

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

ISABEL PEREIRA PIRES

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA
NA GESTÃO DE PRODUÇÃO**

FRANCA/SP

2025

ISABEL PEREIRA PIRES

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFECIÊNCIA AUDITIVA
NA GESTÃO DE PRODUÇÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão da Produção Industrial.

Orientador: Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles

FRANCA/SP

2025

ISABEL PEREIRA PIRES

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOAS COM DEFECIÊNCIA AUDITIVA
NA GESTÃO DE PRODUÇÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos
requisitos obrigatórios para obtenção do
título de Tecnólogo em Gestão da
Produção Industrial.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____
Nome..... : Profa. Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome..... : Prof. Dr. Fernando Dandaro
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____
Nome..... : Profa. Me. Érica Santos
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, XX de junho de 2025

Dedico o presente Trabalho de Graduação a Deus e a todas as pessoas que marcaram a minha trajetória: aos meus Pais e à minha madrinha Dinah, pelo apoio incondicional; aos meus colegas, por toda a ajuda; e aos meus professores, pelas valiosas lições transmitidas. Em especial, dedico à minha interlocutora Gabriela Borges Messias, que sempre acreditou no meu potencial e me ajudou a chegar até aqui. Sou profundamente grata por todo o apoio, pelos ensinamentos, pela força e por ter sido inspiração constante nesta caminhada.

Aprender é a única coisa que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.

Leonardo da Vinci

RESUMO

Embora a legislação brasileira garanta direitos e acessibilidade, barreiras comunicacionais e estruturais ainda dificultam a plena integração desses profissionais no mercado de trabalho. Assim, este estudo tem como objetivo analisar os desafios e as práticas de inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente da gestão da produção industrial, considerando aspectos sociais, legais e organizacionais. Este trabalho contribui para o debate acadêmico e empresarial sobre acessibilidade, destacando a necessidade de políticas mais assertivas e da sensibilização dos atores envolvidos no processo de inclusão. Adotou-se uma abordagem qualitativa, com revisão bibliográfica, análise documental e estudo de caso em uma empresa industrial, complementado pela interpretação de imagens que retratam o cotidiano laboral de trabalhadores surdos. Os resultados evidenciam que, apesar de iniciativas como capacitação em Libras, adaptações físicas e políticas de cotas, muitas organizações enfrentam dificuldades para implementar um ambiente verdadeiramente inclusivo, seja por falta de recursos, desconhecimento ou resistência cultural. Constatou-se ainda que a efetividade das leis depende de maior fiscalização e comprometimento das empresas. A inclusão efetiva exige não apenas adequações técnicas, mas também uma transformação cultural e gerencial, com foco na valorização da diversidade e na promoção de equidade.

Palavras-chave: Deficientes Auditivos. Inclusão. Mercado de Trabalho. Organizações

ABSTRACT

This study aims to analyze the challenges and practices of inclusion for people with hearing disabilities in industrial production management, considering social, legal, and organizational aspects. The research is based on the assumption that, despite Brazilian legislation ensuring rights and accessibility, communication and structural barriers still hinder the full integration of these professionals into the labor market. A qualitative approach was adopted, including a literature review, document analysis, and a case study in an industrial company, supplemented by the interpretation of images depicting the daily work life of deaf employees. The results show that, despite initiatives such as training in Libras (Brazilian Sign Language), physical adaptations, and quota policies, many organizations face difficulties in implementing a truly inclusive environment, whether due to lack of resources, unawareness, or cultural resistance. It was also found that the effectiveness of laws depends on stricter enforcement and greater commitment from companies. The study concludes that effective inclusion requires not only technical adjustments but also cultural and managerial transformations, focusing on valuing diversity and promoting equity. This work contributes to the academic and business debate on accessibility, highlighting the need for more assertive policies and awareness among stakeholders involved in the inclusion process.

Keywords: Labor market. Hearing impairment. Organizations. Production management. Social inclusion.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Deficiência auditiva no Brasil em 2019.....	18
---	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Análise Comparativa sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência.....	24
Quadro 2 – Resultados da entrevista	31

LISTA DE SIGLAS

APAE- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

IBC - Instituto Benjamin Constant

INES- Instituto Nacional de Educação de Surdos

LBI- Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência

ONU- Organização das Nações Unidas

PCD- Pessoas com Deficiência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 A DEFICIÊNCIA NO BRASIL	13
2.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIA	15
2.1.1 A deficiência auditiva	15
2.2 INCLUSÃO: conceito, história e legislação	18
2.2.1 Inclusão de pessoas com deficiência	20
3 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA INCLUSÃO	22
3.1 GESTÃO DA PRODUÇÃO E INCLUSÃO	25
4 METODOLOGIA	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema que tem ganhado destaque nas últimas décadas, especialmente com o avanço das políticas públicas e a luta por direitos iguais. Dentre os diversos tipos de deficiência, a auditiva se apresenta como uma das que mais demandam atenção, em razão dos desafios específicos relacionados à comunicação, à acessibilidade e à inserção profissional.

No Brasil, a população com deficiência auditiva enfrenta obstáculos históricos para garantir seu espaço no ambiente de trabalho, apesar dos avanços legislativos, como a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/15). Tais instrumentos legais asseguram direitos fundamentais, mas, na prática, ainda há lacunas significativas quanto à efetivação da inclusão nas organizações (Brasil, 1991)

Este estudo tem como objetivo geral analisar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho e verificar como as organizações lidam com o processo de inclusão. Como objetivos específicos, busca-se: apresentar os principais conceitos relacionados à deficiência auditiva; identificar os dispositivos legais que garantem os direitos dessa população; compreender as barreiras existentes no ambiente organizacional; e analisar, por meio de um estudo de caso, práticas e experiências de inclusão no contexto empresarial.

Para tanto, será realizada uma pesquisa qualitativa de caráter descritivo, voltada à compreensão profunda das experiências vivenciadas por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho. Essa abordagem permite explorar aspectos subjetivos, como percepções, sentimentos e relações interpessoais, que são fundamentais para analisar a efetividade das práticas de inclusão adotadas pelas organizações.

A escolha deste tema se justifica pela importância de compreender os fatores que dificultam ou favorecem a inclusão profissional das pessoas com deficiência auditiva, assim como de refletir sobre o papel das empresas, dos gestores e da sociedade na construção de ambientes de trabalho mais acessíveis, inclusivos e respeitosos.

