ReGeo
ISSN: 2177-3246

OS DESAFIOS DA INCLUSÃO DE PESSOA SURDA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS, DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS

THE CHALLENGES OF DEAF PEOPLE INCLUSION IN THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS OF PUBLIC POLICIES, BRAZILIAN LEGISLATION AND ORGANIZATIONAL PRACTICES

LOS DESAFÍOS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS SORDAS EN EL MERCADO LABORAL: UN ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, LA LEGISLACIÓN BRASILEÑA Y LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES

https://doi.org/10.56238/revgeov17n7-155

Data de submissão: 12/06/2026 **Data de publicação:** 27/07/2026

Adakciel Tiago Martins Braz
Mestre em Educação
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí - Univali
E-mail: brazwss@gmail.com
Orcid: https://orcid.org/0009-0008-9746-8625
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8990433634662359

Priscila Ricardo Pereira
Mestra em Psicologia
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí - Univali
E-mail: priscila.pereira@univali.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0008-9746-8625
Lattes: http://lattes.cnpq.br/2761057119499841

Karla Demonti Passos Cathcart
Doutora em Educação
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí - Univali
E-mail: Karla.cathcart@edu.itapema.sc.gov.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0002-7477-8352
Lattes: http://lattes.cnpq.br/8000776787635402

Jaqueline Machado Ferreira
Mestranda em Educação
Instituição: Universidade do Vale do Itajaí - Univali
E-mail: jaqueline.634794@edu.univali.br
Orcid: https://orcid.org/0009-0002-2224-3284
Lattes: http://lattes.cnpq.br/1343306463768846

RESUMO
A inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho constitui um dos principais desafios das políticas públicas de educação inclusiva e de promoção dos direitos humanos no Brasil. Embora o ordenamento jurídico brasileiro disponha de um conjunto expressivo de dispositivos legais destinados à garantia da igualdade de oportunidades, ainda persistem barreiras comunicacionais, atitudinais, culturais e institucionais que dificultam o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional das pessoas surdas. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo analisar os obstáculos e os desafios

enfrentados pela população surda na inserção e permanência no mercado de trabalho, discutindo a relação entre a legislação vigente, as políticas públicas de inclusão e as práticas adotadas pelas organizações empregadoras. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, pesquisa documental e estudo de caso realizado em uma empresa privada, utilizando questionário aplicado ao setor responsável pela contratação de pessoas com deficiência e surdez. Os resultados evidenciam que, apesar dos avanços proporcionados pela legislação brasileira, especialmente pela Lei de Cotas e pela regulamentação da Língua Brasileira de Sinais (Libras), ainda existem dificuldades relacionadas à comunicação, à formação profissional, ao preconceito e à limitada preparação das empresas para promover ambientes verdadeiramente inclusivos. Conclui-se que a efetivação da inclusão da pessoa surda ultrapassa o simples cumprimento da legislação, exigindo mudanças culturais, investimentos em acessibilidade comunicacional, formação continuada dos profissionais, valorização da Libras e fortalecimento das políticas públicas voltadas à educação e ao trabalho.

Palavras-chave: Pessoa Surda. Inclusão. Mercado de Trabalho. Libras. Políticas Públicas. Educação Inclusiva.

ABSTRACT

The inclusion of deaf people in the labor market represents one of the major challenges for inclusive education policies and the promotion of human rights in Brazil. Although Brazilian legislation establishes a broad legal framework aimed at ensuring equal opportunities, communication, attitudinal, cultural, and institutional barriers continue to hinder the access, permanence, and professional development of deaf workers. This study aims to analyze the obstacles and challenges faced by deaf individuals regarding their inclusion in the labor market, discussing the relationship between public policies, Brazilian legislation, and organizational practices. This qualitative research was conducted through bibliographic and documentary review, complemented by a case study carried out in a private company using a questionnaire administered to the department responsible for hiring employees with disabilities. The findings indicate that, despite significant legislative advances, particularly the Quota Law and the legal recognition of Brazilian Sign Language (Libras), considerable challenges remain concerning communication, professional qualification, prejudice, and the limited organizational preparedness to promote genuinely inclusive work environments. The study concludes that effective inclusion requires more than legal compliance; it demands cultural transformation, investment in communicative accessibility, continuous professional development, appreciation of Libras, and strengthening of public policies focused on education and employment.

Keywords: Deaf People. Inclusion. Labor Market. Brazilian Sign Language (Libras). Public Policies. Inclusive Education.

RESUMEN

La inclusión de personas sordas en el mercado laboral constituye uno de los principales desafíos de las políticas públicas de educación inclusiva y promoción de derechos humanos en Brasil. Aunque la legislación brasileña establece un marco legal amplio destinado a garantizar la igualdad de oportunidades, las barreras comunicacionales, actitudinales, culturales e institucionales continúan obstaculizando el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de los trabajadores sordos. Este estudio tiene como objetivo analizar los obstáculos y desafíos enfrentados por las personas sordas en la inclusión del mercado laboral, discutiendo la relación entre la legislación vigente, las políticas públicas de inclusión y las prácticas adoptadas por las organizaciones empleadoras. Se trata de una investigación cualitativa desarrollada mediante revisión bibliográfica, investigación documental y estudio de caso realizado en una empresa privada, utilizando un cuestionario aplicado al sector responsable de la contratación de personas con discapacidad auditiva. Los resultados evidencian que, a pesar de los avances proporcionados por la legislación brasileña, especialmente la Ley de Cuotas y la regulación de

la Lengua Brasileña de Signos (Libras), aún existen dificultades relacionadas con la comunicación, la formación profesional, los prejuicios y la preparación limitada de las empresas para promover ambientes verdaderamente inclusivos. Se concluye que la efectivización de la inclusión de personas sordas va más allá del simple cumplimiento de la legislación, exigiendo cambios culturales, inversiones en accesibilidad comunicativa, formación continua de profesionales, valorización de Libras y fortalecimiento de políticas públicas orientadas a la educación y el trabajo.

Palabras clave: Persona Sorda. Inclusión. Mercado Laboral. Lengua Brasileña de Signos (Libras). Políticas Públicas. Educación Inclusiva.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho constitui um dos principais desafios das políticas públicas voltadas à promoção da equidade, da diversidade e da garantia dos direitos humanos. Nas últimas décadas, o Brasil registrou importantes avanços normativos relacionados à inclusão das pessoas com deficiência, especialmente a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), da Lei nº 10.436/2002, que reconheceu oficialmente a Língua Brasileira de Sinais (Libras), do Decreto nº 5.626/2005 e, mais recentemente, da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Entretanto, a existência de um arcabouço jurídico robusto não tem sido suficiente para assegurar a plena participação da pessoa surda no mundo do trabalho.

Embora a legislação brasileira reconheça o direito à igualdade de oportunidades e estabeleça mecanismos para favorecer a contratação de pessoas com deficiência, inúmeros estudos demonstram que os obstáculos enfrentados pela população surda extrapolam as limitações impostas pelo mercado de trabalho. Entre eles destacam-se as barreiras comunicacionais, a insuficiente formação profissional, a baixa oferta de ambientes acessíveis em Libras, o preconceito, a discriminação e a ausência de políticas institucionais voltadas à permanência e ao desenvolvimento profissional desses trabalhadores.

Sob essa perspectiva, a inclusão da pessoa surda não deve ser compreendida apenas como o cumprimento de uma obrigação legal decorrente da Lei de Cotas, mas como um compromisso ético, social e institucional fundamentado nos princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da igualdade de oportunidades e do reconhecimento da diversidade linguística e cultural da comunidade surda. A inclusão efetiva pressupõe a eliminação das barreiras que limitam a participação plena dos trabalhadores surdos, promovendo condições equitativas de acesso, permanência, ascensão profissional e desenvolvimento de carreira.

No contexto educacional, observa-se que a formação escolar desempenha papel decisivo na construção das competências profissionais necessárias para a inserção no mercado de trabalho. Entretanto, historicamente, as pessoas surdas enfrentaram processos de exclusão educacional que repercutiram diretamente em suas oportunidades de qualificação profissional. Mesmo com os avanços proporcionados pelas políticas de educação inclusiva e pelo reconhecimento da Libras como língua oficial da comunidade surda brasileira, persistem desafios relacionados à oferta de educação bilíngue de qualidade, à formação de professores, à disponibilidade de intérpretes e ao acesso ao ensino superior e à educação profissional.

