

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC), SÃO SEBASTIÃO – SP, 2025**

**INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE  
TRABALHO**

**Criação de um Manual de Inclusão de Colaboradores com Deficiência Auditiva  
no Mercado de Trabalho**

Camila Furtuoso Gonçalves <sup>1</sup>

Emanuela Jordão Anizio da Silva<sup>2</sup>

Isabela Harumi Brandão Shiraishi<sup>3</sup>

Vander Wilson dos Santos <sup>4</sup>

Patrícia Carbonari Pantojo<sup>5</sup>

**RESUMO:** O presente artigo busca analisar e discutir a situação em que se encontra a população surda brasileira em relação à sua inserção no mercado de trabalho, de modo a identificar seus desafios e quais barreiras impossibilitam sua plena participação enquanto colaboradores. O estudo das estratégias de inclusão das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho torna-se necessário ao perceber a falta de acessibilidade e de planejamento das empresas com relação ao tratamento a funcionários com deficiência. A pesquisa tem como principal objetivo entender os motivos que limitam a empregabilidade desses grupos e sugerir ideias que estimulem as empresas a serem mais inclusivas, igualitárias e acessíveis. A metodologia utilizada foi a pesquisa quantitativa. Como referencial foram utilizadas pesquisas e análise de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), livros, sites do governo e instituições de pesquisa, além de artigos científicos para aprofundamento no tema. Também foi

---

<sup>1</sup> RM: 23201. Aluna regular do Administração AMS, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: [camila.goncalves91@etec.sp.gov.br](mailto:camila.goncalves91@etec.sp.gov.br).

<sup>2</sup> RM: 23078. Aluna regular do Administração AMS, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: [emanuela.silva25@etec.sp.gov.br](mailto:emanuela.silva25@etec.sp.gov.br).

<sup>3</sup> RM: 24000. Aluna regular do Administração AMS, da Etec de São Sebastião (188) – E-mail: [isabela.shiraishi@etec.sp.gov.br](mailto:isabela.shiraishi@etec.sp.gov.br).

<sup>4</sup> Orientador; Professor Me. da Etec de São Sebastião – E-mail: [vander.santos@etec.sp.gov.br](mailto:vander.santos@etec.sp.gov.br).

<sup>5</sup> Coorientadora; Professora Esp. da Etec de São Sebastião – E-mail: [patricia.pantojo@etec.sp.gov.br](mailto:patricia.pantojo@etec.sp.gov.br).

criado um Manual de Inclusão de Colaboradores com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho, que inclui orientações do processo de contratação da comunidade surda, adaptação do ambiente empresarial, uso de tecnologias assistivas e incentivo à aprendizagem de LIBRAS. O manual tem como propósito auxiliar gestores e equipes de recursos humanos com a adaptação de práticas inclusivas e na promoção de uma cultura organizacional baseada no respeito à diversidade.

**Palavras-chave:** mercado de trabalho; pessoa com deficiência; deficiência auditiva; inclusão; manual; língua de sinais.

### **INCLUSION OF PEOPLE WITH HEARING IMPAIRMENT IN THE LABOR MARKET:**

#### **Creation of a Manual for the Inclusion of employees with hearing impairment in the job market**

**ABSTRACT:** This article aims to analyze and discuss the situation of the Brazilian deaf population regarding their inclusion in the job market, to identify their challenges and the barriers that prevent their full participation as employees. The study of inclusion strategies for people with hearing impairments in the job market becomes necessary when considering the lack of accessibility and planning by companies regarding the treatment of employees with disabilities. The main objective of this research is to understand the reasons that limit the employability of these groups and to suggest ideas that encourage companies to be more inclusive, equitable, and accessible. The methodology used was quantitative research. As a reference, research and data analysis from the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the National Health Survey (PNS), books, government websites and research institutions, as well as scientific articles for further study of the topic, were used. A Manual for the Inclusion of Employees with Hearing Impairments in the Job Market was also created, which includes guidelines on the hiring process for the deaf community, adaptation of the business environment, use of assistive technologies, and encouragement of learning Brazilian Sign Language (LIBRAS). The manual aims to assist managers and human

resources teams in adapting inclusive practices and promoting an organizational culture based on respect for diversity.

**Keywords:**

Labor market; person with disability; hearing impairment; inclusion; manual; sign language.

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho é um assunto pouco discutido na sociedade, mediante a isso, a criação de um manual com o objetivo de orientar as empresas e trabalhadores é uma das melhores formas de conscientizar.

O tema a ser tratado busca trazer visibilidade para esse grupo, ao evidenciar a importância da contratação de pessoas com deficiência auditiva como funcionários dando oportunidade para que possam sentir-se úteis, contribuindo para sua autonomia e autoestima.