O trabalho está estruturado em cinco capítulos, conforme descrito a seguir: o primeiro capítulo aborda a deficiência auditiva no Brasil, suas definições, causas e panorama histórico; o segundo apresenta a legislação relacionada ao tema; o terceiro

discute os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência auditiva no ambiente organizacional; o quarto traz um estudo de caso com base em uma empresa específica; e o quinto reúne as considerações finais, com reflexões e sugestões para uma inclusão mais efetiva.

2 A DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A trajetória das pessoas com deficiência na sociedade é marcada por uma evolução que reflete mudanças profundas nas concepções éticas, políticas e culturais. Sassaki (2012) propõe quatro paradigmas para compreender essa jornada: exclusão, institucionalização, integração e inclusão. Desde a Antiguidade, a exclusão predominava, caracterizada pela rejeição social, especialmente de crianças com deficiência, vistas como "incapazes" ou "indignas" de participação. Na Grécia Antiga, por exemplo, o abandono de crianças com deficiências físicas era uma prática comum, reflexo de uma sociedade que valorizava apenas corpos considerados "perfeitos".

No século XIX, o paradigma da exclusão deu lugar à institucionalização, que substituiu a rejeição pela segregação em espaços especializados. No Brasil Imperial, destacam-se iniciativas como a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos (1854), atual Instituto Benjamin Constant (IBC), e do Imperial Instituto de Surdos-Mudos (1857), atual Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). Essas instituições, regulamentadas por leis como o Decreto nº 1.320/1891 e a Lei nº 3.198/1957, ofereciam formação profissional em oficinas de encadernação e sapataria, mas atendiam apenas uma parcela mínima da população, perpetuando a lógica da segregação (Mazzota, 2011).

O século XX trouxe o paradigma da integração, alinhado ao modelo médico que entendia a deficiência como um "problema individual" a ser corrigido. No Brasil, isso se refletiu na criação de asilos e escolas especiais para pessoas com deficiência mental, muitas geridas por ordens religiosas. Embora ampliassem o acesso a serviços, essas instituições mantinham a ênfase na separação, limitando a autonomia e a participação social (Silva, 2000). Apenas a partir da década de 1990, consolidou-se o paradigma da inclusão, fundamentado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) e na Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Esse modelo reconhece a diversidade humana e exige adaptações no meio físico, educacional e social para garantir plena participação, substituindo a caridade por direitos (Sassaki, 2012).

No contexto brasileiro, as primeiras instituições do período imperial, como o IBC e o INES, representaram avanços ao oferecer educação profissional, mas eram restritas e reforçavam a dependência. Mazzota (2011) ressalta que, no início do século XX, menos de 1% das pessoas com deficiência tinham acesso a serviços especializados. A partir dos anos 1950, o Estado passou a financiar instituições como

a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), fundada em 1954, que, embora ampliassem o atendimento, perpetuavam a visão de que a deficiência exigia "cuidados permanentes", reforçando estigmas.

A Constituição Federal de 1988 marcou um marco ao garantir direitos sociais e educacionais a pessoas com deficiência (Art. 208, III). Políticas como o Plano Nacional de Educação (2014-2024) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) buscaram corrigir desigualdades históricas. Contudo, desafios persistem: apenas 63% das crianças com deficiência estão matriculadas em escolas regulares (IBGE, 2019), e a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência é 28% superior à média nacional (RAIS, 2022).

A trajetória histórica das pessoas com deficiência no Brasil reflete uma transição lenta, porém significativa, da exclusão à inclusão. Se, no passado, a sociedade legitimou práticas segregadoras, hoje busca-se construir um modelo baseado em direitos humanos, equidade e acessibilidade. No entanto, a efetivação desses princípios exige superar barreiras atitudinais, como o capacitismo, e garantir a implementação de políticas públicas. A inclusão, portanto, não é um destino, mas um processo contínuo de transformação social.

Durante muitas décadas, portadores de deficiência foram criados em instituições isoladas ou trancafiados em suas residências, sendo segregados da sociedade e colocados cada vez mais distante do convívio social. Eram considerados ineducáveis, desta maneira não lhes era proporcionado nenhum tipo de ensino, assim como não havia quase estudos sobre seus comportamentos, necessidades ou potencialidades (Silva, 2000, p.10).

Diante desse histórico de exclusão, é fundamental reconhecer a necessidade de mudanças nas práticas sociais e educacionais voltadas às pessoas com deficiência. Garantir o acesso à educação de qualidade, respeitando suas necessidades e capacidades, é um passo essencial para promover a inclusão e a igualdade. A valorização desses indivíduos e a implementação de políticas públicas eficazes são medidas indispensáveis para a construção de uma sociedade mais justa e acessível a todos.

2.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIA

As deficiências e os graus em que cada uma pode se manifestar, impactando a vida dos indivíduos. Nesse sentido, Leite e Lorentz (2011) classificam as deficiências de forma ampla tendo por base a sua natureza, sendo:

- Deficiência Física: envolvendo a ausência, a má formação, o encurtamento ou o funcionamento limitado de algum membro (superior ou inferior); é a alteração completa ou parcial de um segmento do corpo, que gera comprometimento de sua função, como por exemplo: a paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia etc.
- Deficiência Sensorial: envolvendo a ausência, má formação ou funcionamento limitado dos órgãos sensoriais como os olhos e os ouvidos.
- Deficiência Intelectual: envolvendo o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, manifestado antes dos 18 anos, além de limitações nas habilidades adaptativas como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, laborais etc.

Classificada dentro da deficiência sensorial encontra-se a deficiência auditiva, que será melhor abordado a seguir.

2.1.1 A deficiência auditiva

A deficiência auditiva é um tema discutido em diferentes ambientes, dentre eles o ambiente educacional e organizacional. Porém, antes de abordar qualquer cenário específicos é necessário compreender o conceito e seu contexto geral.

O termo "pessoa surda" tem sido utilizado para abrir espaço social para as pessoas com deficiência auditiva, respeitando suas especificidades e promovendo sua identidade social como uma comunidade linguística distinta. Essa terminologia busca suavizar certas condições dos sujeitos, revelando um preconceito interiorizado (Pinto *et al.*, 2009).

Considerando que são expressões aceitas, coerentes e não discriminatórias, optou-se por utilizar neste trabalho as expressões "deficiente auditivo" e "surdo" ou "pessoa surda".

Antes de tudo é preciso entender que o conceito de deficiência auditiva se refere à perda da capacidade de ouvir, resultante de alterações no processo auditivo que podem ter diferentes causas, tipos e intensidades (Fortes, 2015). Compreender as particularidades dessa condição é essencial para atender adequadamente às necessidades específicas das pessoas afetadas. Novaes (2014) propõe uma classificação da surdez baseada no momento de sua ocorrência:

- Surdez congênita: que está presente ao nascimento e é considerada pré-lingual, ou seja, ocorre antes da aquisição da linguagem;

- Surdez adquirida: que se manifesta ao longo da vida, podendo ser pré ou pós-lingual, dependendo de quando surge em relação à aquisição da linguagem.