No âmbito organizacional, as empresas são chamadas a desempenhar papel estratégico na construção de ambientes inclusivos. Isso implica não apenas o cumprimento da legislação referente às

cotas para pessoas com deficiência, mas também o desenvolvimento de políticas institucionais que promovam acessibilidade comunicacional, formação continuada dos gestores e colaboradores, valorização da Libras, eliminação de preconceitos e fortalecimento de práticas de gestão fundamentadas na diversidade e na inclusão. Nesse sentido, a responsabilidade social corporativa passa a incorporar a inclusão como elemento constitutivo da gestão organizacional contemporânea.

Diante desse cenário, este estudo tem como objetivo analisar os principais obstáculos e desafios enfrentados pela pessoa surda no mercado de trabalho, considerando os aspectos históricos, legais, educacionais e organizacionais que influenciam seu processo de inclusão. Busca-se, ainda, discutir em que medida as políticas públicas e as práticas desenvolvidas pelas empresas têm contribuído para garantir o direito ao trabalho digno, à igualdade de oportunidades e ao reconhecimento das potencialidades profissionais das pessoas surdas.

Metodologicamente, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e documental, complementada por um estudo de caso realizado em uma empresa privada que possui trabalhadores surdos em seu quadro funcional. A análise dos dados permite compreender tanto os avanços alcançados quanto os desafios ainda presentes na implementação de políticas inclusivas no ambiente laboral.

Ao discutir a inclusão da pessoa surda sob a perspectiva da educação, da legislação e das práticas organizacionais, este artigo pretende contribuir para o fortalecimento das reflexões acadêmicas acerca da inclusão no mundo do trabalho, reafirmando que o reconhecimento da diversidade humana constitui elemento indispensável para a construção de uma sociedade democrática, inclusiva e socialmente justa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CONSTITUIÇÃO HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO DOS SURDOS NO BRASIL

A compreensão dos desafios enfrentados pela pessoa surda no mercado de trabalho exige, inicialmente, uma análise da trajetória histórica da educação dos surdos no Brasil, uma vez que os processos de exclusão social e profissional estão intimamente relacionados às formas pelas quais essa população foi historicamente concebida pelas políticas educacionais, pelas instituições escolares e pela própria sociedade. Durante muitos séculos, a surdez foi compreendida predominantemente sob uma perspectiva médico-clínica, que atribuía à deficiência auditiva um caráter de incapacidade, limitando significativamente as oportunidades de escolarização, participação social e desenvolvimento profissional das pessoas surdas.

Historicamente, a educação dos surdos foi marcada por diferentes concepções filosóficas e pedagógicas, que influenciaram diretamente as práticas educativas destinadas a essa população. Inicialmente predominou o paradigma assistencialista, segundo o qual a pessoa surda era vista como incapaz de aprender, produzir conhecimento ou participar plenamente da vida em sociedade. Esse entendimento refletia concepções sociais excludentes, baseadas na ideia de normalidade, que contribuíram para o isolamento da comunidade surda e para a negação de seus direitos linguísticos e culturais.

No Brasil, um marco fundamental para a educação dos surdos ocorreu em 1857, durante o Segundo Reinado, quando o imperador Dom Pedro II fundou, na cidade do Rio de Janeiro, o então Imperial Instituto de Surdos-Mudos, atualmente denominado Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). A criação dessa instituição representou o primeiro esforço governamental voltado à escolarização sistemática das pessoas surdas no país, constituindo um importante avanço para a época. Conforme apresentado na pesquisa original, foi nessa instituição que se iniciaram os primeiros processos organizados de ensino voltados à comunidade surda brasileira.

A implantação do Instituto contou com a participação do educador francês Ernest Huet (também referido como Eduardo Huet em algumas fontes históricas), professor surdo que trouxe para o Brasil conhecimentos oriundos da tradição educacional francesa. A partir da interação entre a Língua de Sinais Francesa e os sinais já utilizados espontaneamente pelas comunidades surdas brasileiras, desenvolveu-se, ao longo do tempo, a Língua Brasileira de Sinais (Libras), reconhecida atualmente como língua natural da comunidade surda brasileira. Esse processo demonstra que as línguas de sinais constituem sistemas linguísticos completos, dotados de estrutura gramatical própria, desconstruindo antigas concepções que as consideravam apenas formas gestuais de comunicação.

Entretanto, os avanços iniciais da educação dos surdos sofreram significativa interrupção no final do século XIX. Em 1880, durante o Congresso Internacional de Educadores de Surdos, realizado em Milão, foi estabelecida a predominância do método oralista como abordagem oficial para a educação dos surdos. Essa decisão proibiu o uso das línguas de sinais em diversos países, influenciando profundamente as políticas educacionais brasileiras durante décadas. Conforme destacado no documento que fundamenta esta pesquisa, a decisão tomada em Milão retardou significativamente a difusão da língua de sinais no Brasil, embora a comunidade surda jamais tenha abandonado completamente sua utilização.

O oralismo defendia que o desenvolvimento da fala e da leitura labial seria suficiente para integrar a pessoa surda à sociedade ouvinte. Contudo, essa perspectiva desconsiderava a identidade linguística e cultural da comunidade surda, impondo práticas pedagógicas que frequentemente

dificultavam o desenvolvimento cognitivo, emocional e educacional dos estudantes. Durante grande parte do século XX, inúmeros surdos foram privados do acesso à sua língua natural, situação que produziu impactos significativos sobre sua escolarização e, consequentemente, sobre suas possibilidades de inserção profissional.

Somente a partir das décadas finais do século XX iniciou-se um movimento internacional de valorização das línguas de sinais, impulsionado pelos estudos linguísticos que demonstraram seu status de línguas naturais. No Brasil, esse processo ganhou força com as mobilizações da comunidade surda, das universidades e dos movimentos sociais em defesa do reconhecimento da Libras como direito linguístico. Conforme registrado na pesquisa original, esse movimento culminou na aprovação da Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que reconheceu oficialmente a Língua Brasileira de Sinais como meio legal de comunicação e expressão. Posteriormente, o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, regulamentou a referida lei, estabelecendo importantes diretrizes para sua implementação nos sistemas educacionais e em diferentes espaços sociais, inclusive no mundo do trabalho.

Outro avanço relevante foi o reconhecimento da profissão de Tradutor e Intérprete de Libras por meio da Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, fortalecendo a acessibilidade comunicacional em instituições públicas e privadas. Esse reconhecimento ampliou significativamente as possibilidades de inclusão da pessoa surda em diferentes contextos sociais, especialmente na educação, na saúde, na administração pública e no mercado de trabalho.

Contudo, compreender a trajetória da educação dos surdos implica superar uma visão estritamente normativa da inclusão. A literatura contemporânea evidencia que a surdez não deve ser compreendida apenas como uma deficiência, mas como uma diferença linguística e cultural. Sob essa perspectiva, autores como Carlos Skliar defendem que a comunidade surda constitui uma minoria linguística, possuidora de identidade, cultura e formas próprias de interação social. Assim, a inclusão da pessoa surda não pode restringir-se à eliminação de barreiras físicas ou ao cumprimento da legislação, devendo assegurar também o reconhecimento e a valorização da Libras como elemento central da identidade surda.

Essa mudança de paradigma também influenciou profundamente as políticas educacionais brasileiras. A educação especial deixou gradativamente de fundamentar-se em modelos segregadores para adotar princípios de educação inclusiva, nos quais a diversidade humana passa a ser compreendida como elemento constitutivo da escola democrática. Nesse contexto, a educação bilíngue para surdos ganha relevância ao reconhecer a Libras como primeira língua e a Língua Portuguesa, na modalidade escrita, como segunda língua, favorecendo o desenvolvimento acadêmico, social e profissional dos estudantes surdos.