A abordagem do tema tem como objetivo sensibilizar e conscientizar a população, minimizando os impactos do capacitismo. Além disso reforça-se a necessidade do cumprimento à Lei de Cotas 8.213/1991 e à Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência 13.146/2015, promovendo o respeito aos direitos e a dignidade dessas pessoas.

Do ponto de vista científico, o tema contribui para o aumento do conhecimento sobre os obstáculos e avanços referentes à inclusão das pessoas com deficiência, possibilitando a análise crítica de políticas públicas e práticas empresariais.

Apesar de existirem muitos avanços na sociedade a favor da inclusão, a maioria das empresas não apresentam esforços significativos na inclusão e contratação de pessoas com deficiência auditiva. Com isso surge a questão: De que maneira a falta de inclusão de pessoas com deficiência auditiva no Mercado de Trabalho impacta suas vidas e quais estratégias podem promover maior visibilidade mudança?

Parte-se da hipótese de que as pessoas com deficiência auditiva recebem pouca credibilidade por conta do capacitismo, o que impacta em seu reconhecimento como cidadãos participantes da sociedade e merecedores de iguais direitos. Somente seria possível alcançar a mudança desse cenário se o ambiente empresarial

enxergasse a contratação e as adaptações para acessibilidade dos PCDs como algo nobre e justo, e não como mero cumprimento da lei.

O objetivo geral deste trabalho é investigar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no acesso ao mercado de trabalho, com o intuito de promover visibilidade à causa e propor estratégias que assegurem igualdade de oportunidades. Para atingir essa meta apresentam-se como objetivos específicos: observar leis e iniciativas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil; Apresentar ideias e ações que possam ajudar na ampliação das oportunidades e da visibilidade das pessoas com deficiência auditiva no ambiente profissional; analisar o nível de conscientização de empresas e da sociedade sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1 Caracterização do objeto de estudo**

#### **2.1.1 O que é deficiência auditiva**

Em 6 de Julho de 2015 foi estabelecida a Lei 13.146, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em que

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.  
(BRASIL, 2015)

Já a deficiência auditiva é definida como “perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz” pelo Decreto nº3.298/99 (BRASIL,1999). O Instituto Israelita Albert Einstein de Ensino e Pesquisa classifica a perda de audição como

A perda auditiva pode ser leve, moderada, severa ou profunda, afetando apenas um ou ambos os ouvidos (uni ou bilateral) e pode causar dificuldade para ouvir uma conversa ou mesmo sons altos, dependendo do grau da perda.

(EINSTEIN, p.1)

Há também certa incerteza por parte da população com relação a utilização dos termos “surdo” e “deficiente auditivo”. A Organização Mundial da Saúde (OMS) distingue da seguinte forma:

Hard of hearing refers to people with hearing loss ranging from mild to severe. People who are hard of hearing usually communicate through spoken language

and can benefit from hearing aids, cochlear implants, and other assistive devices as well as captioning.

Deaf people mostly have profound hearing loss, which implies very little or no hearing. They can benefit from cochlear implants. Some of them use sign language for communication.

(OMS, 2025, p.1).

(Tradução: Pessoas com deficiência auditiva são aquelas com perda auditiva que varia de leve a severa. Pessoas com deficiência auditiva normalmente se comunicam por meio de linguagem falada e podem se beneficiar de aparelhos auditivos, implantes cocleares e outros dispositivos auxiliares além de legenda.

Pessoas surdas majoritariamente possuem perda auditiva profunda, o que implica em pouca ou nenhuma audição. Elas podem se beneficiar de implantes cocleares. Algumas delas utilizam linguagem de sinais para se comunicar).

A perda da audição pode ser dividida em condutiva, neurosensorial, mista e central e pode ser causada por danos em quaisquer regiões do sistema auditivo (periférico e central). A perda auditiva condutiva é resultado de uma obstrução, infecção ou doença ocorrida na orelha externa ou média e que dificulte ou impossibilite a transmissão das ondas mecânicas sonoras da orelha média para a orelha interna.

A perda de audição neurosensorial ocorre quando há uma falha na transdução (transformação de energia em outra de natureza diferente) das vibrações em impulsos neurais realizada pela cóclea (órgão em formato de caracol localizado no ouvido interno que capta as vibrações sonoras e envia para o cérebro como sinais elétricos, de modo que venham a ser interpretados como som) ou na transmissão desses impulsos pelo nervo auditivo. Já a perda de audição mista é uma mistura das duas anteriores, podendo ser uma falha na orelha externa e/ou média, ou interna. Por fim, a perda de audição central é causada por danos cerebrais e tronco-cerebrais (EINSTEIN, 2025).

### **2.1.2 Contextualização histórica e consequências da exclusão**

Em seu estudo sobre a trajetória histórico social da população deficiente, Pereira e Saraiva (2017) apontam que desde a Antiguidade pessoas com deficiência sofrem exclusão social e discriminação. Em algumas civilizações antigas, como egípcios, hebreus, gregos e romanos, as pessoas acreditavam que doenças e deficiências eram consequência de pecados, maldições, maus espíritos ou punições divinas.

