

**CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA**

**ETEC VILA DE FORMOSA**

**Recursos Humanos**

**Filipe Caramit Gomes**

**Maria Luiza de Paula Galan**

**Marianne Marques Ribeiro**

**Miguel Sousa Guimarães**

**Sarah Caroline Mendes Machado**

**Thainá Pereira Borges Araújo**

**A NECESSIDADE DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**São Paulo**

**2025**

**Filipe Caramit Gomes**

**Maria Luiza de Paula Galan**

**Marianne Marques Ribeiro**

**Miguel Sousa Guimarães**

**Sarah Caroline Mendes Machado**

**Thainá Pereira Borges Araújo**

**A NECESSIDADE DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso técnico em Recursos Humanos da Etec de Vila Formosa, orientado pela Profa. Ma. Maria Moura, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo**

**2025**

APROVADO EM: 28 de julho de 2025

Banca Examinadora:



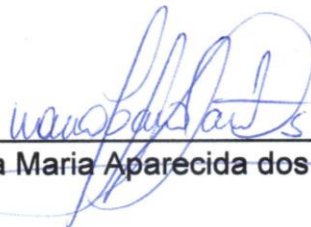
Professor Bruno Santos de Almeida



Professora Cleide Santos Bispo



Professor Josias Ricardo Soares de Souza



Orientadora Maria Aparecida dos Santos Moura

## DEDICATÓRIA

Dedicamos esta produção aos nossos pais e responsáveis os quais podemos contar com o apoio e nos mantiveram firmes no nosso propósito, nos exortando, nos passando palavras de carinho e de força para que não só fosse produzido um trabalho de conclusão de curso, mas também um reflexo do nosso caráter e o nosso esforço conjunto para buscar um futuro melhor e mais compassivo dentro da sociedade em que vivemos hoje.

Também direcionamos aos nossos professores e mestres que em meio a um ano turbulento, com oportunidades de emprego à porta, vestibulares, trabalhos elaborados e momento de decisões futuras, nos inspiraram a buscar nossos objetivos e prestaram total apoio, mostrando interesse por nosso trabalho de conclusão de curso, compartilhando suas experiências e nos inspirando a trabalhar o melhor que pudermos até o fim.

Este trabalho é dedicado em especial para a comunidade surda. O exemplo e força que é transmitido de vocês não só inspirou esse trabalho, mas acendeu um interesse em conjunto dos seis pesquisadores que, por maiores que sejam as diferenças, se uniram para essa produção com o intuito de prestar total apoio e incentivar a “desinvisibilizar” a busca pelos direitos dos surdos. Sua comunidade não é apenas uma comunidade, mas também um símbolo de força, resiliência, história e amor.

Dedicamos este trabalho a Deus, que tem nos suprido e tem sido o nosso Norte a seguir desde o princípio de nossas vidas. Sem seu auxílio não seria possível chegar até onde chegamos, com o respeito, amizade e carinho, mas além disso, o trabalho em equipe que foi inspirado pelo amor dele. Este trabalho foi feito por Ele e para Ele por meio das nossas vidas, esta é a fé que nos guia e por isso produzimos essa dedicatória com o mesmo amor que nos motivou desde o início, o amor de Deus.

## EPÍGRAFE

“Não basta ser amigável. Você tem que ser amigo.” R.J Palacio. 2013.

## RESUMO

A inserção e permanência de pessoas surdas no meio corporativo segue imersa em adversidades, ainda quando existem leis que exigem a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e estas leis são devidamente cumpridas pela maioria das empresas, isto devido às barreiras comunicacionais e à subestimação de suas capacidades. Esta pesquisa de caráter qualitativo e descritivo busca escrutinar tal conjuntura e refletir sobre suas causas e impactos a partir da questão: Como os profissionais de Recursos Humanos podem mudar essa realidade? Para responder essa pergunta, foram feitos questionários a alunos e professores, bem como familiares e conhecidos, além das entrevistas com uma gestora de Recursos Humanos e colaboradores de diversas empresas. Os resultados revelaram baixo conhecimento em Libras entre os participantes da pesquisa, além da falta de preparo institucional para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva. As entrevistas revelaram que o próprio setor organizacional reconhece as limitações e falta de estrutura, reforçando que a ausência de capacitação e acessibilidade persiste sendo a principal barreira na inserção desses indivíduos no mercado de trabalho. Diante dos resultados, conclui-se que a plena inclusão de pessoas surdas no âmbito profissional permanece impossibilitada não apenas pelas lacunas estruturais, mas também pela manutenção do preconceito. Os achados evidenciam que fortalecendo a capacitação profissional e a valorização da Libras, poderá ser possível extinguir a exclusão dos deficientes auditivos no mundo corporativo.

*Palavras-chave:* Libras; comunicação; mercado de trabalho; inclusão.

## **ABSTRACT**

The inclusion and retention of deaf people in the corporate environment remains fraught with adversity, even though laws requiring the inclusion of people with disabilities in companies exist and are duly complied with by most companies. This is due to communication barriers and the underestimation of their capabilities. This qualitative and descriptive research seeks to scrutinize this situation and reflect on its causes and impacts, starting from the question: How can Human Resources professionals change this reality? To answer this question, questionnaires were administered to students and teachers, as well as family members and acquaintances, in addition to interviews with a Human Resources manager and employees from various companies. The results revealed low levels of knowledge of Libras (Brazilian Sign Language) among the research participants, as well as a lack of institutional preparedness for the inclusion of people with hearing impairments. The interviews revealed that the organizational sector itself recognizes the limitations and lack of structure, reinforcing that the absence of training and accessibility persists as the main barrier to the inclusion of these individuals in the job market. Based on the results, it is concluded that the full inclusion of deaf people in the professional sphere remains impossible not only due to structural gaps, but also due to the persistence of prejudice. The findings show that by strengthening professional training and valuing Libras (Brazilian Sign Language), it may be possible to eliminate the exclusion of hearing-impaired people in the corporate world.

Keywords: Libras; communication; labor market; inclusion.

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO</b>	<b>6</b>
<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO TRABALHO</b>	<b>9</b>
2.1 A educação como a raiz do problema	9
2.2 Entrando no mundo do trabalho	17
2.3 A tecnologia como apoio para um avanço	25
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>30</b>
<b>4. ANÁLISE DE DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b>	<b>32</b>
4.1 Entrevista com gestor de RH	32
4.1.1 Entrevista	32
4.2 Questionário de Levantamento	37
4.3 Questionário com professores	39
4.3.1 Resultados	40
4.4 Entrevistas no Shopping	41
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>50</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>54</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda a necessidade de inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho. Diante de que segundo a OMS elas representam aproximadamente 5% da população mundial, que corresponde a cerca de 10 milhões de pessoas, torna-se essencial a busca por promover políticas e práticas que estimulem a empatia, a diversidade e a equidade tanto nas empresas quanto no corpo social, garantindo não apenas o cumprimento de leis, mas também a valorização da representatividade surda em diferentes setores, contribuindo para uma sociedade mais igualitária e justa.

Mesmo que existam leis que, em teoria, visam à garantia dos direitos das pessoas surdas, como a Lei nº 10.436/2002 (Lei de Libras), que reconhece a Libras como meio legal de comunicação e expressão e garante sua difusão em instituições públicas, empresas concessionárias de serviços públicos, unidades de saúde e no sistema educacional; a Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas), que inclui o grupo das pessoas surdas entre as pessoas com deficiência (PCDs); e a Lei Brasileira de Inclusão, essas legislações, embora de grande importância, ainda apresentam efetividade limitada ou falham na sua execução.

Muitas empresas cumprem as cotas apenas formalmente, sem oferecer recursos ou estrutura adequada para que seus funcionários exerçam plenamente suas funções, como intérpretes ou treinamentos de Libras, totens de acessibilidade e ações de sensibilização das equipes, além disso, a falta de monitoramento e fiscalização adequados contribui para que muitas empresas possam negligenciar as normas sem sofrer consequências significativas. Portanto a justificativa desse tema escolhido se deu pois tem pouca visibilidade, fazendo com que as pessoas surdas ainda enfrentem diversas barreiras comunicacionais, capacitismo e a discriminação. Essa discrepância entre teoria e a prática, reforça a necessidade de leis que tenham maior efetividade voltadas para essa parcela da sociedade.

A partir desse contexto, é necessário reconhecer que a exclusão dos indivíduos surdos é um fenômeno que não acontece de forma homogênea. Dentro dessa comunidade, existem diferentes realidades atravessadas por gênero, raça e

classe social, fazendo com que certos grupos enfrentam exclusões e preconceitos mais profundos, como é o caso das mulheres, mais especificamente das mulheres surdas negras, que enfrentam desafios mais acentuados tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho. Faz-se, portanto, necessário o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para esses grupos mais específicos. Esse recorte será abordado adiante no trabalho, reforçando a importância de compreender as múltiplas dimensões da inclusão.

Neste trabalho foram abordados desafios reais enfrentados por essas pessoas, tanto no corpo social quanto no mercado de trabalho, com ênfase nos preconceitos raciais e de gênero, na história e na cultura surda, tecnologias assistivas, lacunas governamentais e na garantia dos seus direitos. A partir disso, o objetivo geral é compreender o motivo pelo qual as pessoas surdas são excluídas do mercado de trabalho e promover uma reflexão sobre essa realidade. Já os objetivos específicos são: estimular a conscientização e a valorização das Libras; e identificar as dificuldades enfrentadas por pessoas surdas no ambiente de trabalho.

As três hipóteses levantadas neste estudo são: (a) A ausência de recursos de acessibilidade comunicacional (intérprete de libras, legendagem em tempo real e tecnologias assistivas) constitui o principal fator de exclusão de profissionais surdos no mercado formal de trabalho; (b) Organizações que implementam programas estruturados de acessibilidade comunicacional apresentam maior índice de desempenho e engajamento de colaboradores surdos em comparação às que não os possuem; (c) O Estado não fornece apoio e investimento suficientes nos meios de inclusão à comunidade surda.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA DO TRABALHO**

### **2.1 A Educação como a raiz do problema**

O mundo da educação é um aspecto que todo brasileiro deveria conhecer, é nele que são formados os conhecimentos prévios a serem usados no cotidiano e por boa parte o senso comum da sociedade, como a comunicação clara e coesa dentro da socialização, ou até a capacidade de leitura para ter a ciência de um documento a ser assinado, um jornal a ser lido, um cartaz de divulgação de uma vaga de emprego e entre outros aspectos. Todas essas características se encontram bem presentes dentro do mercado de trabalho.

Há uma falha dentro desse aspecto, que é justamente a quase isenção da proporcionalidade do ensino de LIBRAS nas escolas, não possibilitando a pessoa que apresenta a surdez se inserir na educação ao mesmo tempo que os outros indivíduos, se encontrando num ambiente oral e auditivo, quando muitas vezes essa criança não será nem oral e nem auditiva, pois já nasceu com surdez completa. Isso não só dificulta a sua infância, retrocedendo o processo de aprendizagem deste, mas também mantém os futuros profissionais e seus ambientes corporativos presos em uma visão de que não se faz necessária a inclusão e adaptação, pois a educação, que foi a chave para abrir as portas de oportunidade em suas vidas, não os apresentaram esse fator.

Eis que se levanta a questão “O mundo tem que se adaptar aos surdos, ou os surdos têm que se adaptar ao mundo?”, que ressalta a visão de onde se origina esse problema.

A história da educação de surdos, como mostrado no trabalho de Mori & Sander (2015), teve início na Europa e nos Estados Unidos, onde vestígios históricos indicam que foram as primeiras sociedades a desenvolver escolas específicas e uma língua voltada para esse coletivo. No Brasil, o processo começou no período do Império, graças a Dom Pedro II, que trouxe Ernest Huet, um professor surdo francês. Com o apoio do imperador, Huet fundou, em 1857, o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), instituição que permanece como referência até os dias atuais, e que também tinha como função atuar como asilo

somente para rapazes. No entanto com o surgimento de outra filosofia educacional voltada para os surdos que defende o uso exclusivo da língua oral por meio do treino da fala e leitura labial entrando em embate com Língua de Sinais que é uma linguagem gestual, em 1880, acontece o Congresso de Milão, na Itália onde o uso da língua de sinais é proibido dentro das instituições. Os 100 anos seguintes marcados pelo forte domínio do oralismo é considerado como um fracasso por muitos especialistas. De acordo com Strobel (2009<sup>1</sup>, p. 33, apud. Mori & Sander, 2015)

havia 164 delegados no evento, sendo uma boa maioria de franceses e italianos a favor do oralismo, votou pela proibição da língua de sinais nas escolas da época. Apenas Estados Unidos e Inglaterra eram a favor do uso da língua de sinais. Os próprios educadores surdos foram proibidos de votar. Com a influência de Grahn Bell pelas criações de aparelhos auditivos, admirados e cridos como uma solução para a “cura” da surdez, o Congresso finalizou com a aprovação do método oral, único e exclusivo para a educação de surdos.