Sob a perspectiva histórico-cultural, inspirada nas contribuições de Lev Vygotsky, compreende-se que o desenvolvimento humano ocorre por meio das interações sociais mediadas pela linguagem. Para a pessoa surda, a Libras desempenha papel fundamental nesse processo, constituindo instrumento essencial para a construção do pensamento, da aprendizagem e da participação social. Negar o acesso à língua de sinais significa limitar oportunidades de desenvolvimento intelectual, escolar e profissional, repercutindo diretamente nas condições de inserção no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a história da educação dos surdos evidencia que as dificuldades atualmente enfrentadas por essa população no contexto laboral não decorrem de limitações individuais, mas de processos históricos de exclusão educacional, linguística e social. Embora os avanços legislativos e as políticas públicas tenham ampliado significativamente o acesso à educação e ao trabalho, permanecem desafios relacionados à efetivação dos direitos conquistados, especialmente no que se refere à acessibilidade comunicacional, à formação profissional e à eliminação das barreiras atitudinais presentes nas organizações e na sociedade.

Dessa forma, compreender a evolução histórica da educação dos surdos permite reconhecer que a inclusão no mercado de trabalho constitui a continuidade de um processo mais amplo de garantia de direitos, iniciado com a luta pelo reconhecimento da Libras, pela valorização da identidade surda e pela construção de uma sociedade orientada pelos princípios da equidade, da justiça social e do respeito à diversidade humana.

2.2 A LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS) COMO DIREITO LINGUÍSTICO E CULTURAL

A compreensão da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho pressupõe o reconhecimento da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como elemento estruturante da identidade, da cultura e da participação social da comunidade surda. Durante muitos anos, a surdez foi compreendida exclusivamente sob uma perspectiva médico-reabilitadora, segundo a qual a deficiência auditiva era entendida como uma limitação que deveria ser corrigida por meio da oralização. Essa concepção, entretanto, foi gradativamente substituída por uma perspectiva socioantropológica, que compreende a surdez como uma diferença linguística e cultural, reconhecendo a comunidade surda como uma minoria linguística com identidade própria.

Nessa perspectiva, a Libras não constitui apenas um instrumento de comunicação, mas representa uma língua natural, dotada de estrutura gramatical, sintática, semântica e pragmática próprias. Seu reconhecimento jurídico simbolizou uma mudança paradigmática na forma como o Estado brasileiro passou a compreender os direitos das pessoas surdas, rompendo com concepções

assistencialistas e aproximando-se dos princípios da educação inclusiva, da cidadania e dos direitos humanos.

O processo de reconhecimento oficial da Libras foi resultado de décadas de mobilização da comunidade surda, de pesquisadores, educadores e movimentos sociais que reivindicavam o direito à utilização da língua de sinais em todos os espaços sociais. Conforme apresentado na pesquisa que fundamenta este estudo, após anos de reivindicações, foi promulgada a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, reconhecendo oficialmente a Libras como meio legal de comunicação e expressão das pessoas surdas brasileiras. Posteriormente, o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, regulamentou essa legislação, estabelecendo diretrizes para sua implementação nos sistemas de ensino, nos serviços públicos e em diversos setores da sociedade.

O reconhecimento legal da Libras representou um marco histórico para a consolidação dos direitos linguísticos da comunidade surda, uma vez que garantiu respaldo jurídico para a oferta de educação bilíngue, para a formação de professores e intérpretes, para a produção de materiais acessíveis e para a promoção da acessibilidade comunicacional em instituições públicas e privadas.

Contudo, reconhecer a Libras como língua oficial da comunidade surda implica compreender que o direito à comunicação ultrapassa a simples presença de intérpretes em determinados espaços. Trata-se de assegurar condições efetivas para que a pessoa surda participe plenamente das relações sociais, educacionais, profissionais e culturais, utilizando sua primeira língua em igualdade de condições com os demais cidadãos.

Nesse sentido, a Libras assume papel central na constituição da identidade surda. A língua possibilita o desenvolvimento cognitivo, emocional e social do indivíduo, favorecendo a construção de conhecimentos, a formação de vínculos comunitários e o fortalecimento do sentimento de pertencimento cultural. Negar o acesso à Libras significa restringir oportunidades de desenvolvimento humano e comprometer processos fundamentais de escolarização, profissionalização e exercício da cidadania.

Sob a perspectiva histórico-cultural, a linguagem constitui o principal mediador do desenvolvimento humano. Assim, para a pessoa surda, a Libras representa o instrumento por meio do qual são construídas as relações sociais, o pensamento abstrato e a aprendizagem escolar. Consequentemente, políticas públicas que garantam o acesso precoce à língua de sinais tornam-se fundamentais para assegurar melhores condições de inclusão educacional e profissional.

Além disso, a valorização da Libras contribui para desconstruir estigmas historicamente associados à surdez. Ao reconhecer a língua de sinais como patrimônio linguístico nacional, o Estado

brasileiro reafirma que a diferença linguística não constitui incapacidade, mas expressão legítima da diversidade humana.

2.3 POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DA PESSOA SURDA: AVANÇOS E DESAFIOS

As políticas públicas brasileiras destinadas às pessoas surdas evoluíram significativamente nas últimas décadas, especialmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consolidou os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da não discriminação e da universalização dos direitos sociais. A partir desse marco constitucional, diversas normas passaram a estruturar um sistema de proteção destinado à promoção da inclusão educacional, social e profissional das pessoas com deficiência.

No campo da educação, a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva fortaleceu o entendimento de que os estudantes com deficiência possuem direito ao acesso, à permanência, à participação e à aprendizagem em ambientes educacionais acessíveis. Para a comunidade surda, entretanto, a inclusão escolar exige especificidades relacionadas à garantia da educação bilíngue, da presença de professores qualificados, da oferta de intérpretes de Libras e da produção de recursos pedagógicos acessíveis.

Essas políticas públicas reconhecem que a igualdade de oportunidades não se concretiza mediante tratamento uniforme, mas por meio da oferta de recursos capazes de compensar desigualdades historicamente construídas. Dessa forma, promover inclusão significa eliminar barreiras comunicacionais, arquitetônicas, pedagógicas, tecnológicas e atitudinais que impedem a plena participação da pessoa surda na vida em sociedade.

No contexto do mercado de trabalho, um dos principais instrumentos legais de inclusão é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que estabelece a obrigatoriedade de reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados. Conforme demonstrado na pesquisa original, essa legislação representou importante avanço na ampliação das oportunidades de contratação da população surda, embora sua implementação ainda enfrente desafios relacionados ao preconceito, à baixa qualificação profissional e ao despreparo das organizações.

Entretanto, a inclusão laboral não pode ser reduzida ao cumprimento de percentuais legais. A efetivação do direito ao trabalho exige condições que garantam permanência, desenvolvimento profissional, igualdade de oportunidades para promoção funcional e participação plena nas atividades desenvolvidas pela organização.

Nesse contexto, ganha destaque a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), que consolidou importantes avanços ao estabelecer que a deficiência resulta da interação

entre impedimentos individuais e barreiras existentes na sociedade. Essa concepção desloca o foco da limitação individual para a responsabilidade coletiva na construção de ambientes acessíveis e inclusivos.

Aplicada ao contexto da pessoa surda, essa compreensão significa reconhecer que as maiores dificuldades encontradas no mercado de trabalho decorrem, em grande medida, da ausência de acessibilidade comunicacional, da falta de formação em Libras por parte dos profissionais ouvintes, da inexistência de adaptações organizacionais e da persistência de atitudes discriminatórias.

As políticas públicas contemporâneas também dialogam com a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional. A Convenção estabelece que os Estados devem promover ambientes de trabalho inclusivos, acessíveis e livres de discriminação, assegurando igualdade de oportunidades para todas as pessoas com deficiência.

No âmbito empresarial, essas diretrizes implicam a adoção de políticas institucionais permanentes de inclusão, contemplando processos seletivos acessíveis, programas de formação em Libras, sensibilização dos colaboradores, adaptação dos sistemas de comunicação interna, eliminação de barreiras atitudinais e valorização da diversidade como elemento estratégico para o desenvolvimento organizacional.