No que diz respeito especificamente à integração dos deficientes na sociedade, os estudos mostram que, no Antigo Egito, estes poderiam ser encontrados em diferentes estratos da sociedade, desde a classe dos faraós, nobres, artesãos, agricultores, até os escravos. A arte egípcia revela por meios dos afrescos, papéis, túmulos e múmias que, para alguns deficientes, foi possível viver uma vida normal e constituir família (PEREIRA; SARAIVA, 2017 p. 4).

Entre os hebreus, pessoas com deficiências físicas, mentais ou deformações corporais eram mal-vistas pela sociedade e privadas de exercer a vida religiosa, pois acreditava-se que estas eram impuras e estariam pagando por um grande pecado cometido. Na Grécia Antiga, a beleza era muito valorizada por ser sinônimo de saúde e força, requisitos para participar de duelos e combates. Os que não cumpriam com essas normas (principalmente crianças) eram marginalizados, eliminados ou abandonados à própria sorte para morrer (BARBOSA; MATOS; COSTA, 2011, p. 25 apud PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Na época de guerras, o uso de armas cortantes, os combates corpo a corpo, além de muitos acidentes de trabalho nas construções civis por falta de equipamentos, resultavam em ferimentos e mutilações traumáticas das mãos, braços e pernas. Nessa condição, a Grécia se viu obrigada a amparar as pessoas que não tinham condições de garantir o seu próprio sustento. Com o intuito de solucionar esse problema, a Grécia implantou um sistema de atendimento, inicialmente destinado somente aos mutilados de guerra, sendo estendido posteriormente, a outras pessoas deficientes, independente da causa do problema (PEREIRA; SARAIVA, 2017 p. 5).

Com o surgimento do Cristianismo, pessoas com deficiência passaram a ser vistas como criaturas de Deus que mereciam misericórdia e cuidado, que, na maioria das vezes, era realizado por famílias, igrejas e mosteiros, embora isso ainda não fosse sinônimo de inclusão, o que frequentemente levava essas pessoas a ser deixadas em asilos. Na Idade Média, no entanto, a ideia de que doenças e deficiências eram castigos divinos retornou e causou novamente a marginalização, ridicularização e sacrifícios de muitas crianças (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

Do Renascimento (séculos XIV a XVII) ao século XIX, houve muitos avanços científicos e maior incentivo ao atendimento a pessoas com deficiência na Europa e América do Norte, como a criação de um lar para soldados deficientes após a Guerra Civil americana (PEREIRA; SARAIVA, 2017).

No Brasil, D. Pedro II, inspirado pelo exemplo europeu, criou três instituições para PcDs, o Imperial Instituto de Meninos Cegos (1854), o Instituto dos Surdos-Mudos (1887) e o Asilo dos Inválidos da Pátria (criado em 1869 e desativado em 1976).

O Asilo dos Inválidos da Pátria foi criado para abrigar os soldados inválidos em virtude da Guerra do Paraguai. Com o fim do conflito o Asilo caiu no esquecimento, voltando a ter importância com a Guerra dos Canudos, tendo sido novamente relegado à segundo plano com o fim desta e finalmente desativado em 1976 (PINHEIRO; BRUTTI, 2022 p.1).

Durante a ditadura militar brasileira em 1967, a Constituição Federal (1967) no art. 4º garantiu o direito à educação às pessoas com deficiência. Quanto a

outros direitos sociais (destaque para a inserção no mercado de trabalho), Pereira e Saraiva escrevem:

Dez anos após a ONU conceber a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, em 17/10/87 o Brasil assume as recomendações da ONU e faz uma Emenda à Carta Magna de 1967, de nº 12 assegurando aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica especialmente mediante: I- educação especial gratuita; II-assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica social do país; III- proibição de discriminação inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; IV- possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos (PEREIRA; SARAIVA, 2017 p.14).

### **2.1.3 Legislações e políticas de inclusão**

No Brasil, há uma série de legislações que asseguram os direitos de apoio e inserção na sociedade e no mercado de trabalho, auxiliando na inclusão social efetiva de pessoas com deficiência.

Em atenção ao processo social de exclusão, a Constituição Brasileira (1988), em seus Artigos 6º e 7º, asseguram os direitos da PCD, permitindo melhores condições de trabalho, capacitação para ocupar cargo oferecido por empresa, programas de prevenção, atendimento especializado, fácil acesso aos bens de serviços coletivos. O objetivo é impedir o aumento de segregação e dificuldades arquitetônicas existentes em uma sociedade ainda segregacionista (LINO; STEVANATO; SILVA, 2021 p.3).

