o que clama por medidas urgentes.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência (PcD). Língua Brasileira de Sinais. Intérprete de Libras. Mercado de Trabalho. Inclusão social.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD), homossexuais, negros, mulheres no trabalho, ainda representa um desafio a ser superado nas organizações. Tanto na relação com clientes, quanto na relação com os colaboradores a busca por políticas de representatividade decisivas continua sendo necessária, porque ainda há várias desigualdades que refletem no mundo do trabalho brasileiro (ETHOS, 2016).

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Academia, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Administração.

² Graduando em Administração pelo Centro Universitário Academia.

³ Professora do curso de Administração do Centro Universitário Academia.

Embora algumas organizações já estejam conscientes da importância da Gestão da Diversidade.

No que diz respeito a PcD o Governo Federal por meio da criação da Lei 8.213 de 1991, também conhecida como Lei de Cotas para Deficientes, regulamentou uma cota para o ingresso de Pessoas com Deficiência (PcD) em organizações que possuem 100 ou mais funcionários (BRASIL, 1991), contudo, pouco se avançou nas mais de três décadas desde a criação dessa Lei. A falta de informação dos gestores sobre a particularidade de cada deficiência faz com que a lei não seja efetiva, o que só se tornará realidade quando as organizações oferecerem às PcD os recursos necessários e um ambiente inclusivo para realizarem seu trabalho (SILVA, 2018).

Especificamente, quando se observa a inserção dos surdos no mercado de trabalho, é possível identificar que as organizações não possuem os mecanismos (Aplicativos, *Softwares* e Intérprete de Libras) que favorecem a inclusão de forma efetiva e que respeitem as suas particularidades (GOLFELD, 2002). Diante do que foi exposto, o problema que se apresenta é: como promover a inclusão das PcD surdas no contexto de trabalho?

Para tanto, o presente trabalho traz alguns desafios que as pessoas surdas encontram para a inclusão no mercado de trabalho brasileiro, tangencialmente apresenta algumas sugestões para que a Gestão de Pessoas consiga inseri-las nas organizações.

Também foi feito um estudo bibliográfico, complementado por entrevistas com profissionais de RH, pessoas com deficiência no campo da surdez e Intérpretes de Libras da cidade mineira de Juiz de Fora. Os resultados da pesquisa são apresentados da seguinte forma: na primeira sessão encontra-se o referencial teórico, depois a metodologia detalhada, resultados e discussão das entrevistas realizadas e considerações finais.

2 DESENVOLVIMENTO TEXTUAL

A Gestão da Diversidade precisa transpassar a Gestão de Pessoas. É importante que as organizações representem a sociedade, com base nessa acepção os processos de Gestão de Pessoas precisam estar alinhados para incluir as PcD, o

que precisa ir além do cumprimento da legislação por meio de políticas de pessoal mais inclusivas.

2.1 INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES: LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS

A Constituição Brasileira assegura direitos mínimos à população do Brasil e é importante frisar que dentre eles o trabalho, ocupa lugar central no exercício da cidadania de homens e mulheres, concedendo-lhes o direito de desempenhar o ofício, inerente a sua condição de cidadão (MIRANDA, 2009), o que é compatível com a sua dignidade humana.

Enquanto um direito constitucional do cidadão no Brasil, o trabalho é previsto nos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal de 1988. No inciso XIII do Art. 5º, percebe-se a valorização da liberdade de escolha do trabalho, ou seja, qualquer um pode exercer esse direito, desde que possua as qualificações necessárias e tenha a sua individualidade respeitada.

[...] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (BRASIL, 1988, on-line).

O Art. 6º complementa e corrobora sobre o direito do exercício ao trabalho, porque ele descreve de forma objetiva o direito social, como pode ser visto a seguir:

[...] Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição [...] (BRASIL, 1988, on-line).

Portanto, é desta forma que surge a obrigação jurídica para os Poderes Públicos e Organizações garantirem e assegurarem o pleno emprego como um dos princípios básicos constitucionais, por meio de um conjunto de políticas públicas que promovam o bem-estar social (LOXE *et al.*, 2019).

Ainda sobre os direitos constitucionais, cabe ressaltar que às PcD através do inciso XXXI do Art 7º possui um amparo especial porque é determinante a impropriedade do impedimento do acesso ao mercado de trabalho, conforme exposto:

[...] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:[...] XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (BRASIL, 1988, on-line).

É vetado através do Art. 7º fatores restritivos em relação ao salário e aos critérios de admissão, e através do inciso XXXI às PcD são asseguradas as condições de igualdade no âmbito organizacional e, por isso, devem ser criadas condições para o recebimento do deficiente além de organizar centros de capacitação com a finalidade de inclusão (GRULI, 2014).

Ainda para garantir os direitos das PcD, o Governo Federal percebendo a necessidade da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho promulgou em julho de 1991 a lei de cotas empregatícias, Lei nº 8.213, que obriga as organizações a reservarem vagas exclusivamente para esta minoria, tal imposição está clara no Art. 93 da referida lei.

[...] Art. 93 A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
I - até 200 empregados... 2%;
II - de 201 a 500.....3%;
III - de 501 a 1.000.....4%;
IV - de 1.001 em diante...5%; (BRASIL, 1991, on-line).

Mesmo com a existência de leis que garantem aos deficientes a reserva de vagas, é evidente que estas normas não são suficientes para assegurar as oportunidades de entrada no mercado de trabalho, ou seja, não há interesse das organizações na contratação de portadores de deficiência (GUGEL, 2016). Esta situação poderia se agravar caso ocorresse a aprovação da PL 6.159/2019 que flexibilizava as decisões ligadas diretamente a empregabilidade das pessoas com deficiência, já que uma das propostas possibilita que duas ou mais empresas de forma conjunta atinjam o indicador de contratação previsto em lei (BRASIL, 2019); contudo, a PL 6.159/2019 foi indeferida em fevereiro de 2022.