Conforme explica o trabalho de Ramos <sup>2</sup>(2015 apud Mori & Sander, 2015), apesar da existência de sinais utilizados entre povos indígenas, o marco inicial dos estudos científicos das línguas de sinais é atribuído aos trabalhos de William Stokoe, a partir de 1957, sobre a American Sign Language (ASL). Sua obra publicada em 1960 demonstrou a relevância linguística dessas línguas e, posteriormente, em 1965, Stokoe, junto a Casterline e Cronoberg, lançou o primeiro dicionário de língua de sinais, consolidando o campo dentro da linguística.

A surdez é uma pauta debatida há mais de 100 anos, entrando constantemente na área de interesse da psicologia, que de acordo com Bisol (2008), está relacionada com o desenvolvimento da educação das pessoas surdas. O debate é pautado em cima da questão “qual método deve ser usado para educar os surdos?”, seria o método oral, desenvolvendo sua capacidade de fala, ou o método da sinalização, que consiste em estimular a língua de sinais.

O ponto é que a surdez é vista como uma deficiência incapacitante e que deve ser “combatida”, para que os mesmos portadores desta se encaixem no conceito de “normalidade” e se integrem aos demais, visto que de acordo com

---

<sup>1</sup> STROBEL, Karin L. **As Imagens do Outro sobre a Cultura Surda**. Florianópolis: UFSC, 2008.

<sup>2</sup> RAMOS, Clélia. **LIBRAS: A Língua de Sinais dos Surdos Brasileiros**. 2015.

dados estatísticos trazidos pela OMS (Organização Mundial da Saúde) em fevereiro deste ano “5% da população - ou 430 milhões de pessoas – requerem tratamento para reabilitação da sua perda de audição”. Já no Brasil, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a porcentagem de pessoas surdas em 2019, considerando uma população de 212,6 milhões de habitantes, cerca 1,1% da população apresenta deficiência auditiva, caracterizando 2,3 milhões de pessoas com 2 anos ou mais.

Entretanto, a surdez não deve ser levada como um mal a ser corrigido, mas como uma diferença cultural linguística que, é existente e deve ser levada em consideração a possibilidade de inclusão dela dentro do corpo social contemporâneo por meio das instituições de ensino, o estímulo dos órgãos governamentais e pela própria área da psicologia em sua forma de educar e agregar as pessoas com surdez na sociedade, facilitando assim a convivência da pessoa portadora de deficiência no dia a dia, pois com esta ideologia, a língua de sinais se integra ao cotidiano de pessoas não portadoras da deficiência.

“deficiência” é um rótulo que historicamente não pertence às pessoas Surdas. Sugere auto-representações políticas e objetivos que não são familiares ao grupo. Quando pessoas Surdas discutem sua surdez, usam termos profundamente relacionados a sua língua, seu passado, e sua comunidade. As pessoas surdas têm uma história de aliançar-se a outros grupos deficientes, mas não é um termo primário de auto-identificação”

Padden & Humphries<sup>3</sup> (1988, p.44. Apud Bisol, 2008).

A Língua Brasileira de Sinais, mesmo sendo reconhecida legalmente, ainda não é devidamente valorizada. Essa ausência na comunicação afeta o acesso a direitos humanos básicos, prejudica a convivência social e limita as oportunidades profissionais e acadêmicas das pessoas surdas. “Sem linguagem não somos seres humanos completos.” (SACKS, 1989 <sup>4</sup>apud Gualter et. al, 2024, p.1). Essa citação reafirma como a falta de reconhecimento à Libras condena os surdos ao isolamento e à limitação de espaço cultural.

Na área da educação, a carência de acessibilidade e preparo fazem do processo de aprendizagem uma jornada excludente, gerando extrema

---

3 Padden, C., & Humphries, T. (1988). **Deaf in America: Voices form a culture** London: **Harvard University Press**.

<sup>4</sup> SACKS, Oliver. **Vendo vozes: uma viagem pelo mundo dos surdos**, 1989.

desigualdade. De acordo com Gualter (2024), a ausência da valorização da Libras compromete o acesso ao conhecimento e o desenvolvimento das habilidades dos estudantes surdos. Essa dificuldade continua sendo enfrentada no mercado de trabalho. Muitas empresas cumprem apenas a exigência legal da Lei de Cotas, mas não garantem condições de inclusão real. Isso resulta em ambientes pouco ou nada acessíveis, nos quais a deficiência é muitas vezes considerada antes da competência.

A ausência de políticas inclusivas e a falta de valorização da Libras contribuem para a marginalização dos trabalhadores surdos, restringindo suas oportunidades de emprego e crescimento profissional (Silva, 2023 apud Gualter et. al, 2024, p.3).

O espaço escolar, entretanto, se mostra como um lugar de transformação, capaz de promover a igualdade de oportunidades. Goldback (2010, apud Gualter et al., 2024, p. 4) ressalta que a escola deve ser “um elemento transformador”, sobretudo para o estudante surdo, permitindo que sua deficiência seja convertida em potencial. Nesse contexto, propostas como projetos que oferecem cursos gratuitos e acessíveis de língua de sinais, ampliam as possibilidades de comunicação e demonstram resultados muito positivos.

A superação das barreiras impostas pela falta de reconhecimento da Libras depende de ações efetivas no campo educacional e empresarial. Investir em acessibilidade, ampliar a formação de ouvintes e valorizar a língua de sinais são medidas fundamentais para reduzir as desigualdades e construir uma sociedade mais igualitária, justa e inclusiva.

Passando ainda para outra vertente no mesmo campo que diz respeito às Libras, é possível ver que no período da infância, a assimilação de ideias se torna mais presente e eis a fase em que o sujeito melhor recepta todo o conteúdo externo que lhe é fornecido, seja o ambiente, palavras novas, músicas, gestos e práticas culturais que vão formar o caráter do indivíduo. Com essa afirmação, pode-se entender que o ensino de Libras na fase infantil é extremamente necessário, para que se torne eficaz a transformação do mundo contemporâneo e garantir a inclusão de pessoas com deficiência auditiva, que não vem se tornando de todo eficaz.

De acordo com Piaget (1999<sup>5</sup> apud Schirmann, 2019, p.4)

Ora assimilando assim os objetos, a ação e o pensamento são compelidos a se acomodarem a estes, isto é, a se reajustarem por ocasião de cada variação exterior. Pode-se chamar 'adaptação' ao equilíbrio destas assimilações e acomodações

Considerando o trecho, se o maior problema da sociedade como um todo é não ter a libras inseridas por não achar necessário, isto diz que, essa adaptação e inserção desde o meio infantil pode vir a realizar a ação de reajuste no pensamento e na visão das futuras gerações, contribuindo assim com uma evolução que atualmente se mostra inconstante e com baixo crescimento. A assimilação de ideias e a racionalização da criança, ocorrem entre os sete a 12 anos, como explicado por Schirmann (et.al, 2019, p.5), a criança passa por uma evolução nos aspectos anteriores e deixa a visão egocêntrica de que o mundo gira em torno dela, isso não só forma o senso comum da criança, mas forma também o senso de empatia, a visão de um mundo que necessita o olhar e o pensar no próximo.

A ideia em destaque visa a capacitação de interação entre crianças, mas principalmente estudantes e futuros trabalhadores, que, apresentando deficiência ou não, são de todo importantes para uma sociedade construída a base da empatia. Como explicado por Silva<sup>6</sup> (2021, p.13. Apud. Romagnoli, 2024, p.15)

Fazer com que os ouvintes aprendam a Libras como uma segunda língua coopera muito para manter o emocional da criança surda, que, na maioria das vezes, não tem os artifícios necessários para conseguir interpretar a oralidade, uma vez que nunca experienciou o som.

Portanto, outro fator que entra na lista de porque essa lacuna deixada na educação afeta negativamente nosso corpo social, é justamente o desprezo pelo emocional da criança surda, que de todo passará por muitas aflições devido a falta de acessibilidade a ela.

A escola, que a princípio deve ser um lugar acolhedor, que afasta os estudantes da marginalização e compreende grande parte do dia de uma criança, adolescente e/ou jovem, deve ser um local inclusivo e que preza pela saúde e bem estar mental destes indivíduos, caso o contrário, não cumprirá com seu papel e figura acolhedora, que forma pais, filhos, netos e toda uma geração no mundo, que

---

<sup>5</sup> PIAGET, Jean. **Seis estudos de psicologia**. - 24<sup>o</sup> Ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999

<sup>6</sup> SILVA, Simone Dias da. **A importância do ensino da Libras como segunda língua para crianças ouvintes**. Instituto Federal Goiano, Ipameri, 2021.

diversos já não puderam ter esse direito exercido e foram deixados à margem da sociedade por não serem incluídos dignamente no sistema de ensino, perdendo oportunidades de crescimento na vida, seja profissional ou socialmente, e deixando de prover condições favoráveis para sua respectiva futura família.

O estudo pertinente de Baptista (et. Al, 2024) vai realizar a ressalva de que a Libras corrobora para a aprendizagem de crianças ouvintes e surdas, que podem acabar não conseguindo contar com profissionais da educação despreparados para receber um estudante surdo em sua sala de aula, tendo que, por pura e espontânea vontade, buscar meios alternativos e improvisações para que ocorra o auxílio desse estudante. Esse tipo de situação passa por cima da lei nº 9.394/1996, artigo 29, que vai garantir o desenvolvimento da criança até cinco anos de idade, que com o despreparo do profissional inviabilizando o desenvolvimento desta pois não tem a aptidão para englobá-la junto ao resto da turma. Sendo assim um cenário que quebra não só a moral ética, mas perpassa o que garante os direitos que todo indivíduo deve exercer.

Percebe-se que é impossível não notar a lacuna que ocorre no sistema de ensino quanto à acessibilidade, ficando evidente que a dificuldade de inserção dos deficientes auditivos e surdos no mercado de trabalho se baseia numa falta de disposição de elementos que devem ser concedidos pelo Estado que vão auxiliar não só nessa inserção na área profissional, mas também na inclusão destes no meio social, que uma vez que os surdos não possuem meios eficazes de comunicação com o corpo social, acaba distanciando e deixando estes em disparidade com o restante da sociedade, que se nas instituições de ensino fosse estimulada a aprendizagem e o conhecimento de importância da LIBRAS, muitos dos indivíduos que acabam sendo lesionados com essa falta teriam uma maior oportunidade no mundo do trabalho.

Exemplos de pessoas as quais encontraram grande dificuldade devido à falta de acessibilidade na comunicação dentro das instituições foram as coordenadoras-gerais da Universidade Aberta do Brasil (UAB), Eliane Ochiuto, da Universidade Federal de Grande Dourados (UFGD) e Carolina Pêgo, da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que a matéria “Políticas públicas fortalecem referências para a comunidade surda” da Coordenação de

Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) registra a fala de Eliane Ochiuto, que evidencia as dificuldades de estudantes que apresentam deficiência auditiva e surdez no espaço docente.

*“Usava estratégias como sentar na frente, pedir para o professor falar mais compassado, e não tirava os olhos dos professores para conseguir entender”.*

Falas como a de Carolina Pêgo evidenciam o fato de “a limitação da comunicação atinge surdos e não surdos, já que uns não conseguem entender o que os outros pensam, precisamos nos conhecer e trocar nossas culturas, pois estamos dentro do mesmo País”. Estes relatos contribuem para a visão de que a escassez do incentivo do aprendizado de Libras nas escolas e universidades impacta não só as pessoas com esta deficiência e surdez, mas também atinge pessoas, como o caso do professor de Eliane, que apresentarão uma preocupação maior em não conseguir alcançar de maneira abrangente as pessoas à sua volta da melhor maneira o possível.

Estes fatos estão diretamente relacionados com a sequela deixada no mundo profissional, que tem uma grande dificuldade em lidar com o déficit comunicativo deixado pela carência de aprendizado em Libras na época de estudos. O *networking*, ferramenta que estabelece relações e contatos úteis para a melhoria de sua imagem ou presença no campo profissional, é completamente dependente da comunicação, e é uma ferramenta altamente utilizada não só pelo RH, mas para todo e qualquer trabalhador que deseja crescer profissionalmente.

A inibição da comunicação de surdos e deficientes auditivos pelos fatores já mencionados os coloca numa posição a qual irá tirar o seu direito de expansão profissional, a que qualquer outro indivíduo que não apresenta essas características não irá apresentar falta, pois suas necessidades foram supridas por um sistema que preza exclusivamente por suas capacidades e exigências.

Como mostrado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE) em uma matéria de 2021, a PNS investigou o uso das Libras com pessoas entre 5 e 40 anos, onde 22,4%, que apresentavam demasiada dificuldade para ouvir, utilizam a Língua, entre o mesmo grupo etário, 61,3%, que apresentam surdez total, utilizam da mesma.

