

## INCLUSÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

**VAZ, Camila Aparecida da Costa Gonçalves<sup>1</sup>**  
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

**MARTINIUK, Viviane Cristina<sup>2</sup>**  
Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

### RESUMO

É notável que muito se evoluiu quando nos referimos a sociedade perante a um deficiente, seja qual for sua limitação. Entretanto, mesmo com tantos avanços muito se é restringido a essa parte da população, porque a maioria deles são menosprezados ou excluídos. Em relação a essas pessoas, percebe-se que muito se é exigido, mas pouco lhes são dados em termos de acessibilidade e educação adequada. Neste trabalho abordou-se um prévio resgate da história do Deficientes auditivos, bem como suas lutas para conquista de espaço na sociedade e no mercado de trabalho.

**Palavras-Chave:** deficientes auditivos, surdos, mercado de trabalho.

### ABSTRACT

It is noteworthy that a lot has evolved when we refer to society before a disabled person, whatever their limitation. However, even with so many advances, much is restricted to this part of the population, because most of them are underestimated or excluded. When we refer to these people, we realize that much is required, but little is given to them in terms of accessibility and adequate education. This work addressed a previous rescue of the history of the hearing impaired, as well as their struggles to conquer space in society and in the labor market.

**Key words:** hearing impaired, deaf, labor market.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a sociedade se diversificou e permitiu que muitos paradigmas antigos e antiquados fossem quebrados e superados, em todos os sentidos. Neste sentido, faz-se menção com relação a inclusão social de pessoas com algum tipo de deficiência em trabalhos

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração do 4º ano – FAIT. E-mail: [camilabaiuca@gmail.com](mailto:camilabaiuca@gmail.com)

<sup>2</sup> Mestranda pela Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP; Professora na área de Administração na FAIT. E-mail: [vicma.prof@gmail.com](mailto:vicma.prof@gmail.com).

diversos. Sempre se duvidou do potencial dessas pessoas (PcD), que dependendo da sua deficiência eram denominadas como “aleijadas” e, até mesmo “retardadas”. Mesmo com tantas mudanças ao passar dos anos, essas pessoas sempre foram vistas como dependentes e incapazes para realizar os diversos tipos de tarefas, ou até mesmo inaptas para definir seus atos e escolhas (CEDERJ, 2017 p. 13).

Com o passar do tempo e a evolução acerca das deficiências sociais, muitas portas foram abrindo para este público (PcD), tanto é verdade que, no mercado de trabalho há cada vez mais pessoas sendo inseridas para realizar tarefas, antes jamais possíveis (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013, p. 8).

Neste estudo abordou-se a inclusão dos deficientes auditivos ou surdos nas empresas, visto que há um crescimento muito grande nos últimos anos de profissionais com esse tipo de deficiência nas organizações e apresenta a seguinte problemática: “A deficiência auditiva influencia negativamente na permanência nas organizações?”

Com isso, procurar-se-á identificar e entender conceitos sobre esse tema, levando em consideração o trabalho feito nas organizações e como é visto o trabalho dos deficientes auditivos ou surdos pelos seus superiores imediatos, trazendo as devidas contribuições de que, atualmente, muitas barreiras já foram superadas, mas há a necessidade de saber se de fato há igualdade e preservação dos direitos dos mesmos ou meramente “piedade”, em relação a esse colaborador.

## **2. MATERIAIS E MÉTODOS**

Tratou-se de uma pesquisa descritiva de abordagem qualitativa, com a finalidade de exploração do tema. As hipóteses deste estudo estão baseadas na suposição de que poucos desses deficientes conseguem entrar no mercado de trabalho. Sendo assim, o governo criou um mecanismo para tentar solucionar o problema. Estipulou cotas (Lei de Cotas) de deficientes nas empresas com mais de cem funcionários.

Embora essas leis tenham surgido para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na prática, o processo não é tão simples. Alguns segmentos empresariais encontram enormes dificuldades para cumprir a determinação legal de contratar pessoas portadoras de deficiência, pois em nenhum momento são levados em

consideração a atividade exercida pela empresa e os riscos a que os deficientes ficarão expostos no exercício de determinadas funções, em razão de que a maioria deles não tem qualificação e preparo para a inserção no mercado de trabalho.