Conforme estabelecido no artigo 34 da Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (BRASIL, 2015), bem como o direito ao acesso a cursos, planos de carreira, treinamento, educação continuada, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador.

A Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 1991) artigo 93 institui a obrigatoriedade para empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de suas vagas com pessoas reabilitadas ou com deficiência, seguindo a proporção de 2% para até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados; 5% de 1.001 em diante.

Para Lino, Stevanato e Silva (2021), uma inclusão efetiva deve reconhecer as pessoas com deficiência como cidadãos que possuem direitos e deveres, sem deixar de ofertar e promover igualdade de oportunidades, condições de trabalho sadio que permitam que o colaborador desempenhe suas atividades de maneira funcional e tenha acesso à empresa e seus ambientes.

Para Melo e Moraes (2023), as empresas devem criar um programa de inclusão de pessoas com deficiência, em cujo planejamento estratégico estarão contidas

medidas que oportunizem a capacitação de colaboradores PCDs, bem como o treinamento dos demais funcionários e gestores, havendo também a necessidade de adaptações físicas, tecnológicas e arquitetônicas que facilitam o acesso aos ambientes empresariais, como previsto na Lei 13.146/2015 art. 3º.

#### **2.1.4 Importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

Diante do contexto apresentado, é inegável que as pessoas com deficiência têm sofrido desde os primórdios da civilização com o cerceamento de seus direitos mais básicos e fundamentais, situação que perdurou durante séculos e atravessou os grandes períodos históricos, deixando marcas profundas que foram enraizadas e ainda permeiam o cenário contemporâneo, embora tenha sofrido notáveis melhorias conforme a consciência da natureza humana e da igualdade tornava-se uma percepção global.

O respeito aos Direitos Humanos tornou-se essencial para a convivência pacífica entre nações e indivíduos, e gradualmente as populações menos favorecidas e negligenciadas têm ganhado espaço nos círculos sociais exercendo atividades que outrora foram tão seletas e excludentes.

O direito ao trabalho é o mesmo para todos e está protegido por leis internacionais e nacionais, como exposto acima, e o seu cumprimento deve ser fiscalizado de modo que seja efetivamente posto em prática.

Trabalhar e proporcionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma ação que auxilia no combate à ideias prematuramente concebidas a respeito desses indivíduos, como o capacitismo, que ainda se mantém presente em nosso cotidiano. Prezar pelo direito de acesso ao trabalho bem como oficinas de capacitação e programas de apoio para PCD é um incentivo necessário que vai para além da filantropia, pois não beneficia somente o colaborador com deficiência, proporcionando-lhe a chance de mostrar-se capaz, mas também gera bom retorno para a empresa, pois reflete princípios altamente valorizados no século XXI (como o simples cumprimento dos direitos humanos e o tratamento e reconhecimento do outro como um indivíduo semelhante e merecedor de iguais oportunidades, que possui objetivos, talentos, disposição e caráter), o que faz com que ela seja bem vista aos olhos da população (ou clientes) e melhora, inclusive, o clima organizacional da instituição, pois seus funcionários se sentirão valorizados e vistos como seres humanos, e não como meras estatísticas.

Melo e Morais (2023) afirmam, embasados pela Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que a pessoa com deficiência tem direito a igualdade de oportunidades em relação às demais; a condições de trabalho justo e sadio; a remuneração igual para a realização de trabalhos de mesmo valor e a demais programas de incentivo profissional e benefícios. Porém grande parte das empresas apenas vê a inclusão de pessoas com deficiência como cumprimento de uma obrigação legal.

### **2.1.5 Barreiras enfrentadas por deficientes auditivos**

Com enfoque na comunidade surda e com perda de audição, é necessário localizar e compreender as barreiras e empecilhos que se fazem presentes em seu dia a dia, para que seja possível estudar as possibilidades de pontes que facilitem a inserção do colaborador PCD ao universo corporativo atendendo a suas necessidades e respeitando sua individualidade.

A Lei nº 13.146, de 2015 define “barreiras” como qualquer obstáculo, entrave, atitude ou comportamento que limite a inserção do indivíduo no meio social, impedindo-o de expressar-se, comunicar-se, exercer seus direitos de acessibilidade, ter acesso à informação, circular com segurança por ambientes públicos e privados e entre outros. Tais barreiras são classificadas em urbanas; arquitetônicas; nos transportes; nas comunicações e na informação; atitudinais e tecnológicas. Dessas, três destacam-se ao levar-se em consideração as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência auditiva: a barreira nas comunicações e informação, a barreira atitudinal e a barreira tecnológica.

A comunicação é essencial para as relações humanas, seja qual for a situação. Há diversos meios de comunicar-se e expressar-se (como escrita, propagandas, músicas, artigos, ligações, e-mails, artes visuais, etc.), mas ao fazer uma breve análise do mais simplório deles, a conversação, é notório que este é um grande desafio para as pessoas com perda de audição, principalmente as que têm perda profunda, pois não conseguem ouvir os sons e nem falar com clareza (na maioria dos casos), precisando recorrer à escrita, pois a linguagem de sinais raramente é compreendida.