O contraponto é, por mais que boa parte das pessoas com perda total da audição nessa faixa etária saiba e utilize desse meio de comunicação, nada garante que suas oportunidades para creches, escolas, faculdades, universidades e de trabalho, não sejam diminuídas, pois o campo profissional e de ensino também é formado por profissionais os quais, muitas vezes, devem buscar formação individual das Língua Brasileira de Sinais para que possam atender e abraçar pessoas que buscam de uma qualidade de vida boa, pois não apresentam essa preparação.

Essa observação essa que seria melhorada com a presença de uma política pública a qual há de assegurar o ensino desse meio comunicativo nas instituições de ensino, otimizando grandemente o processo de inclusão dos surdos no mundo da educação e no ambiente corporativo.

Concluimos que é de extrema importância a inclusão de profissionais adequados na área da educação para assim influenciar diretamente nos futuros profissionais adequados dentro do mercado de trabalho, assim alunos surdos também terão um desempenho e um progresso muito melhor dentro do âmbito escolar. Com essa implementação dando início nas escolas, teremos uma sociedade na qual saberá incluir pessoas surdas de uma maneira correta, justa mudando completamente como a sociedade vê a Língua de Sinais Brasileira e mudando a forma como a comunidade vê os desafios de pessoas surdas.

## **2.2 Entrando no mundo do trabalho**

Dentro do âmbito de trabalho, pode ser visto através das épocas a evolução em relação às constantes proporcionais da eficiência do indivíduo trabalhando e a convivência do mesmo com outros no trabalho, que por conta de interações sociais, vem-se desenvolvendo um dinamismo melhor em relação à produção, que de acordo com Viana (2010, p.32 apud Corrigan e Leonard, 1979) a busca pelos direitos dos trabalhadores foi uma oportunidade para que os mesmos criassem relações entre si, coisa que está diretamente ligada à melhoria do desempenho dentro do local de trabalho beneficiando o oportunismo capitalista.

Mas para os portadores de deficiência auditiva, é notório que a busca de seus direitos por parte do mercado de trabalho, assegurados na CF (Constituição Federal) de 1988 e as relações interpessoais de trabalho, o fator “indiferença” têm sido o causador de uma barreira social que implica na visão de que “embora a pessoa com deficiência possua direitos, ela não está capacitada a colocá-los em prática” VIANA (2010, p.36).

Esses fatos mostram que a dificuldade de inserção da pessoa com deficiência auditiva na sociedade e nas organizações não se trata apenas da negligência dos seus direitos, mas também de uma visão errônea sobre a capacidade do indivíduo de exercer a sua especialidade em quaisquer campos que sejam, tanto sociais quanto laborais.

Entende-se que, do ponto de vista social “a exclusão é do excluído” Viana (2010, p.39), onde o corpo social não está preocupado com o problema daquele com deficiência ou considerado minoria, pois é considerado um “negativismo” para o mesmo. Visão esta que está totalmente embasada na falta de conscientização por parte da sociedade, onde, não saber e não valorizar o quanto a pessoa com deficiência auditiva ou surdez é capacitada, gera uma dificuldade para a vida da mesma tirando suas oportunidades de crescimento na vida que desde o princípio já vem sendo dificultada pela mesma visão irrealista e preconceituosa de que “sua deficiência te torna incapaz”.

A inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda é um grande desafio no Brasil, marcado por barreiras sociais, comunicacionais e educacionais. entre os principais obstáculos destacam-se o achismo em relação as capacidades das pessoas com deficiência auditiva, que muitas vezes são subestimadas em suas competências profissionais, e a exclusão da Libras nas escolas comprometem a formação acadêmica e o desenvolvimento de habilidades essenciais para a vida em sociedade. A ausência de políticas educacionais que garantem o acesso à Libras desde os primeiros anos escolares reflete diretamente na preparação e na igualdade de oportunidades para eles.

Com isso, a inclusão da pessoa deficiente auditiva no mercado de trabalho é atravessada por barreiras que não se limitam apenas à carreira profissional, mas também às dimensões educacionais e sociais. Uma das principais dificuldades

enfrentadas é a subestimação sobre a capacidade do deficiente auditivo, ou seja, a visão equivocada de que a deficiência e a realização de atividades de igual complexidade quando comparadas às pessoas ouvintes, como afirma Vereta e Streiechen (2024, p.5), “faz com que muitas vezes os surdos sejam subestimados em seus potenciais, resultando em restrição de oportunidades e exclusão social”. Assim, o preconceito velado reforça a desigualdade, com a crença de que a surdez seria sinônimo de incapacidade.

Além disso, a falta de políticas educacionais efetivas impacta diretamente a preparação da comunidade surda para o mercado de trabalho. A ausência da Libras nas escolas impede que os estudantes surdos tenham pleno acesso ao processo de ensino-aprendizagem. Quadros (et. al, 2004) explica que a Libras é a língua natural da comunidade surda e, portanto, deve ser reconhecida como ferramenta essencial para a construção do conhecimento e do desenvolvimento da autonomia. Nesse sentido, quando essa língua é desconsiderada no ambiente escolar, os surdos sofrem com limitações que se estendem até a vida adulta, refletindo-se na inserção profissional.

Se torna notável que ao longo dos anos as pessoas com deficiência (PCDs) têm ganhado mais espaço dentro do mercado de trabalho. Atualmente, existem leis e sistemas de inclusão que sugerem ser eficazes e que garantem, dentro de suas promessas, realizar a integração de PCDs nas empresas e instituições. Aprofundando em relação às pessoas com surdez, é interessante a observação do Decreto nº 5.626/2005 que em resumo, torna obrigatória a presença de intérpretes de Libras em instituições públicas e privadas, especialmente quando se diz respeito a ambientes educacionais e de atendimento.

Com base em apenas um decreto, surge a dúvida referente a existência da eficácia da acessibilidade para com as pessoas com surdez, essa que, apesar de ter progredido, demonstra inconsistências que deveriam ser notadas pelos órgãos responsáveis e pela sociedade ao redor. Diversos desafios são enfrentados pelos surdos no momento em que decidem ingressar no mercado de trabalho, claramente, todo esse processo é dificultoso desde o período escolar, em que não são incluídos totalmente com os demais alunos e conseqüentemente esquecidos pelos professores e seus métodos de ensino.

Quando se trata das pesquisas, no Brasil, a mais recente feita pelo IBGE em 2024 aponta mais de 10 milhões de surdos, enquanto em outra pesquisa realizada em 2019, diz que apenas 15% desses frequentaram o ensino médio. Um simples dado como esse torna visível a forma como o ensino básico no Brasil deixa de lado a questão da surdez, então com isso, é questionável a qualidade do ensino superior dele.

A entrevista de emprego, como deve ser de conhecimento geral, é uma das principais etapas para a conclusão de um processo seletivo dentro de uma empresa, porém, como aponta o Oliveira (2021) grande parte das pessoas surdas têm dificuldade em realizar a comunicação com o aplicador da entrevista, sendo assim, desde o início do processo seletivo, os surdos são prejudicados por não conseguirem revelar sua capacidade na organização.

É possível notar a falha que existe dentro do ensino e mercado em seus principais aspectos, que além de importantes são considerados básicos para aqueles que não possuem deficiência. Nos casos em que o indivíduo surdo consegue passar no processo seletivo o desafio torna-se ainda maior.

A diversidade das áreas de carreira exige acessibilidades específicas, entretanto, no meio corporativo onde as equipes e gestores são formados em maioria por pessoas ouvintes, a busca por métodos e tecnologias de inclusão passa a ser uma necessidade secundária. Os principais meios de comunicação da empresa em sua maioria são sonoros, além disso, intérpretes possuem baixa frequência dentro das empresas. Um dos principais, se não, o principal problema é como a pessoa surda pode se comunicar com seus colegas de trabalho, visto que as Libras não são prioridade no currículo profissional dos trabalhadores.

Diante de tudo isso, surge então a necessidade de novas tecnologias que sejam eficazes e que tornem mais acessível a construção de carreira da comunidade surda, mas além disso, Stumpf (2010<sup>7</sup> apud Oliveira, 2021) diz que para que haja a eficiência dessas tecnologias, é necessária a alfabetização das pessoas surdas, visto que em sua grande parte as tecnologias recentes são visuais,

---

<sup>7</sup> STUMPF, Marianne Rossi. Educação de Surdos e Novas Tecnologias. Florianópolis: UFSC, 2010.

entretanto, necessitam de sujeitos alfabetizados. Stumpf *op. cit.* explica ainda melhor:

A população surda, em nosso país e na maioria dos países, é em grande parte, composta de analfabetos funcionais na escrita da língua oral do próprio país e as produções em Libras exigem a disponibilidade de vários artefatos de cultura como câmeras, vídeos, tradutores, intérpretes etc. (STUMPF, 2010, p. 2).

Como foi visto, é de extrema importância o letramento dos surdos na língua portuguesa, mas é também necessário o equilíbrio e investimento dos recursos necessários para a inclusão deles. É preciso que o Estado repare os irregulares e os desafios que a população surda enfrenta ao tentar exercer suas profissões e, que a sociedade ouvinte desperte e entenda o verdadeiro significado de inclusão ao colocar-se a disposição de aprender as Libras e compreender a capacidade da comunidade surda em relação ao desempenho profissional deles.

Em suma, como expressa Oliveira (2021) basta a educação e o mundo do trabalho se alinharem para que assim, sejam atendidas as peculiaridades da população surda. Considerando o tema abordado, é possível peneirá-lo ainda mais e considerar uma outra problematização, que é justamente a das mulheres surdas, que dentro da comunidade surda e feminina, podem acabar sendo negligenciadas como pauta relevante para a luta e garantia dos direitos das pessoas surdas, fazendo assim com que nessa luta, o gênero ganhe espaço.

Historicamente, as mulheres são excluídas da sociedade desde os primórdios da humanidade e essa é uma pauta que repercute até os dias atuais. Essa afirmação é consequência de fatores como o patriarcado, machismo estrutural, estereótipos de gênero e entre muitos outros que fazem das mulheres motivo de “chacota” ou “insignificância” entre os homens, ou pior, entre elas mesmas.

Por si só a luta das mulheres é significativa e jamais deve ser negligenciada, entretanto, mulheres com deficiência auditiva fazem parte de uma camada da sociedade que é notavelmente ignorada, principalmente quando se trata do mercado de trabalho. Sendo, muitas das vezes mulheres que acabam invisibilizadas, tanto no movimento feminista, que não considera as particularidades da deficiência, quanto dentro da comunidade surda, onde as questões de gênero

são esquecidas. Esses problemas, juntos, multiplicam as dificuldades no processo de educação, no mercado de trabalho e no acesso à saúde

Não é novidade que as empresas não possuem o direcionamento correto quando se trata de acolher pessoas surdas, mesmo que haja a Lei nº 13.146/2015, que faz referência a obrigatoriedade de cotas para pessoas com deficiência e ao acesso das Libras nas empresas, o meio corporativo não possui de fato a representatividade dessas pessoas, fazendo com que a lei não passe de uma obrigação federal, quando na verdade deveria ser realidade natural.

A lei também trata de assuntos como acessibilidade, discriminação, educação, trabalho e outras leis e decretos que abordam direitos específicos, muitas das vezes não são cumpridas pelas empresas por falta de acessibilidade, falta de recursos e falta da Libras acessível. Hoje, caso uma empresa não cumpra a lei, além de ser multada, ela afeta diretamente a empregabilidade do surdo no âmbito do trabalho, e muitas empresas apenas contratam para cumprir “metas” impostas pela lei.

As mulheres surdas vivem mergulhadas durante séculos em assombrosas trevas, constituídas a partir das narrativas histórica e socialmente constituídas que tentaram mantê-las no lugar da deficiência, desconsiderando por completo seu lugar de fala, que se constitui, em grande parte, a partir da diferença linguística e cultural do povo surdo. Mesmo que as mulheres surdas conquistem posições idênticas às das mulheres ouvintes nas mais diversas áreas da vida, quando nos referimos a âmbitos legais e institucionais este grupo ainda está distante de usufruir de plenas possibilidades de participação na vida social. (PERLIN; JUNG, 2024, p.28)

Este trecho reafirma que a exclusão das mulheres surdas não se dá apenas pelas barreiras comunicacionais, mas também por estereótipos e construções sociais que só reforçam as desigualdades de gênero. Os avanços recentes em relação às mulheres, demonstram pouca mudança real na vida das mulheres surdas, gerando impacto apenas para as ouvintes. Isso evidencia como a mulher surda é constantemente marginalizada e invisibilizada, usufruindo dos resultados das mudanças do movimento feminista muito depois das mulheres ouvintes.

Especificando um pouco mais, o trabalho de Guerretta (2023), conta um pouco da sua história e a forma como lidou com sua inserção no mercado de trabalho sendo uma professora surda, na Universidade Federal do Rio de Janeiro, local em que ela relata boa parte da sua carteira profissional, uma situação em

específico chama atenção: apesar de existir a presença, por mais que escassa, de intérpretes na instituição, ela recebeu um e-mail que sugeria dois tipos de reuniões remotas, uma para os professores surdos e uma para os outros professores.