As pesquisas se deram inicialmente em livros sobre o tema, cuja finalidade foi descrever os pontos mais relevantes entre eles, as facilidades da Empresa se empenharem ao máximo na contratação dos deficientes, pois o que o Estado fiscaliza é o cumprimento da cota estabelecida em lei, apesar de não fornecer meios para tal cumprimento pleno.

Posteriormente, foram realizadas outras pesquisas através de um levantamento bibliográfico realizado no período de fevereiro a julho de 2020, de literatura nacional, sendo que para a consulta foi utilizado como banco de dados livros e a busca ativa de publicações na biblioteca eletrônica SCIELO (*Scientific Electronic Library Online*), LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências e Saúde), BIREME (Biblioteca Virtual de Saúde), BVS (Biblioteca Virtual da Saúde, sendo esta um centro especializado da Organização Panamericana de Saúde (OPAS) e PUBMED (*Nacional Library of Medicine*), além da utilização do buscador Google Acadêmico.

A Pesquisa teve a finalidade de identificar na literatura, artigos que abordassem o estudo a respeito do tema e fatores de inclusão social que incidem no comportamento trabalho – deficiente.

Os artigos levantados foram utilizados para a construção do referencial teórico, resultados, discussão e conclusão do trabalho. O levantamento foi iniciado em fevereiro e finalizado em julho de 2020. Os acessos foram feitos via Internet, utilizando-se as palavras chaves, em nosso vernáculo: Inclusão Social; Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho.

### 3. INCLUSÃO SOCIAL

Quando refere-se ao ato de incluir alguém com alguma deficiência, visível ou não, atingimos grupos específicos que vão além do convívio e aceite familiar. São pessoas que passam pela fase escolar, onde há o contato com outras pessoas além da família, até o momento de ingressar no mercado de trabalho. E é nessa fase, um tanto extensa, que há a necessidade de se trabalhar com essa pessoa, para que não se sinta excluído (PEREIRA, 2014, p. 16).

O autor Camargo (2017, p. 1) aponta que a inclusão de pessoas com deficiências,

[...] é um paradigma que se aplica aos mais variados espaços físicos e simbólicos. Os grupos de pessoas, nos contextos inclusivos, têm suas características idiossincráticas reconhecidas e valorizadas. Por isto, participam efetivamente. Segundo o referido paradigma, identidade, diferença e diversidade representam vantagens sociais que favorecem o surgimento e o estabelecimento de relações de solidariedade e de colaboração. Nos contextos sociais inclusivos, tais grupos não são passivos, respondendo à sua mudança e agindo sobre ela. Assim, em relação dialética com o objeto sociocultural, transformam-no e são transformados por ele.

O desenho universal, que fundamenta a aplicação da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015, p. 29) expressa bem a ideia discutida. O artigo 102 da referida lei afirma que “[...] desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva.” (BRASIL, 2015, p. 29).

Depois de todo o processo de aprendizagem e conclusão do ensino médio esses deficientes encontraram espaços sociais além do que era acostumado, o que faz-se pensar que a socialização, bem como a sua prática, vai além do ensino básico, chegando até o espaço do mercado de trabalho (CAMARGO, 2017, p. 2)

## **2.1 Linguagem de Sinais (Libras)**

A língua de sinais é o meio de comunicação com os surdos, que envolve execução de gestos e movimentos, no entanto ela não é universal, mas é a segunda língua oficial no Brasil, desde 2002. A linguagem por meio de sinais já existe há muito tempo, ou melhor dizendo, 4.000 a. C., e desde então em diversos países começou a elaboração da educação de surdos por meio desta. Aqui, no Brasil em 1987 foi fundada pelo professor francês Huet, que também era surdo, a fundação do Instituto Nacional de Surdos e Mudos do Brasil (SOUZA, 2019, p. 2).

Segundo Arriens (1997 apud GIANOTTO, 2016 p. 20) “em determinados países os surdos eram lançados ao mar, sacrificados aos deuses jogados do alto do rochedo, rejeitados e abandonados em praças públicas ou nos campos”. Os surdos, por muitos e muitos anos, eram considerados incompetentes e ficavam excluídos da sociedade. No Brasil, essas pessoas, muitas vezes ficam invisíveis a sociedade ou meio que estão inseridas (SOUZA, 2019, p. 2).