Além disso, existe a gravidade da perda que irá influenciar diretamente em vários aspectos da vida da pessoa, desde o seu processo de socialização e aprendizagem na infância até sua colocação no mercado de trabalho. Isso significa dizer que quanto maior o grau de surdez, maior serão as dificuldades encontradas ao longo do caminho.

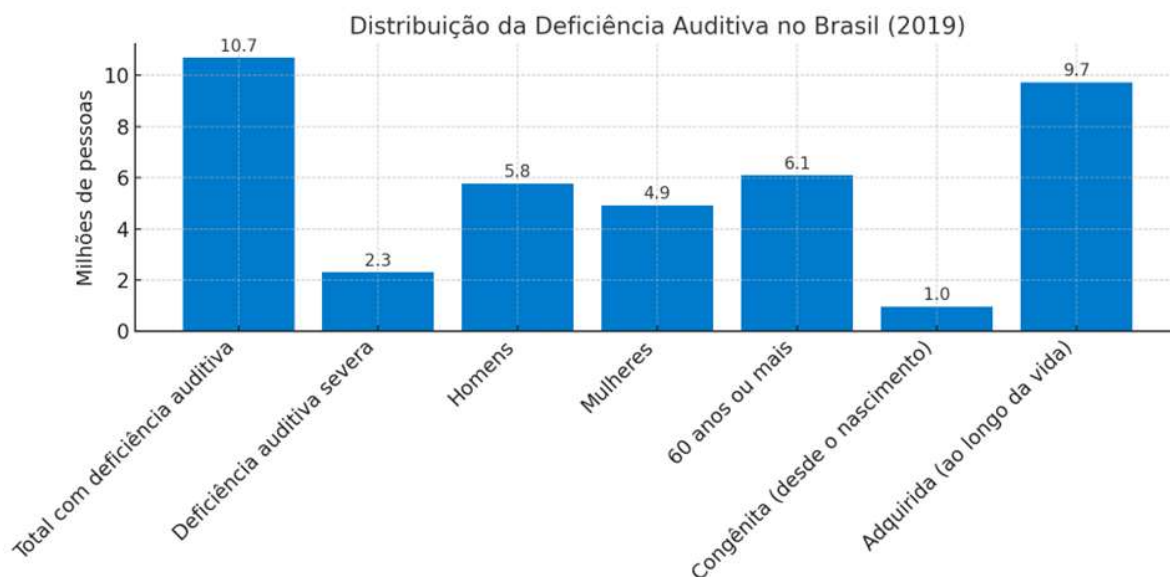
É importante entender também que a gravidade da perda auditiva é um fator crítico que afeta o desenvolvimento infantil, podendo influenciar não apenas na aquisição das habilidades linguísticas, mas também no desenvolvimento das capacidades cognitivas, sociais e educacionais sempre que o meio não disponibilizar formas de tornar os estímulos e conteúdos acessíveis (Marchesi, 1996).

De acordo com Ciccone (1990), a ausência da função auditiva pode alterar a organização neurológica, prejudicando o fluxo de informações e impactando a comunicação e a compreensão de forma abrangente.

Nota-se assim que a definição de surdez é um tema complexo e multifacetado, existindo duas abordagens principais que ajudam a compreender essa condição, conforme destacado por Silva (2000).

A primeira, a perspectiva clínico-terapêutica, considera o surdo como alguém que apresenta déficits auditivos em diferentes graus, cujo foco está na reabilitação e na possibilidade de aprendizado da língua oral, buscando minimizar ou sanar esses déficits (Silva, 2000).

Dados do Instituto Locomotiva revelam que o Brasil possui 10,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva, sendo que 2,3 milhões apresentam deficiência severa. A condição é mais prevalente entre homens (54%) do que mulheres (46%), com predominância na faixa etária de 60 anos ou mais (57%). Apenas 9% das pessoas nasceram com deficiência auditiva, enquanto 91% a desenvolveram ao longo da vida, com metade das ocorrências antes dos 50 anos (Instituto Locomotiva, 2019). Entre aqueles com deficiência auditiva severa, 15% nasceram surdos, e 87% não utilizam aparelhos auditivos.

Figura 1- Deficiência auditiva no Brasil em 2019

Fonte: Instituto Locomotiva (2019)

Cabe destacar que, dentre os que nasceram surdos, uma parte vai buscar trilhar carreira no mercado de trabalho e encontrará desafios nessa jornada já que, ao que tudo indica, a surdez permanece sendo uma barreira na comunicação interpessoal, pois a população não está preparada para lidar com isso e superar os limitadores.

Por outro lado, há a perspectiva socioantropológica que propõe uma visão mais ampla e inclusiva. Aqui, a surdez é entendida como uma condição que vai além da simples incapacidade de ouvir. Segundo essa abordagem, um surdo é alguém que não escuta, independentemente do grau de surdez que apresenta. Essa visão reconhece que a experiência do surdo é única e que sua percepção de mundo é moldada por sua condição auditiva. Contudo, é fundamental ressaltar que essa condição não implica em incapacidade (Silva, 2000).

A deficiência, na visão de Amiralian *et al.* (2000), refere-se à limitação de uma pessoa em interagir com o meio físico, o que não se aplica ao surdo, que possui suas próprias formas de comunicação e interação.

Portanto, ao discutir a surdez, é essencial considerar as perspectivas, reconhecendo tanto os desafios que podem surgir em função da deficiência auditiva, quanto as capacidades e potencialidades que os indivíduos surdos possuem. Essa compreensão mais abrangente contribui para a promoção de uma sociedade mais inclusiva e respeitosa com a diversidade.

2.2 INCLUSÃO

Desde a Conferência Mundial sobre Educação para Todos, realizada em Jomtien em 1990, a inclusão de grupos tradicionalmente excluídos dos sistemas educacionais tornou-se uma prioridade para as políticas de educação, cuja promoção da equidade social emergiu como um lema fundamental. O conceito de "educação para todos" foi desenvolvido em resposta às críticas contra sistemas padronizados universais, que não atendiam àqueles que não se enquadravam nos critérios convencionais de "normalidade". Consequentemente, as políticas educacionais começaram a valorizar a diversidade, ampliar as formas de acesso e implementar mecanismos que assegurassem a permanência dos alunos que enfrentam maiores dificuldades de adaptação ao modelo tradicional (Oliveira, 2014).

