

# REPRESENTATIVIDADE E INCLUSÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS E SURDOS NAS ORGANIZAÇÕES

Gabriella Ágatta de Sousa Silva

Guilherme Otávio Soares Pinto

## RESUMO

A inclusão e representatividade dos surdos nas organizações mostra-se um tema pouco comentado e de pouco estudo, apesar de sua grande relevância no contexto do mercado atual. O presente trabalho tem por objetivo trazer à tona esta problemática oculta, analisar dados e estáticas referentes ao tema, relatos reais de deficientes auditivos, bem como examinar o panorama geral do capacitismo com foco nos surdos, e a partir dessas informações promover uma reflexão sobre uma questão não evidente.

Palavras-chave: Inclusão; Representatividade; Problemática Oculta; Capacitismo.

## ABSTRACT

The inclusion and representation of deaf people in organizations is a topic that is little commented on and little studied, despite its great relevance in the context of the current market. The present work aims to bring this hidden problem to light, analyze data and statistics relating to the topic, real reports from hearing impaired people, as well as examine the general panorama of ableism with a focus on the deaf, and based on this information, promote reflection on a question is not obvious.

Keywords: Inclusion; Representativeness; Hidden Problems; Ableism.

1. Aluno do curso Técnico em Administração na Etec Poá - guilherme.soares106@etec.sp.gov.br
2. Aluna do curso Técnico em Administração na Etec Poá - gabriella.silva235@etec.sp.gov.br

## **INTRODUÇÃO**

O presente estudo aborda de forma multifacetada e aprofundada um problema oculto dentro das organizações, como a representatividade dos surdos tem afetado as organizações, como isso as influencia de modo geral, assim como o impacto dos deficientes auditivos nas mesmas.

Utilizamos como base diversos artigos dentre os quais conduzimos uma análise detalhada a fim de sintetizar da melhor forma os dados disponíveis com o intuito de obtermos as conclusões mais assertivas.

Nossa investigação revelou uma problemática camuflada dentro das instituições, um déficit muito grande de deficientes auditivos fora do mercado de trabalho, bem como um ideal capacitista enraizado na sociedade de forma estrutural.

Isso marginaliza a população surda dentro dos locais de trabalho, levando-os ao isolamento, exclusão, bullying e por consequência demissão. Além disso, foi constatado que problemas psíquicos se manifestam com mais frequência entre os surdos que após serem demitidos tornaram-se desalentados.

Ações de conscientização e inclusão mais incisivas em seus métodos são recomendadas para mitigar essa atual situação, e desta forma promover a inclusão. Hodiernamente as empresas tem cada vez mais sido avaliadas por critérios ESG, assim sendo, empresas que não geram impactos sociais não obtêm engajamento ou atraem atenção de investidores, portanto, ações inclusivas são cada vez mais necessárias.

### **1. DIFERENÇA ENTRE DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SURDEZ**

A surdez e a deficiência auditiva são termos utilizados para se referirem às dificuldades no sentido da audição, entretanto, são fundamentalmente distintas em sua definição. A surdez refere-se à perda total e completa da audição ou a pessoas que nasceram sem esse sentido, enquanto a deficiência auditiva apresenta níveis e graus de perda da escuta, que podem ir de leve até severa. Ambas as condições podem ser inerentes ou adquiridas ao longo da vida, impactando de forma considerável a comunicação e a qualidade de vida dessas pessoas.

O portador da deficiência auditiva em seu grau leve, possui certa dificuldade em captar sons suaves, ou até mesmo os graves, sendo seriamente limitado. Contudo, a surdez se refere a uma perda auditiva mais ríspida, podendo ser classificada como severa (dificuldade significativa em ouvir) ou profunda (nenhuma capacidade auditiva). O diagnóstico específico é determinado através de exames e testes médicos que medem a audição em diferentes frequências de decibéis.