Entre 1930 e 1992, a comunidade surda do Brasil se fortaleceu, reivindicando seus direitos, e até então as escolas tradicionais foram mudando seus métodos, incluindo como forma de comunicação a gestual-visual. Em 2002, foi promulgada a Lei nº 10.436, que, juntamente com o Decreto nº 5.626/05, reconhecem a Libras com a segunda língua oficial do país. Essas leis reconheceram a Língua Brasileira de Sinais como meio de comunicação objetiva e de utilização das comunidades surdas do Brasil, ao mesmo tempo que fez com que os currículos dos cursos de licenciatura fossem alterados, com a inclusão de Libras em sua grade. As mudanças na legislação proporcionaram a inclusão de surdos e criaram grande demanda por profissionais com formação em Libras” (SOUZA, 2019 p. 2).

Estudos sobre as linguas de sinais ou Libras apontam que esta língua é tão complexa e expressiva, assim como qualquer outra língua, pois mesmo sendo em sinais tem a capacidade de expressar ideias simples, mais complexas e até mesmo abstratas. O surdos que utilizam dessa lingua conseguem livremente abordar temas como política, filosofia, esportes, moda e até mesmo trabalho, entre outras muitas coisas, ou praticamente quase tudo (MEC, 2006).

O intérprete da língua de sinais surgiu na década de 80 em cultos/missas. Em 1988 foi realizado o 1º Encontro Nacional de Intérprete de Língua de Sinais, onde intérpretes brasileiros puderam se conhecer e trocar conhecimentos. Adiante, em 1990 ocorreu o 2º Encontro, que permitiu a votação do regimento interno do Departamento de intérpretes. Após muita luta, em 2002 a classe teve uma das maiores conquistas: foi regulamentado a linguagem de sinais em nível federal. A lei nº 10.436 tornou Libras como um meio de legal das pessoas se expressarem, se tornando uma lingua oficial (SOUSA, 2015, p. 10).

Essa Lei representa uma conquista inigualável, e um passo primordial no processo de reconhecimento e formação do profissional intérprete de Língua Brasileira de Sinais, além de ser também uma abertura de várias oportunidades no mercado de trabalho devido ao amparo legal que passou a existir. [...] o intérprete de Libras tem como atribuição principal estabelecer a intermediação comunitária entre os usuários da Língua Brasileira de Sinais, interpretando a língua oral para uma língua gestual, e vice-versa, interpretando fielmente, com emoção, sendo mediadora do mediador (SOUSA, 2015 p. 10).

Mesmo com o reconhecimento da linguagem de sinais, há muitas pessoas que não conhecem este meio de comunicação entre os surdos, e acham que os gestos feitos por eles são simples ao indicarem alguma coisa para se comunicar. Muitas pessoas utilizam nomes pejorativos que inferiorizam essas pessoas, mas por não entenderem suas deficiências (PEREIRA, 2014, p. 28).

Para uma efetiva socialização necessita-se de uma amplo trabalho, começando pela educação nas escolas, em que os alunos com deficiência auditiva (surdez) não conseguem aprender por não conseguir se comunicar com colegas ou professores em sua língua de sinais,

uma vez que estes não dominam a língua. Então é necessário que haja um profissional capaz de se comunicar com o aluno de forma que este aprenda o conteúdo integral, e que haja uma troca para que o aluno possa perguntar e o professor explicar, e assim garantindo a educação (SOUZA, 2019, p. 3).

Entende-se que o papel da escola na socialização dos surdos é a principal ferramenta para alcançar esse objetivo. Ressalta Meneses (2013) apontando que, deve-se utilizar métodos de aprendizagem com os deficientes auditivos de acordo com suas necessidades, sendo para os surdos o canal visual. Para conseguir inserir-se na cultura da sociedade é preciso que os deficientes tenham acesso a educação de forma integral, formar e informal.

Segundo Souza (2015, p. 4) o papel do profissional tradutor de Libras surgiu por meio de pessoas voluntárias que entenderam a necessidade de pessoas surdas terem um auxílio para se comunicarem. Com isso, a comunidade surda começou a participar de debates sociais e políticos, e isso foi de suma importância para que se tivesse o reconhecimento desses profissionais tradutores. Com o reconhecimento da linguagem de sinais as instituições e organizações públicas, sentiram-se obrigados a prestar serviços por meio do profissional intérprete.

## 2.2 Surdos ou Deficientes Auditivos?

Qual seria o termo correto para se referir a pessoas que não escutam parcialmente/totalmente? Segundo o MEC (2006, p. 21) a “surdez consiste na perda maior ou menor da percepção normal dos sons. Verifica-se a existência de vários tipos de pessoas com surdez, de acordo com os diferentes graus de perda da audição.”