Essa ação é uma clara demonstração de que até mesmo uma universidade tão renomada quanto essa não possui o preparo suficiente para a inclusão dessas pessoas, principalmente quando se trata de uma história que não aconteceu a muito tempo, e sim no contexto da pandemia da covid-19.

A partir de situações como essa, é possível notar que surge o estereótipo da mulher com deficiência auditiva, aquela que é comparada a alguém que possui uma perfeita audição. Utilizando da mesma reflexão do artigo:

Nos dias de hoje, infelizmente a mulher surda é comparada à mulher deficiente. Muitas vezes a sociedade continua com a educação colonialista sobre a mulher surda sem noção de sua diferença cultural. No momento em que somos chamadas de deficientes, somos comparadas às mulheres ouvintes. Essa é uma representação que assume aspectos de discriminação, de nossa língua e cultura, pelo completo desconhecimento do valor linguístico que a língua de sinais possui e também pelo completo desconhecimento da significação do ser mulher surda, ou seja, ser uma pessoa que entende o mundo pelos olhos e necessita de informação em sua língua visual. (PERLIN; VILHALVA, 2016, p.6 Apud. GUERRETA, 2023).

A comunicação, como foi visto, não é dependente apenas da fala, é algo que vai muito além da oralidade. A linguagem visual torna-se tão importante quanto as outras, ainda mais em um momento em que parte da sociedade é esquecida por aqueles que ignoram as outras linguagens que são fundamentais no dia a dia de todos nós. O estereótipo que essas mulheres carregam é injusto, isso porque, mulheres surdas contribuíram e contribuem na história dos avanços de direitos, entre muitas outras especializações que desempenham com excelente.

Segundo Guerretta (2023) é importante que essas histórias continuem existindo para dar visibilidade a essas comunidades surdas, especialmente as meninas surdas, para que assim elas possam ter a noção de pertencimento e construção de identidade por meio da viabilidade dessas histórias.

Tendo isso em vista, vale ressaltar que a história das mulheres surdas foi sempre marcada de exclusão e desigualdade, no primeiro Instituto para surdos, por exemplo, as alunas foram impedidas de estudar com a desculpa de que poderiam incentivar a depravação. Por causa dessa visão completamente machista e errada,

as meninas perderam o direito da educação e, conseqüentemente, tiveram um atraso em seu desenvolvimento cognitivo.

Um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres é o assédio e agressão sexual. No caso das mulheres surdas, é ainda mais preocupante. É comprovado que elas têm muito mais chances de serem vítimas de abuso psicológico, sexual e físico em relação às mulheres ouvintes. De acordo com Prates<sup>8</sup> (2015 apud Lamberg e Oliveira, 2017, p.8) muitos homens, num ato de covardia, se sentem mais “seguros” já que “a surda não vai conseguir contar” e concluem que sairão impunes.

A dificuldade de comunicação, causada pela falta de intérpretes ou profissionais preparados nas instituições, só complica a realização de denúncias contra o crime. Além disso, lidam com o medo de não serem levadas a sério ou de não conseguirem explicar o ocorrido claramente, fazendo com que muitos casos sejam ignorados.

A exclusão e violência sofridas pelas mulheres surdas não estão só presentes em sua vida pessoal ou acadêmica, mas também se estendem para a vida profissional. A barreira na comunicação, os preconceitos com a própria deficiência e o sexismo dificultam imensamente a inserção e estabilidade dessas mulheres em empregos dignos.

Como Lamberg e Oliveira (2017) reforçam, o silenciamento sofrido por essas mulheres causa a invisibilização de suas causas e dificulta o acesso aos seus direitos na sociedade. Essa invisibilidade é agravada no ambiente de trabalho, onde dificilmente há a presença de intérpretes de LIBRAS e real acessibilidade, restringindo seu progresso na carreira. Além disso, os estereótipos machistas e capacitistas fazem com que elas sejam frequentemente rotuladas como fracas e incapazes, sendo colocadas em cargos e funções menos valorizadas e de baixa qualificação, ou até excluídas dos processos seletivos.

Que a globalização das culturas promovida pela mídia desnorteia a cultura surda é um fato e isso não concorre para a valorização do surdo. A mulher surda é considerada inútil. O que vigora na globalização é o perfeito, o capaz, o que se sobressai. E muitos se aproveitam da situação para aparecer, nota-se a desvalorização da diferença que perpassa as

---

<sup>8</sup> PRATES, Deborah. **Precisamos falar sobre violência contra mulheres com deficiência**. 2015.

diferentes etnias, comunidades linguísticas e raças. (GOMES, 2024, p. 18).

Neste trecho, vemos que os padrões atuais e a globalização reforçam uma visão capacitista e marginalizam a mulher surda, julgando-a como inferior. A desvalorização das mulheres com deficiência auditiva resulta na constante comparação com as ouvintes, não só por parte da sociedade, mas também da própria mulher surda, que se sente insignificante e inapta, tendo como referência experiências que não se aplicam à sua realidade.

As mulheres surdas precisam lutar para ter o básico, percorrendo uma trajetória muito mais dura que a das mulheres ouvintes. Elas, ainda, passam pela busca de reconhecer sua verdadeira identidade além da deficiência, já que passaram suas vidas inteiras sendo resumidas a ela (Gomes, 2024).

Assim, é notável que a marginalização das mulheres com deficiência auditiva é mais do que uma dificuldade individual, é reforçada social e culturalmente. É necessário valorizar a diversidade linguística e cultural para, só assim, alcançarmos a verdadeira inclusão, acabando com os estereótipos e criando uma realidade justa e equitativa, principalmente em espaços como o mercado de trabalho, onde a discriminação ainda impede a participação digna dessas mulheres.

Hoje segundo IBGE (2023) as mulheres negras representam um total de 23% na sociedade brasileira, mesmo assim as mesmas continuam sendo menosprezadas por uma sociedade onde o racismo ainda está enraizado. E mesmo sendo capazes as mulheres negras ainda apresentam a maior taxa de desemprego do país, o problema só aumenta quando elas são surdas, pois a forma de se achar um emprego é ainda mais difícil e a vulnerabilidade da mulher se torna mais forte.

Portanto, devido aos fatos apresentados, as mulheres negras e surdas, devem e podem ser inseridas no mercado de trabalho, mas para isso precisamos de uma mudança cultural, uma comunidade mais inclusiva, no qual apresenta diversos meios onde os surdos podem ser incluídos e inseridos no mercado de trabalho, de uma forma justa.

Logo, é correto afirmar que a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras significativas, como o achismo sobre sua capacidade e a exclusão da Libras no ambiente escolar. Esses fatores limitam tanto

a formação educacional quanto às oportunidades profissionais, reforçando desigualdades históricas, sejam elas raciais, de gênero ou pela própria característica da surdez. Para mudar esse cenário, é necessário desconstruir preconceitos sociais e ampliar políticas inclusivas que garantam o ensino bilíngue e o reconhecimento das potencialidades da comunidade surda, assegurando sua plena participação no mundo do trabalho e a garantia de seus direitos.

### **2.3 A Tecnologia como apoio para um avanço**

A inclusão das pessoas surdas na sociedade e no mercado de trabalho é um desafio que perpassa, sobretudo, as barreiras comunicacionais. A Língua Brasileira de Sinais (Libras), reconhecida oficialmente pela Lei nº 10.436/2002, constitui-se como a principal forma de expressão e interação da comunidade surda. Entretanto, a ausência de intérpretes e a pouca difusão da Libras entre os ouvintes ainda limitam a plena participação social dessas pessoas. Nesse contexto, as tecnologias assistivas emergem como instrumentos que buscam minimizar desigualdades e ampliar a autonomia dos sujeitos surdos.

O artigo “Tecnologia Assistiva: a inserção de aplicativos de tradução na promoção de uma melhor comunicação entre surdos e ouvintes”, de Corrêa (2014, et al.), analisa o papel de aplicativos tradutores — em especial o HandTalk e o ProDeaf — como mediadores na comunicação entre surdos e ouvintes. O estudo, de caráter qualitativo, traz contribuições importantes sobre o potencial e as fragilidades desses recursos. Segundo os autores, “os aplicativos HandTalk e ProDeaf [...] apresentam-se como mediadores inclusivos de processos comunicacionais” (CORRÊA et al., 2014, p. 1).

De acordo com a perspectiva de Vygotsky (2010), retomada pelos autores, a linguagem tem papel fundamental no desenvolvimento humano, sendo essencial para os processos de socialização e de construção da subjetividade. Nesse sentido, quando o surdo não tem acesso à Libras em contextos escolares ou profissionais, corre o risco de ser excluído das interações significativas que garantem o aprendizado e a participação social (CORRÊA et al., 2014).

Os aplicativos HandTalk e ProDeaf surgem como alternativas para reduzir essas barreiras, oferecendo tradução do português para Libras em formato digital. Os resultados da pesquisa destacaram categorias importantes, como ampliação do arcabouço linguístico, socialização, usabilidade, aspectos econômicos, autonomia e conectividade. Em especial, o estudo aponta que os aplicativos podem favorecer a socialização em contextos familiares, educacionais e profissionais.

Como destacam os autores, “a utilização dos aplicativos como facilitadores da comunicação entre surdos e ouvintes foi amplamente mencionada pelos sujeitos como potencialidade das ferramentas” (CORRÊA et al., 2014, p. 6).

Além disso, os depoimentos mostram que as ferramentas ampliam o vocabulário tanto para surdos quanto para ouvintes, fortalecendo a interação social. Um participante surdo, por exemplo, afirmou:

o aplicativo proporciona visibilidade e a concretização de uma língua àqueles que a desconhecem. Propicia sim a difusão e o interesse em conhecer a língua oficial da comunidade surda brasileira” (CORRÊA et al., 2014, p. 5).

Outro ponto de destaque é a contribuição para a autonomia da pessoa surda, especialmente em situações em que não há intérprete disponível. De acordo com Corrêa et al. (2014), alguns relatos indicaram que os aplicativos são úteis em consultas médicas, interações no ambiente escolar e até no convívio familiar. Um sujeito surdo relatou: “Tem frase que é segredo, não vou mostrar para ouvinte explicar para mim, o ProDeaf me ajuda” (CORRÊA et al., 2014, p. 8). Esse exemplo evidencia como a tecnologia pode garantir independência comunicacional, preservando a privacidade do usuário.

Contudo, os aplicativos também apresentam limitações. Entre as mais citadas estão a ausência de expressões faciais nos avatares, o vocabulário restrito, as falhas em traduções contextuais e a necessidade de conhecimento básico de português escrito para utilizá-los. Além disso, fatores econômicos e estruturais dificultam o acesso, pois nem todos os surdos possuem smartphones compatíveis ou internet móvel. Os autores concluem que “os aplicativos são capazes de contribuir para a inclusão social da pessoa surda, desde que salvaguardados os três elementos dos quais depende o acesso aos mesmos: smartphone compatível, acesso à internet e fluência no uso de tecnologias digitais” (CORRÊA et al., 2014,

p. 9). Apesar dessas fragilidades, a análise do artigo revela que as ferramentas representam um avanço importante no campo da inclusão digital e comunicacional.

Corrêa et al. (2014) defendem que, ao promover a interação entre surdos e ouvintes, os aplicativos contribuem para amenizar processos de segregação social, ao mesmo tempo em que estimulam a ampliação do vocabulário em português e Libras. Dessa forma, é possível concluir que a tecnologia assistiva, representada por aplicativos tradutores, exerce papel relevante na promoção da inclusão comunicacional de pessoas surdas. Os aplicativos HandTalk e ProDeaf mostram-se úteis para favorecer a socialização, ampliar o vocabulário e garantir maior autonomia, especialmente em contextos nos quais faltam intérpretes de Libras. No entanto, sua eficácia depende de fatores sociais e econômicos mais amplos, como o acesso a dispositivos tecnológicos e à internet, além da valorização da Libras e da formação bilíngue nas escolas.

Portanto, os aplicativos devem ser vistos como aliados importantes, mas não como solução definitiva. A verdadeira inclusão da pessoa surda só se concretiza quando tecnologia, políticas públicas e práticas educacionais caminham juntas, garantindo o direito de participação plena em todos os espaços sociais e profissionais.

Para que as tecnologias assistivas se venham a se tornar ferramentas fundamentais na construção de ambientes corporativos mais inclusivos e diversos, no caso das pessoas surdas, esses recursos representam muito mais do que simples instrumentos de acessibilidade, são pontes que conectam talentos, potencial e oportunidades dentro das empresas. Ao implementar tecnologias voltadas à comunicação, como intérpretes virtuais de Libras, softwares de transcrição em tempo real e plataformas acessíveis, as organizações não apenas cumprem um papel social, mas também fortalecem sua cultura de respeito e valorização das diferenças. Promover a inclusão de profissionais surdos no mercado de trabalho é um passo essencial para transformar o ambiente corporativo em um espaço verdadeiramente diverso, onde todos possam contribuir com suas habilidades de forma plena e igualitária.