Os decibéis (dB) e os hertz (HZ) são medidas utilizadas para identificar a intensidade e frequência do som. A deficiência auditiva é geralmente classificada em graus, como leve (20-40 dB ou 500hz), moderada (41-55 dB ou 1000hz), A moderadamente severa (56-70 dB ou 2000hz), severa (71-90 dB ou 3000hz) e profunda (mais de 90 dB ou 3000hz acima). Esses valores fornecem uma base para entender a extensão da perda auditiva em diferentes situações e condições. Todavia, para a legislação, para ser considerado PCP é levado em conta não apenas o grau de deficiência auditiva, mas também se essa perda causa dificuldades na vida diária do indivíduo. Segundo o 4º do Decreto Federal 3.298/1999 é que é considerada pessoa portadora de deficiência auditiva, o indivíduo que possua perda auditiva bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB). É imprescindível salientar que segundo a Lei 14.768, de 2023 quem sofre surdez total em apenas um dos ouvidos, a chamada deficiência auditiva unilateral, se encaixa como PCD, e tem acesso aos mesmos direitos dos deficientes auditivos. Até ao ano de 2023, a legislação considerava somente a limitação bilateral (em ambos os ouvidos) como deficiência.

## **2. O PORTAL DA COMUNICAÇÃO ENTRE OS DEFICIENTES AUDITIVOS E O MUNDO**

Libras, acrônimo para língua brasileira de sinais, é o segundo idioma oficial do Brasil, e também é um dos meios de comunicação utilizados pelos surdos e deficientes auditivos. O surgimento desse idioma remonta à criação do Instituto Nacional de Educação de Surdos durante o século XIX. Nesse período, Dom Pedro II convidou o professor francês Ernest Huet, que se destacou por suas notáveis exposições, para ministrar aulas com a intenção de orientar surdos no Brasil, visto que a sociedade cultivava uma cultura capacitista em nosso país, bem como na maior parte do mundo.

Esse paradigma foi revertido a partir da luta de surdos que obtiveram educação e de seus embaixadores.

Ernest Huet, também conhecido como Eduard Huet, nasceu em 1822, em Paris. Pertencia a uma família nobre da França, e devido a sua realidade privilegiada teve acesso à educação de alta qualidade da época. Conquistou sua reputação por meio de sua influência como educador na batalha pela representatividade dos surdos. Com apenas doze anos de idade perdeu sua audição em consequência de uma doença, mesmo com essas complicações conseguiu aprender espanhol e começou a estudar no Instituto Nacional de Surdos de Paris, e após longos anos de estudos o Huet conseguiu sua formação como professor, enquanto atuava na França, recebeu o cargo de diretor do Instituto de Surdos de Bourges. Em razão de seu árduo esforço obteve muito prestígio.

Foi no Instituto Nacional de Surdos-Mudos de Paris que ele aprendeu a Língua de Sinais Francesa. Dessa forma, com a chegada de Huet no Brasil, em 1855, a Língua de Sinais Francesa teve grande influência no desenvolvimento da Língua Brasileira de Sinais, a Libras, que foi ganhando espaço aos poucos e logo passou a ser utilizada pelos surdos brasileiros. Com a ajuda de D. Pedro II, fundou e dirigiu por cinco anos o Imperial Instituto de Surdos-Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) – constituído no Rio de Janeiro, em 26 de setembro de 1857. Houve muito progresso no ensino dos surdos até o dia que o Congresso de Milão foi realizado.

O Congresso de Milão foi um evento emblemático em sua época, realizado entre 6 e 11 de setembro de 1880, dedicado à educação de surdos, onde houve a participação de mais de 160 educadores e especialistas, predominantemente ouvintes. Nesse contexto, prevalecia a crença na supremacia da linguagem oral, enquanto as línguas gestuais eram frequentemente percebidas como um retrocesso na trajetória evolutiva da linguagem humana. O Congresso foi organizado pela Pereira Society, uma organização criada na França e apoiadora do oralismo, escola essa que visava a capacitação de pessoas surdas para que elas se comuniquem através da modalidade oral, método que hodiernamente percebe-se como questionável. A escolha dos participantes foi arbitrária para que a maioria presente fosse a favor desse método de ensino e contestasse os argumentos em favor da linguagem de sinais, no entanto, alguns poucos se manifestaram favoravelmente.