De acordo com Rodrigues (2017, p. 1,) a deficiência auditiva e a surdez são dois grupos em que:

Deficiência Auditiva: consiste na perda parcial ou total da capacidade de detectar sons, causada por má-formação (causa genética), lesão na orelha ou na composição do aparelho auditivo.

Surdez: é considerado surdo todo aquele que tem total ausência da audição, ou seja, que não ouve nada. E é considerado parcialmente surdo todo aquele que a capacidade de ouvir, apesar de deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva. Entre os tipos de deficiência auditiva estão a condutiva, mista, neurossensorial e central (RODRIGUES, 2017, p. 1).

Aqueles com deficiência auditiva estão no grupo de pessoas com perda leve e moderada, que muitas vezes conseguem realizar uma cirurgia ou através de aparelhos auditivos recuperar a perda; já os surdos são aqueles que tem a perda severa ou profunda, e a estes se acaba utilizando para comunicação e para melhorar a sua qualidade de vida a linguagem de sinais (Libras), valorizando assim a cultura destas pessoas (RODRIGUES, 2017, p. 1).

### 2.3 Mercado de Trabalho

No mercado de trabalho atual observa-se um novo comportamento, como por exemplo, a flexibilização de horários, incentivos para metas e trabalho coletivo, formas para alcance de promoções e crescer na carreira, capacitações, participação de resultados monetários, entre outros. No entanto, para isto, é exigido cada vez mais experiência e a produtividade do empregado. Estar trabalhando ou ter um emprego, permite ao indivíduo estar socialmente integrado com pessoas, e com isso se sentir pertencente ao grupo (VIANA, 2010, p. 47).

A inclusão de pessoas com qualquer tipo de deficiência é geralmente visto pelas empresas como uma obrigação legal. Há uma lei que assegura cotas para que deficientes ocupem de 2% a 5% cargos dentro das organizações, com base na Lei nº 8.213/91. Estas pessoas tem o direito de ingressar no mercado de trabalho, podendo assim provar que não há limitações por conta de suas deficiências e que são capazes de ter ótimas performances (XAVIER, 2019, p. 2).

As escritoras Santos, Vieira e Faria (2013, p. 3,) em uma pesquisa realizada com empresas, levantou que:

Ao serem questionados sobre as razões que motivaram os profissionais de recursos humanos a contratar pessoas com deficiência auditiva para ocupar o quadro de funcionários, nove entrevistados responderam que tal fato se deve à tentativa de cumprir a determinação do Ministério Público do Trabalho. Dois entrevistados responderam que essa ação tem como objetivo a promoção da inclusão social (SANTOS; VIANA; FARIA, 2013, p. 3).

Podendo assim, considerar que muitas empresas, destas a minoria, se preocupam a contratar deficientes auditivos ou com outros problemas para assumir o papel social,

independente da imposição de lei, e na maioria, outras empresas seguem apenas o protocolo que é obrigatório a se adequar pela lei sancionada pelo Estado (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013, p. 3).

No entanto, cabe ressaltar que muitas vezes a inclusão dos deficientes auditivos se tornou mais difícil por não haver o envolvimento de todas as partes, tais como a sociedade, junto com as famílias, que muitas vezes tratavam essas pessoas como não capazes de realizar tarefas e trabalhos com remuneração. E também as empresas tem que arcar com muitas mudanças, garantindo o direito dos seus funcionários “o direito de ir e vir, bem como adequar o local de trabalho de acordo com a necessidade físicas e psíquicas da pessoa, além de garantir todos os seus direitos conforme legislação.” (CRUZETTA, 2012 p. 12)

A contratação de funcionários com deficiência auditiva e/ou qualquer outro problema também traz benefícios para o empregador, o empregado e a sociedade, assim como aponta Bahia (2006 apud Cruzetta, 2012 p. 13):

**“Para a organização:** Promoção das práticas de valorização da diversidade; Ganhos de imagem; Ganhos no ambiente de trabalho; Elevação do espírito de equipe; Ganho de produtividade; Clima organizacional; Ampliação do nicho de mercado; Diversas alternativas na proposição de soluções; Aumento do nível de entendimento sobre responsabilidades social empresarial;

**Para os empregados:** Elevação da autoestima; Reconhecimento de potencialidades sem negligenciar limitações; Reflexão sobre inclusão social; Aprender a conviver com o diferente; Cultivar a tolerância; Motivação;

**Para a sociedade:** Redução do número de desempregados; Redução do número de PCD social e profissionalmente excluídas; Diminuição do preconceito; Disseminação de informações sobre as PCD; Ganhos na qualidade de vida coletivamente; Prática da igualdade de oportunidades; Sociedade mais justa e igualitária;”

Com isso, segundo Xavier (2019 p. 3) as “empresas entendem que podem lucrar, conquistando clientes e desenvolvendo sua responsabilidade social. Logo, as perspectivas para o trabalho dessas pessoas são de crescimento, contribuindo com a integração de todos”.