No âmbito estadual, em Minas Gerais há a Lei 8.193, de 13 de maio de 1982, que determina a criação de políticas estaduais que deem garantias e assistência às PcD tanto quanto o acesso ao mercado de trabalho, tal fato pode ser notado no inciso V do Art. 1º que dispõe sobre a orientação vocacional e profissional, treinamento e acesso ao mercado de trabalho (MINAS GERAIS, 1982). Verifica-se que a Lei traz mais especificidades para a inclusão das PcD no mercado de trabalho.

A Lei 8.193 afirma que as PcD nascem com diversas potencialidades e defende que elas podem e devem ser desenvolvidas no decorrer da vida do indivíduo. Portanto, a lei estadual de Minas Gerais confere às PcD direitos para o recebimento das qualificações e orientações vocacionais necessárias para o seu desenvolvimento. Sob essa perspectiva, Reis (2008) defende que a orientação vocacional vai além de ser um processo de desenvolvimento educacional, social e pessoal, já que é através dela que o indivíduo adquire as qualificações para algum tipo de função no mercado de trabalho. Sendo assim, é uma lei importante para a inclusão das PcD nas organizações.

No âmbito municipal, há na cidade de Juiz de Fora, a Lei nº 9.601, de 30 de setembro de 1999, que cria o Departamento de Promoção da Pessoa Portadora de Deficiência, na qual é atribuído um dos objetivos do departamento, conforme descrito a seguir:

[...] Art. 3º - Para melhor cumprir sua finalidade, o DPPD terá, dentre outros, o objetivo de formular e implementar as políticas municipais de:
[...]III - reabilitação médica, profissional, bem como a inserção no mercado de trabalho compatível com a respectiva deficiência nos termos do art. 93 da Lei Federal nº 8213, de 24 de julho de 1991 (JUIZ DE FORA, 2014, on-line).

No Inciso III supracitado, a Lei aborda a necessidade do conhecimento sobre as particularidades de cada deficiência, portanto é obrigação das organizações e das esferas públicas buscarem as devidas informações antes da oferta de vaga às PcD, pois a vaga deverá ser adequada para a condição do deficiente (JUIZ DE FORA, 2014).

Conforme Gugel (2019), para além da legislação, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, abrange diversos aspectos da vida como: educação, saúde e trabalho, alerta sobre a acessibilidade e a não discriminação. Contudo para que possa alcançar tais objetivos, é necessário assegurar a prática dos

direitos humanos. Conforme a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2006), para que se alcance a igualdade são necessárias medidas de ações expostas em seu Artigo 5:

1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e sob a lei e que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e igual benefício da lei.
2. Os Estados Partes deverão proibir qualquer discriminação por motivo de deficiência e garantir às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.
3. A fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes deverão adotar todos os passos necessários para assegurar que a adaptação razoável seja provida.
4. Nos termos da presente Convenção, as medidas específicas que forem necessárias para acelerar ou alcançar a efetiva igualdade das pessoas com deficiência não deverão ser consideradas discriminatórias (BRASIL, 2006, on-line).

Portanto, com a implementação das exigências governamentais supracitadas as organizações se viram obrigadas a modificar seus processos de recrutamento e seleção, assegurando a inserção das PcD por meio de ações de adequação das condições, práticas de trabalho e elaboração de um planejamento que adeque todos os processos de gestão garantindo a inclusão (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que traz informações anuais atualizadas sobre as pessoas no mercado de trabalho, também mostra dados sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro. O quadro 1 permite uma comparação entre os anos de 2016, 2017, 2018 e 2019, é possível ver que houve um aumento de aproximadamente 1% nas vagas reservadas e ocupadas no Mercado de Trabalho nacional para essas pessoas, percentual esse que não pode ser considerado como crescimento, considerando um provável desvio padrão em métodos estatísticos.

QUADRO 01 – Quantidade de vagas Ocupadas pelas PcD no Brasil entre 2016 e 2019

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) -				
QUANTIDADE VAGAS OCUPADAS DE DEFICIENTES 2017/2019				
ANO	2016	2017	2018	2019
Vagas Reservadas	759.995	756.054	768.723	701.424
Vagas Ocupadas	340.374	360.732	389.165	371.913
PCD contratado com obrigação legal	93,00%	93,36%	92,34%	91,16%
PCD contratado sem obrigação legal	7,00%	6,64%	7,66%	8,84%

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2021).

Deste modo, fica clara a ineficácia do cumprimento das Políticas Públicas e da Lei de Cotas, por consequência a ausência de programas de incentivos aos empregados e empregadores e uma necessária revisão quanto à questão de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho (NETO, 2018). No quadro 1 tem-se a noção dos indicadores de PcD que estão no mercado, no ano de 2016 o percentual de vagas ocupadas foi de 44,78% equivalente a 340.374 PcD, em 2017 o índice chega a 47,71% com o total de 360.732 vagas preenchidas, no ano de 2019 este percentual chega a 50,60% gerando 389.165 vagas ocupadas, e, em 2019 tem-se um aumento no percentual para 53% num patamar de 371.913 vagas ocupadas. Embora o percentual de vagas ocupadas tenha aparentemente crescido, é importante considerar que em 2017 tem uma diminuição em relação ao que foi ofertado em 2016, o mesmo se observa em 2019 quando se compara a 2018, neste ano ainda se observa um declínio no número de vagas ocupadas.