Entretanto, apesar dos avanços legislativos, a literatura demonstra que ainda existe um distanciamento entre a legislação e sua efetiva implementação. Muitas empresas limitam-se ao cumprimento formal da Lei de Cotas, sem promover mudanças estruturais capazes de assegurar inclusão plena. Essa realidade também foi identificada na pesquisa apresentada neste artigo, que evidencia a necessidade de investimentos em formação, adaptação dos ambientes de trabalho e desenvolvimento de práticas inclusivas permanentes.

Dessa forma, as políticas públicas voltadas à pessoa surda devem ser compreendidas como instrumentos de transformação social, cuja efetividade depende da articulação entre Estado, instituições educacionais, empresas e sociedade civil. Somente mediante ações integradas será possível construir ambientes educacionais e profissionais que respeitem a diversidade linguística, valorizem a cultura surda e assegurem condições efetivas para o exercício pleno da cidadania.

2.4 A INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NO MERCADO DE TRABALHO: LEGISLAÇÃO, RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE

O trabalho representa uma dimensão fundamental da existência humana, constituindo-se não apenas como fonte de subsistência econômica, mas também como elemento de identidade, autonomia,

reconhecimento social e exercício da cidadania. Para a pessoa surda, entretanto, o acesso ao mercado de trabalho ainda é marcado por inúmeras barreiras que limitam sua participação em igualdade de condições com os trabalhadores ouvintes. Essas barreiras não decorrem da condição de surdez em si, mas da ausência de políticas institucionais efetivas de acessibilidade, da persistência de preconceitos e do desconhecimento acerca das potencialidades profissionais da comunidade surda.

Nas últimas décadas, o ordenamento jurídico brasileiro passou por importantes transformações voltadas à promoção da inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Essas mudanças refletem a transição de um modelo assistencialista para um paradigma baseado nos direitos humanos, segundo o qual a deficiência resulta da interação entre características individuais e barreiras impostas pelo ambiente social. Nessa perspectiva, o desafio da inclusão deixa de ser atribuído exclusivamente à pessoa com deficiência e passa a constituir responsabilidade compartilhada entre Estado, empresas e sociedade.

Um dos principais instrumentos jurídicos destinados à promoção da empregabilidade das pessoas com deficiência é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas. Essa legislação determina que empresas com cem ou mais empregados reservem entre 2% e 5% de seus cargos para pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social, conforme o número total de trabalhadores. Conforme destacado na pesquisa que fundamenta este estudo, a criação dessa política representou um importante avanço para a ampliação das oportunidades de contratação da população surda, ainda que sua implementação permaneça cercada por desafios relacionados ao preconceito, à formação profissional e à acessibilidade organizacional.

Embora a Lei de Cotas tenha contribuído para aumentar o número de contratações, sua existência, por si só, não garante processos efetivos de inclusão. Em muitas situações, as empresas concentram seus esforços no cumprimento formal da legislação, tratando a contratação de pessoas com deficiência como obrigação legal, sem promover mudanças estruturais que assegurem permanência, desenvolvimento profissional e igualdade de oportunidades.

Essa realidade evidencia uma distinção fundamental entre inserção e inclusão. Inserir uma pessoa surda significa apenas possibilitar seu ingresso na organização. Incluir, por outro lado, pressupõe garantir condições para que esse trabalhador participe plenamente das atividades laborais, tenha acesso às informações institucionais, desenvolva suas competências, estabeleça relações interpessoais e possa construir uma trajetória profissional pautada na valorização de suas potencialidades.

Nesse contexto, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) representa importante avanço ao consolidar o conceito de acessibilidade como condição indispensável

ao exercício pleno da cidadania. A legislação estabelece que a eliminação das barreiras comunicacionais constitui dever das instituições públicas e privadas, reforçando que a inclusão da pessoa surda depende da construção de ambientes acessíveis sob os aspectos físico, comunicacional, tecnológico, informacional e atitudinal.

No ambiente empresarial, isso implica repensar os processos de gestão de pessoas, desde o recrutamento até o desenvolvimento de carreira. Processos seletivos exclusivamente orais, treinamentos sem recursos visuais, reuniões sem intérprete de Libras, sistemas internos inacessíveis e ausência de protocolos de comunicação constituem barreiras que comprometem significativamente a permanência da pessoa surda nas organizações.

Além dos aspectos estruturais, destaca-se a importância da acessibilidade comunicacional. A comunicação representa elemento central para o desempenho das atividades profissionais, para a construção das relações interpessoais e para o fortalecimento do sentimento de pertencimento organizacional. Quando a empresa não oferece condições adequadas de comunicação, restringe não apenas o acesso às informações, mas também as possibilidades de participação ativa do trabalhador surdo nos processos decisórios e nas oportunidades de crescimento profissional.

O estudo realizado na empresa investigada evidencia essa preocupação ao indicar que adaptações estruturais, melhorias nos sistemas de comunicação e a capacitação dos colaboradores em Libras constituem elementos essenciais para favorecer a integração da pessoa surda ao ambiente de trabalho. A pesquisa também demonstra que o desenvolvimento de treinamentos voltados aos supervisores, líderes e equipes contribui para reduzir preconceitos e fortalecer práticas inclusivas no cotidiano organizacional.

Sob essa perspectiva, a formação em Libras deixa de representar um diferencial e passa a constituir importante estratégia institucional de inclusão. Ainda que nem todos os colaboradores necessitem alcançar fluência na língua de sinais, conhecimentos básicos de comunicação favorecem a interação cotidiana, fortalecem vínculos interpessoais e reduzem barreiras frequentemente responsáveis pelo isolamento social do trabalhador surdo.

Outro aspecto relevante refere-se às oportunidades de crescimento profissional. Historicamente, muitas pessoas surdas permanecem concentradas em cargos operacionais, encontrando dificuldades para acessar funções de liderança, supervisão ou gestão. Essa limitação decorre, em grande medida, da existência de preconceitos que associam a deficiência auditiva à incapacidade para exercer atividades de maior complexidade ou responsabilidade.

Entretanto, estudos contemporâneos demonstram que o desempenho profissional está relacionado às competências técnicas, às habilidades socioemocionais, à formação acadêmica e às

oportunidades oferecidas pelas organizações, e não à condição de surdez. Dessa forma, restringir o acesso da pessoa surda a determinados cargos constitui prática discriminatória incompatível com os princípios da igualdade de oportunidades estabelecidos pela legislação brasileira.

Nesse sentido, ganha destaque o conceito de gestão inclusiva, compreendido como um modelo organizacional orientado pela valorização da diversidade humana. Empresas inclusivas não limitam suas ações ao cumprimento das exigências legais, mas desenvolvem políticas permanentes de acessibilidade, diversidade e equidade, reconhecendo que ambientes plurais favorecem a inovação, a criatividade, a cooperação e o desempenho institucional.

A responsabilidade social empresarial também assume papel estratégico nesse processo. Organizações comprometidas com a inclusão compreendem que investir em diversidade produz benefícios que ultrapassam o cumprimento da legislação, fortalecendo a cultura organizacional, melhorando o clima institucional, ampliando a responsabilidade socioambiental e contribuindo para a construção de uma imagem institucional ética e socialmente responsável.

Contudo, a efetivação dessas políticas depende diretamente da atuação dos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas. Supervisores, gestores, líderes e equipes de recursos humanos exercem papel decisivo na implementação de práticas inclusivas, sendo responsáveis pela mediação das relações de trabalho, pelo acolhimento dos novos colaboradores, pela prevenção de conflitos e pela promoção de ambientes pautados no respeito às diferenças.

Nesse cenário, a formação continuada desses profissionais torna-se indispensável. Capacitações sobre diversidade, direitos das pessoas com deficiência, comunicação acessível, Libras e combate às barreiras atitudinais contribuem para transformar a cultura organizacional, reduzindo comportamentos discriminatórios e fortalecendo práticas inclusivas.

A pesquisa que fundamenta este artigo reforça essa compreensão ao evidenciar que a empresa investigada desenvolve ações de sensibilização dirigidas aos supervisores, líderes e colegas de trabalho, buscando prevenir situações de preconceito e estabelecer medidas institucionais de enfrentamento à discriminação. Segundo os dados obtidos, tais iniciativas favorecem um ambiente mais acolhedor e contribuem para a integração dos trabalhadores surdos às equipes de trabalho.