A resolução do Congresso de Milão garantia oito decisões em que o oralismo era tido como superior. A primeira referenciava à proeminência da articulação, exteriorizando que esta seria a melhor da inserção de pessoas surdas na sociedade. A segunda estabelecia que o uso simultâneo dos gestos e da oralidade prejudicava a leitura labial e a articulação das pessoas surdas. A terceira discorria sobre o fato de haver milhares de surdos vivendo em condições de precariedade e que não teriam acesso a uma educação que atendesse as suas necessidades, sendo assim obrigação do governo prover instrução as pessoas surdas. A quarta considerava que o método de ensino mais eficiente para surdos seria puramente oral, em que haveria associação da fala com palavras escritas. A quinta resolução explana sobre a falta de livros didáticos suficientes para o ensino de surdos, sendo tarefa dos professores desenvolver esse material. A sexta declara que deficientes auditivos não perderam suas habilidades de fala e leitura labial quando saíram da escola, mas as refinaram através da prática. Sendo assim ficou decidido que pessoas surdas devem comunicar-se usando somente a fala. A sétima recomenda que o quanto antes a pessoa surda ser ensinada melhor será o seu desenvolvimento, sendo a idade ideal de oito a dez anos para o início do ensino e que número ideal de alunos surdos em uma classe deve ser de até dez. Em suma, a oitava resolução fundamenta uma mudança gradativa e sistemática na metodologia de ensino das instituições que fazem uso da linguagem de sinais, eliminando o uso desta aos poucos e implementando o método oral. Esses decretos impactaram significativamente a vida de milhares de pessoas surdas, reverberando-se pelo mundo. Acredita-se que já na primeira década após o congresso a língua de sinais estava quase que totalmente extinta. Após uma parcela de tempo tardia iniciou-se o tramite de contrariedade às resoluções, havendo somente no ano de 2010, no 21º Congresso Internacional de Educação de Surdos, em Vancouver, Canadá, o total descarte das ideias anteriormente estabelecidas pelo Congresso.

No Brasil, durante este íterim, mesmo surgindo muitas controvérsias entre os defensores das resoluções de Milão, e militantes surdos foi reconhecida em 2002 pela Lei nº10.436/2002 a Língua de sinais Brasileira (Libras). Sendo originada pela Língua de Sinais Francesa (LSF) juntamente com o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) e o educador Ernest Huet. Apresentam-se cerca de 300 diferentes Línguas de Sinais existentes pelo mundo,

podendo ser gesticuladas diferentemente conforme a sua região, denominando-se regionalismo.

Dentro de nosso país também há variações linguísticas como o sinal utilizado no Sul para se referir a palavra “branco” é igual ao que se utiliza no Nordeste para a palavra “brilho” ou “ouro”.

A língua de sinais proporciona a visibilidade dessa minoria, permitindo um relacionamento mais íntegro e compreensível com o mundo exterior. Ademais, se faz imprescindível para a comunicação de pessoas com outros tipos de deficiência como paralisia cerebral e autismo. A dimensão da Libras está fortemente atrelada no cotidiano dos brasileiros, com sua frequente utilização e relevância tornou-se o segundo idioma oficial do Brasil.

### **3. O CAPACITISMO ESTRUTURAL E A EXCLUSÃO DA PESSOA SURDA**

O capacitismo estrutural refere-se a um conjunto de normas e sistemas institucionalizados que discrimina e marginaliza pessoas com deficiência de forma implícita. O termo Capacitismo é recente no Brasil, Capacitismo é o preconceito contra as pessoas com deficiência, em que se julga que elas não são capazes ou são inferiores. Averiguando de uma forma histórica, esse fenômeno se encontra enraizado em nossa sociedade, visto que por exemplo em civilizações antigas, crianças nascidas com alguma deficiência eram mortas. Em um tempo mais recente, o regime nazista exterminou milhares de deficientes, simplesmente por serem portadores de uma condição limitante não muito tempo atrás era comum esconder-se essas pessoas em casas ou em hospitais distantes, pois poderiam ser motivo de vergonha familiar. A partir de 2008 essas pessoas ganharam alguma visibilidade com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva, no entanto, isso não surtiu um grande efeito, pois o capacitismo mostra-se enraizado social e culturalmente nas pessoas e instituições.

No caso de pessoas surdas, o capacitismo estrutural cria barreiras entre estas e outras pessoas, limita sua participação na sociedade e seu acesso à educação, e até mesmo nega-os o direito a voz, dessa forma os surdos ficam a margem da