No caso dos deficientes auditivos também ocorre um aumento dos que conseguiram se inserir no mercado de trabalho, conforme pode ser identificado no quadro 2. No ano de 2016 foi um total de 75.782, em 2017 chegou a 78.383, em 2018 o número chega a 82.324, e em 2019 chega a 80.065, o que também apresenta no número de surdos contratados. Não há como avaliar o percentual em relação ao número de pessoas surdas no país em idade ativa, pois não foi possível acesso a essa informação. Outro ponto a se observar é que apesar de se constatar uma maior admissão do número de deficientes, não necessariamente significa uma maior inclusão deles no mercado de trabalho.

QUADRO 02 – Quantidade de vagas ocupadas pelos surdos no Brasil entre 2016 e 2019

Número de pessoas por tipo de deficiência				
ANO	2016	2017	2018	2019
PcD Auditiva	75.782	78.383	82.324	80.065

Fonte: Elaborado a partir de dados da RAIS (2021).

Nota-se que existe uma lacuna social que precisa ser preenchida não somente por políticas públicas como também por políticas organizacionais, já que se entende que as organizações também contribuem e são responsáveis pelo mercado de trabalho. Chiavenato (2018) informa que as políticas organizacionais têm como foco buscar maior eficiência e eficácia, para enfrentar as barreiras que inibem a participação de fatores organizacionais e pessoais. As atividades de relação com os funcionários estabelecem uma comunicação direta de duas vias, proporcionando assistência mútua e envolvimento.

Observa-se que a relação com empregados precisa fazer parte da organização, tratando-os com respeito e solidariedade, oferecendo meios de atender as necessidades familiares e pessoais. Entre as decisões dos executivos para o desenho de um programa de relações com os empregados tem-se a comunicação, cooperação, proteção, assistência, além da disciplina e conflito (CHIAVENATO, 2014).

Os gestores que buscam melhores resultados devem possuir consciência que a diversidade no trabalho ajuda no desempenho da organização, para isso é importante estimular políticas de recrutamento e seleção que visem garantir um público interno convergente com isso. Um grupo interno diverso contribuirá para a diminuição dos preconceitos e conseqüentemente um reconhecimento de que tratar as pessoas com deficiência de forma minorizada é inaceitável. Para tanto, é importante incorporar o conceito da Gestão da Diversidade nos sistemas de Gestão de Pessoas, já que ele não pode ficar restrito ao recrutamento e seleção, é preciso desenvolver, valorizar e aumentar o número de retenção de talentos desse público também (CRUZ; GURJIOR; RAMOS, 2022).

2.2 A INSERÇÃO DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO: GRANDES DESAFIOS

No último Censo Demográfico divulgado, do ano de 2010, é apresentado que pelo menos 45,6 milhões de pessoas no Brasil tem algum tipo de deficiência, este dado corresponde a 23,9% da população brasileira. A partir dos dados é observado que 9.717.318 de pessoas são deficientes auditivas, o que representa 21,31% da população total, sendo este percentual distribuído dessa forma: 3,5% das pessoas com surdez profunda, 18,5% com grande dificuldade auditiva e 77,9% com algum grau de dificuldade auditiva (IBGE, 2010).

Uma das grandes barreiras enfrentadas pelos surdos para inserção no mercado de trabalho é a comunicação, nesse sentido é visto como empecilho que compromete a interação entre profissional e organização, porque para o deficiente auditivo a sua primeira língua é a Língua Brasileira de Sinais e na maioria das vezes o mercado de trabalho não está preparado para absorver este indivíduo. Neste caso, as organizações para inseri-los necessitam encarar esta realidade reconhecendo as diferenças e limitações entre surdos/ouvintes levando em consideração que a habilidade linguística do surdo se baseia na linguagem gestual-visual (NETO, 2018).

É importante que a organização entenda a cultura surda, que “é um termo usado para descrever e representar a comunidade das pessoas com algum tipo de deficiência auditiva” (MOURA, 2000, p. 35). Considerada como necessária e fundamental para o acolhimento e a participação social dos surdos, principalmente em ambientes que eles lidam com outras pessoas. Ainda sobre a cultura dos surdos, Cromack (2004) traz um conceito que pode ser um diferencial para os ouvintes.

Pelo fato de os surdos viverem em um mundo completamente visual-gestual, seu cognitivo se desenvolve de um modo totalmente visual, ao contrário dos ouvintes que utilizam a audição para se comunicarem, o que instiga reflexões sobre a constituição do sujeito. Por viverem em uma comunidade onde são minoria, as chances de ocorrer uma comunicação imprópria são grandes e, caso isso ocorra, haverá consequências para o crescimento intelectual, social e emocional dessa pessoa (CROMACK, 2004, p. 69).

Na maior parte do tempo, o surdo transita entre duas culturas, a ouvinte e a surda, o que o leva a construção de uma identidade pelo fato de ser considerado diferente por necessitar de recursos completamente visuais (CROMACK, 2004).

Levando em conta as informações apresentadas anteriormente, o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) deve prover o dever do Estado de proporcionar a educação profissional a população surda, valorizando sua potencialidade a fim de minimizar ao máximo as discriminações e potencializar a diversidade. Entretanto, até os programas promovidos pelo INES (2021) esbarram no encontro da comunicação ouvinte e surda, porque a Língua Brasileira de Sinais – Libras é a principal forma de comunicação dos surdos e em contra partida os ouvintes não possuem a necessidade de aprender este idioma para se comunicarem. Problemas que os surdos enfrentam desde a fase escolar.

Ponpeo (2021) ressalta que a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente o surdo, ocorre pela imposição da lei assistencialista, que cobra das empresas a inclusão dessas pessoas por quantidade de colaboradores. Ainda existe um preconceito quanto a falta de capacidade de pessoas com deficiência, como se estas não conseguissem exercer atividades ou funções que pessoas sem deficiência conseguem. Contudo, a exclusão ocorre muitas vezes, pela falta de estrutura para receber esses funcionários.