Todavia, os próprios resultados da pesquisa demonstram que ainda existem desafios significativos. O reduzido número de trabalhadores surdos contratados, a baixa escolarização observada entre parte desses colaboradores e a dificuldade de acesso às oportunidades de formação profissional revelam que a inclusão permanece limitada por fatores históricos e estruturais que extrapolam os limites das organizações pesquisadas.

Portanto, promover a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho exige compreender que a diversidade constitui valor organizacional e direito fundamental. A construção de ambientes laborais inclusivos depende da articulação entre políticas públicas, educação de qualidade, formação profissional, acessibilidade comunicacional e compromisso institucional com os princípios da equidade, da justiça social e da valorização da diferença. Somente por meio dessa abordagem integrada será possível superar práticas meramente formais de contratação e construir espaços de trabalho que assegurem às pessoas surdas condições efetivas de participação, desenvolvimento profissional e reconhecimento de suas competências.

2.5 BARREIRAS À INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS COMUNICACIONAIS, ATITUDINAIS, INSTITUCIONAIS E FORMATIVOS

Embora o Brasil possua um dos mais avançados conjuntos de normas jurídicas voltadas à inclusão das pessoas com deficiência, a efetivação desses direitos ainda enfrenta inúmeros obstáculos que limitam a participação da pessoa surda no mercado de trabalho. Essas dificuldades não decorrem, prioritariamente, da condição auditiva, mas das diversas barreiras impostas pelos contextos sociais, educacionais e organizacionais. Assim, compreender os desafios da empregabilidade da pessoa surda exige analisar as diferentes formas de exclusão que ainda persistem nas instituições e nas relações de trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reconhece que a deficiência resulta da interação entre impedimentos individuais e barreiras existentes na sociedade. Essa compreensão representa uma mudança paradigmática em relação às concepções tradicionais, ao deslocar o foco da limitação individual para a responsabilidade coletiva na construção de ambientes acessíveis e inclusivos. No caso da comunidade surda, essas barreiras manifestam-se principalmente nos campos da comunicação, das atitudes sociais, da organização institucional e da formação profissional.

2.5.1 Barreiras comunicacionais

Entre os desafios enfrentados pelas pessoas surdas, as barreiras comunicacionais ocupam posição central, uma vez que comprometem diretamente o acesso à informação, a interação social, a aprendizagem e o desempenho profissional. A comunicação constitui elemento indispensável para o desenvolvimento das atividades laborais, para a construção de relações interpessoais e para a participação ativa nos processos decisórios das organizações.

Em muitas empresas, a comunicação institucional permanece estruturada exclusivamente a partir da oralidade. Reuniões, treinamentos, orientações de segurança, avaliações de desempenho e comunicações internas frequentemente são realizadas sem recursos de acessibilidade, dificultando a participação efetiva dos trabalhadores surdos. Essa realidade reduz sua autonomia profissional e amplia o risco de isolamento no ambiente de trabalho.

Os resultados da pesquisa que fundamenta este estudo evidenciam essa necessidade ao destacar que a empresa investigada reconhece a importância da adaptação dos sistemas de comunicação, da modernização dos equipamentos de alerta e da capacitação de colaboradores em Libras para favorecer a interação entre trabalhadores surdos e ouvintes. Além disso, observa-se que o conhecimento da língua de sinais por parte dos profissionais da organização contribui significativamente para fortalecer o processo de inclusão.

Entretanto, a acessibilidade comunicacional não deve restringir-se à presença eventual de intérpretes de Libras. A construção de ambientes inclusivos exige o desenvolvimento de uma cultura organizacional baseada na comunicação acessível, incorporando tecnologias assistivas, recursos visuais, materiais bilíngues, plataformas digitais acessíveis e estratégias permanentes de interação entre pessoas surdas e ouvintes.

Sob essa perspectiva, a Libras assume papel estratégico não apenas como instrumento de comunicação, mas como condição para o exercício da cidadania, da autonomia profissional e da participação democrática nos espaços de trabalho.

2.5.2 Barreiras atitudinais

Além das dificuldades relacionadas à comunicação, as barreiras atitudinais continuam sendo um dos principais fatores responsáveis pela exclusão da pessoa surda do mercado de trabalho. Essas barreiras manifestam-se por meio de preconceitos, estereótipos, discriminações e concepções equivocadas acerca das capacidades profissionais das pessoas com deficiência.

Historicamente, a surdez foi associada à incapacidade intelectual, à limitação produtiva e à dependência social. Embora essas concepções tenham sido amplamente superadas pelos estudos científicos e pelas políticas públicas contemporâneas, ainda permanecem presentes em diferentes contextos organizacionais, influenciando processos seletivos, avaliações de desempenho e oportunidades de ascensão profissional.

Os preconceitos frequentemente levam empregadores a restringirem a atuação da pessoa surda a funções consideradas operacionais, desconsiderando suas competências acadêmicas, técnicas e profissionais. Essa prática limita o desenvolvimento de carreira e impede que esses trabalhadores

ocupem cargos de liderança, coordenação ou gestão, perpetuando relações de desigualdade no ambiente organizacional.

A pesquisa realizada evidencia que a empresa investigada reconhece a existência de preconceitos e, em resposta, desenvolve treinamentos destinados a supervisores, líderes e colaboradores com o objetivo de prevenir atitudes discriminatórias. Segundo o relato dos participantes, também são adotadas medidas disciplinares diante de situações de discriminação, demonstrando o compromisso institucional com a promoção de um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo.

Contudo, combater barreiras atitudinais exige muito mais do que intervenções pontuais. É necessário desenvolver processos permanentes de formação continuada, capazes de promover mudanças culturais nas organizações. A construção de ambientes inclusivos depende da sensibilização dos profissionais para o reconhecimento da diversidade como valor institucional, superando concepções assistencialistas e promovendo relações fundamentadas na equidade e no respeito às diferenças.

2.5.3 Barreiras institucionais

As barreiras institucionais correspondem aos obstáculos produzidos pela própria estrutura organizacional das empresas, dificultando o acesso, a permanência e o desenvolvimento profissional da pessoa surda. Muitas dessas barreiras decorrem da inexistência de políticas institucionais voltadas à inclusão ou da implementação superficial das exigências legais.

Em diversos contextos organizacionais, observa-se que a contratação da pessoa com deficiência ocorre prioritariamente para atender às exigências da Lei de Cotas, sem que sejam desenvolvidas ações efetivas de acolhimento, acompanhamento e valorização profissional. Como consequência, muitos trabalhadores surdos permanecem isolados em determinados setores, com reduzidas oportunidades de capacitação, promoção funcional ou participação em processos decisórios.

Os dados obtidos na empresa pesquisada ilustram essa realidade. Embora a organização possua aproximadamente 1.600 colaboradores, apenas quatro trabalhadores são surdos ou possuem deficiência auditiva. Além disso, verifica-se que esses profissionais apresentam baixa escolarização formal, fator que pode limitar suas possibilidades de crescimento profissional e acesso a funções de maior complexidade.

Esses resultados evidenciam que a inclusão não deve ser avaliada apenas pelo número de contratações realizadas, mas também pelas condições oferecidas para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Ambientes inclusivos exigem políticas de gestão de pessoas orientadas pela

diversidade, contemplando programas de capacitação, avaliações acessíveis, planos de carreira, acompanhamento funcional e mecanismos de promoção da equidade.

Outro aspecto relevante refere-se à atuação das lideranças organizacionais. Supervisores, gestores e profissionais de recursos humanos desempenham papel fundamental na implementação das políticas inclusivas, sendo responsáveis pela mediação das relações interpessoais, pela resolução de conflitos e pelo fortalecimento de práticas que favoreçam a participação efetiva da pessoa surda no cotidiano institucional.

2.5.4 Barreiras relacionadas à formação educacional e profissional

A inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho encontra-se profundamente relacionada às oportunidades educacionais oferecidas ao longo de sua trajetória escolar. Historicamente, a exclusão dos estudantes surdos dos sistemas regulares de ensino, aliada à ausência de políticas bilíngues consistentes, produziu impactos significativos na formação acadêmica e profissional dessa população.