sociedade e são excluídos. Isso faz gerar na população de deficientes auditivos pessoas desalentadas e desmotivadas, bem como ocasiona depressão e transtornos psicossomáticos. Essa realidade não vista atinge diariamente milhares de pessoas no Brasil em diversos aspectos de suas vidas cotidianas. A ausência de intérpretes nas empresas e eventos, a falta de legendas em programas de televisão e filmes restringem a relação do surdo com o mundo. Essa é uma barreira significativa já que dificulta o acesso a informação para os deficientes auditivos, consequentemente afetando sua liberdade de expressão e capacidade de formar opinião, isso faz com eles percam espaço de participação na sociedade e autonomia. O capacitismo estrutural no contexto da deficiência auditiva também se mostra na falta de investimentos e acessibilidade na educação e tecnologias assistivas para a comunidade surda. Muitas escolas públicas não estão devidamente equipadas para receber estudantes surdos, sendo necessário que esses busquem escolas especializadas, escolas essas que não possuem um valor acessível para muitos. Isso acarreta em uma taxa maior de abandono escolar por parte dessas pessoas. No ambiente de trabalho também há essa falta de inclusão e ausência de tecnologias assistivas e intérpretes, esse fenômeno tende a limitar o desenvolvimento profissional das pessoas pertencentes as comunidades surdas. A constante exposição a situações de marginalização pode fazer com que a pessoa surda peça demissão e inclusive desista de procurar emprego. A falta de valorização pela sociedade pode acarretar em isolamento e baixa autoestima, e esse desprezo da sociedade pode ter consequências uma baixa da saúde mental em pessoas surdas e o desenvolvimento de problemas psíquicos.

Para combater esse dilema são necessárias medidas ativas de inclusão e acessibilidade, e mudanças políticas e sociais. Dar voz a essas pessoas que se encontram na margem de uma sociedade que não as enxerga. Promover a acessibilidade em espaços públicos, escolas, empresas pode fazer os deficientes auditivos se sentirem valorizados e nasce assim uma integração social dessas pessoas. Conscientizar a população das experiências enfrentadas pela população surda, suas vivências e o fortalecimento da comunidade surda vai lhes conceder mais voz. Politicamente a implementação de leis de incentivo a contratação de surdos, medidas que protejam seus direitos e promovam a igualdade de oportunidades em

todas as esferas pode combater diretamente o capacitismo estrutural profundamente enraizado na sociedade, tornando o nosso país um lugar mais equitativo.

#### **4. O MERCADO DE TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA**

No âmbito ocupacional trabalhista é crucial a presença de ações adequadamente acolhedoras para aqueles que carregam consigo deficiências auditivas, para isso foram criadas disposições legislativas a fim de assegurar a sua participação de maneira equânime dentro das organizações, no entanto, o mercado atual pode ser considerado como limitante e minimamente inclusivo, gerando um ambiente desafiador para se integrar. As pessoas pertencentes a esse grupo são submetidas a diversos empecilhos como um todo o capacitismo estrutural e estigma por parte daqueles que os rodeiam.

Um grande percentual das entidades organizacionais no Brasil não emprega deficientes devido à ausência de investimentos de infraestrutura assistiva, o que ocasiona um déficit de empregabilidade. Parte minoritária que ocupa um espaço nas empresas pode vir a sofrer isolamento social, discriminação direta e tratamentos desrespeitosos, antiéticos e vexatórios em relação a essa. Para a contribuição de uma cultura organizacional diversificada é necessária a contribuição por parte dos gestores e demais colaboradores na conscientização e sensibilização das especificidades dos portadores de surdez e deficiência auditiva, para promover igualmente a responsabilidade social e dessa forma apoiá-los em seu desenvolvimento de carreira.

Em suma, a partir dos aspectos mencionados anteriormente é possível notar que há um grande gap nas empresas por não atenderem completamente às exigências concebidas pela entidade executiva de nosso país, deixando a desejar na cooperação para a formação de um mercado mais igualitário.

#### **5. TECNOLOGIAS ASSISTIVAS INTEGRADAS AO RAMO DE ATIVIDADES OCUPACIONAIS**



Tecnologias assistivas são equipamentos ou dispositivos que auxiliam pessoas com deficiência a realizarem tarefas cotidianas, desde de aprender, estudar, trabalhar e até realizar tarefas que para pessoas sem deficiências são comuns, como lavar a louça e se locomover. Essas tecnologias são essenciais principalmente dentro do mercado de trabalho, pois promovem a acessibilidade e permitem o portador de deficiência possuir uma ocupação dentro do mercado de trabalho. No cenário dos deficientes auditivos podemos exemplificar alguns aparelhos que podem ser considerados tecnologias assistivas, como: aparelhos auditivos, implantes cocleares, sistemas de alerta visual, vídeo chamadas e mensagens, sistemas de transcrição para legendas em tempo real e sistemas de tradução de texto para linguagem de sinais.