Na visão de Vinhas (2018, p. 1), “o ingresso de um indivíduo no mercado de trabalho é de fundamental importância para a sua estruturação psicológica e social”. Este processo fica mais eficaz quando os candidatos a uma vaga são considerados conforme o perfil exigido pela empresa contratante. Com suas técnicas o processo de recrutamento, pode atrair para selecionar profissionais qualificados que atendam às necessidades do cargo e da empresa (VINHAS, 2018). Como esse processo é comunicacional, no recrutamento se apresenta um grande desafio para a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho.

Vinhas (2018) informa que as pessoas com deficiências passam por constrangimento e/ou dificuldades para serem inseridas no mercado de trabalho, além de enfrentarem obstáculos, devido ao ceticismo acerca de suas competências. Quando se trata de pessoas com deficiência auditiva, tal identificação toma-se ainda mais complicada, pois nem sempre, as pessoas possuem domínio da decodificação,

e neste caso, ficam sem a escuta e a fala. Nestes casos tem-se a necessidade de um intérprete de libras que atuará como mediador nesses processos, facilitando o levantamento de competências e habilidades do candidato.

Algumas empresas possuem como estratégia para a inclusão de colaboradores deficientes auditivos, a contratação de tradutores e intérpretes de língua de sinais, além de oferecer o curso de Libras aos funcionários ouvintes, aumentando a possibilidade de convivência deles na organização. No entanto, esta prática ainda é insipiente, ou seja, quase não ocorre em empresas privadas (PONPEO, 2021).

Não obstante com as legislações voltadas para a inserção das PcD na escola comum e no mercado de trabalho, houve uma necessidade de ampliação do leque de pessoas que consigam se comunicar com os deficientes auditivos. Uma proposta que tem sido discutida, é que a Libras seja ensinada nas escolas fundamentais desde os anos iniciais, para que no futuro, o mercado de trabalho tenha maior opção de inserção de pessoas surdas em empresas (GUGEL, 2019).

Enquanto esta opção não existe, as pessoas com deficiência buscam por alternativas próprias para melhor se comunicarem, como a tecnologia, que através de aplicativos direcionados à comunicação não verbal, podem transmitir a mensagem para a pessoa não ouvinte. Também conhecida como tecnologia assistiva, tem sido inserida na sociedade moderna propiciando o avanço do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) (MARCONDES, 2021).

Uma das ferramentas utilizadas para este fim é a *Hand Talk* que conforme Marcondes (2021, p. 209) pode ser descrita como:

Um aplicativo disponível para uso em Smartphones e *tablets*, que tem como função a tradução em tempo real, de conteúdos em Língua Portuguesa para a Língua Brasileira de Sinais. O aplicativo converte arquivos escritos, em formato de áudio e imagem. Seu uso é possível desde que o dispositivo no qual esteja instalado possua conexão com a internet (MARCONDES, 2021, p. 209).

Conforme Mill e Oliveira (2018) a tecnologia assistiva surgiu para ajudar alunos com deficiência auditiva nas escolas, mas tornou-se uma ferramenta que possibilita, tanto aos estudantes quanto as pessoas que tentam o ingresso no mercado de trabalho, a igualdade de condições de forma concreta, neutralizando as barreiras causadas pelas suas necessidades específicas.

3 METODOLOGIA

O método científico é um conjunto de procedimentos destinados a encontrar soluções para problemas. Para que seja tratada como informação científica, é necessário conhecer as etapas de sua verificação, ou seja, descobrir os métodos que permitem a aquisição de informações (GIL, 2019).

Quanto ao objetivo, este é um estudo exploratório, pois o objetivo deste trabalho é descobrir a compreensão da questão problemática colocada pelo estudo. Vergara (2007) também confirma que as pesquisas exploratórias possuem o objetivo de proporcionar visão sistemática, acerca de determinado fato. As pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Seu planejamento é bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao tema estudado (GIL, 2019).

Quanto aos recursos, a pesquisa bibliográfica foi realizada inicialmente por meio de livros, artigos, revistas, leis e documentos afins, que mostra os fundamentos da construção metodológica, pois a base do desenvolvimento dos artigos é a leitura que possibilita interpretar e selecionar os elementos mais representativos e desenvolvê-los como fonte de novas ideias (LAKATOS; MARCONI, 2010)

Para obter resultados, foi utilizada a técnica de entrevista estruturada, em que a conversa foi conduzida por um roteiro de perguntas pré-elaboradas envolvendo pontos-chave deste trabalho. A amostra foi determinada por acessibilidade com a realização de entrevistas no mês de outubro de 2022 na cidade de Juiz de Fora- Minas Gerais, com seis deficientes auditivos. Também foi entrevistado um profissional de RH e dois intérpretes de Libras. Os entrevistados foram definidos a partir de uma amostra de conveniência/acessibilidade conforme Gil (2019), foram entrevistadas pessoa próxima ao pesquisador que aceitaram participar de livre e espontânea vontade. A elas foi garantido todo sigilo, por isso o quadro 3 mostra como os entrevistados estão classificados, conforme estratificado a seguir.

QUADRO 3 – Pessoas Entrevistadas

Entrevistados	Classificação
Deficiente Auditivo	Entrevistado 1 (E1)
	Entrevistado 2 (E2)
	Entrevistado 3 (E3)
	Entrevistado 4 (E4)
	Entrevistado 5 (E5)
	Entrevistado 6 (E6)
Intérprete de Libras	Entrevistado 1 (I1)
	Entrevistado 2 (I2)
Profissional do RH	Entrevistado 1 (GP1)

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A entrevista com os surdos foi realizada pessoalmente, em libras, maneira adequada para que os surdos que são alfabetizados, pudessem respondê-las graficamente, caso contrário o próprio pesquisador iria transcrever as respostas.