O conceito de inclusão não nega o conceito de desigualdade, na verdade defende o convívio dos desiguais de maneira igualitária. É por existirem as desigualdades que o ser humano busca o convívio com iguais e procura se associar a vários grupos (Batista, 2004).

Nos contextos acadêmico, político e organizacional, a inclusão social tem se tornado cada vez mais relevante especialmente no que se refere às pessoas com deficiência (PCD). Entretanto, os conceitos de inclusão e integração são frequentemente confundidos, dada a aparente similaridade entre ambos. Embora os dois estejam relacionados à inserção de indivíduos em ambientes sociais mais amplos, suas definições e implicações são distintas.

A Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, representa um marco legal na promoção dos direitos das pessoas com deficiência no Brasil (Brasil, 2015). Fundamentada no modelo social da deficiência e alinhada à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, a LBI estabelece critérios para a caracterização da deficiência, considerando não apenas os aspectos biomédicos, mas também as barreiras que restringem a participação social. Assim, discute-se a importância da avaliação multidimensional da deficiência e a relevância da remoção das barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações, atitudinais e tecnológicas para a promoção da inclusão social conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU (2006).

A inclusão social é geralmente almejada não só pelas pessoas com deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído, de alguma forma, do convívio social. Os parâmetros para definir o que seja essa inclusão social são vagos ou de difícil quantificação, mas parece evidente que a inclusão social significa mais do que a mera sobrevivência (Batista 2004, p. 23).

A inclusão caracteriza-se pela inserção plena e incondicional de indivíduos nos diversos espaços sociais, assegurando-lhes igualdade de oportunidades e participação ativa, independentemente de suas condições. Esse conceito pressupõe a remoção de barreiras físicas, culturais e institucionais que dificultam o acesso equitativo aos direitos fundamentais. Por outro lado, a integração refere-se a um processo de inserção parcial e condicionada, no qual a participação dos indivíduos depende de sua adaptação a padrões previamente estabelecidos, o que pode perpetuar a exclusão ao impor requisitos que não consideram a diversidade humana (Pinsk e Eluf, 2000).

A inclusão social busca eliminar barreiras históricas que marginalizaram determinados grupos minoritários, frequentemente estigmatizados e discriminados ao longo do tempo. Esses grupos incluem não apenas pessoas com deficiência, mas também mulheres, negros, imigrantes, idosos e pessoas LGBTQIA+, entre outros. Nesse contexto, a noção de minoria não se restringe ao aspecto numérico da população, mas às condições de participação efetiva nos processos sociais e ao pleno exercício da cidadania (Sassaki, 2012).

A prática da inclusão social fundamenta-se em princípios essenciais, como a valorização das diferenças individuais, o reconhecimento do potencial de cada indivíduo e a promoção da convivência harmoniosa na diversidade. Ademais, o processo de inclusão envolve a aprendizagem cooperativa, na qual indivíduos de diferentes origens e capacidades compartilham experiências e conhecimentos. A diversidade humana compreende aspectos como origem nacional, orientação sexual, religião, gênero, cor, idade, raça e condições de deficiência, todos fundamentais para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva (Sassaki, 2012).

Portanto, a inclusão social vai além da adaptação de espaços físicos e exige mudanças estruturais na mentalidade social. A implementação de políticas inclusivas eficazes deve ser acompanhada de iniciativas educativas e institucionais que promovam a valorização da diversidade e a equidade de oportunidades para todos. Dessa forma, a inclusão se consolida como um pilar essencial para a construção de

uma sociedade mais justa e acessível, garantindo que todos os indivíduos possam exercer plenamente seus direitos e desenvolver suas potencialidades.

2.2.1 Inclusão de pessoas com deficiência auditiva

O trabalho inclusivo deu-se com muitas dificuldades, pois a sociedade da época era extremamente preconceituosa e ignorante, no sentido de ignorar ou desconhecer qualquer possibilidade dos surdos e demais portadores de necessidades especiais.

A inclusão social deve começar na escola, pois é nesse ambiente que o indivíduo tem seu primeiro contato com a sociedade além do núcleo familiar. Nesse espaço, ele aprende a interagir e lidar com diferentes situações. Segundo Carvalho (2010), a escola desempenha um papel fundamental na formação integral do indivíduo, devendo ser um ambiente que valoriza as diferenças e estimula a troca de conhecimentos. Assim, é essencial que ela acolha todos os alunos sem distinção, evitando fracassos, discriminação e exclusão (Mazzotta, 2013).

No Brasil, a primeira escola para surdos foi criada em 1857, por meio da Lei nº 939, sob o nome de Instituto dos Surdos-Mudos, hoje chamado Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), a partir do qual desenvolveu-se a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), ferramenta essencial para a comunicação e inclusão da comunidade surda (Diniz, 2010).

A inclusão de alunos surdos no ensino regular é essencial para seu desenvolvimento, pois possibilita sua participação ativa na sociedade e reforça o compromisso com a equidade educacional. O processo de desenvolvimento para pessoas com deficiência auditiva apresenta desafios na comunicação, o que pode dificultar a interação com ouvintes. Por isso, intervenções pedagógicas, familiares e sociais são fundamentais para garantir sua integração plena na sociedade. Conforme Santos (2011), a inclusão eficaz deve reconhecer as necessidades específicas dos alunos surdos e promover adaptações que possibilitem a comunicação plena e o acesso ao conhecimento.

Ainda que se observe progresso, a plena inclusão das pessoas com deficiência permanece um desafio. O Ministério do Trabalho e Emprego (2007) salienta que a inclusão demanda uma transformação cultural abrangente, envolvendo uma mudança de perspectiva e a consideração de diversas questões relacionadas à igualdade de direitos.

A perda de audição costuma piorar com o tempo, por isso é importante cuidar da saúde auditiva ao longo da vida. No Brasil, a população está envelhecendo, e hoje já são cerca de 59 milhões de pessoas com mais de 50 anos que têm algum grau de deficiência auditiva.

3 O PAPEL DAS ORGANIZAÇÕES NA INCLUSÃO

A responsabilidade social tornou-se um princípio fundamental para as organizações, que devem implementar iniciativas voltadas ao bem-estar de seus colaboradores e da comunidade. Nesse contexto, a inclusão de pessoas com deficiência constitui uma dimensão essencial das políticas de responsabilidade social corporativa, não apenas por seu caráter ético e social, mas também por ser uma exigência legal. Além de atender a essa obrigatoriedade, as empresas se beneficiam da diversidade na força de trabalho, considerando que o capital humano desempenha um papel estratégico nas dinâmicas organizacionais.