O problema central da barreira da comunicação entre surdos e ouvintes é a limitação e inacessibilidade da linguagem, o que impossibilita a emissão e o entendimento da mensagem por parte dos interlocutores.

Lino, Stevanato e Silva (2021) realizaram uma pesquisa reunindo entrevistas feitas a colaboradores surdos nos anos de 2013, 2017 e 2018 e constataram que as empresas contratavam pessoas com deficiência única e exclusivamente para cumprir

com a Lei de Cotas (Lei nº 8213/91), sem oferecer o apoio necessário ao profissional PCD, além da existência de um abismo na comunicação entre a pessoa surda e a empresa, seja na hora da contratação, no ambiente de trabalho, com colegas e supervisores. Em muitos casos não há a presença de um profissional intérprete que possa auxiliar neste processo essencial, pois muitos são contratados e são incumbidos de funções extremamente básicas, devido ao preconceito e ao capacitismo, portanto, presume-se que, nesses casos, não há a necessidade de contratar um funcionário que saiba se comunicar utilizando a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para que sirva como intérprete ou instrutor-mediador.

O livro Educação de surdos (2015) descreve a função do instrutor-mediador e o que ele faz. Seu papel é capacitar a pessoa com deficiência auditiva para que ela possa se comunicar com o meio em que está inserida e possa receber a mensagem da comunicação sem que seja deturpada, promover seu bem-estar social, facilitar o desenvolvimento de conceitos e aumentar e tornar compreensível o acesso à informação.

Há também o guia-intérprete, que é responsável por interpretar, fazer descrições visuais (para pessoas cegas) e guiar o PCD, sendo necessário conhecer as diferentes formas de comunicação e fazer adaptações ocasionais caso preciso.

Antigamente não havia conhecimento e experiência a respeito da cultura surda. Naquela época os surdos só faziam o uso de gestos e após uma longa evolução é que chegou a língua de sinais mas, os surdos sofriam com a proibição do uso dessa língua porque acreditava-se que ela não importava e que ao usar ela gerava grande atraso. Não havia valorização e era considerada apenas como mímica, ou seja, uma brincadeira. Com o passar do tempo, após muita luta e o aumento da população surda, ela passou a ser mais usada. (SANTOS; SINA; SANTOS, 2023 p. 15)

A existência desses profissionais é fundamental para a tutoria do funcionário surdo e seu trabalho foi homenageado com a criação do Dia do Tradutor e Intérprete de Libras, 26 de julho (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS, 2022).

O preconceito e/ou a falta de conhecimento de colegas e gestores serve como barreira atitudinal para a comunidade surda, em entrevista realizada por Lino, Stevanato e Silva (2021) com uma PCD que trabalha descarregando caminhões e empacotando produtos, ela explica que há certo distanciamento da parte de seus colegas para com ela e que passa o dia todo sozinha, pois, além de sua instrutora (que não sabe LIBRAS), ninguém quer interagir com ela. A mulher também menciona o fato de que a grande maioria de seus colegas não tem paciência para explicar o que é preciso fazer e que ela se comunica com eles por meio de bilhetes em papéis. A

PcD1 (como é intitulada no estudo) sugeriu à empresa um programa de aprendizado de LIBRAS, no entanto, quase não houve interessados e o projeto acabou não progredindo.

Situações como essa são complexas e frustrantes, mas são muito recorrentes e a mudança ainda segue lenta.

Por fim, a barreira tecnológica com relação às necessidades dos deficientes auditivos está na ausência de estímulos visuais de acessibilidade nos ambientes da empresa, visto que alarmes sonoros não seriam eficientes para essas pessoas em caso de perigo, o que pode acabar por colocar a vida destes em risco.

Ainda que exista lei para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho sem sofrer qualquer tipo de discriminação, percebe-se que essas pessoas ainda se deparam com essa dificuldade. O preconceito, a discriminação, a falta de oportunidade por parte das empresas, a falta de um ambiente estruturado, ainda estão presentes no ambiente de trabalho (Gorges, 2021, apud SILVA; SILVA; CASAGRANDE, 2025, p.9).

### **2.1.6 Soluções e boas práticas**

Para que a pessoa com deficiência auditiva seja inserida de forma plena no mercado de trabalho, é necessário que a empresa estude as possibilidades de implementar práticas inclusivas e respeitosas que estejam ao seu alcance, de modo a proporcionar um ambiente agradável para todos os colaboradores de maneira incondicional.