As entrevistas com os intérpretes e o gestor de RH foi feita a distância, fazendo o uso do Microsoft Teams. Seguindo ainda o conceito Gil (2019) de que a finalidade da pesquisa de campo é olhar para um grupo específico de pessoas e assim aprofundar as questões propostas para sua análise. Os dados foram compilados e são apresentados no tópico a seguir

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A cidade mineira de Juiz de Fora tem no ano de 2010, de acordo com o IBGE 516.247 pessoas na sua população. Dentre eles 25.919 são deficientes auditivos identificados pela mesma pesquisa, o que representa 5,02%, distribuídos conforme demonstrado no quadro 4.

QUADRO 4 – Número de pessoas surdas em Juiz de Fora

Grau de Surdes	Nº de pessoas
Não conseguem ouvir de modo algum (surdez absoluta)	643
Tem grande dificuldade	5.293
Possuem alguma dificuldade na escuta	19.983
TOTAL	25.919

Fonte: IBGE (2010).

Entre os deficientes auditivos tem-se um total de 8.865 que possuem um cargo e/ou atividade laboral, o que representa 34,20% das pessoas com algum tipo de deficiência auditiva ocupadas, é necessário identificar os motivos que fazem com que essas pessoas estejam fora do mercado de trabalho, pode ser idade, baixa escolaridade, dificuldade de trabalhar entre outros.

Estratificando essa população pelo grau de dificuldade auditiva o IBGE (2010), mostra que entre os que não conseguem ouvir de modo algum tem-se 181 pessoas (2,00%) que possuem algum tipo de ocupação, sendo que 80 delas (44,20%) recebem até 1 salário mínimo, 64 (35,35%) recebem até 2 salários e 37 (20,45%) recebem entre 5 a 10 salários mínimos.

Com o grau de surdez com grande dificuldade de ouvir a quantidade de pessoas ativas no trabalho é 1.514 pessoas (28,60%), percebe-se que em relação a surdez absoluta há uma maior integração ao mercado de trabalho, dentre eles 426 pessoas (28,13%) recebem até 1 salário mínimo; 1.026 (67,76%) pessoas recebem de 1 a 5 salários, não existem pessoas com essa dificuldade que recebam de 5 a 10 salários mínimos nessa pesquisa, na faixa de 10 a 15 salários tem 43 pessoas (2,84%) e acima de 15 salários tem 19 pessoas (1,25%), também é possível observar um maior ganho salarial entre esse público ativo.

Com o grau de surdez com alguma dificuldade de escuta tem-se um total de 7.170 pessoas (80,87%). O percentual de inserção no mercado de trabalho aumenta de maneira significativa, o que pode representar que a maior facilidade de comunicação desse público facilita a acessibilidade e a dificuldade das organizações em fazer a inclusão de PcD surdos.

Entretanto, segundo a pesquisa, a primeira faixa salarial observada é de meio salário mínimo, o que comporta 441 pessoas (6,15%); de $\frac{1}{2}$ a 1 salário existiam em 2010, 1.938 pessoas (27,02%), de 1 a 2 salários 2.613 pessoas (36,44%); de 2 a 3 salários 679 pessoas (9,47%), de 3 a 5 salários 674 pessoas (9,40%), de 5 a 10 salários 487 pessoas (6,79%), de 10 a 15 salários 122 pessoas (1,70%) acima de 15 salários 216 pessoas (3,01%). O que mostra que não há ganhos salariais significativos, existe sim uma diferenciação maior. Ou seja, é possível observar que

embora haja uma maior inserção deste público no mercado de trabalho, eles não têm uma valorização maior. O que detalha o quadro 5 a seguir.

QUADRO 5 – Rendimento de pessoas que possuem algum tipo de ocupação

Rendimento	Não escuta de Modo Algum	Tem grande dificuldade	Alguma dificuldade na escuta
Até 1 salário mínimo	80	426	2379
De 1 a 5 Salários	64	1026	3966
5 a 10 salários mínimos	37	0	487
10 a 15 salários mínimos	0	43	122
Acima de 15 salários	0	19	216
	181	1.514	7.170

Fonte: IBGE (2010).

Pode-se verificar também que a cidade de Juiz de Fora possui um índice de 27,66% de pessoas com alguma deficiência auditiva (7.170) no mercado trabalho. Esse índice foi calculado considerando o total de pessoas com deficiência auditiva na cidade, 25.919 pessoas.

Para complementar inicialmente foram entrevistados seis surdos, dois homens e quatro mulheres, sendo que destes, cinco declararam que possuem a surdez profunda e somente um disse ter grande dificuldade na escuta auditiva. Quando questionados sobre o grau de escolaridade, dois dos entrevistados disseram que possuem o ensino médio e quatro possuem alguma graduação, sendo dois formados em Recursos Humanos (RH), e dois em Letras/Libras. Para não exposição da imagem dos entrevistados, este serão denominados de E1, E2, E3, E4, E5 e E6, sendo E1 e E2 os homens, E3, E4, E5 e E6 as mulheres. Além deles foram entrevistados 2 intérpretes, denominados de I1 e I2, e um Gestor de Pessoas (GP1).

Para elaboração do resultado os entrevistados foram separados em dois grupos: no primeiro os integrantes possuem algum tipo de ocupação com remuneração (E1, E4, E5); no segundo os entrevistados não estão no mercado de trabalho por diferentes motivos que são apresentados na transcrição da entrevista (E2, E3, E6). Para a transcrição contou-se com a presença de um intérprete de libras que realizava a tradução de forma simultânea.