As organizações enfrentam desafios cada vez maiores na gestão de um quadro reduzido de profissionais qualificados, exigindo que um número menor de trabalhadores desempenhe múltiplas funções. Nesse cenário, a diversidade no ambiente corporativo torna-se um diferencial competitivo, permitindo a incorporação de diferentes perspectivas na resolução de problemas e na promoção da inovação organizacional (Alves; Galeão-Silva, 2004).

Atualmente, profissionais com deficiência têm ocupado, de maneira crescente, cargos em grandes empresas. Embora o mercado de trabalho para esse público esteja se expandindo, esse avanço ocorre de forma gradual (Rosa; Gonçalves; Ferreira, 2004). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), o Brasil possui aproximadamente 45,6 milhões de pessoas com deficiência. Muitas delas enfrentam desafios significativos para a inclusão social, o que impacta diretamente sua inserção no mercado de trabalho. Dessa maneira, as empresas desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão e na ampliação das oportunidades para esse grupo.

Conforme estabelece o artigo 93 da Lei 8.213/91, empresas com cem ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Diante dessa exigência legal e da necessidade de construção de um ambiente organizacional inclusivo e acolhedor, este estudo tem como objetivo compreender e analisar a percepção dos colaboradores com deficiência acerca do processo de inclusão em uma das maiores indústrias de cerâmica da América Latina. Para os propósitos desta pesquisa, a percepção é compreendida como a capacidade de analisar, diagnosticar e avaliar aspectos relacionados à experiência de inclusão no ambiente de trabalho.

O Quadro 1, a seguir, permite observar três abordagens complementares sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho: a inclusão social ampla, os desafios específicos da deficiência auditiva e as práticas que contribuem para uma inclusão mais efetiva.

Quadro1 – Análise Comparativa sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência

Aspecto	Inclusão Social no Trabalho	Desafios na Inclusão Auditiva	Práticas de Inclusão
Foco principal	Conscientização ampla sobre inclusão de pessoas com deficiência e destaque para a legislação vigente.	Desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.	Estratégias práticas para promover a inclusão de pessoas com deficiência nos ambientes de trabalho.
Barreiras apontadas	Barreiras atitudinais e estruturais presentes nos ambientes profissionais.	Barreiras comunicacionais, falta de intérpretes e despreparo dos profissionais.	Barreiras não abordadas diretamente; foco nas ações para superação por meio de boas práticas.
Soluções sugeridas	Acessibilidade física, adaptação do ambiente e respeito à diversidade no local de trabalho.	Intérpretes de Libras, tecnologias assistivas, capacitação e sensibilização de profissionais.	Treinamentos internos, práticas de acolhimento e estímulo ao protagonismo da pessoa com deficiência.
Deficiência abordada	Todas as deficiências (sem distinção).	Especificamente a deficiência auditiva.	Abrange diversas deficiências, com práticas total e eficazes no contexto organizacional.

Fonte: a autora (2025)

Na inclusão social no trabalho, o foco está em promover a conscientização geral sobre os direitos das pessoas com deficiência e o cumprimento das leis. As barreiras identificadas são estruturais (como a falta de acessibilidade) e atitudinais (como o preconceito e a falta de empatia). As soluções propõem adaptações no ambiente e respeito à diversidade.

No caso da inclusão auditiva, o destaque está nas dificuldades de comunicação e na ausência de profissionais preparados. A falta de intérpretes de Libras e o despreparo da equipe são barreiras frequentes. As sugestões para melhorar incluem o uso de tecnologias assistivas, intérpretes e programas de capacitação e sensibilização.

Por fim, a abordagem voltada às práticas de inclusão apresenta ações objetivas, como treinamentos internos, acolhimento e estímulo ao protagonismo da

pessoa com deficiência. Essa perspectiva não enfatiza as barreiras, mas sim as formas de superá-las com atitudes e estratégias claras dentro da organização.

Com base na análise da tabela, conclui-se que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho exige ações combinadas de conscientização, estrutura e prática. É importante conhecer os desafios específicos, como os enfrentados por pessoas com deficiência auditiva, mas também propor e aplicar soluções reais, como capacitações, adaptações físicas e acolhimento.

A junção dessas três perspectivas social, específica e prática é essencial para que as empresas avancem em direção a uma inclusão verdadeira, eficaz e respeitosa, garantindo igualdade de oportunidades e valorização da diversidade humana.

3.1 GESTÃO DA PRODUÇÃO E INCLUSÃO

A cidade de Franca, localizada no interior do estado de São Paulo, destaca-se no cenário nacional por sua forte tradição industrial, especialmente no setor calçadista. Com mais de 61 mil empresas ativas e cerca de 99 mil vínculos empregatícios formais em 2024 (Oliveira, 2025), o município apresenta um ambiente produtivo significativo, com potencial para promover a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

Conforme dados do Censo de 2010, ainda os mais recentes disponíveis com esse recorte específico, Franca contava com 13.689 pessoas com deficiência auditiva (IBGE, 2019). Esse número expressivo indica a necessidade de políticas públicas e práticas organizacionais voltadas para a inserção dessa população no setor produtivo local. As possibilidades de inclusão são amplas, especialmente em funções operacionais, administrativas e técnicas, comuns nas indústrias calçadistas, no comércio e em serviços.

Entre as vantagens da inclusão de pessoas com deficiência auditiva nas empresas localizadas em Franca, destacam-se o fortalecimento da imagem institucional, o cumprimento da legislação vigente como a Lei nº 8.213/1991 e a promoção de ambientes de trabalho mais diversos e colaborativos. A experiência de empresas que adotam práticas inclusivas demonstra que esses profissionais, quando bem acolhidos, apresentam elevados níveis de comprometimento, dedicação e produtividade (Fidelis; Santos, 2021).

Contudo, ainda há desafios importantes a serem enfrentados na realidade local. Muitas organizações não possuem estrutura adequada ou desconhecem as adaptações necessárias, como a presença de intérpretes de Libras, treinamentos em acessibilidade comunicacional e ferramentas visuais de apoio. Soma-se a isso a carência de mão de obra especializada em Libras na região e a ausência de ações sistematizadas que promovam a conscientização e a preparação de gestores e equipes para o convívio com a diversidade.

Apesar dos avanços em políticas de inclusão, a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras significativas. Embora haja contratações, é comum que empresas relutem em promover esses profissionais a cargos de maior responsabilidade, sob a justificativa da suposta limitação na comunicação com colegas ouvintes. Para muitas organizações, a presença de um trabalhador surdo em cargos de chefia representa um custo adicional, pois pressupõe a necessidade de um intérprete constante, o que implicaria em novas contratações (Dos Santos, 2014).