Essas tecnologias executam um papel vital na inclusão de surdos no mercado de trabalho e na sua jornada profissional, concedendo a estes meios para sobressaírem as barreiras de comunicação e a realizarem suas funções. Superando a barreira comunicativa, que se mostra o maior obstáculo, os surdos adquirem a possibilidade de ter ensino por parte de professores e colegas de trabalho, que de outra maneira não obteriam. Trabalhar em um ambiente desprovido dessas tecnologias torna-se um grande desafio para um portador de deficiência auditiva, sendo cheio de obstáculos e restrições, o desenvolvimento colaborador PCD pode ser consideravelmente limitado e ele terá dificuldades em se integrar a equipe a qual está, e a realizar as tarefas em que foi designado. A falta de intérpretes já é uma problemática comum em diversas empresas, essa, somada a falta ainda maior de tecnologias assistivas, faz com que a comunicação do surdo seja precária, tendo como consequências mal-entendidos e até mesmo o isolamento dessa pessoa em discussões. Sem tecnologias de tradução para linguagem de sinais ou de legendas em tempo real, o surdo pode entender mal os materiais escritos. A falta de sistemas de alerta visual ou ausência de informações visuais também pode deixar essa pessoa perdida no ambiente de trabalho, e talvez ela não saiba como responder bem a situação. No contexto geral a inexistência dessas tecnologias estabelece um ambiente prejudicial a pessoa surda, de maneira que essa tende a abandonar o emprego no pior caso. Pesquisas demonstram que pessoas surdas enfrentam taxas mais elevadas de subemprego e desemprego do que a população brasileira em geral, inclusive quando possuem níveis educacionais semelhantes, isso em parte, por conta de as empresas não possuírem tais aparelhos a disposição. Segundo uma pesquisa do

Instituto Locomotiva, apenas 37% dos surdos brasileiros estão com uma ocupação profissional no mercado, em comparação com 58% dos brasileiros. Os entrevistados relatam possuir dificuldades em se comunicar, aliás, inclusive dentro de suas famílias. Nas palavras de um dos entrevistados na pesquisa: " Como meus parentes não sabem libras, eles tentam fazer mímica, gestos ou então inventam uma linguagem própria para falar comigo. Por causa disso, eles não conhecem meu verdadeiro eu até hoje".

Assim sendo, a posse dessas tecnologias por parte das empresas, se faz indispensável por questões éticas e para um ESG adequado, o que tende a atrair investidores.

## **6. COMO PROMOVER A ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DAS PCDS NAS INSTITUIÇÕES**

Promover a acessibilidade e inclusão dos surdos e deficientes auditivos requer uma abordagem dedicada e contínua, com acolhimento e adaptações das mais diversas formas levando em consideração suas necessidades particulares, para que haja o recebimento adequado. De acordo com o Art5º da Constituição Federal "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[...]". devido a isso, no contexto executivo podem ser inseridas estratégias, como a melhoria na fiscalização do cumprimento das leis implementadas, estabelecendo uma estrutura jurídica e normativa que protege os direitos e propicia a participação dessas pessoas na sociedade.

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PCDs) é uma legislação relativamente estabelecida no Brasil desde 2012, que impõe a obrigatoriedade de as organizações receberem uma quantidade mínima de pessoas deficientes de acordo com o percentual dos funcionários contratados, sendo de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4% e empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. Para aquelas corporações que descumprem à lei, são coagidas a amortizar uma multa de R\$228 mil, englobando profissionais reabilitados do Instituto Nacional de Seguridade

Social (INSS). Apesar da existência dessa normativa, muitas empresas não agem conforme àquilo que é solicitado, sendo outra solução interessante a implementação de incentivos fiscais, reduzindo cargas tributárias, bem como campanhas de conscientização para o estabelecimento de uma cultura organizacional positiva. Por fim, convém ressaltar a importância de abordagens ESG que destacam como os órgãos empresariais incorporam condutas sustentáveis e éticas contribuindo efetivamente para a beneficiação da comunidade, e a mitigação de riscos de reputação, legais e regulatórios.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A princípio, o trabalho de pesquisa constatou que havia um déficit proeminente de cidadãos portadores da deficiência auditiva não vinculados ao ramo ocupacional trabalhista. Em virtude a essa questão, se tornou crucial o aprofundamento no aprendizado sobre a presença de surdos e deficientes auditivos no setor empregatício. Por conseguinte, o presente estudo teve como objetivo geral promover a inclusão e facilitar a interlocução entre pessoas com deficiência auditiva e entidades organizacionais.