## 2.4 Mercado de Trabalho e a Situação Atual

O mercado de trabalho progrediu bastante, quando em relação a evolução da sociedade, o que permitiu que novos trabalhos e cargos fossem criados, podendo incluir



deficientes. O mercado gera uma mudança eficiente para a socialização do cidadão (VIANA, 2010, p. 47).

Com tantas mudanças e melhorias a inserção no mercado de trabalho dos surdos tornou-se possível, mas ainda existe um grande trabalho para que de fato, estas pessoas sintam-se inclusas, uma vez que os cargos existentes, quando nos referimos a qualidade é baixa, muitas vezes só mesmo para cumprir a lei. Necessita-se de mudança de cultura de todos e os recrutadores precisam conhecer mais sobre o assunto e sua importância, a fim de compreender que a surdez não atrapalha outras qualidades, que podem ser utilizadas em outros trabalhos. Com isso, espera-se muito para o futuro, quando entende-se que essas pessoas tendem a trazer mais benefícios com sua mão de obra do que prejuízos (XAVIER, 2019, p. 5).

Em um estudo feito por Viana (2010, p. 113) ao avaliar diversas empresas, observou-se que existe todo um padrão e/ou critérios para se admitir um surdo, com particularidades para adequar-se ao deficiente. E quando se vai contratar, o alto nível de instrução da pessoa concorrente a vaga é o que se procura, mas como na maioria dos casos os candidatos, por serem surdos não atendem pelas exigências impostas, caindo sobre eles a culpa por não conseguir ocupar os cargos e tendo que se contentar com tarefas circunstanciadas. Sendo assim:

Consequentemente, passa a ser raro os casos em que há um crédito no potencial produtivo do surdo para a empresa, ou aqueles empresários que assumem sua parcela de responsabilidade social para a integração social destas pessoas. [...] além do deficiente estar inserido num mercado de trabalho de difícil contentamento e extremamente concorrido, ainda carrega sobre si a condição de insuficiência laboral, sendo esta circunstância objeto de discriminação (VIANA, 2010 p. 113).

Diante de toda a evolução no mercado ainda percebe-se a exclusão dos surdos, pois para se trabalhar profissionalmente exige-se a qualificação, e quando o recrutador se depara com o surdo, ele procura no candidato a qualificação e não encontrando, cabe apenas o empregar pela Lei de cotas, para que seja cumprida a inclusão. Sendo assim, em quase todas as vezes aplica-se a lei para poder empregar o deficiente e assim tê-lo no mercado de trabalho (PEREIRA, 2014, p. 17).

O que é lamentável é a atuação dos surdos no mercado de trabalho por sua deficiência e não pelas suas competências e qualidades, sendo muitas vezes olhados como incapazes de

aprender ou executar qualquer tarefa. O que conforta é que, mesmo a Lei sendo apenas um recurso para incluir os surdos no mercado, isso é um avanço para a classe, para que se possa continuar lutando pelos seus direitos, ainda que as vagas sejam poucas (PEREIRA, 2014, p. 18).

### **3.5 Lei Brasileira de Inclusão**

Em 6 de Julho de 2015 instituiu-se a Lei nº 13.146 para inclusão de pessoas com deficiências. Esta lei destina-se a assegurar que, de forma igualitária, os portadores de deficiência tenham direitos assim como qualquer outra pessoa, a fim de promover a inclusão social (BRASIL, 2015).

O site Jusbrasil (2016, p. 1) aponta que são considerados deficientes as pessoas com

“[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.”

Todas as pessoas com deficiência possuem o mesmo direito a igualdade, sem discriminação, independentemente de sua deficiência. Isso inclui a eles, o direito de ter em espaços adaptados, mesmo que mínimos para execução de tarefas e atividades. Assim também, são protegidos de exploração, tortura, opressão ou qualquer tipo de tratamento que os inferiorize (BRASIL, 2015).