Primeiramente são analisadas as respostas obtidas do primeiro grupo, que são aqueles que possuem algum tipo de ocupação (E1,E4,E5). Quando estes foram

questionados sobre a proporção do uso da Libras na sua vida, todos os integrantes disseram que utilizam a língua brasileira de sinais para se comunicarem, e, quando precisam se comunicar com ouvintes às vezes usam outra forma de comunicação como aplicativos de tradução simultânea, aplicativos de mensagens instantâneas, escrita, entre outras.

Em seguida foram questionados sobre a dificuldade que enfrentam para inserção no mercado de trabalho, três concordam que a maior dificuldade é que nem sempre os ouvintes sabem língua de sinais, isso dificulta muito a comunicação. Todos acreditam que a presença de profissional Intérprete de Libras poderia ajudar ou facilitar na inclusão no trabalho, podendo também contribuir para novas oportunidades, como promoções, transferências, entre outras.

Quando questionados se existiria algum tipo de linguagem não-verbal, além da Libras, que poderia contribuir para a integração, o desenvolvimento e a valorização no trabalho, os três entrevistados desse grupo, concordaram que as organizações podem usar imagens e aplicativos, como o *HandTalk*. Contudo, consideraram que há necessidade de adaptação devido aos sinais serem regionais, o aplicativo pode não ser tão eficaz.

A seu modo como a organização pode incentivar a interação entre ouvintes e não ouvintes no ambiente de trabalho? Para os surdos, é importante que a empresa utilize ferramentas de comunicação visual e ofereça treinamentos que permitam facilitar a acessibilidade para os surdos. Oferecer um curso de Libras para os ouvintes aprenderem a se comunicar é fundamental.

No segundo grupo, no qual constam aqueles surdos que não trabalham ou possuem qualquer tipo de ocupação (E2, E3, E6), foi possível identificar que alguns deles (E2, E3) recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), o auxílio previsto na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) com a garantia de um salário mínimo por mês para pessoa com deficiência de qualquer idade. O E6 não tem qualquer tipo de ganho, já tentou ter acesso ao BPC, mas foi recusado.

A entrevistada E3 informa que já trabalhou, mas que prefere receber o auxílio do Governo: “Não, mas já trabalhei como costureira. Eu saí do trabalho porque briguei com as pessoas, elas não sabiam Libras e eu queria me comunicar e não via esforço delas. Hoje estou recebendo o LOAS pelo INSS” (E3, 25 out. 2022). O E2 diz que “eu

nunca trabalhei, antes de procurar meu primeiro emprego eu quero começar e terminar o meu mestrado” (E2, out. 2022) e que, por enquanto, prefere receber o auxílio do Governo ao invés de passar por dificuldades/constrangimento para ser contratado.

Os intérpretes possuem entre 35 (I1) e 45 anos (I2), o I1 é formado em Letras/Libras e o I2 em Pedagogia, ambos trabalham como intérprete, mas somente o I2 possui uma ocupação remunerada, enquanto o I1 trabalha de forma voluntária. Quando questionados sobre o tempo que utilizam a Libras na sua vida, o I1 disse que há 10 anos e o I2 há 25 anos, na entrevista o I1 comentou que a motivação que o levou a aprender a linguagem de sinais foi o contato com um aluno surdo no Ensino Médio e o I2 disse que o motivo foi o nascimento da sua filha (surda) devido uma seqüela no atraso do parto normal. Observa-se em ambos os relatos motivos pessoais.

Em seguida quando indagados sobre a presença do Intérprete de Libras em locais que possuem pessoas surdas, os dois disseram que é essencial em todos os sentidos, porque é somente dessa forma que o surdo terá uma comunicação de forma efetiva. Aproveitando ao questionamento sobre a presença do interprete, foi perguntado sobre a inserção deles dentro do ambiente organizacional, I1 e o I2 disseram que seria importante se as empresas contratassem uma pessoa que pudesse auxiliar e acompanhar os surdos nas atividades, mas que elas não possuem o interesse em contratar uma pessoa de forma exclusiva e que trabalhasse somente desempenhando essa função, portanto o ideal seria que convocassem esse profissional em momentos específicos e investissem na capacitação dos funcionários para que aprendessem Libras, porque não há outra forma de contribuir para o crescimento profissional dos surdos.

Para uma melhor compreensão foi perguntado se há outro tipo de linguagem não verbal que pudessem ser utilizadas para a inserção e inclusão do colaborador surdo, o I1 (out. 2022) disse que “seria possível a utilização de ferramentas ou imagens que pudessem auxiliar na comunicação com o surdo” e o I2 (out. 2022) afirmou que “não há outra forma de linguagem, porque a inclusão somente é efetiva através da utilização da Libras”. Quanto a interação dos surdos e ouvintes em ambientes de trabalho, ambos concordam que saber Libras aproxima tanto os

deficientes auditivos quanto as demais pessoas que aprendem a se comunicar com eles, como no comércio, em consultório médicos e odontológicos, lugares de lazer, faculdades, entre outros. As dificuldades não ficam restritas ao espaço de trabalho.

Sobre a oportunidade de trabalho como intérprete, principalmente na área de RH, ambos disseram que não há oportunidades dentro das organizações, porque as empresas não reconhecem a identidade surda e elas não possuem interesse em ter um gasto com a contratação de um colaborador que iria trabalhar de forma exclusiva como tradutor e intérprete de Libras. De forma a complementar a pergunta anterior foi indagado se a falta de interesse não poderia ser decorrente do dinamismo das organizações e da adaptação do intérprete nesse cenário, todos disseram que o intérprete profissional, transita em qualquer ambiente, porque eles são preparados e capacitados para isso, sendo assim é necessária a conscientização das organizações para que haja uma inclusão de fato.