Além disso, em ambientes industriais com alto nível de ruído, argumenta-se que a deficiência auditiva aumenta os riscos de acidentes e compromete a produtividade. Tais posicionamentos evidenciam preconceitos e desinformação acerca da real capacidade das pessoas surdas.

A inclusão no mercado de trabalho deve contemplar não apenas a admissão de pessoas com deficiência, mas também a criação de condições efetivas de convivência e colaboração entre todos os colaboradores. A proposta vai além da simples inserção: trata-se de assegurar que esses profissionais possam desenvolver suas competências, atingir metas e construir trajetórias de carreira baseadas no mérito e na igualdade de oportunidades (Gil, 2002).

De modo geral, a integração profissional das pessoas com deficiência ocorre de três formas distintas:

- Admissão em instituições públicas ou privadas desde que os candidatos apresentem qualificação técnica e adaptem-se aos espaços e equipamentos sem necessidade de modificações;
- Contratação mediante pequenas adaptações pontuais, motivadas por conveniência prática, e não por compromisso com a inclusão;

- Inserção em funções isoladas dentro da empresa, afastadas dos demais colaboradores e, frequentemente, sem registro formal ou perspectivas de crescimento.

Historicamente, pessoas com deficiência auditiva enfrentaram dificuldades para acessar o mercado de trabalho, em grande parte devido ao despreparo tanto das empresas quanto dos próprios trabalhadores (Sassaki, 2012). No entanto, essa visão vem sendo gradualmente superada por abordagens mais inclusivas e humanizadas, que reconhecem a surdez como uma diferença e não uma limitação (Klein, 1998).

A possibilidade de atuar no mercado de trabalho proporciona à pessoa surda autonomia financeira, autoestima e um senso de pertencimento social e aspectos fundamentais para o exercício da cidadania.

O Brasil é reconhecido por sua legislação protetiva voltada às pessoas com deficiência. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de empresas com cem ou mais empregados reservarem de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas (Assis e Pozzoli, 2005).

No setor público, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37, inciso VIII, determina a reserva de percentual de cargos e empregos para pessoas com deficiência, bem como os critérios para sua admissão (Assis e Pozzoli, 2005).

Entretanto, como observa Carreira (1997), apesar do marco legal, ainda há desconhecimento por parte de muitos empregadores quanto à capacidade profissional das pessoas surdas, bem como sobre os procedimentos adequados para sua contratação, tais como recrutamento, seleção, capacitação e adequação às normas legais.

O reconhecimento da diferença é o primeiro passo para a integração do surdo na comunidade ouvinte que o circunda. Reconhecer a diferença entre surdo e ouvinte é encarar a realidade relativa ao surdo. É reconhecer suas limitações, no que diz respeito ao seu desempenho na aquisição de uma língua oral, isto é, de uma língua cujo canal de comunicação é o oral-auditivo como o Português, o Francês, o Inglês e outras línguas orais. Entretanto, é também reconhecer sua habilidade linguística que se manifesta na criação, uso e desenvolvimento de línguas gestual visuais, ou seja, de Língua de Sinais. (Rondon; Rodrigues; Baltazar, 2004, p.06)

Esse reconhecimento não deve se limitar a uma visão unilateral, que apenas destaca as limitações do surdo no uso das línguas orais. É crucial que se valorize também a riqueza das Línguas de Sinais, que são plenamente funcionais e

expressivas, permitindo ao surdo se comunicar de maneira eficaz dentro de sua comunidade.

Portanto, a integração dos surdos não deve ser vista como um processo de adaptação, onde o surdo precisa se adequar à língua e aos comportamentos dos ouvintes. Em vez disso, é necessário um entendimento mútuo que respeite as competências linguísticas do surdo e promova a aceitação da diversidade comunicativa, criando condições para uma convivência mais inclusiva e igualitária.

O reconhecimento da diferença, como nos apontam Rondon, Rodrigues e Baltazar (2004), é, portanto, o ponto de partida para uma convivência mais respeitosa, onde tanto as limitações quanto as habilidades dos surdos são devidamente reconhecidas e valorizadas, criando um caminho para a verdadeira inclusão social.

4 METODOLOGIA

Este trabalho adota uma abordagem qualitativa, com o objetivo de compreender os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho e como as empresas lidam com a inclusão dessas pessoas. A pesquisa foi de caráter descritivo, pois buscou conhecer e aprofundar o entendimento do tema a partir de uma revisão teórica estudo de caso.

A pesquisa foi baseada em pesquisa bibliográfica em livros, trabalhos de conclusão de curso, artigos, dissertações de mestrado e doutorado encontrados no Google Acadêmico, bem como sites renomados com dados importantes sobre o tema.

Além disso, foi utilizado o método do estudo de caso, que consiste em analisar uma situação real e específica dentro de uma empresa do setor industrial localizada no interior do estado de São Paulo. Essa empresa foi escolhida por já possuir colaboradores com deficiência auditiva em sua linha de produção, o que permitiu observar diretamente como a inclusão acontece no ambiente de trabalho.

A coleta de dados foi realizada de três formas principais:

1. **Entrevistas semiestruturadas:** Foram feitas entrevistas com três grupos de pessoas da empresa: gestores da área de produção, supervisores de equipe e colaboradores com deficiência auditiva. As perguntas foram abertas, permitindo que os participantes falassem livremente sobre suas experiências, dificuldades, aprendizados e sugestões para melhorar o ambiente de trabalho.
2. **Observações diretas:** A pesquisadora visitou a empresa e observou o ambiente de produção, prestando atenção em como se dava a comunicação entre os funcionários, como as tarefas eram organizadas, se havia sinais visuais de apoio à comunicação (como avisos luminosos ou cartazes) e como os colaboradores com deficiência auditiva se integravam à equipe.
3. **Análise documental:** Foram analisados documentos fornecidos pela empresa, como planos de inclusão, registros de treinamentos, manuais de integração, normas internas e materiais informativos sobre acessibilidade.

Os dados obtidos por essas três fontes foram organizados e analisados com base na técnica de análise de conteúdo, segundo Bardin (2011). Essa técnica permite identificar padrões nas falas e observações, agrupando os dados em temas principais, como: comunicação, acessibilidade, relações interpessoais, formação profissional, e desafios na inclusão.