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A contribuição da família na construção de identidade, na organização de papéis, no estabelecimento de limites e na defesa através do apoio mútuo é essencial na trajetória da pessoa com deficiência, pois encontra-se ali a primeira oportunidade de ser tratado como pessoa que tem capacidades e habilidades a serem reforçadas. O processo de inclusão envolve o indivíduo, a família, a sociedade e o Estado, mas é necessário tratar de política pública de

estímulo à inclusão, que envolva famílias, instituições e pessoas com deficiência como principais protagonistas (PEREIRA, 2014 p. 16; MENESES, 2013 p. 35).

A repercussão da deficiência nos projetos de vida, nas relações afetivas e sociais aparece em muitas das situações. Os projetos e desejos são reorganizados dentro de uma nova relação com a sociedade, nos novos pactos de interdependência. Muitos podem ser reprimidos, mas não são eliminados (PEREIRA, 2014 p. 18; XAVIER, 2019 p. 5).

O direito à acessibilidade, em verdade, não torna uma sociedade verdadeiramente acessível a todos, mas minimiza as iniquidades existentes para as pessoas com deficiência, permitindo-lhes oportunidades até então inexistentes, abrindo espaços de autonomia e conquista de outros "direitos inacessíveis" (JUSBRASIL, 2016 p. 3; MEC, 2006 p. 13).

A autonomia individual, para Doyal e Gough (1994), é composta de três elementos-chave: o grau de compreensão que a pessoa tem de si mesma; a capacidade psicológica que possui de formular opções para si mesma; e as oportunidades objetivas que lhe permitam dar consequência a essas opções.

Este terceiro elemento é justamente aquele mais susceptível de ser ampliado, pois é a possibilidade de se obter oportunidades de "romper as cadeias da sua opressão". A autonomia pode ser vista como uma necessidade básica dos indivíduos, mas também como um elemento de transformação, pois, a cada grau de autonomia conquistado, pode-se alcançar novas opções de autonomia, num sentido cada vez mais profundo de "autonomia crítica" (DOYAL; GOUGH, 1994).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho discorreu-se sobre os principais pontos que cercam a vida de deficientes auditivos e surdos. Foi abordado um pouco sobre como definir cada caso de perda de audição; levantou-se um breve histórico sobre Libras e os intérpretes; o mercado de trabalho e inserção dos surdos nele, bem como sua permanência.

Com o questionamento de partida sobre a perda de audição influenciar negativamente a permanência em uma organização, conseguiu-se levantar informações bibliográficas que defendem esse conceito. No breve estudo apontou-se que a surdez é sim um grande problema,

mas não do deficiente e sim da família do mesmo, da sociedade e das empresas por ainda terem um conhecimento escasso e preconceituoso.

O problema em questão se porque as pessoas que tem perda severa ou total da audição são criadas com limitações e desde pequenas aprendem somente o básico para sobreviver. Quando se refere a educação, muitas vezes não há um ensino de qualidade, porque as escolas não tem um intérprete para auxiliar e o aluno acaba sendo excluído.

Quando se tornam adultos, em busca de socialização, eles procuram empregos a fim de ser alguém na vida. Mas na maioria das empresas as vagas exigem um grande grau de conhecimento, o que limita as possibilidades ao deficientes. Por conta da má qualidade de ensino, eles não tem muitas opções para trabalhar e tem que se contentar com cargos que substimam seu potencial – quando consegue algum trabalho. Com isso, muitos trabalhos não vão ser pedidos a esses colaboradores, os inferiorizando, sendo concluído que está ali, somente por lei de cotas e mais uma obrigação imposta pelo governo.

Faz-se necessário que haja uma mudança cultural, que envolva todas as partes ligadas aos deficientes auditivos ou surdos, - e isso vale também para qualquer tipo de deficiência – para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas. As famílias precisam ir atrás dos direitos dessas pessoas, que tem uma deficiência, mas não são totalmente incapazes. Nas escolas é necessário intérpretes e aceitação de aluno, professores e outros, para que a inclusão seja eficaz.

Agora, chegou-se no ponto alvo. Quando os surdos procuram uma empresa para trabalhar encontram muitos obstáculos, porque os profissionais de RH geralmente não estão preparadas para uma situação como essa. Ao ser questionado sobre conhecimentos e experiências, muitos dos candidatos são desprovidos destes e acabam sendo contratados por conta da Lei de Cotas, e vão realizar somente trabalhos simples ou braçal.