Para finalizar e ter uma outra perspectiva sobre o assunto foi entrevistado um Analista Recrutamento/Seleção e Treinamento de RH de uma grande empresa situada na BR 040 da cidade mineira de Juiz de Fora, ele trabalha na área há 4 anos e 2 meses. Ao ser questionado se sabe Libras, ele informou que aprendeu um pouco da Linguagem de Sinais na faculdade, e que no momento cursa Letras/Libras para uma melhor especialização. O Entrevistado confirma que a empresa oferece vagas destinadas para PcD e que no quadro efetivo há surdos contratados, e diz que “a seleção é deficitária, não possui Libras envolvida no processo seletivo” ele menciona que na entrada do colaborador o processo de integração e inclusão é realizado por vídeos legendados. Ao ser questionado se um profissional Intérprete de Libras contribuiria para inclusão dessas pessoas no trabalho, o Gestor de Pessoas acredita que o intérprete ajudaria muito, mas ressalta que não num cargo específico, conforme transcrito:

Acho que as pessoas que atuam em cargos de responsabilidade por pessoas deveriam aprender Libras. E não centralizar em uma única pessoa (intérprete). O Intérprete de Libras entraria somente em momentos específicos dentro da empresa, como no momento de recrutamento e seleção, eventos (GP1, 27 out. 2022).

Segundo com a entrevista foi perguntado se em algum momento da sua experiência profissional houve a necessidade do uso de Libras, e foi dito que mesmo com a necessidade do conhecimento não havia ninguém capacitado e nem foi realizada a contratação eventual de um profissional apropriado. Eles minimizam essa necessidade com a utilização de materiais visuais e aplicativos como o Handtalk no momento de aplicação de treinamento.

Ao término da entrevista o GP foi indagado sobre a forma que a organização poderia incentivar a interação entre ouvintes e não ouvintes no ambiente de trabalho, ele disse que acredita que uma das formas seria por meio de uma capacitação em Libras para todos os colaboradores, primeiro seria no RH, nas lideranças e depois para as demais funções. Segundo ele, dessa forma seria estruturado um bom canal de comunicação entre ouvintes/surdos, favorecendo a inclusão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a realização da pesquisa foi possível perceber que o principal desafio do surdo é a comunicação, é importante frisar que ela é um dos pontos cruciais para o desenvolvimento humano. Sendo assim, representa um desafio que precisa de apoio governamental, organizacional e de conscientização social para que possa ser superado. Essa dificuldade com a comunicação não verbal/verbal entre surdos e ouvintes limita o acesso à educação, ao trabalho, à saúde e outros espaços de convívio social básico. Contudo, no que diz respeito ao espaço de trabalho, é necessário que os Gestores compreendam as necessidades dos surdos para que favoreçam a sua inclusão nas organizações, embora no Brasil exista leis e decretos com a finalidade de amparar as PcD, ainda há desinteresse das organizações e da sociedade por políticas verdadeiramente inclusivas.

O estudo ressalta a importância da interação entre surdos e ouvintes, sob a perspectiva de algumas partes envolvidas, surdos, intérpretes e gestores, todos os entrevistados confirmam que pouco se avançou nas últimas décadas e que o desafio da comunicação não é tratado para que de fato exista a inclusão. Diante disso, acredita-se que por meio de uma política de Gestão da Diversidade séria as organizações podem rever os seus processos internos, investindo em capacitação em

Libras para lideranças e todos os colaboradores, intérpretes em processos eventuais, TIC's, aplicativos que já existem e facilitam a comunicação, atenção a uma comunicação mais visual em toda a organização também ajuda na inclusão. É importante lembrar, neste caso, que a comunicação é mais ampla que a verbal. Agindo dessa forma, as organizações estarão cumprindo um papel social responsável, assegurando que os atributos dos surdos sejam considerados fontes de recursos para um melhor desempenho, reduzindo a desigualdade social e garantindo um tratamento igualitário entre todos os colaboradores. Quem sabe serão as organizações os agentes de mudança para uma sociedade mais justa e igualitária?

ABSTRACT

The objective of this work promoted a discussion about the challenges that the deaf face for their insertion in the Brazilian formal job market. Tangentially, he presented some suggestions for People Management to be able to include deaf people in organizations, taking into account the Diversity Management perspective. In order to do so, a bibliographic research was carried out on themes that portray policies and actions that guarantee the effective insertion and inclusion of people with disabilities (PwD) and specifically of deaf people in the labor market. Interviews were also carried out in order to understand the perception of the deaf, interpreters and people managers about the role of organizations with regard to the professional inclusion of the deaf. The results indicate that although there is a legislation of more than three decades and several researches on the subject indicating paths, organizational environments still have great difficulties to include these professionals, which calls for urgent measures. **Keywords:** People with disabilities (PwD). Non verbal communication. Brazilian Sign Language. Libras interpreter. Labor market. Social inclusion.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília/DF. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 19 mar. 2022

_____. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 ju. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.html>. Acesso em 08 jun. 2022.

_____. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada. 2006. Disponível em: <https://www.gov.br/governodigital/pt-br/acessibilidade-digital/convencao-direitos-pessoas-deficiencia-comentada.pdf/view>. Acesso em: 20 abr. 2022.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Título**. 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/index.html?loc=0&cat=-1,-2,-3,128&ind=4641>. Acesso em: 16 mar. 2022.

_____. Agência Senado. **Parlamentares criticam projeto que muda Lei das Cotas para Pessoas com Deficiência**. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/03/parlamentares-criticam-projeto-que-muda-lei-das-cotas-para-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 19 mar. 2022.