Embora o acesso à educação tenha se ampliado nas últimas décadas, persistem desafios relacionados à oferta de educação bilíngue de qualidade, à formação de professores, à disponibilidade de intérpretes de Libras e à produção de materiais didáticos acessíveis. Essas limitações repercutem diretamente na qualificação profissional dos estudantes surdos, reduzindo suas oportunidades de ingresso em cursos técnicos, ensino superior e programas de formação continuada.

Na pesquisa realizada, observa-se que os trabalhadores surdos contratados pela empresa possuem apenas o ensino fundamental, não havendo registros de colaboradores com ensino médio completo, formação superior ou pós-graduação. Esses dados evidenciam a necessidade de fortalecimento das políticas públicas de educação inclusiva e de educação profissional, capazes de ampliar as oportunidades de qualificação e inserção em ocupações de maior complexidade técnica.

Entretanto, é importante destacar que a baixa escolarização não pode ser interpretada como característica inerente à condição de surdez. Trata-se de consequência de processos históricos de exclusão educacional, marcados pela ausência de acessibilidade linguística, pela escassez de políticas bilíngues e pelas dificuldades enfrentadas no acesso à educação de qualidade.

Sob essa perspectiva, a preparação para o mundo do trabalho deve iniciar-se ainda na Educação Básica, por meio da articulação entre escola, família, serviços de apoio, instituições de ensino profissionalizante e organizações empregadoras. A formação integral da pessoa surda deve contemplar não apenas competências técnicas, mas também o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, autonomia, protagonismo e participação cidadã.

2.5.5 A superação das barreiras e a construção de ambientes inclusivos

A análise das diferentes barreiras evidencia que a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho depende de ações integradas entre políticas públicas, sistemas educacionais e organizações empregadoras. A eliminação dessas barreiras requer mudanças estruturais que ultrapassam o cumprimento formal da legislação, exigindo transformação cultural baseada no reconhecimento da diversidade humana como princípio democrático.

Empresas verdadeiramente inclusivas investem continuamente na formação de suas equipes, na ampliação da acessibilidade comunicacional, na valorização da Libras, na adaptação dos ambientes de trabalho e na implementação de políticas de gestão orientadas pela equidade. Da mesma forma, as instituições educacionais desempenham papel essencial ao promover processos formativos que preparem as pessoas surdas para o exercício pleno da cidadania e para sua inserção qualificada no mundo do trabalho.

Assim, a superação das barreiras comunicacionais, atitudinais, institucionais e educacionais constitui condição indispensável para que a inclusão deixe de representar apenas um princípio jurídico e se transforme em uma realidade concreta na vida das pessoas surdas. Nesse processo, a atuação articulada entre Estado, escola, empresas e sociedade civil revela-se fundamental para consolidar práticas que assegurem igualdade de oportunidades, respeito à diversidade e valorização das potencialidades humanas.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentado em pesquisa bibliográfica, documental e estudo de caso. A opção pela abordagem qualitativa justifica-se pela necessidade de compreender os fenômenos sociais relacionados à inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, considerando as percepções, experiências e contextos institucionais que influenciam esse processo. Diferentemente das pesquisas quantitativas, a abordagem qualitativa permite interpretar a realidade social em sua complexidade, valorizando os significados atribuídos pelos sujeitos às práticas de inclusão e às relações estabelecidas no ambiente organizacional.

Segundo Gil (2008), as pesquisas exploratórias possibilitam maior aproximação com o problema investigado, favorecendo a construção de conhecimentos sobre fenômenos ainda pouco estudados ou que demandam aprofundamento teórico. Já as pesquisas descritivas buscam identificar, registrar e analisar características de determinada população, fenômeno ou realidade, sem a pretensão de estabelecer relações de causalidade.

Nessa perspectiva, o presente estudo teve como objetivo analisar os obstáculos e os desafios da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, articulando a legislação brasileira, as políticas públicas de inclusão, a literatura especializada e a realidade observada em uma organização privada.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento metodológico estruturou-se em três etapas complementares. A primeira consistiu em uma pesquisa bibliográfica, realizada a partir da análise de livros, artigos científicos, dissertações, teses e documentos oficiais relacionados à Educação Especial, Educação Bilíngue para Surdos, Libras, políticas públicas de inclusão e mercado de trabalho. Essa etapa permitiu construir o referencial teórico que fundamenta a discussão apresentada ao longo do artigo.

A segunda etapa correspondeu à pesquisa documental, desenvolvida mediante análise da legislação brasileira referente aos direitos das pessoas com deficiência, especialmente das pessoas surdas. Foram examinados dispositivos legais que regulamentam o direito à educação, ao trabalho, à acessibilidade e à comunicação, permitindo compreender a evolução histórica das políticas públicas de inclusão no Brasil.

A terceira etapa consistiu na realização de um estudo de caso em uma empresa privada de grande porte localizada no estado de Santa Catarina. A escolha dessa organização ocorreu em razão da existência de trabalhadores surdos em seu quadro funcional, possibilitando investigar como se desenvolvem os processos de contratação, integração e permanência desses profissionais no ambiente de trabalho.

O estudo de caso mostra-se adequado quando se pretende analisar fenômenos contemporâneos inseridos em seu contexto real, possibilitando compreender relações institucionais, organizacionais e sociais que dificilmente seriam apreendidas por outros delineamentos metodológicos.

3.2 CONTEXTO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada em uma empresa do setor privado que, à época da coleta de dados, possuía aproximadamente 1.600 colaboradores, entre os quais quatro trabalhadores surdos ou com deficiência auditiva. A organização foi selecionada por apresentar experiência na contratação de pessoas com deficiência e por demonstrar interesse em colaborar com a investigação acadêmica, preservando-se, entretanto, sua identidade institucional, conforme solicitado pelos responsáveis pela empresa.

A preservação do anonimato institucional atende aos princípios éticos da pesquisa científica, garantindo confidencialidade das informações e respeito à identidade da organização participante.

Embora o número de trabalhadores surdos identificados seja reduzido em relação ao total de colaboradores, esse contexto revelou-se significativo para compreender os desafios enfrentados pelas empresas na implementação de políticas inclusivas e na promoção da acessibilidade comunicacional.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes da pesquisa foram os profissionais responsáveis pelos processos de recrutamento, seleção e contratação de pessoas com deficiência na empresa investigada. A escolha desse público fundamenta-se na compreensão de que esses profissionais possuem conhecimento acerca das políticas institucionais de inclusão, dos procedimentos adotados durante os processos seletivos e das estratégias utilizadas para promover a integração dos trabalhadores surdos ao ambiente organizacional.

Optou-se por não identificar nominalmente os participantes, assegurando-lhes anonimato e confidencialidade das informações prestadas, em conformidade com os princípios éticos que orientam pesquisas envolvendo seres humanos.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a coleta de dados foi utilizado um questionário semiestruturado composto por perguntas abertas relacionadas aos processos de contratação, inclusão e permanência de trabalhadores surdos na organização.

Inicialmente, estabeleceu-se contato presencial com a responsável pelo setor de contratação da empresa, oportunidade em que foram apresentados os objetivos da pesquisa e solicitada autorização para realização do estudo. Em virtude dos procedimentos administrativos internos da organização, definiu-se que o questionário seria respondido por escrito, permitindo maior flexibilidade aos participantes e garantindo a continuidade da pesquisa sem comprometer a rotina institucional. Posteriormente, os contatos ocorreram por telefone e correio eletrônico até o recebimento das respostas. Conforme descrito na pesquisa original, aproximadamente uma semana após o envio do instrumento, a empresa encaminhou o questionário devidamente respondido.

O questionário contemplou aspectos relacionados ao número de trabalhadores surdos contratados, critérios adotados durante os processos seletivos, importância da qualificação profissional, estratégias utilizadas para enfrentamento do preconceito, políticas institucionais de inclusão e percepções dos gestores acerca da convivência com trabalhadores surdos.

Além das respostas discursivas, foram coletadas informações referentes ao quantitativo de funcionários da empresa, ao nível de escolaridade e à faixa etária dos colaboradores surdos,

possibilitando complementar a análise qualitativa com dados descritivos sobre o contexto organizacional investigado.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados obtidos foram submetidos à análise qualitativa de conteúdo, buscando identificar categorias temáticas relacionadas aos desafios da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho.