Depois de todo esse levantamento, com base em autores que estudaram sobre esse tema, conclui-se que a deficiência auditiva ou surdez influencia negativamente não só na permanência das pessoas com esse problema nas organizações, mas também a entrada e/ou inserção deles no mercado de trabalho.

## **6. REFERÊNCIAS**

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)**, Brasília, DF, Jul 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)> Acesso em: 05 Ago 2020

CAMARGO, Eder Pires de. **Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlaces e desenlaces** – 2017. Acesso em <[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-73132017000100001](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132017000100001)> Acesso em: 28 Jul 2020.

CEDERJ. **A Educação Especial na História: da Idade Média até o século XX** - 2017. Disponível em: <<http://www.unirio.br/cch/escoladeturismologia/pasta-virtuais-de-docentes/maria-angela-monteiro-correa/educacao-especial-textos-da-disciplina/aula-2>> Acesso em: 19 Jul 2020.

CRUZZETA, Fernanda. **A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho: um estudo de caso** - 2012. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Fernanda-Cruzzeta.pdf7>> Acesso em 19 Jul 2020.

DOYAL, L.; GOUGH, I. *Teoría de las necesidades humanas*. Tradução de José Antonio Moyano e Alejandro Colás. Barcelona: Icaria/FUHEM, 1994.

GIANOTTO, Adriano de Oliveira. **Ensino da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como fator de desenvolvimento local em contextos de territorialidades** – 2016. Disponível em: <<https://site.ucdb.br/public/md-dissertacoes/22498-dissertacao-adriano-de-oliveira-gianotto.pdf>> Acesso em: 18 Jul 2020.

JUSBRASIL. **Deficientes e a lei de inclusão: o que precisamos saber?** 2016. Disponível em: <<https://lobo.jusbrasil.com.br/artigos/344141911/deficientes-e-a-lei-de-inclusao-o-que-precisamos-saber>> Acesso em: 05 Ago 2020.

MEC. **Saberes e práticas da inclusão** – 2006. Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/surdez.pdf>> Acesso em: 17 Jul 2020.

MENESES, Soraya Cristina Pacheco de. **Estudo sobre a Inclusão social e educacional do surdo por meio do Facebook** – 2013. Disponível em: <<https://openrit.grupotiradentes.com/xmlui/bitstream/handle/set/1048/DISSERTAC%CC%A7A%CC%83O-ESTUDO-SOBRE-A-INCLUSA%CC%83O-SOCIAL-E-EDUCACIONAL-DO-SURDO-POR-MEIO-DO-FACEBOOK.pdf?sequence=1>> Acesso em> 18 Jul 2020.

PEREIRA, Vilalba do Nascimento Andrade. **Inclusão do Surdo no mercado de Trabalho** – 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/2961/1/VNAP08092014.pdf>> Acesso em: 18 Ago 2020.

RODRIGUES, Leandro. **O que é Deficiência Auditiva e Surdez?** – 2017. Disponível em <<https://institutoitard.com.br/o-que-e-deficiencia-auditiva-e-surdez>> Acesso em 19 Jul 2020.

SANTOS, Thalita Mara Santos; VIEIRA, Lídia Cristiane Vieira; FARIA, Cleyciane Alves Faria. **Deficiência auditiva e mercado de trabalho:** uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG - 2013. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext &pid=S1516-36872013000200007](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000200007) Acesso em: 17 Jul 2020.

SOUSA, Viviane. A importância do papel do intérprete de libras no processo de aprendizagem do aluno surdo em sala de aula nas escolas de ensino comuns – 2015. Disponível em: <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/view/635>. Acesso em 18 Jul. 2020.

SOUZA, José Clécio Silva de; SANTOS, Matheus Conceição. Libras na educação: limites e possibilidades. Educação Pública, v. 19, nº 13, 9 de julho de 2019. Disponível em: <<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/13/libras-na-educacao-limites-e-possibilidades>>. Acesso em: 18 Jul. 2020.

VIANA, Alvanei dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho:** políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas – 2010. Disponível em <<http://localhost:8080/tede/handle/tede/88>> Acesso em: 18 Jul 2020.

XAVIER, Luciana. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho – 2019. Acesso em <<https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>> Acesso em: 19 Jul. 2020.