O avanço das tecnologias assistivas tem representado um importante caminho para promover a inclusão de pessoas surdas dentro das empresas. Essas

ferramentas, quando bem aplicadas, possibilitam que a comunicação e a interação entre profissionais ouvintes e surdos ocorram de forma mais acessível e igualitária. Segundo Áfio et al. (2016, p. 834):

As tecnologias assistivas são definidas como um conjunto de conhecimentos interdisciplinares, artefatos, métodos e serviços que auxiliam as atividades de vida diária e a participação de pessoas com deficiência, com o desígnio de prover autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Essa definição reforça que a tecnologia vai além dos equipamentos, ela é parte de uma prática social que busca a integração e o empoderamento das pessoas com deficiência auditiva nos mais diversos espaços, inclusive no ambiente corporativo.

Além disso, Áfio et al. (2016) destacam que o uso adequado das tecnologias assistivas, como vídeos educativos e softwares com tradução em Libras, pode reduzir barreiras comunicacionais e promover maior acesso à informação. De forma indireta, os autores apontam que o desenvolvimento dessas tecnologias deve considerar as particularidades linguísticas e culturais da comunidade surda, pois a simples presença de legendas ou textos não garante a plena acessibilidade. Assim, a inclusão digital e comunicacional dentro das empresas deve ser pensada de forma integral, respeitando as formas próprias de expressão e compreensão das pessoas surdas.

Nesse mesmo sentido, Costa (2023, p. 27) evidencia que a tecnologia assistiva é um instrumento essencial para a diversidade e inclusão organizacional, pois “pode ser implementada como meio de possibilitar maior independência para PCDs, além de favorecer as adaptações nas organizações”. Essa afirmação mostra que as empresas, ao adotarem tecnologias acessíveis, não apenas cumprem exigências legais, mas também promovem ambientes mais humanos e colaborativos.

De modo indireto, a autora ressalta que o desenvolvimento e a aplicação dessas tecnologias devem estar alinhados ao contexto de trabalho e às necessidades reais das pessoas com deficiência. Costa (2023) argumenta que o olhar interdisciplinar e empático é fundamental para a implementação eficaz dessas ferramentas, já que o foco principal deve ser o usuário e sua integração com a equipe. Dessa forma, a tecnologia assistiva torna-se uma aliada estratégica para o

fortalecimento da cultura de inclusão e diversidade dentro das empresas, estimulando a participação ativa de todos os colaboradores.

### 3. METODOLOGIA

A presente pesquisa possui uma abordagem qualitativa e descritiva, com o objetivo de compreender os desafios e as oportunidades enfrentadas pelas pessoas surdas no mercado de trabalho, bem como as estratégias de inclusão adotadas pelas organizações.

Para a construção do referencial teórico, foi realizada uma pesquisa de revisão bibliográfica com base em materiais disponíveis nas plataformas Google Acadêmico, SCielo, IBGE e Capes, contendo artigos científicos que abordam temas relacionados à inclusão social, acessibilidade, Libras, tecnologias assistivas, mulheres surdas e libras na base comum curricular. Essa etapa teve como finalidade compreender o contexto histórico, os desafios enfrentados e as políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, através de artigos publicados entre os anos de 2006 a 2025 com exceção de "Uma nova proposta de orientação profissional". feito por FERRETTI, Celsffo João.

Além disso, foi realizada a pesquisa de campo com o intuito de compreender a percepção das pessoas ouvintes e dos empregadores sobre o processo de inclusão profissional de pessoas deficientes auditiva. A coleta de dados foi feita por meio de questionários e entrevistas semi estruturadas e adaptadas à gerentes e funcionários.

Os questionários foram feitos às empresas e as instituições de educação em forma de entrevista, com 15 perguntas abertas para empresas e 5 perguntas fechadas para as instituições de aprendizagem de forma quantitativa e qualitativa em que, realizou-se perguntas dessemelhantes e com o propósito de analisar os dados coletados e compreender o nível de preparo das organizações e dos profissionais em relação à inclusão e à comunicação com pessoas com deficiência auditiva. Essa etapa permitiu observar como as instituições lidam com a diversidade, quais estratégias são utilizadas e quais dificuldades ainda persistem no processo de integração das pessoas surdas no ambiente corporativo e educacional.

As entrevistas buscaram identificar o nível de preparo das empresas para receber profissionais com deficiência auditiva, as principais dificuldades enfrentadas na comunicação e as ações de inclusão já adotadas no ambiente de trabalho. Os dados coletados foram analisados qualitativamente, permitindo compreender as percepções, desafios e sugestões apresentadas pelos participantes em relação à efetiva inclusão das pessoas surdas no contexto profissional.

Os participantes da pesquisa foram selecionados por amostragem intencional, incluindo gestores de empresas locais. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas com base em uma análise qualitativa de conteúdo, buscando identificar padrões de respostas, dificuldades relatadas e boas práticas de inclusão permitindo uma reflexão crítica sobre as políticas de inclusão existentes e a realidade vivenciada pelos surdos no ambiente de trabalho.

Por fim, a análise dos dados buscou contribuir para o debate sobre a importância da acessibilidade comunicacional e das ações afirmativas que promovem a inclusão efetiva das pessoas surdas no mercado de trabalho.

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Pesquisa de Campo

Foi realizada uma entrevista com uma gestora de Recursos Humanos que tem anos de experiência na área e compartilhou conosco algumas de suas experiências. Essa entrevista teve o intuito de analisar como um profissional da área encara o assunto “inclusão” e quais são suas percepções sobre a atual situação do mercado de trabalho nesse quesito, onde foi possível analisar de que maneira, na nossa área de formação, o tema é abordado e se sua relevância é enxergada e levada em consideração nos processos de triagem de currículo, recrutamento e seleção e o departamento pessoal nas empresas. A entrevista foi realizada via Google Meet, onde as respostas foram registradas e a entrevista gravada, durando cerca de 15 minutos.

#### 4.1.1 Entrevista com gestora de Recursos Humanos

Abaixo a transcrição da entrevista realizada com uma gestora da área de Recursos Humanos, seguida da análise de suas respostas. A entrevista foi realizada via google meet, onde as respostas foram registradas e a entrevista gravada.

**Pergunta 1: Já entrevistou/contratou algum colaborador surdo em sua trajetória profissional? Se sim, quais foram os principais desafios e aprendizados dessa vivência?**

*Resposta: Nenhum surdo, mas bastante PCDs. Na verdade, a diferença entre os PCDs e as pessoas que não têm nenhuma deficiência é que eles são muito mais dedicados e gratos ao trabalho. [...] tive um colaborador que não tinha um braço, e tudo que lhe era pedido era feito acima da média. [...] A gente percebe que eles são até mais empenhados que os outros colaboradores e são capazes igualmente, desde que estejam em uma posição onde eles estão aptos para trabalhar.*

**Observação:** A subestimação desses se torna errônea quando vemos o empenho e a capacitação destes acima da média.

**Pergunta 2: Quais medidas ou adaptações uma empresa pode adotar para facilitar a comunicação com colaboradores surdos?**

Resposta: [...] *Acredito que a primeira parte que a empresa deve fazer é trabalhar bem essa questão de inclusão, porque antigamente a gente tinha aquela mania de falar que a pessoa era “aleijada”, que tinha “problema”, e hoje a gente percebe que isso é um preconceito de achar que a pessoa é incapaz só por causa de alguma deficiência.*

**Observações:** É notável que até uma atuante da área a mais de 20 anos tomou consciência dos termos pejorativos e como esse pensamento é preconceituoso, sendo assim inegável o fato de que a inclusão pode ser implementada nas empresas por meio da experiência e da educação, mesmo que seu contexto, sua cultura e ética estejam bem estabelecidos. O tempo não é desculpa para a falta de conscientização sobre o preconceito.

**Pergunta 3: Como você se sente em relação à sua própria preparação para conduzir entrevistas inclusivas com pessoas surdas?**

Resposta: *Eu gostaria muito de fazer Libras, mas não tenho o mínimo conhecimento nisso. Então se viesse alguma pessoa surda até mim, eu precisaria do apoio de algum auxiliar com certeza.*

**Observação:** Um dos primeiros passos, é reconhecer que sua incapacitação pode prejudicar a qualidade de vida do próximo, tanto como gestor, quanto como indivíduo. Mostrar interesse em estar apto a incluir é uma questão não só profissional, mas ética.

**Pergunta 4: Na sua experiência, houve programas ou treinamentos voltados para preparar líderes e colegas de equipe para lidar com a diversidade e a inclusão de pessoas surdas na empresa trabalhada?**

Resposta: *Eu mesma já fiz muito curso porque, como a gente mexe com a parte jurídica, a gente tem que saber se a pessoa tem algum tipo de deficiência, a documentação que ela tem que me entregar é diferente da pessoa sem deficiência [...] a gente faz cursos para ter esse conhecimento e estarmos atualizados. Quando eu comecei na área eu tinha em torno de 18 anos, e eu percebo que hoje está tudo muito diferente, então o que eu aprendi naquela época mudou hoje em dia.*

**Pergunta 5: Quais são, na sua opinião, as maiores barreiras para a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho?**

Resposta: *Acredito que a falta de preparo da pessoa que recebe o colaborador surdo. Na nossa igreja, por exemplo, nós não temos alguém que consiga interpretar o culto em Libras. Hoje existe uma grande mobilização, mas ainda é muita pequena mesmo assim.*

**Observações:** A falta de capacitação afeta não só o meio profissional, mas como dito, até instituições religiosas, as quais propagam um ambiente receptivo e disposto a ajudar outros em situação de vulnerabilidade, acabam sendo afetados por pouco ou isento investimento do acesso à Libras em espaços educacionais, laborais e públicos.

**Pergunta 6: Você acredita que o preconceito ou a falta de preparo das empresas ainda são fatores que dificultam a contratação de surdos? De que forma?**

Resposta: *Sim, se um surdo vier fazer entrevista eu preciso ir atrás de um profissional para me auxiliar, mas isso porque a gente tem a boa vontade de querer ter aquela pessoa na nossa empresa. Eu garanto que qualquer empresa que não tem um recrutador que saiba Libras vai descartar aquela pessoa. Então precisa de uma pessoa realmente preparada para isso, porque a exclusão se dá justamente à falta de preparo de quem recebe o candidato.*

**Observações:** Vindo de uma gestora a qual tem essa visão do mercado de trabalho, é possível observar que o pensamento das empresas em relação às

práticas de inclusão é direcionado para uma ideia de que “Se me exige mais do que o esperado, pode ser descartado”, em que, se o trabalhador vai lhe exigir certa adaptação, a empresa vai preferir o que exigirá menos ou nenhuma.

**Pergunta 7: Que tipo de suporte ou recurso o RH mais necessita para tornar os processos seletivos realmente acessíveis?**

Resposta: *Acho que cursos com especialização nessas deficiências específicas, como Libras e braille. Eu tive uma professora cega, e nós, os alunos, ficávamos nos perguntando “Como ela sabe a matéria?”, então eu reflito como seria se precisássemos contratar uma pessoa cega. [...] O investimento das empresas é muito pequeno, existem pouquíssimas empresas que estão dispostas a gastar com isso para poder incluir a pessoa com deficiência. E eu acredito que além disso, a inclusão deve estar muito presente também na cultura da empresa.*

**Observações:** A fala denota que uma das maiores preocupações é a monetária, tendo como o principal intuito o favorecimento de capital, não auxiliar estes indivíduos a ingressar no mercado de trabalho.

**Pergunta 8: Já presenciou a desconsideração de uma candidatura à vaga de emprego por conta de surdez ou alguma outra deficiência?**

Resposta: *Já, trabalhei numa empresa de telecomunicação, uma pessoa com uma deficiência física (na mão) se candidatou, a minha gestora dizia “Como eu vou contratar essa pessoa? Como ela vai mexer nos fios?” e então ela descartou a pessoa. E essa não foi a primeira pessoa a passar por isso nessa empresa, eu ouvi rumores de uns 10 outros casos parecidos.*

**Pergunta 9: Você sabe mensurar quantos currículos de pessoas surdas passaram pelo processo de triagem?**

Resposta: *Acredito que apenas uns 25 currículos dentro de 25 anos de carreira no RH.*

**Observações:** Considerando 25 anos de carreira em mais de 3 empresas diferentes, é possível ver que em conexão com a última resposta da entrevista que as vagas de emprego não têm alcançado as pessoas surdas, isso pode se dar a dois fatores: a) Essas vagas não sinalizam a inclusão de pessoas surdas e não tem adaptações para garantir oportunidades a todos os tipos de pessoas. b) Estes indivíduos não se sentem capacitados e não veem oportunidades para eles dentro do mercado de trabalho.