Inicialmente, realizou-se a leitura integral das respostas fornecidas pelos participantes, seguida da organização das informações em eixos analíticos previamente definidos a partir dos objetivos da pesquisa e do referencial teórico construído ao longo do estudo.

Posteriormente, os resultados foram confrontados com a literatura especializada e com os principais dispositivos legais que regulamentam os direitos das pessoas surdas, permitindo estabelecer aproximações e divergências entre a realidade observada na empresa e os pressupostos teóricos da educação inclusiva, da gestão da diversidade e das políticas públicas de inclusão.

Essa estratégia metodológica possibilitou compreender não apenas as práticas adotadas pela organização investigada, mas também os desafios estruturais que ainda dificultam a efetivação do direito ao trabalho para a população surda.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

A pesquisa foi conduzida observando os princípios éticos que orientam a produção do conhecimento científico, especialmente no que se refere ao respeito aos participantes, à confidencialidade das informações e à preservação da identidade da empresa investigada.

Todas as informações obtidas foram utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, mantendo-se o anonimato institucional e a confidencialidade das respostas fornecidas pelos participantes.

Embora a pesquisa tenha sido realizada anteriormente à elaboração desta versão do artigo, sua reestruturação científica preserva os princípios de integridade acadêmica, transparência metodológica e respeito aos participantes envolvidos.

3.7 LIMITAÇÕES METODOLÓGICAS

Como toda investigação qualitativa baseada em estudo de caso, os resultados apresentados não possuem pretensão de generalização estatística para todas as empresas brasileiras. As análises desenvolvidas refletem a realidade específica da organização investigada e devem ser compreendidas

como contribuições para a compreensão do fenômeno da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho.

Outra limitação refere-se ao número reduzido de participantes e à utilização de apenas um instrumento de coleta de dados. Pesquisas futuras poderão ampliar essa investigação por meio da realização de entrevistas com trabalhadores surdos, gestores, supervisores e profissionais de recursos humanos, bem como mediante estudos comparativos envolvendo diferentes organizações e setores econômicos.

Entretanto, tais limitações não comprometem a relevância científica do estudo, uma vez que a pesquisa oferece evidências importantes acerca dos desafios enfrentados pelas organizações na implementação de práticas inclusivas, contribuindo para o fortalecimento das discussões sobre políticas públicas, acessibilidade comunicacional e promoção do trabalho digno para as pessoas surdas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA

A investigação foi realizada em uma empresa privada de grande porte que, à época da coleta de dados, possuía aproximadamente 1.600 colaboradores. Dentre esse total, apenas quatro trabalhadores eram pessoas surdas ou apresentavam deficiência auditiva, representando um percentual significativamente inferior ao número total de funcionários da organização.

Embora a empresa atendesse aos requisitos legais relativos à contratação de pessoas com deficiência, os dados revelam que a participação de trabalhadores surdos ainda era bastante reduzida. Esse resultado evidencia uma realidade frequentemente apontada na literatura especializada: mesmo após a criação da Lei de Cotas, a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho permanece limitada quando comparada à de outros grupos de pessoas com deficiência.

Esse cenário pode ser explicado por diversos fatores. Um deles refere-se às dificuldades de comunicação existentes nos ambientes organizacionais, que frequentemente levam empregadores a optar pela contratação de pessoas com deficiências consideradas de menor impacto sobre os processos produtivos. Essa tendência também foi identificada no documento que fundamenta esta pesquisa, no qual se observa que muitas empresas demonstram preferência pela contratação de trabalhadores com deficiências físicas leves, em detrimento da contratação de pessoas surdas.

Tal prática revela que, embora a legislação tenha ampliado as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, ainda persistem barreiras estruturais e culturais que dificultam a efetivação da inclusão. A contratação da pessoa surda continua sendo influenciada por preconceitos relacionados à

comunicação, à produtividade e à capacidade de adaptação ao ambiente laboral, demonstrando que a igualdade formal prevista na legislação nem sempre se converte em igualdade material.

Sob a perspectiva da gestão da diversidade, esse resultado evidencia a necessidade de as organizações ampliarem seus programas de inclusão, superando uma visão baseada exclusivamente no cumprimento das exigências legais. Empresas comprometidas com a responsabilidade social reconhecem que a diversidade constitui elemento estratégico para o fortalecimento da inovação, da criatividade e da construção de ambientes organizacionais mais democráticos.

4.2 ESCOLARIDADE DOS TRABALHADORES SURDOS E SEUS REFLEXOS NA EMPREGABILIDADE

Outro aspecto relevante identificado na pesquisa refere-se ao nível de escolaridade dos trabalhadores surdos contratados pela empresa. Os dados demonstram que os quatro colaboradores possuíam apenas o Ensino Fundamental, inexistindo trabalhadores com Ensino Médio completo, formação superior ou pós-graduação.

À primeira vista, esses resultados poderiam sugerir uma limitação individual relacionada à qualificação profissional. Entretanto, uma análise fundamentada na literatura da Educação Especial conduz a uma interpretação distinta. A baixa escolarização observada não decorre da condição de surdez, mas de um processo histórico de exclusão educacional que marcou a trajetória da população surda brasileira durante grande parte do século XX.

Durante décadas, a ausência de políticas de educação bilíngue, a escassez de professores qualificados em Libras, a limitada oferta de intérpretes e a predominância de metodologias centradas exclusivamente na oralidade comprometeram significativamente os processos de escolarização das pessoas surdas. Como consequência, muitos estudantes concluíram sua trajetória escolar com deficiências na formação acadêmica, repercutindo diretamente em suas oportunidades de qualificação profissional.

Essa realidade confirma que a inclusão no mercado de trabalho está intimamente relacionada às condições de acesso à educação. A escola constitui espaço privilegiado para o desenvolvimento das competências cognitivas, sociais e profissionais necessárias ao exercício da cidadania e da atividade laboral. Assim, dificuldades de escolarização repercutem diretamente sobre as possibilidades de ingresso em ocupações de maior complexidade técnica e melhores condições salariais.

Além disso, observa-se que a ausência de trabalhadores surdos com formação superior evidencia a necessidade de fortalecimento das políticas públicas voltadas ao acesso, à permanência e à conclusão da educação básica, técnica e universitária por parte dessa população. A inclusão

profissional depende, necessariamente, da consolidação de políticas educacionais capazes de assegurar igualdade de oportunidades desde os primeiros anos da escolarização.

4.3 O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: IGUALDADE FORMAL VERSUS INCLUSÃO EFETIVA

Ao serem questionados sobre os critérios utilizados durante os processos seletivos, os responsáveis pela contratação afirmaram que "o processo seletivo é igual para todos, tanto para os surdos como para os ouvintes".

Embora essa resposta demonstre a intenção institucional de assegurar tratamento igualitário aos candidatos, sua análise requer reflexão mais aprofundada. A igualdade de tratamento não significa, necessariamente, promoção da equidade.

Sob a perspectiva dos direitos humanos e da educação inclusiva, oferecer exatamente o mesmo processo seletivo para candidatos ouvintes e candidatos surdos pode, paradoxalmente, produzir novas formas de exclusão, caso não sejam disponibilizados recursos de acessibilidade comunicacional.

Processos seletivos baseados predominantemente em entrevistas orais, dinâmicas verbais ou testes sem adaptação linguística tendem a favorecer candidatos ouvintes, colocando os candidatos surdos em situação de desvantagem. Assim, a igualdade formal precisa ser complementada por estratégias de acessibilidade capazes de garantir condições equivalentes de participação.

Nesse sentido, o princípio da equidade assume importância fundamental. Diferentemente da igualdade formal, a equidade reconhece que indivíduos possuem necessidades distintas e, portanto, demandam recursos diferenciados para que possam competir em condições equivalentes.

Essa reflexão evidencia que políticas inclusivas não consistem em tratar todos exatamente da mesma maneira, mas em oferecer condições adequadas para que cada trabalhador possa desenvolver plenamente suas potencialidades.