BRASIL. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **PDET. RAIS Cotas PcD**. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/dados-pcd-por-cota>. Acesso em: 19 set. 2022.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 315f. 2007. Tese. (Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração)- Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/CSPO-72UKVU>. Acesso em: 19 set. 2022.

CROMACK, Eliane Maria Polidoro da Costa. Identidade, cultura surda e produção de subjetividades e educação: atravessamentos e implicações sociais. **Psicologia: Ciência e Profissão**, [online], v. 24, n. 4, p. 68-77. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000400009>. Acesso: 19 set. 2022.

CRUZ, Patrícia Nassif da; GULJOR, Ana Paula Freitas; RAMOS, Elaine de Souza. Clima organizacional e seus reflexos na saúde mental dos trabalhadores. **Revista GETS**, v. 3, Edição Especial, p. 98-121, 2020. Disponível em: <https://ojs3x.gets.science/index.php/gets/article/view/60>. Acesso em: 08 jun. 2022.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: O Novo Papel dos Recursos Humanos. 4.ed. São Paulo: Manole, 2014.

ETHOS, Instituto. **Pesquisa de Diversidade e Inclusão**. 2016. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/projetos/gestao-sustentavel/pesquisa-de-diversidade-e-inclusao/>. Acesso em: 16 maio 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de pesquisa social**. 7.ed. São Paulo. Atlas, 2019.

GOLDFELD, Márcia. **A criança surda: linguagem e cognição numa perspectiva sociointeracionista**. Rio de Janeiro: Plexus Editora, 2002.

GRULI, José Paulo Martins. **Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI, CF)**. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/33308/proibicao-de-qualquer-discriminacao-no-tocante-a-salario-e-criterios-de-admissao-do-trabalhador-portador-de-deficiencia-art-7-xxxi-cf>. Acesso em: 28 maio 2022.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência Reserva de Cargos e Empregos Públicos: administração Pública Direta e Indireta e o Direito ao Concurso Pública**. Goiânia: Ed. da UCG, 2016.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <http://www.ampid.org.br/v1/wp-content/uploads/2019/09/Livro-Livro-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-E-O-DIREITO-DO-COINCURSO-PUBLICO.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2022.

INES. **Qualificação e Encaminhamento Profissional**. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/ines/pt-br/assuntos/qualificacao-e-encaminhamento-profissional>. Acesso em 20 mar. 2022.

JUIZ DE FORA. Lei 12937 de 2014. Dispõe sobre a criação do Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência - CMDPD e do Fundo Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência - FMDPD, revoga a Lei Municipal n. 9.601, de 30 de setembro de 1999, e dá outras providências, 2014. Disponível em: <https://jfl legis.pjf.mg.gov.br/norma.php?chave=0000037325>. Acesso em: 28 maio. 2022.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Disponível em: <https://felipegp13.webnode.com>. Acesso em: 10 out. 2022.

LOXE, Edson Gomes; et al.. A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. **Revista Formadores Vivências e Estudos**, São Paulo, SP: v. 12, n. 1, p. 52 - 68, abr. 2019. Disponível em: <https://seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/993>. Acesso em 28 maio. 2022.

MARCONDES, Luís Gustavo Rodrigues. A utilização do aplicativo Hand Talk como Tecnologia Assistiva no ensino de alunos ouvintes: relato de experiência dentro do ensino remoto emergencial. **RIET**, São Paulo: v. 2, n. 2, p. 205 a 217, 2021. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/riet/article/view/14453>. Acesso em: 26 jun. 2022.

MINAS GERAIS. LEI Nº 8.193, de 13 de maio de 1982 Dispõe sobre o apoio e a assistência às pessoas deficientes, e dá outras providências, 1982.

MIRANDA, Jorge. **Teoria do Estado e da Constituição**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MILL, Daniel; Oliveira, Camila Dias de. **Acessibilidade, inclusão e tecnologia assistiva**: um estudo bibliométrico. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/8194>. Acesso em: 26 jun. 2022.

MOURA, M. C. **O surdo**: caminhos para uma nova identidade. Rio de Janeiro: Revinter/Fapesp, 2000.

NETO, Reinaldo José de Araújo. **A efetividade da contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: aplicabilidade da Lei de Cotas e Estatuto da Pessoa com Deficiência Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida, ASCES/UNITA, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Caruaru, 2018.

PONPEO, Amanda Beatriz. **A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial: a (não) atuação do intérprete de Libras nesse contexto**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Tradução e Interpretação em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS, para obtenção do título de Bacharela em Tradução e Interpretação em Libras/ Língua Portuguesa. São Carlos, 2021.

REIS, Marta Alexandra Pinto dos. **A orientação vocacional como um processo social de desenvolvimento**. Artigo de revisão de literatura elaborado pela autora com base num trabalho de licenciatura para a disciplina de Psicologia da Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal, 2008. Disponível em: https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0421&area=d7. Acesso em: 17 abr. 2022.

SILVA, Rafaela Gonçalves Dias da. Saúde do trabalhador versus precarização do trabalho: breves apontamentos. **XVI Encontro Nacional de pesquisadoras do Serviço Social**. Vitória, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22170/14683>. Acesso em 19 abr. 2022.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VINHAS, Baila Maltez Santana. O Interpretete de libras e o seu papel como mediador na seleção de pessoas com deficiência auditiva. **Revista Especialize On-line IPOG**, v. 1, n 16, p. 1-14, 2018. Disponível em: <https://ipog.edu.br/wp-content/uploads/2020/11/haila-maltez-santana-vinhas-710111314.pdf>. Acesso em: 09 jun. 2022.