**Pergunta 10: Que tipo de iniciativa ou mudança você acha que faria diferença para aumentar a inclusão de pessoas surdas nas empresas?**

Resposta: *O preparo da equipe, trabalhar muito essa questão de inclusão, e fazer com que as vagas cheguem até os surdos, especificando que a empresa consegue inseri-los e deixando claro que a vaga é para eles.*

**Observações:** Em paridade com a resposta anterior, é possível observar que de fato as vagas não tendem a chegar nesses indivíduos, podendo criar uma barreira que dificulta o achamento dessas vagas por pessoas que realmente precisam delas, se tornando fundamental que as empresas invistam nas suas divulgações.

De forma geral, podemos ver que até mesmo de dentro do próprio mercado de trabalho, temos a consciência do quão a comunidade surda tem sido afetada por falta de tecnologias assistivas, preparação dos profissionais e que o capitalismo tem se sobressaído à ética. A responsabilidade de abrir portas e garantir os direitos da população, devido ao déficit deixado pelo Estado, passa a ser colocado sobre os trabalhadores que muitas vezes não tem muitos recursos para essa preparação, que mesmo se interessando e disponibilizando a auxiliar, não podem suprir essa falta devido uma incapacidade que não lhe deveria ser imputada.

#### **4.1.2 Questionário para os alunos**

**Local:** Etec de Vila Formosa - Jardim Vila Formosa e Região

Localizada na Zona leste de São Paulo, local onde é especificado nossa pesquisa; A escola técnica prepara os alunos para o mercado de trabalho; surge a relevância de questionar a acessibilidade da instituição, se seus alunos, familiares e conhecidos sabem a linguagem de sinais e o nível de dificuldade de seus aprendizados. Esse questionário evidencia a ausência do conhecimento em libras dos indivíduos presentes nessa região da cidade e expõe a dúvida destes quanto à inclusão dos surdos. Essa instituição foi escolhida por meio dos critérios de viabilidade e disponibilidade de recursos para os integrantes. O questionário consiste em um modelo de quatro perguntas de alternativa e uma dissertativa.

A pesquisa foi lançada no dia 25 de agosto de 2025 e encerrada no dia 15 de setembro de 2025.

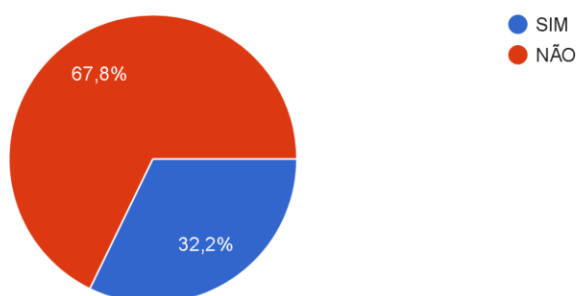
**Resultado:** 118 respostas

**Conhecimento em Libras:** 80 não possuem conhecimento

38 possuem conhecimento

*Conclui-se que apenas 32,2% possuem algum conhecimento*

Você possui conhecimento sobre a Linguagem de Sinais Brasileira (LIBRAS)  
118 respostas



**Grau de conhecimento:** 118 respostas

*grau 1 (básico/iniciante): 74*

*grau 2 (básico/ intermediário): 24*

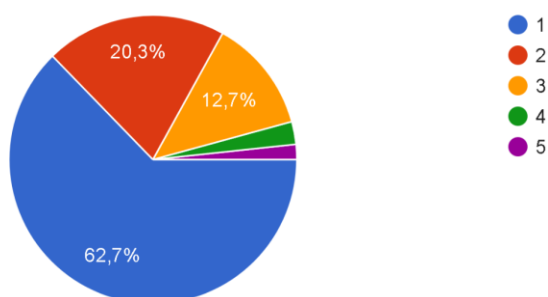
*grau 3 (intermediário): 15*

grau 4 (intermediário avançado): 3

grau 5 (fluente/proficiente): 2

Das 38 pessoas que possuem conhecimento, somente 20 conseguem se comunicar adequadamente, e das 20, apenas 2 são avançadas.

Qual é o seu grau de conhecimento? Considere 1 nenhum conhecimento e 5 avançado  
118 respostas



**Dificuldade de aprendizado:** 60 respostas

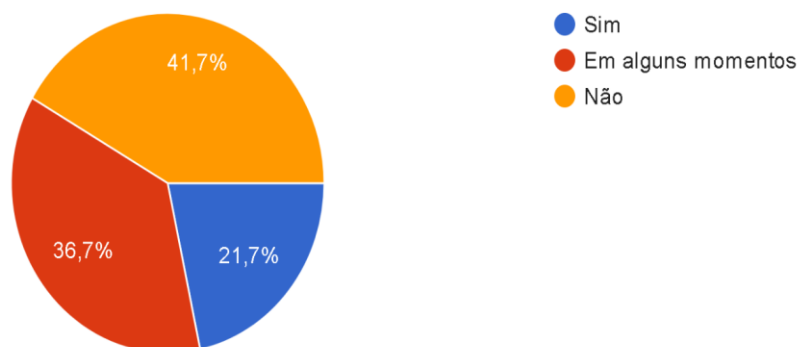
Sim: 13

Em alguns momentos sim: 22

Não: 25

Caso você saiba LIBRAS, diria que foi difícil de aprender?

60 respostas



### Frequência de aprendizado no trabalho ou escola :

118 respostas

Sempre: 1

Às vezes: 5

Raramente: 13

Nunca: 96

Outro: 3

Com que frequência seu trabalho/escola proporciona a oportunidade de aprender LIBRAS?

118 respostas



### Importância da implementação de LIBRAS no meio escolar/trabalho:

109 respostas

108 pessoas acham importante a inclusão e a acessibilidade para os surdos dentro do âmbito escolar/trabalho.

1 pessoa não acha necessário a inclusão e a acessibilidade para os surdos dentro do âmbito escolar/trabalho.

Dentre todas as 109 respostas da pergunta acima:

Apenas 34 pessoas sabem a Libras, porém quase todos os dados condizem que o grau de conhecimento é mediano.

E 75 pessoas não têm o conhecimento das Libras.

Com esse questionário identifica-se que a Etec, mesmo possuindo a proposta de preparar seus alunos para o mercado de trabalho, não estabelece uma forte base em relação à acessibilidade e inclusão, não apenas de indivíduos surdos, mas da comunidade PCD como um todo. Cabe ao Centro Paula Souza intensificar e inserir de fato a preparação devida dos alunos para o meio profissional, ou seja, torná-los aptos a atender e interagir com qualquer ser humano, seja ele surdo ou não.

#### **4.1.3 Questionário com professores**

Esse questionário tem como principal objetivo mensurar e analisar o conhecimento de professores sobre a surdez, considerando suas experiências ao decorrer de sua carreira profissional. Com um total de 8 professores da instituição técnica tendo respondido às 5 perguntas, em que por se relacionar diretamente com o mercado de trabalho, se torna pertinente o assunto para que seja ampliada a visão acerca desse assunto e sua importância, tanto para professores de base comum e base técnica.

As perguntas utilizadas foram:

- 1 - Você já teve um aluno surdo em sala de aula?
- 2 - Você se sente preparado(a) para incluir alunos surdos nas atividades de sala?
- 3 - Qual o seu nível de conhecimento em LIBRAS?
- 4 - Você considera que a escola possui recursos adequados para alunos surdos?
- 5 - Na sua opinião, qual seria a maior dificuldade para incluir um aluno surdo em sala de aula?

#### 4.1.4 Resultados

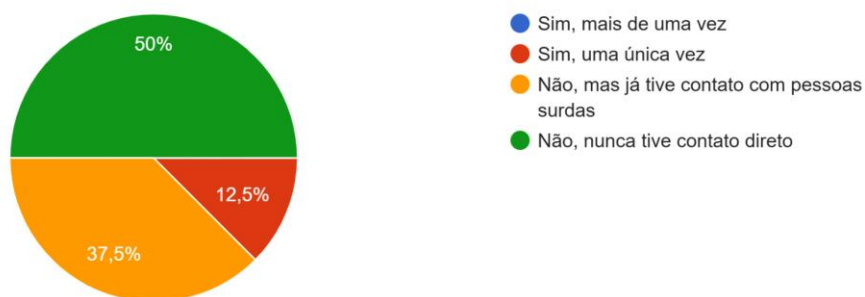
Considerando os dados dessa pesquisa foi possível mensurar a qualidade do conhecimento de Libras de professores e funcionários administrativos de uma rede de educação técnica.

##### **Pergunta 1**

Dos 8 professores, 50% responderam que “Sim, mais de uma vez”, 37,5% responderam “Não, mas já tive contato com pessoas surdas”, 12,5% responderam “Sim, uma única vez”.

Você já teve um aluno surdo em sala de aula?

8 respostas

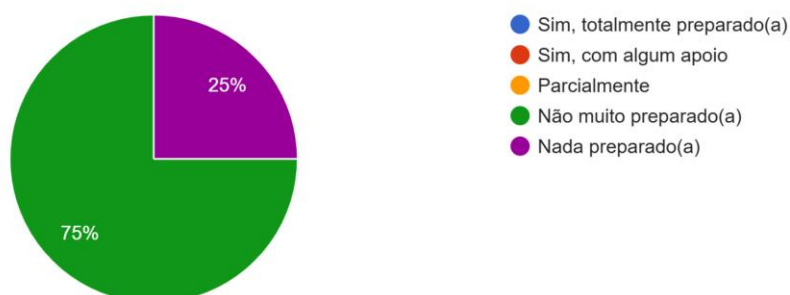


##### **Pergunta 2**

Nesta, os resultados foram 75% os que responderam “Não muito preparado(a)”, os outros 25% responderam “Nada preparado(a)”.

Você se sente preparado(a) para incluir alunos surdos nas atividades de sala?

8 respostas

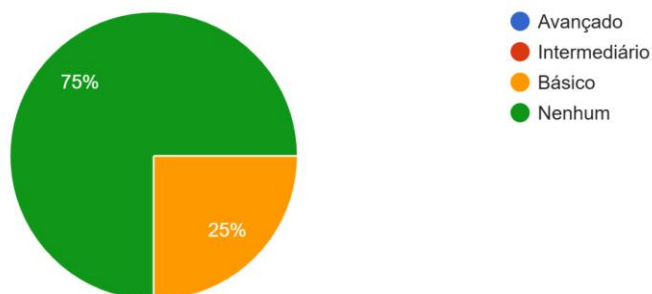


### Pergunta 3

Em seus conhecimentos sobre Libras, 75% responderam “Nenhum”, outros 25% responderam “Básico”.

Qual o seu nível de conhecimento em LIBRAS?

8 respostas

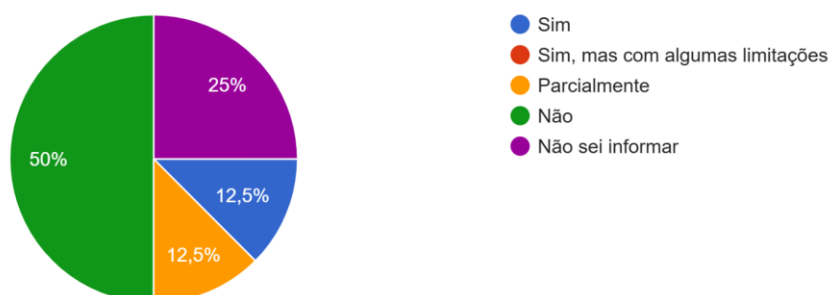


### Pergunta 4

Sobre esta questão, 50% responderam “Não”, 25% não souberam informar, 12,5% responderam que sim, por fim, com a mesma porcentagem, respondem “Parcialmente”.

Você considera que a escola possui recursos adequados para alunos surdos?

8 respostas



### Pergunta 5

Na visão dos professores, 50% respondem que é a falta de recursos e intérpretes disponíveis, 37,5% responderam que é “falta de formação docente”, os últimos 12,5% responderam “O aluno surdo que não aprendeu leitura labial”

Na sua opinião, qual seria a maior dificuldade para incluir um aluno surdo em sala de aula?

8 respostas



Apesar do CPS (Centro Paula Souza) contratar intérpretes de Libras para antes e após a inserção do candidato nas instituições da ETEC, no caso das demais instituições de ensino, falamos sobre a educação, o lar que ensina e alfabetiza milhões de brasileiros, mas se nem esse espaço é capaz de acolher aqueles que deveriam ter seus direitos exercidos, os quais não têm sido obtidos de maneira eficaz, não é possível afirmar que a nossa sociedade é preparada e muito menos compassiva para a prática da inclusão.

Entrando em uma reflexão feita pela filósofa brasileira Djamila Ribeiro<sup>9</sup>, a qual teve uma de suas falas entrando em destaque para debates sobre o tema de redação do Enem 2023 por meio do seu livro “Pequeno Manual Antirracista” (2019). “O primeiro passo para solucionar qualquer problema é tirá-lo da invisibilidade, pois não se pode resolver algo que não é visto ou discutido”, com a fala da pensadora podemos concluir que enquanto não falarmos sobre o quão as pessoas surdas têm sido lesionadas, desde a educação até o mundo do trabalho, não poderemos evoluir como corpo social.