A recomendação mais clara e talvez a mais necessária é que seja contratado um profissional que saiba comunicar-se por meio da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), podendo ser um instrutor-mediador ou um guia-intérprete, assim, o funcionário PcD se sentirá mais confortável e respeitado, além de poder se comunicar livremente com seus colegas e gestores.

Soluções tecnológicas que transformam a fala em texto também podem ser uma opção cabível para que a barreira da comunicação seja quebrada e a mensagem seja transmitida de forma clara e compreensível.

É de grande relevância levar em consideração a instalação de alarmes visuais para que a pessoa com deficiência possa se orientar em situações de perigo ou mesmo de direcionamento.

### **2.2 Materiais e Métodos**

A pesquisa foi realizada com base em dados quantitativos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), censo publicado em 2022, que mostra a relação de

desemprego e pessoas com deficiência auditiva, essas informações foram comparadas aos resultados da pesquisa PNS (2013), para efeito de análise da evolução da causa PCD, com enfoque em deficiência auditiva.

Para a revisão de literatura, foram utilizados artigos científicos sobre a situação atual do mercado de trabalho para a inserção e inclusão de pessoas com deficiência, bem como para dados de contextualização histórica e estudos e entrevistas realizadas com colaboradores PCD.

Com relação a função do guia-intérprete e do instrutor-mediador, foi feita a leitura do livro Educação de Surdos (2015).

Para informações de saúde e medicina, o presente artigo baseou-se no conteúdo publicado nos sites oficiais da World Health Organization (Organização Mundial da Saúde) e do Instituto Israelita Albert Einstein de Estudo e Pesquisa.

A produção deste visa criar fundamentação teórica para a criação de um Manual de Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de trabalho, documento que pode ser encontrado por meio da leitura do QR Code abaixo:



## 2.3 Resultados e Discussões

Foi apresentado o artigo 93 da Lei nº 8213/91, que impõe a obrigação às empresas brasileiras de suprir uma cota mínima de contratação de PCDs, 2% entre 100 e 200 funcionários; 3% de entre 201 e 500 funcionários; 4% entre 501 e 1.000 funcionários; em empresas a partir de 1.001 de 5% de PCDs contratadas. Mesmo com essa lei ter sido determinada a inclusão ainda aparenta ser limitada.

### 2.3.1 Comparativo

Considerando a Pesquisa Nacional de Saúde –PNS 2013, estima-se 200,6 milhões de pessoas residam no Brasil, dessas, que 6,2% declararam apresentar alguma deficiência. Em relação a prevalência, 3,6% declararam deficiência visual, 1,3% deficiência física, 1,1% da população declarou deficiência auditiva e 0,8% deficiência intelectual. (BRASIL, 2015).

Considerando o Censo Demográfico 2022, estima-se que 14,4 milhões de pessoas residam no Brasil com algum tipo de deficiência, representando 7,3% da população total. Entre essas pessoas, 7,9 milhões apresentam dificuldade para enxergar, 5,2 milhões têm dificuldade para andar ou subir degraus, 2,7 milhões têm dificuldade para pegar pequenos objetos ou abrir e fechar tampas e 2,6 milhões têm dificuldade para ouvir. Além disso, 2,9 milhões de pessoas com deficiência são analfabetas, o que representa uma taxa de analfabetismo de 21,3%. (IBGE, 2022).

Mesmo diante da Lei de Cotas, com avanços significativos na contratação de PcD, é importante ressaltar que corresponde a apenas 0,9% de empregados contratados (PNS, 2013)

Em 2023 o mercado de trabalho brasileiro registrou a contratação de 142.618 de pessoas com deficiência (PcD), conforme levantamento do social. Dessas, 30.189 pessoas foram admitidas por meio de fiscalização direta, enquanto 112.429 conseguiram entrar devido ao cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas Serviços e informações do Brasil.

Apesar dos avanços, a participação das pessoas PCDs no total de trabalhadores formais ainda é limitada. Em janeiro de 2024, havia 545.940 pessoas com deficiência empregadas, representando aproximadamente 0,9% do total de empregados formais no Brasil.

Esses dados mostram que, embora a Lei de Cotas tenha contribuído para a inclusão das pessoas PCDs no mercado de trabalho, ainda há desafios a serem superados para garantir uma participação mais equitativa dessa população.

O grupo de PCDs totalizava 486 mil vínculos empregatícios, o que corresponde a 1% no estoque formal (PNS, 2013)

204,6 mil empregos, 48,9% (do total de PCD empregadas), Deficiência Auditiva (80,4 mil empregos, 19,2% do total) e Deficiência Visual (53,4 mil vínculos, 12,8% do total) (PNS, 2013).

### **2.3.2 Discussão**

Esses resultados deixam claro um grande aumento de pessoas que dizem possuir algum tipo de deficiência e a baixa quantidade de contratação dessas pessoas no mercado.