A pesquisa foi conduzida respeitando todos os princípios éticos, garantindo o anonimato dos participantes, o uso responsável das informações e o consentimento livre e esclarecido de todos os envolvidos, conforme previsto na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

4.1 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta e analisa os dados obtidos por meio da pesquisa realizada com colaboradores de cinco empresas do setor de produção industrial, localizada em Franca, interior do Estado de São Paulo. A investigação buscou compreender as percepções, práticas e desafios relacionados à inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente organizacional. Os dados foram coletados por meio de entrevistas com funcionários de diferentes setores da empresa, incluindo colaboradores com e sem deficiência, bem como representantes da gestão.

A análise dos resultados foi organizada em categorias com base nas respostas obtidas, sendo elas: conhecimento sobre inclusão, percepção dos colaboradores com deficiência auditiva, estratégias de comunicação e relacionamento interpessoal, adaptação do ambiente de trabalho e ações da empresa para a inclusão.

A entrevista foi realizada com 20 colaboradores, cujos dados obtidos estão apresentados no Quadro 2, a seguir

Quadro 2– Resultados da entrevista

Pergunta	Alternativas	Respostas Frequentes	Análise
1. Você já trabalhou com colaboradores com deficiência auditiva na sua equipe?	Sim / Não	Não- 75% Sim- 25%	A maioria nunca teve experiência direta com pessoas com deficiência auditiva na equipe.
2. Se sim, quantos colaboradores com deficiência auditiva você já teve sob sua gestão?	a) 0 b) 2 a 5 c) Mais de 5	2 a 5 – 50%	Os que tiveram experiência, gerenciaram poucos colaboradores com essa deficiência.
3. Você considera que a comunicação com colaboradores com deficiência auditiva é eficiente?	a) Sim b) Parcialmente c) Não	Depende da área de atuação / cargo etc. Depende do grau da deficiência Sim	Houve divergência: alguns dizem que sim, outros que depende da área ou grau da deficiência.
4. Quais os principais desafios para a inclusão na área de produção?	a) Barreiras de comunicação b) Falta de capacitação c) Resistência cultural d) Falta de recursos tecnológicos e) Nenhum desafio relevante	Barreiras de comunicação- 50%	A comunicação é a barreira mais significativa identificada.
5- Você considera que a empresa está preparada para contratar e manter pessoas com deficiência auditiva?	a) Sim b) Parcialmente c) Não	A maioria respondeu parcialmente.	Alguns reconhecem esforços pontuais, outros apontam falta de preparo geral.
6. O que pode ser feito para melhorar a inclusão?	Resposta aberta	Treinamento da equipe, Capacitação, Divulgação	Há consenso sobre a necessidade de qualificação da equipe e sensibilização organizacional.

Fonte: dados da pesquisa (2025)

A pesquisa de campo realizada com colaboradores da empresa revelou importantes percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, especialmente na área de Gestão de Produção. As respostas indicam que, embora exista uma disposição para promover a inclusão, ainda há desafios significativos a serem superados.

A falta de capacitação da equipe foi apontada como o maior obstáculo, seguida de barreiras de comunicação e resistência cultural. Esses fatores dificultam a integração plena de pessoas com deficiência auditiva, especialmente em funções que exigem comunicação constante e direta. Além disso, algumas respostas evidenciam

desconhecimento sobre o tema ou ausência de reflexão mais aprofundada, o que demonstra a necessidade de conscientização e sensibilização contínua.

Quanto à preparação da empresa, as opiniões foram variadas: alguns participantes consideram que a empresa está preparada em funções específicas, como o suporte ao cliente via chat, onde a comunicação escrita é viável. No entanto, a maioria indicou que a empresa está apenas parcialmente preparada ou ainda não está apta para contratar e manter esses profissionais de forma efetiva.

Sobre as ações que poderiam melhorar a inclusão, destacou-se a importância de investir em treinamentos de comunicação, capacitação da equipe e maior divulgação das possibilidades de inclusão. Alguns também mencionaram a necessidade de incentivos internos e estratégias práticas, como adaptar processos e promover ambientes mais acessíveis.

Portanto, a conclusão principal é que a inclusão de pessoas com deficiência auditiva ainda enfrenta entraves estruturais e culturais, mas há caminhos possíveis e concretos para promover avanços. Investir na formação dos colaboradores, revisar processos comunicacionais e adotar políticas institucionais inclusivas são passos essenciais para tornar o ambiente de trabalho verdadeiramente acolhedor e acessível.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente industrial é um processo complexo e que exige mais do que o simples cumprimento da legislação vigente. Ela demanda das empresas um compromisso genuíno, preparo adequado e sensibilidade para entender e atender às necessidades específicas desse grupo. Este estudo evidenciou que a inclusão efetiva vai além da contratação formal, sendo necessária a implementação de ações concretas de acolhimento, respeito às diferenças e adaptações no ambiente de trabalho que assegurem condições igualitárias para todos.

Os dados levantados mostraram que, quando a empresa se preocupa em adaptar seus canais de comunicação por meio do uso de sinais visuais, treinamento em Libras e tecnologias assistivas e investe em capacitação contínua dos colaboradores, além de incentivar uma cultura organizacional voltada para a diversidade, os colaboradores com deficiência auditiva sentem-se mais valorizados, seguros e motivados. Isso favorece não só o desempenho individual, mas também o clima organizacional e as relações interpessoais, refletindo em maior produtividade e engajamento. A presença de líderes preparados e empáticos revelou-se fundamental para garantir a integração e o desenvolvimento desses trabalhadores.

Contudo, a pesquisa também apontou barreiras significativas que ainda dificultam o avanço da inclusão plena. Destacam-se a ausência de intérpretes de Libras nos ambientes industriais, a falta de materiais didáticos acessíveis durante os treinamentos, e as limitações na comunicação direta entre gestores e colaboradores com deficiência auditiva. Essas dificuldades geram mal-entendidos, insegurança e até exclusão no cotidiano do trabalho, afetando negativamente tanto o desempenho profissional quanto o bem-estar emocional desses colaboradores. Além disso, a resistência cultural e o desconhecimento sobre a inclusão entre alguns profissionais reforçam a necessidade de uma conscientização constante.

Portanto, entende-se que a inclusão verdadeira não depende apenas do cumprimento das normas legais, mas sim de uma transformação cultural profunda dentro das organizações. É fundamental que as empresas promovam de forma contínua a educação inclusiva, invistam em recursos de apoio à comunicação, capacitem seus gestores e equipes, e adotem políticas internas que valorizem as potencialidades de todos os trabalhadores, independentemente de suas limitações.