<sup>9</sup> RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

#### 4.1.5 Entrevistas no Shopping

**Local:** Shopping popular da Zona Leste de São Paulo

A pesquisa foi realizada no dia 15 de outubro de 2025, no período da tarde, das 13h às 20h.

Essa sequência de entrevistas tem como principal função tomar nota da presença de acessibilidade nas lojas mais frequentadas pelo público brasileiro. Como outro objetivo, procura-se comprovar (ou não) a hipótese deste trabalho que diz sobre a comparação da eficiência de empresas que possuem acessibilidade e tecnologias assistivas com as que não possuem. Ao longo da pesquisa, torna-se cada vez mais notável a razão pela qual empresas investem ou não nas tecnologias e acessibilidade para surdos. Este shopping foi escolhido pela alta frequência de pessoas, pela viabilidade de ir ao local e pela presença de lojas populares.

Os pesquisadores seguiram um roteiro de perguntas pré-estabelecidas, que versaram sobre: ramo do estabelecimento; número de funcionários; práticas inclusivas... Além da própria observação *in locu* das instalações

Os pesquisadores abordaram entrevistados em 12 estabelecimentos, dos quais 10 concordaram em dar entrevista.

##### **Loja 1:** Setor de Varejo/Moda

Especializada em calçados, a loja possui informações de precificação e descontos claros, visibilidade das sessões por faixa etária e gênero. Entretanto, a loja não atende por totens que descrevem ou facilitam o atendimento.

- Entrevistado: líder de sessão
- Cerca de 50 funcionários

- A loja não possui e nunca contratou funcionários surdos, apesar de possuir política de acessibilidade
- Nenhum dos funcionários sabe Libras
- A loja não disponibiliza intérprete de Libras
- Segundo a entrevistada, ela acredita que em uma escala de 0 a 10, a loja seja zero acessível.
- Já houveram feedbacks negativos quanto a falta de acessibilidade
- De acordo com a líder de setor, não é aparente que a loja tenha melhor desempenho financeiro quando há ações de acessibilidade.
- O maior fator de impedimento em relação à implementação de acessibilidade para a loja é o financeiro.

**Loja 2:** Setor de Varejo/Atacadista

Observou-se na loja a presença de promoções e etiquetas de preço visíveis e totens para autoatendimento.

- Entrevistado: Coordenadora
- Cerca de 18 funcionários
- A entrevistada disse não saber se existiam ou não políticas escritas sobre acessibilidade
- A empresa não fornece treinamento para Libras
- Nenhum dos funcionários sabe Libras
- Nenhum dos funcionários é surdo
- Quando necessário, a loja disponibiliza intérprete de Libras virtual.
- A loja nunca recebeu feedbacks negativos quanto a sua acessibilidade
- Existe pouco retorno lucrativo quando há acessibilidade na loja

- O principal obstáculo para implementar acessibilidade na loja, segundo a coordenadora, é a comunicação.

### **Loja 3:** Cosméticos e Perfumaria

Promoções visíveis, ausência de totens.

- Entrevistada: Gerente/Gestora
- Cerca de 20 funcionários
- A loja não possui política formal de acessibilidade
- Essa unidade não fornece treinamento de acessibilidade
- Existe um funcionário na loja que sabe Libras
- A loja nunca contratou pessoas surdas
- Sempre há intérprete de Libras na loja
- A gestora acredita que a loja é acessível, entretanto, é necessário a capacitação de todos funcionários, não somente alguns.
- Segundo a entrevistada, por mais que não exista um diferencial expressivo nas receitas após adotar ações de acessibilidade, é notável o diferencial em conseguir atender todos os públicos igualmente
- A gestora não conseguiu identificar as principais barreiras para implementar a acessibilidade, porém, pontuou a necessidade de todos os funcionários terem a devida capacitação.

### **Loja 4:** Moda/Artigos Esportivos

Com alto índice de clientes, a loja observada mostra uma iluminação estável, telas informativas de precificação, placas universais de segurança e provadores de fácil acesso. Entretanto, ausência de totens.

- Entrevistado: Sub gerente
- Cerca de 35 funcionários
- Possui política formal escrita de inclusão, como termos PcD e normas oficiais da empresa
- Existe uma pessoa na loja que tem conhecimento intermediário em Libras
- Não existe nenhum funcionário surdo na unidade
- O treinamento de acessibilidade da empresa não inclui Libras
- O entrevistado afirmou melhor rendimento nas vendas quando existe a acessibilidade, que vem por consequência da melhoria de atendimento.
- Segundo o sub gerente, a loja é acessível de forma mediana, conforme descrito, a necessidade da demanda leva a adaptação
- Em relação às barreiras que a loja enfrenta para implementar acessibilidade, a principal é identificada por ele como os treinamentos e seus custos

**Loja 5:** Varejista/Têxtil

A loja possui precificação visível, departamentos de produtos claros e iluminação estável. Foi notada a ausência de totens e QR codes para mais informações.

- Entrevistado: Gerente
- Cerca de 50 funcionários
- A loja não possui termos de acessibilidade escrita
- Não existe treinamento de Libras na empresa
- A gerente relatou não saber se há ou não funcionários que saibam Libras na empresa
- Segundo a entrevistada, nunca houve necessidade de intérprete de Libras na loja

- Nunca houveram feedbacks negativos em relação a ausência de acessibilidade.
- A entrevistada afirmou que a loja não é acessível em nenhuma medida
- Durante a entrevista, foi perceptível a dificuldade em responder as perguntas relacionadas ao tema, sendo assim, acredita-se que a empresa não tenha nenhum incentivo de melhorias à acessibilidade

### **Loja 6:** Telecomunicações

Com um espaço menor comparada às lojas anteriores, possui uma iluminação estável e painéis audiovisuais. Com o foco de atendimento individual dos clientes, não são disponibilizados totens. Também não foram achadas placas de precificação e promoções.

- Entrevistado: Vendedor
- Cerca de 12 funcionários
- A empresa fornece treinamento de acessibilidade, incluindo Libras.
- Existem funcionários que saibam libras, todos os que passaram pelo treinamento
- Nessa unidade, um dos funcionários é surdo, tendo o cargo de administrador
- A loja disponibiliza intérprete de Libras sempre que necessário
- O maior empecilho para otimizar a acessibilidade da empresa é o tempo dos treinamentos

### **Loja 7:** Serviço de Alimentação/ Fast-Food

Comum em estabelecimentos de fast-food, a loja possui totens de autoatendimento, telas de notificação visual de chamada do pedido, preços visíveis, instruções sobre o alimento. A iluminação não é tão boa para leitura labial.

- Entrevistado: Focal de Vendas
- Cerca de 25 funcionários
- A loja possui política formal de acessibilidade
- A empresa fornece treinamento de acessibilidade, incluindo Libras.
- Existem funcionários que sabem Libras
- A loja nunca contratou pessoas surdas
- O estabelecimento não disponibiliza intérprete de Libras quando necessário
- Sempre há aumento de receitas na empresa quando inserem ações de acessibilidade.
- Não soube responder quais barreiras a empresa enfrenta para efetivar ações acessíveis

**Loja 8:** Varejo

Cartazes visíveis, letreiros, promoções visíveis e boa iluminação.

- Entrevistado: Supervisora
- Cerca de 46 funcionários
- Existe política de acessibilidade escrita, o entrevistado não soube responder qual.
- A empresa não fornece treinamento em Libras.
- Não existem funcionários naquela unidade que saibam Libras
- A empresa já contratou pessoas surdas
- A loja não disponibiliza intérprete de Libras
- A entrevistada não acredita que a loja seja acessível
- Nunca houveram feedbacks negativos em relação a falta de acessibilidade

- Os principais fatores que impedem as ações acessíveis são o financeiro e a comunicação
- A supervisora reconhece a falta de acessibilidade da loja e afirma a necessidade do preparo dos funcionários, incluindo treinamento em Libras.

### **Loja 9:** Varejo

Na loja foram vistos sinalizadores visíveis, placas de promoções destacadas, divulgação de tecnologia e iluminação adequada para leitura labial. Não existem tecnologias de autoatendimento

- Entrevistado: Vendedor
- Cerca de 25 funcionários
- A empresa não possui termos de acessibilidade escrita
- Essa unidade não fornece treinamento com Libras
- Não existem funcionários que saibam Libras nas equipes
- Nunca foi efetuada contratação de funcionários surdos
- A loja não fornece intérprete de Libras
- Nunca houveram feedbacks negativos em relação à falta de acessibilidade
- A maior dificuldade para implementar ações de acessibilidade, segundo o entrevistado, é a falta de interesse dos superiores.
- Nota-se uma certa incoerência diante das respostas, visto que, o entrevistado não soube distinguir as diferentes formas de acessibilidade.

### **Loja 10:** Comércio Varejista de Brinquedos

Foram observados na loja: letreiros e telões promocionais expondo o funcionamento dos produtos, embalagens informativas e visuais, três funcionários PcDs e expõe abertamente apoio a pessoas com deficiência.

- Entrevistado: Líder (sub-gerente)
- Cerca de 33 funcionários
- A empresa fornece cursos de cidadania, abordando libras, diversidade, consciência racial e outros.
- Uma funcionária, que está no processo de formação em pedagogia, tem conhecimento em Libras na loja.
- A loja não possui funcionários surdos
- O estabelecimento nunca recebeu feedbacks negativos em relação à acessibilidade
- Segundo o entrevistado, não existem resultados em receita tão discrepantes quando aplicadas ações de acessibilidade
- Para o sub-gerente, não existem barreiras para a aplicação de ações acessíveis
- Conforme dito pelo entrevistado, é visível que a loja se prontifica para atender da melhor maneira todo o seu público
- Foi apontado que para um melhor atendimento e preparo, a loja otimize as plataformas disponibilizadas.

Com base nas entrevistas aplicadas, foi possível notar a ausência de funcionários surdos em nove das dez lojas observadas. Os processos de treinamento também têm como tendência serem excluídos ou pouco aplicados entre os funcionários. Em relação ao retorno financeiro, as que não têm ações de acessibilidade alegaram que não existe uma relação direta no aumento de receitas, contudo, as que possuem essas ações repararam não só um aumento de vendas, mas também o diferencial em conseguir atender seu público da melhor forma possível. Como dito anteriormente, o shopping escolhido é extremamente frequentado e conseqüentemente tem um alto índice de vendas e consumo, porém,

mesmo com isso, a maioria das lojas apontou como barreira para aplicar práticas acessíveis, o fator financeiro.

Foi levantada uma questão importante no momento de levantar os resultados: seria possível que, por não trazer um retorno financeiro significativo, as lojas e empresas não adotem as ações de acessibilidade? É possível concluir que, pelo menos até o momento e excluindo o fator financeiro como dificuldade, é uma questão ética proporcionar o atendimento adequado não só aos clientes surdos, mas a todos os clientes que possuem qualquer deficiência?

Na loja 5, foi percebido que o entrevistado, apesar de possuir um cargo elevado, não tinha conhecimento suficiente quanto às políticas acessíveis da loja, quando perguntado porquê, o mesmo apontou que o dono da empresa era muito tradicional: "o dono da loja não gosta dessas coisas". Mesmo com entrevistas, muitas vezes, brevemente respondidas, foi visto como exemplo as lojas 3, 6 e 10 que demonstraram empenho ao incluir intérpretes de Libras e funcionários que dedicam-se à acessibilidade. Para finalizar e ressaltar a questão da ética como principal chave para a inclusão, gostaria de citar a frase da gestora da loja 3: "na loja não percebemos o quanto as vendas aumentam ou diminuem com as ações de acessibilidade, o importante é a forma como conseguimos atender todos os clientes da maneira mais igualitária possível".

\* As lojas de entretenimento demonstraram insegurança diante do questionário proposto, negando a disponibilidade em fazer parte da pesquisa com receio de denegrir a reputação da mesma, sendo assim, não foram obtidos resultados, consequência também, da escassez de estabelecimentos de entretenimento no shopping escolhido.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho é um passo fundamental para uma sociedade igualitária, justa e verdadeiramente inclusiva. Ao longo do tempo podemos ver que essa exclusão provém de há mais de um século. A revisão bibliográfica feita para este Trabalho de Conclusão de Curso, sugere que a população PcD desde sempre, incluindo a população surda, tem suas capacidades subestimadas, ocorrido vindo desde sempre de uma população que subestima pessoas que não atendem os padrões da sociedade.

Assim, mesmo que hoje tenhamos políticas públicas avançadas e estruturadas, a surdez ainda é vista por boa parte da sociedade como incapacidade. Ao longo da pesquisa vemos que além de serem capazes e aptos para funções não somente básicas, a comunidade surda busca um lugar onde eles tenham estrutura e base para exercer seu direito de forma devida, até mesmo no âmbito do trabalho.