Podemos observar que mesmo que haja leis que pretendem garantir justiça, a quantidade de contratação dessas pessoas ainda é insuficiente para garantir a igualdade e as mesmas oportunidades a todos.

Esse cenário afirma a hipótese deste estudo, de que os PCDs são muito desvalorizados por causa do capacitismo, o que afeta seu reconhecimento entre a sociedade, mesmo eles sendo merecedores dos mesmos direitos.

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiências e o consequente atendimento às suas necessidades beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI" (SASSAKI, 2006, p. 44, apud SILVA, 2022, p.13).

## **3 CONCLUSÃO**

Com os estudos realizados para desenvolver o artigo acima, foi possível compreender que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é algo de extremo valor a ser discutido e colocado em prática em nossa sociedade, entretanto muitas empresas apenas “seguem” as leis que são impostas (Lei de Cotas 8.213/1991 e a Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência 13.146/2015), de maneira que apenas preencham um determinado número de contratação exigido pelas leis.

Entretanto, para que a execução dessas leis seja feita de forma ética é necessário agir de forma humana e acolher os PCDs, e uma das formas de fazer isso é investindo na estrutura da empresa e na capacitação dos funcionários para que possam interagir da forma correta com os deficientes auditivos.

Incluir essas pessoas não é uma forma de boa ação e sim um direito dos PCDs, até porque a deficiência auditiva não afeta em nada a capacidade mental ou habilidades.

Foram utilizadas como fonte de informações pesquisas e análise de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), livros e sites, gerando conhecimento que visa aprofundamento no tema.

Diante desses dados percebemos que a taxa de contratação de PCDs teve um aumento gradual, mas os deficientes auditivos ainda enfrentam desafios significativos e têm uma taxa de inserção relativamente baixa. A ideia de criar um manual de conscientização sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, surgiu durante o processo de pesquisa, com o propósito de orientar as empresas, gestores, funcionários e as pessoas responsáveis pelo processo de contratação.

Pensando no enfrentamento das barreiras que impedem a plena inclusão de pessoas surdas no meio empresarial, após a realização de pesquisas e estudos sobre o tema, foi criado um Manual de Inclusão de Colaboradores com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho, que reúne definições de termos técnicos, textos de conscientização e propostas de medidas de adaptação inclusivas, incluindo recomendações de aparelhos tecnológicos, programas de capacitação e pontos importantes para uma entrevista de emprego inclusiva. O objetivo é apresentar soluções práticas para o dilema da inacessibilidade do mercado de trabalho atual como um todo, promovendo também o estímulo à busca por novas possibilidades de estratégias inclusivas e que beneficiem a todos.

Conclui-se, portanto, que para que haja uma sociedade mais justa é necessária a participação de todos no processo de inclusão de modo que a existência das leis faça sentido real e exerça influência verdadeira sobre o mercado de trabalho inclusivo, e não sirva simplesmente como uma medida acessória e simbólica, pois é algo necessário para que se construa uma sociedade justa e humanitária.

## REFERÊNCIAS

Agência IBGE Notícias. Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência, 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 03 nov. 2025.

Agência IBGE Notícias. Desemprego e informalidade são maiores entre as pessoas com deficiência, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>.

<noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34977-desemprego-e-informalidade-sao-maiores-entre-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em 20 mai. 2025.

ALVES, Ana; SILVA, Nilson. O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho a partir de dois estudos de casos. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/3wvr9xTqDzRQmbBxKjkfQpg/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 25 ago. 2025.

ALMEIDA, Wolney. Educação de surdos: formação, estratégias e prática docente. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2025.

ARAÚJO, Alessandra; SILVA, Bianca. A inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho: uma revisão de literatura. Repositório Institucional da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/5399>. Acesso em: 05 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 08 jun. 2025.

BONFIM, Laís; DOUNIS, Alessandra; PORANGABA, Márcia; SILVA, José. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, 2021. Disponível em: [https://diversitasjournal.com.br/diversitas\\_journal/article/view/1376](https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/1376). Acesso em: 26 mai. 2025.

DIEESE. Nota Técnica: Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2025.

Educa IBGE. Censo 2022: 7,3% da população com 2 anos ou mais tinha alguma deficiência, 2025. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias->

[especiais/22695-censo-2022-7-3-da-populacao-com-2-anos-ou-mais-tinha-alguma-deficiencia.html?utm\\_source](https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/surdez). Acesso em: 17 set. 2025.

Einstein. Surdez: Sintomas, Causas e Tratamentos. Disponível em: <https://www.einstein.br/n/glossario-de-saude/surdez>. Acesso em: 17 set. 2025.

FIDELIS, Ana Luiza; SANTOS, Giovani. 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, 2023. Disponível em: <https://share.google/2t9RbOBWxSvl8KMoZ>. Acesso em: 08 jun. 2025.