Com base nas informações coletadas durante o desenvolvimento do artigo, pode-se indicar que o objetivo proposto foi alcançado, exteriorizando soluções como a contribuição e sensibilização dos colaboradores para gerar um ambiente mais propício e acolhedor; A inserção de adaptações adequadas, implementando tecnologias assistivas e equipamentos de suporte para os mesmos.

A metodologia utilizada na construção da pesquisa foi embasada por bibliografias, documentos, artigos científicos e normativas governamentais. O artigo apresenta igualmente exemplos concretos, citações de autores e instituições renomadas.

Ao decorrer do desenvolvimento do conteúdo, ocorreram certas limitações, a título ilustrativo, a escolha de uma terminologia adequada que se apresentasse respeitosa.

## REFERÊNCIAS

ACADEMIA DE LIBRAS (Brasil). Academia de Libras. **Ernest Huet – O Homem Que “Inventou” a Libras**. 2019. Disponível em: <https://academiadelibras.com/blog/ernest-huet/>. Acesso em: 02 abr. 2024.

AGÊNCIA SENADO (Brasil). Senado Federal. **Surdez unilateral total é reconhecida por lei como deficiência**. 2023. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/29/surdez-unilateral-e-reconhecida-por-lei-como-deficiencia#:~:text=Foi%20promulgada%20no%20dia%202022,a%20chamada%20defici%C3%Aancia%20auditiva%20unilateral>. Acesso em: 02 abr. 2024.

ALBERTO LÓPEZ (Brasil). El País. **Charles Michel de l'Épée: o pai da educação pública para surdos**. 2018. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/24/cultura/1543042279\\_562860.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/24/cultura/1543042279_562860.html). Acesso em: 19 mar. 2024.

BLOG INSTITUTOINE (Brasil). Blog Institutoine. **Regionalismo Em Libras: conheça um pouco sobre as variações linguísticas pelo país**. Conheça Um Pouco Sobre As Variações Linguísticas Pelo País. Disponível em: <https://www.blog.institutoine.com.br/regionalismo-em-libras-conheca-um-pouco-sobre-as-variacoes-linguisticas-pelo-pais/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20o%20regionalismo,de%20se%20comunica%20em%20Libras>. Acesso em: 16 de abril de 2024. Acesso em: 16 abr. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 22 fev. 2024.

CLÍNICA SONORA (Brasil). Clínica Sonora. **Empresas que adaptaram seus serviços para a inclusão de surdos**. Disponível em: <https://clinicasonoraweb.com.br/empresas-que-adaptaram-seus-servicos-para-a-inclusao-de-surdos/>. Acesso em: 22 fev. 2024.

CLÍNICA SONORA (Brasil). **Toda perda auditiva pode ser considerada uma deficiência?** Disponível em: <https://clinicasonoraweb.com.br/toda-perda-auditiva-pode-ser-considerada-uma-deficiencia/>. Acesso em: 12 mar. 2024.

COSTA, Anna Gabriela. Brasileiros criam tradutor simultâneo de libras e são finalistas na SXSW2024. 2024. Disponível em: <https://www.terra.com.br/byte/brasileiros-criam-tradutor-simultaneo-de-libras-e-sao-finalistas-naxsw2024,4705c84741bf8e5a8d7d81fa7e26f453vsomk2ct.html>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CRISTIANO, Almir. **O Congresso de Milão**. 2017. Disponível em: <https://www.libras.com.br/congressodemilao#:~:text=Apesar%20do%20nome%20o%20Congresso,pessoas%20era%20na%20maioria%20ouvinte>. Acesso em: 19 mar. 2024.

FORBUSINESS (Brasil). Forbusiness. **Surdos no mercado de trabalho**. 2022. Disponível em: <https://blog-forbusiness.vagas.com.br/surdos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 16 abr. 2024.

GIOVANA PERINE (Santa Catarina). Instituto Federal de Santa Catarina. **O que é capacitismo e como podemos combatê-lo?** 2023. Com colaborações de Sabrina d'Aquino e Liane Dani. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/web/ifsc-verifica/w/o-que-e-capacitismo-e-como-podemos-combate-lo>