Para fortalecer a inclusão no mercado de trabalho, é fundamental que futuras pesquisas ampliem o alcance do estudo, envolvendo um número maior de empresas, diferentes setores industriais e outras deficiências. Essa ampliação permitirá identificar de forma mais precisa os desafios específicos e as melhores práticas em contextos variados. Assim, será possível orientar políticas públicas e estratégias empresariais mais eficazes, contribuindo para a construção de ambientes organizacionais verdadeiramente acessíveis, igualitários e respeitosos, onde todas as pessoas possam exercer seu potencial com dignidade e igualdade de oportunidades.

Cabe destacar que os resultados encontrados não podem ser generalizados para outros cenários e contextos, sendo esta uma limitação do estudo. Outro fator limitante foi a escassez de deficientes auditivos trabalhando no setor produtivo, o que dificultou ampliação da amostra.

Assim, sugere-se que estudos futuros possam ampliar a amostra pesquisada, captando a percepção de um número maior de deficientes auditivos visando obter dados mais realistas sobre os desafios que enfrentam na inclusão. Além disso, seria importante investigar outros ramos de atividade afim de comparar as percepções das pessoas.

DOS SANTOS, L. A. R. O deficiente auditivo: dispositivos legais e a difícil trajetória no mundo do trabalho. **Revista Jurídica On-line**, [S.l.], v. 1, n. 2, p. 1–15, 2014. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/106>. Acesso em: 15 abr. 2025.

DINIZ, H. G. **A História da Língua de Sinais Brasileira (Libras)**: um estudo descritivo de mudanças fonológicas e lexicais. Dissertação de Mestrado Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2010 Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/93667?form=MG0AV3>. Acesso em: 02 set. 2024.

FIDELIS, Ana Luiza Muniz da Costa; SANTOS, Giovani Meira dos. **Inclusão de pessoas com deficiência auditiva na empresa e o papel do departamento de recursos humanos: um caso para ensino**. Universidade Federal de Santa Catarina, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/249590>. Acesso em: 14 março 2025.

FREITAS, Geovane Rodrigues de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A Deficiência Auditiva e a Possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Id on Line Multidisciplinary and Psycology Journal**, v. 11, n. 34, 2017. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685> Acesso em: 28 set. 2024.

FORTES, S. S. Intervenções de Enfermagem as crianças com deficiência auditiva. **Revista da Escola de Enfermagem**, 2015 Disponível em: <https://repositorio.um.edu.cv/citations/183>. Acesso em: 02 set. 2024.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. País tem 10,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva, diz estudo. **Agência Brasil**, Brasília, 20 set. 2019. Disponível em: < <https://ilocomotiva.com.br/clipping/agencia-brasil-pais-tem-107-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-auditiva-diz-estudo/> >. Acesso em: 15 março 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010: pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em:< https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/5538/cd_2010_deficiencia.pdf. > Acesso em: Acesso 20 de abril 2025

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Plano de Trabalho** - Convênio 67/2016 - 4º Termo Aditivo. Franca. Disponível em: <https://www.apae Franca.org.br/user-files/transparencia/plano-de-trabalho-convenio-67-2016-4-termo-de-aditamento.pdf>. Acesso 20 de abril 2025

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

KLEIN, M. **Os discursos sobre surdez, trabalho e educação e a formação do surdo trabalhador**. A surdez: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação, p. 75-93, 1998.

LEITE, P. V.; LORENTZ, C. N. Inclusão de pessoas com Síndrome de Down no mercado de trabalho. **Inclusão Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, 2011. Disponível em: <https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/1672>. Acesso em: 21 fev. 2025.

MARCHESI, A. **Comunicação, linguagem e pensamento**. In: CALL, César; PALÁCIOS, Jesus; MARCHESI, Álvaro (Orgs.). *Desenvolvimento Psicológico e Educação* (pp. 200-216). Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

NOVAES, E. C. **Surdos: Educação, Direito e Cidadania**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Wak, 2014.

OLIVEIRA, Leonardo. Franca é a 22ª cidade de SP que mais gerou empregos em 2024. **SAMPI**. 2025. Disponível em: <https://sampi.net.br/franca/noticias/2882818/franca-e-regiao/2025/02/franca-e-a-22-cidade-de-sp-que-mais-gerou-emprego-em-2024>. Acesso em: 6 abr. 2025.

ONU, (2006) **Convenção Sobre os Direitos da Pessoas com Deficiência aprovada no Brasil pelo Decreto do Legislativo nº186, de 09 de julho de 2008 e pelo decreto do Poder Executivo nº6.949, em 25 de agosto de 2009**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7612.htm>. Acesso em 10 de abril 2025

PINTO, Carla; SILVA, Marcos; COSTA, Ana; OLIVEIRA, João. **Inclusão e Identidade Surda: desafios e perspectivas no século XXI**. 2. ed. São Paulo: Editora Diversidade, 2009.

PINSK, Carla; ELUF, Vera. **Inclusão e integração: diferenças conceituais e práticas**. São Paulo: Cortez, 2000.

RAPOSO, P. N.; CARVALHO, E. N. S. **A pessoa com deficiência visual na escola**. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). *Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar*. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 155-170.

RONDON, G.; RODRIGUES, L.; BALTAZAR, J. A. limitações do portador de necessidades especiais auditivas quando da sua inserção na sociedade e no trabalho, bem como sua interação com a família. **Revista Terra e Cultura**. 2020. Disponível em: <http://periodicos.unifil.br/index.php/Revistatestes/article/view/1275>. Acesso em: 02 abril 2025.

ROSA, Maria; GONÇALVES, Pedro; FERREIRA, Lucas. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Inclusiva, 2004.

SANTOS, Ana Claudia Oliveira dos. *Inclusão escolar e surdez: desafios e perspectivas*. São Paulo: Cortez, 2011.

SASSAKI, Romeu. **Terminologias sobre Deficiência**. Sinpro-DF. 2012. Disponível em: <https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/romeusassaki_terminologiadeficiencia.pdf>. Acesso em 11 mai. 2025.

SILVA, Angélica Bronzatto de Paiva. **O aluno surdo na escola regular: imagem e ação do professor**. 2000. 103 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, 2000. Orientadora: Maria Cristina da Cunha Pereira. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1592940>. Acesso em: 21 fev. 2025.

TELES, Helane Freitas Rocha. **A aceitação do deficiente auditivo no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso de Especialista em Educação Inclusiva/Libras. 2011. Disponível em: https://www.webartigos.com/artigos/a-aceitacao-do-deficiente-auditivo-no-mercado-de-trabalho/71223/#google_vignette. Acesso em: 16 out. 2024.