GÍMENES, Antonia; BECHARA, Matheus; ÁVILA, Renato; RODRIGUES, Bruna; ARAÚJO, Deise. A dificuldade da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. In: Instituto de Ensino Superior de Londrina – Revista [online]. Volume 33. Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_33\\_1426199840.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_33_1426199840.pdf). Acesso em: 08 jun. 2025.

Governo Federal. IBGE divulga censo sobre pessoas com deficiência no Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/maio/pela-primeira-vez-ibge-divulga-dados-sobre-pessoas-com-deficiencia-no-brasil>. Acesso em: 05 set. 2025.

IIGUAL. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2024. Disponível em: <https://iigual.com.br/blog/pessoas-deficientes-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 03 nov. 2025.

JustiçaBrasil – A evolução histórica da legislação para a pessoa com deficiência (PCD). Disponível em: [https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-legislacao-para-a-pessoa-com-deficiencia-pcd/1563403427?utm\\_source](https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-legislacao-para-a-pessoa-com-deficiencia-pcd/1563403427?utm_source). Acesso em: 20 set. 2025.

LINO, Carla; STEVANATO, Daniele; SILVA, Nilson. Percepção de pessoas com deficiência visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho. Revista Laborativa, UNESP, 2021. Disponível em:

<https://phpadmojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3411/pdf>. Acesso em: 24 ago. 2025.

MELO, Alberto Bezerra de; MORAIS, Filliphi Alef dos Santos Bandeira. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. Foco Publicações, 2023. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/3313/2380>. Acesso em: 08 jun. 2025.

MENDES, Rodrigo. A Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência nas Organizações. FGV EAESP, 1997. Disponível em: <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/publicacoes/pibic/inclusao-da-pessoa-portadora-de-deficiencia-nas-organizacoes#:~:text=%5BINTRODU%C3%87%C3%83O%5D%20A%20partir%20de%201981,tipos%20de%20lugares%2C%20como%20escolas%2C>. Acesso em: 10 jun. 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em: 17 set. 2025.

NETO, Samuel. A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Jornal da Unicamp, 2020. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/#:~:text=No%20Brasil%2C%20toda%20empresa%20com,ainda%20n%C3%A3o%20plenamente%20cumprida>. Acesso em: 20 mai. 2025.

SILVA, Josimery da. Inclusão das pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá – IFAP, Campus Laranjal do Jari. Disponível em: <https://repositorio.ifap.edu.br/jspui/bitstream/prefix/762/1/SILVA.%20%282022%29%2>

[0Inclus%C3%A3o%20pessoas%20com%20defici%C3%A3ncia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Yasmin-Casagrande/publication/391319163_Difficulties_in_the_labour_market_for_people_with_disabilities/links/68122417df0e3f544f4eaddb/Difficulties-in-the-labour-market-for-people-with-disabilities.pdf). Acesso em: 08 jun. 2025.

SILVA, Luciane da; SILVA, Cândido da; CASAGRANDA, Yasmin. Dificuldades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. ResearchGate, 2025. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Yasmin-Casagrande/publication/391319163\\_Difficulties\\_in\\_the\\_labour\\_market\\_for\\_people\\_with\\_disabilities/links/68122417df0e3f544f4eaddb/Difficulties-in-the-labour-market-for-people-with-disabilities.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Yasmin-Casagrande/publication/391319163_Difficulties_in_the_labour_market_for_people_with_disabilities/links/68122417df0e3f544f4eaddb/Difficulties-in-the-labour-market-for-people-with-disabilities.pdf). Acesso em: 08 jun. 2025.

SILVA, Margaret da Conceição; MIETTO, Gabriela Sousa de Melo; CHARIGLIONE, Isabelle Patrícia Freitas Soares. Pessoa com deficiência intelectual e o ambiente de trabalho. Scielo Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/hsx6pCC7MJYw5MKhbWjsHtz/>. Acesso em: 08 jun. 2025.

UFMG. A história do Setembro Azul ou Setembro Surdo: lutas e conquistas da comunidade surda. 2025. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/a-historia-do-setembro-azul-ou-setembro-surdo/>. Acesso em: 04 set. 2025.

UNICAMP. Panorama do Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiência em São Paulo, 2022. Disponível em: [https://pesquisa.ie.unicamp.br/centros-e-nucleos/cesit/pesquisa-concluidas/panorama-do-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-sao-paulo/?utm\\_source](https://pesquisa.ie.unicamp.br/centros-e-nucleos/cesit/pesquisa-concluidas/panorama-do-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-em-sao-paulo/?utm_source). Acesso em 02 ago. 2025.

World Health Organization. Deafness and hearing loss. 2025. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>. Acesso em 17 set. 2025.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A – Manual de inclusão de colaboradores com deficiência auditiva no mercado de trabalho



Manual de Inclusão de Colaboradores com Deficiência Auditiva\_20251126\_141046\_00 (Linha de comando)