Diante disso, no meio profissional, muitos gestores, funcionários e líderes de empresas, sejam tanto de grande quanto de pequeno porte, não estão preparados para a comunidade surda no mercado de trabalho. Faltando acessibilidade, tecnologias assistivas, material preparado e Língua Brasileira de Sinais (Libras), tudo isso contribui para o processo de exclusão, atrapalhando a devida inserção dos surdos no mercado de trabalho, dito que muitos deles são subestimados por toda a sociedade de forma preconceituosa e irracional.

A inclusão do surdo no mercado de trabalho vai muito além da contratação, a empresa precisa ter gestores preparados para o processo seletivo, intérpretes de libras no local e funcionários que sejam preparados para ter um colega surdo, materiais que disponibilizam acessibilidade, promoção de cursos e capacitações dentro do recrutamento e seleção para os colaboradores e tecnologia assistivas são alguns meios que as empresas poderiam usar para promover diversidade dentro de sua empresa.

Isso mostra que uma empresa não pensa apenas em cotas legais e obrigações institucionais, mas também mostra que a instituição pensa em todos

seus clientes de forma empática e traz compromisso com a diversidade humana e social, fazendo a inclusão deles dentro do mercado de trabalho de forma justa e adequada. Promovendo a inclusão deles dentro da sociedade e dentro do meio trabalhista, essa abertura dá espaço para desafiar os preconceitos enraizados dentro do meio institucional e populacional.

Essa pesquisa mostra a ignorância das empresas e das pessoas sobre o conhecimento da comunidade surda. De acordo com os dados propostos, empresas contratam surdos apenas para cumprir com a obrigação legal e quando o surdo é contratado por essa obrigação, ele é colocado em uma posição onde não há visibilidade nem chance de crescimento no cargo, deixando mais uma vez o surdo vulnerável e sem formas de evoluir em um emprego onde ele não possui oportunidades e não tem a devida visibilidade dentro da instituição.

A pesquisa de campo apresentada, mostra que uma funcionária de uma empresa de atacado de um shopping na zona leste, sequer sabia a quantidade de surdos propostos no Brasil, de certa forma pode-se ver que quando não temos a informação da quantidade de surdos em seu país materno, gera desinformação e a ignorância de não haver a necessidade dos mesmos no âmbito institucional. Ela saberia da importância deles na sociedade, se houvesse algum surdo em cargos de liderança nas empresas, eles teriam mais visibilidade e reconhecimento dentro da instituição, assim, com o devido reconhecimento gera diversidade, e a devida utilização de talentos que a comunidade surda pode proporcionar.

Mas para haver mudanças no meio profissional, precisamos ver a raiz do problema. A escola exerce um papel fundamental para essa inclusão e infelizmente a implementação da Libras não está no cotidiano dos alunos, isso resulta diretamente nos profissionais que estarão no mercado de trabalho no futuro. Como é possível ter profissionais que saibam realmente a importância da diversidade, se a escola não ensina a mesma desde cedo? Essa pergunta já propõe sua resposta, não haverá. A proposta mais eficaz seria a consideração de adotar a Libras na grade de matérias, tanto em Etecs quanto nas demais redes de ensino, sendo assim, a ação deve vir também do Ministério da Educação.

Apesar de termos políticas públicas avançadas, a implementação de Libras nas escolas ainda não é concreta, muitos surdos ainda precisam de professores

particulares especializados para serem atendidos em casa, o que resulta em uma atividade excludente no meio educacional, a educação deveria ser um lugar para todos, mas a política do País não preza por ela.

Portanto com esse trabalho pode-se observar que é fundamental que o governo, o povo e instituições tenham um trabalho em conjunto para enfim haver a devida inclusão de surdos na sociedade, assim a lei não se limita apenas ao papel, mas sim em uma realidade cotidiana de todos.

A inclusão é um direito que assegura a dignidade do próximo juntamente do seu reconhecimento, quando o surdo enfim ganha a devida visibilidade, a sociedade abre portas para novas perspectivas dentro do mercado de trabalho, assim o surdo mostrará as suas habilidades e talentos da forma devida e sem barreiras.

Em síntese, justamente a presença da visão correta dos surdos no mercado de trabalho deve ser levada como algo realmente pertinente, para assim, haver a devida visibilidade e fortalecimento do tema na sociedade. A verdadeira inclusão ocorre quando se há respeito, empatia e oportunidades reais de crescimento e desenvolvimento dentro de cada área da vida do indivíduo surdo. Cabe ao Estado, população e as empresas entenderem que uma pessoa a qual tenha limitações, não se torna sinônimo de que ela não é capaz de fazer as tarefas propostas. Somente assim, poderemos ter realmente uma sociedade que esteja disposta a ter mudanças reais, respeitando todo e qualquer tipo de condição que o trabalhador possa apresentar.

## REFERÊNCIAS

ÁFIO, Aline Cruz Esmeraldo et al. **Avaliação da acessibilidade de tecnologia assistiva para surdos**. Revista Brasileira de Enfermagem, v. 69, n. 5, p. 833–839, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/JG4P64mR64FSyFmNFxqgPXw/?lang=pt>.

BAPTISTA, Mônica de Fátima. **Libras no espaço escolar: a importância do ensino de Libras da Educação Infantil**. São Paulo: Revista autênticos, 2024. Disponível em: <https://www.revistaautenticos.com.br/gallery/VOLUME%2004%20NÚMERO%2004.pdf#page=63>. Acessado em 02 fev. 2025.

BISOL, Cláudia A. **Contribuições da psicologia Brasileira para o estudo da surdez**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/LLp49WF6mHZSJjBf4xcgpht/?lang=pt#articleSection2>. Acesso em: 26 ago. 2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005. Regulamentação da Língua Brasileira de Sinais (Libras)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm)

BRASIL. **Lei nº10.436/2002, 24 de abril de 2002. - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm) Acesso em 14 nov. 2025

BRASIL. **Lei nº 12.711/2012, 29 de agosto de 2012 - Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm) Acesso em: 14 nov. 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 14/11/2025

CAPES, 2023. **Políticas públicas fortalecem referências para a comunidade surda**. Disponível em: <https://www.gov.br/capes/pt-br/assuntos/noticias/politicas-publicas-fortalecem-referencias-para-a-comunidade-surda> . Acesso em: 26 ago. 2025

COSTA, Jéssica Aparecida Silva. **Tecnologia assistiva: a importância de sua implementação para a diversidade e inclusão nas organizações**. 2023. 33 f. Monografia (Graduação em Ciência e Tecnologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/items/1d76ad29-7a44-4957-999d-5877537316f9>

CORRÊA, Ygor; VIEIRA, Maristela Compagnoni; SANTAROSA, Lucila Maria Costi; BIASUZ, Maria Cristina Villanova. **Tecnologia Assistiva: a inserção de aplicativos de tradução na promoção de uma melhor comunicação entre surdos e ouvintes**. RENOTE - Revista Novas Tecnologias na Educação, v. 12, n. 1, p. 1-10, jul. 2014. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/renote/article/view/49824>. Acesso em: 21 set. 2025.

FERRETTI, Celso João. **Uma nova proposta de orientação profissional**. São Paulo: Cortez 1992. Disponível em: [file:///C:/Users/Aluno1/Downloads/admin,+Resenha+Bibliogr%C3%A1fica%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Aluno1/Downloads/admin,+Resenha+Bibliogr%C3%A1fica%20(1).pdf)

GUALTER, Anny Flausino et al. **Consequência da falta de reconhecimento e valorização da Libras no mercado de trabalho e na vida educacional**. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/33045>>. Acesso em: 29 ago. 2025.

GOMES, Ana Paula Lara. **“Mulher-surda-professora”: protagonismo na educação de surdos no Rio Grande do Sul**. Rio Grande do Sul: Revista Espaço, 2024. Disponível: <https://share.google/Gkz74NNHHjYFLvbxE> Acesso em: 14 nov. 2025

GUERRETA, Clarissa Luna Borges Fonseca; RESENDE, Beatriz Vieira de. **A (in)visibilidade das mulheres surdas: protagonismo na sociedade contemporânea**. Dissertação (Mestrado) — Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/Clarissa-Guerretta/publication/384399641\\_a\\_invisibilidade\\_das\\_mulheres\\_surdas\\_protogonismo\\_na\\_sociedade\\_contemporanea/links/6842fd858a76251f22ebf601/a-invisibilidade-das-mulheres-surdas-protagonismo-na-sociedade-contemporanea.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Clarissa-Guerretta/publication/384399641_a_invisibilidade_das_mulheres_surdas_protogonismo_na_sociedade_contemporanea/links/6842fd858a76251f22ebf601/a-invisibilidade-das-mulheres-surdas-protagonismo-na-sociedade-contemporanea.pdf)

IBGE. PNS 2019: **país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência**. Rio de Janeiro: Agência IBGE notícias, 2021. [Consultado em 19 de setembro de 2025]. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>

LAMBERG, Dorian Tetu; OLIVEIRA, G. T. **Mulheres surdas e a violência de gênero**. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO—Women’s Worlds Congress**. 2017. Acesso em: 10 set. 2025. Disponível em: [http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1501014918\\_ARQUIVO\\_ARTIGOSURDASrevisado\(1\).pdf](http://www.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1501014918_ARQUIVO_ARTIGOSURDASrevisado(1).pdf)

MORI, Nerli Nonato Ribeiro; SANDER, Ricardo Ernani. **História da educação dos surdos no Brasil**. 2015. Disponível em: [https://www.academia.edu/34821264/HISTÓRIA\\_DA\\_EDUCAÇÃO\\_DOS\\_SURDOS\\_NO\\_BRASIL](https://www.academia.edu/34821264/HISTÓRIA_DA_EDUCAÇÃO_DOS_SURDOS_NO_BRASIL). Acesso em: 06 out. 2025.

OLIVEIRA, Lilian de Medeiros et al. **A importância das libras no mercado de trabalho: uma abordagem das libras na área de recursos humanos**. 2024. Disponível em: <http://ric-cps.eastus2.cloudapp.azure.com/handle/123456789/29737>. Acesso em: 1 out. 2025

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Deafness and hearing loss**. Genebra: OMS, 2025. [Consultado em 19 de setembro de 2025]. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

OLIVEIRA, Andressa Teles. **Análise sobre a acessibilidade para o trabalhador surdo dentro das empresas**, Rio grande do Sul, Caxias do Sul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/9948> . Acesso em: 17 out. 2025.

QUADROS, Ronice Müller de; KARNOPP, Lodenir Becker. A representação das estruturas sintáticas da Libras na língua por QUADROS, R. M.; KARNOPP, L. B. **Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/norteamentos/article/view/6881>

PERLIN, Gladis; JUNG, Ana Paula. **O protagonismo contemporâneo da mulher surda e a luta contra todas as formas de violência linguística e de gênero**. Periódico científico do Instituto Nacional de Educação de Surdos, 2024. Disponível em: <https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-espaco/article/view/1778>. Acesso em: 10 set. 2025.

ROMAGNOLI, Marcela Eduarda. **Ensino de Libras para crianças ouvintes na educação infantil**. Bauru: UNESP. Disponível: <https://repositorio.unesp.br/server/api/core/bitstreams/fe39d58c-3c1b-4425-ae96-990305dd6375/content> .Acesso em 02 fev. 2025

SCHIRMANN, Jeisy Keli, et. Al. **Fases de Desenvolvimento Humano segundo Jean Piaget**. Paraíba: Conedu, 2019. Disponível em: [https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO\\_EV127\\_MD1\\_SA9\\_ID4743\\_27092019225225.pdf](https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2019/TRABALHO_EV127_MD1_SA9_ID4743_27092019225225.pdf). Acessado em 02/10/2025

SILVA, Jackeline Susann Souza da. **A sombra da discriminação e as barreiras de gênero no cotidiano de mulheres com deficiência na universidade**. Revista Educação Especial, v. 36, p. 1-24, 2020. Acesso em: 12 set. 2025.

STUMPF. **Análise sobre a acessibilidade para o trabalhador surdo dentro das empresas**. Rio Grande do Sul, Caxias do Sul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/9948>. Acesso em 17 out. de 2025.

VERETA, C.; STREIECHEN, E.; **O surdo no mercado de trabalho**. fatecpg, 2025. Disponível em: <https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/333>

VIANA, Alvaneí dos Santos. **A Inserção dos Surdos no Mercado de Trabalho: Políticas Públicas, Práticas Organizacionais e Realidades Subjetivas**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://tede.unigranrio.edu.br/handle/tede/88#preview-link0>

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e Linguagem**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1998. Disponível em: [https://estudosdotrabalho.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/vygotsky\\_pensamento-e-linguagem.pdf](https://estudosdotrabalho.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/03/vygotsky_pensamento-e-linguagem.pdf). Acesso em: 25 abr. 2025.