4.4 FORMAÇÃO EM LIBRAS E DESENVOLVIMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL INCLUSIVA

Outro resultado significativo refere-se ao reconhecimento, por parte da empresa, da importância da qualificação dos profissionais para melhor interação com trabalhadores surdos. Ao responderem ao questionário, os participantes afirmaram que a formação em Libras é essencial para favorecer a comunicação e promover melhor convivência entre os colaboradores.

Esse posicionamento encontra respaldo nas discussões contemporâneas acerca da acessibilidade comunicacional. A comunicação constitui elemento estruturante das relações de

trabalho, sendo indispensável para a realização de atividades, prevenção de acidentes, integração das equipes e fortalecimento do sentimento de pertencimento institucional.

Entretanto, a formação em Libras não deve ser compreendida apenas como aprendizagem de um novo idioma. Trata-se de um processo de sensibilização para a diversidade linguística e cultural da comunidade surda. Ao conhecer aspectos básicos da língua de sinais, gestores e colegas de trabalho tornam-se mais preparados para estabelecer relações pautadas no respeito, na cooperação e na valorização das diferenças.

Além disso, ambientes organizacionais que investem na formação continuada de seus colaboradores demonstram compromisso com uma gestão baseada na inclusão, favorecendo não apenas a permanência dos trabalhadores surdos, mas também a melhoria do clima organizacional.

4.5 O ENFRENTAMENTO DO PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A pesquisa também revelou que a empresa reconhece a existência de preconceitos relacionados à contratação e convivência com trabalhadores surdos. Como estratégia de enfrentamento, são desenvolvidos treinamentos voltados a supervisores, líderes e equipes de trabalho, além da adoção de medidas disciplinares diante de comportamentos discriminatórios.

Esse resultado demonstra importante avanço na compreensão da inclusão como responsabilidade institucional. O preconceito constitui uma das principais barreiras à participação plena das pessoas surdas no mercado de trabalho, manifestando-se por meio de atitudes discriminatórias, subestimação das capacidades profissionais, isolamento social e restrição às oportunidades de crescimento na carreira.

Sob a perspectiva da gestão inclusiva, combater o preconceito exige ações permanentes de formação, sensibilização e construção de uma cultura organizacional fundamentada nos princípios da equidade e dos direitos humanos.

Nesse contexto, os supervisores assumem papel estratégico, uma vez que são responsáveis pela mediação das relações de trabalho e pela promoção de ambientes colaborativos. Sua atuação influencia diretamente a forma como os trabalhadores surdos são acolhidos, avaliados e integrados às equipes.

A presença de lideranças comprometidas com a diversidade contribui significativamente para reduzir conflitos, fortalecer relações interpessoais e promover ambientes organizacionais mais democráticos.

4.6 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos evidenciam que a empresa investigada desenvolve iniciativas importantes voltadas à inclusão da pessoa surda, especialmente no que se refere ao cumprimento da legislação, à realização de treinamentos e à valorização da Libras como instrumento de comunicação. Entretanto, também revelam desafios significativos relacionados ao reduzido número de trabalhadores surdos contratados, à baixa escolarização identificada entre esses colaboradores e à necessidade de ampliar políticas institucionais de acessibilidade e desenvolvimento profissional.

Esses achados reforçam a compreensão de que a inclusão no mercado de trabalho constitui um processo contínuo, que demanda articulação entre educação, políticas públicas, gestão organizacional e compromisso social. A mera contratação de pessoas surdas, embora represente avanço importante, não é suficiente para assegurar inclusão efetiva. É necessário investir na construção de ambientes laborais acessíveis, na formação continuada das equipes e na eliminação das barreiras comunicacionais e atitudinais que ainda limitam o pleno exercício do direito ao trabalho.

5 DISCUSSÃO

5.1 INCLUSÃO PARA ALÉM DO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO

Os resultados da pesquisa evidenciam que a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho ainda se encontra fortemente associada ao cumprimento das exigências estabelecidas pela legislação brasileira, especialmente pela Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas). Embora essa legislação tenha representado um marco importante na ampliação das oportunidades de emprego para pessoas com deficiência, os dados obtidos demonstram que sua efetividade permanece condicionada à existência de políticas institucionais capazes de assegurar não apenas o ingresso, mas também a permanência, o desenvolvimento profissional e a valorização das competências dos trabalhadores surdos.

A empresa investigada demonstra preocupação em atender às determinações legais, desenvolvendo ações de sensibilização, treinamentos voltados às equipes e medidas disciplinares destinadas ao enfrentamento da discriminação. Entretanto, o reduzido número de trabalhadores surdos em seu quadro funcional e a baixa escolarização identificada entre esses colaboradores indicam que a inclusão ainda ocorre de forma limitada, reproduzindo desafios observados em diversos estudos nacionais sobre empregabilidade das pessoas com deficiência.

Essa constatação permite afirmar que o cumprimento da legislação constitui condição necessária, mas insuficiente, para a consolidação de ambientes laborais verdadeiramente inclusivos. A inclusão não pode ser compreendida apenas como obrigação jurídica, mas como compromisso ético,

social e institucional fundamentado no reconhecimento da diversidade humana como princípio estruturante das organizações contemporâneas.

Sob essa perspectiva, a responsabilidade das empresas ultrapassa o atendimento aos percentuais de contratação previstos na legislação. Torna-se imprescindível desenvolver políticas permanentes de acessibilidade, formação continuada, comunicação inclusiva e valorização da diversidade, capazes de promover igualdade de oportunidades durante toda a trajetória profissional da pessoa surda.

5.2 A EDUCAÇÃO COMO CONDIÇÃO PARA A INCLUSÃO PROFISSIONAL

Os resultados da pesquisa também evidenciam a estreita relação entre educação e empregabilidade. A baixa escolarização identificada entre os trabalhadores surdos da empresa pesquisada não representa um fenômeno isolado, mas reflete processos históricos de exclusão educacional vivenciados pela comunidade surda brasileira ao longo de décadas.

Durante grande parte da história da educação brasileira, os estudantes surdos enfrentaram dificuldades decorrentes da ausência de políticas bilíngues, da limitada oferta de intérpretes de Libras, da escassez de professores especializados e da predominância de práticas pedagógicas centradas exclusivamente na oralidade. Essas condições comprometeram significativamente o acesso ao conhecimento, repercutindo posteriormente nas oportunidades de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a educação assume papel estratégico na promoção da inclusão social. Não se trata apenas de garantir matrícula ou permanência na escola, mas de assegurar condições efetivas de aprendizagem que possibilitem o desenvolvimento das competências acadêmicas, profissionais e socioemocionais necessárias ao exercício da cidadania.

A educação inclusiva, quando articulada à educação bilíngue para surdos, favorece o desenvolvimento da autonomia, da identidade linguística e das capacidades profissionais, ampliando as possibilidades de participação da pessoa surda em diferentes espaços sociais. Dessa forma, políticas educacionais de qualidade constituem importante mecanismo de enfrentamento das desigualdades observadas no mercado de trabalho.

A articulação entre educação básica, educação profissional, ensino superior e programas de qualificação continuada revela-se indispensável para romper o ciclo histórico de exclusão que ainda limita o acesso da população surda a cargos de maior complexidade técnica e melhores condições de remuneração.

5.3 O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NA PROMOÇÃO DA INCLUSÃO

A análise dos dados evidencia que a atuação dos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas exerce influência decisiva na consolidação de ambientes organizacionais inclusivos. Supervisores, gestores, líderes e profissionais de recursos humanos assumem funções estratégicas durante todas as etapas da vida profissional do trabalhador surdo, desde o recrutamento até os processos de avaliação de desempenho, promoção e desenvolvimento de carreira.

Na empresa investigada, observa-se que os responsáveis pela contratação reconhecem a importância da qualificação em Libras e do desenvolvimento de ações de sensibilização voltadas aos colaboradores. Essas iniciativas demonstram compreensão de que a inclusão depende da preparação da própria organização e não exclusivamente da adaptação do trabalhador surdo ao ambiente laboral.

Essa percepção aproxima-se das concepções contemporâneas de gestão da diversidade, segundo as quais ambientes inclusivos são construídos por meio da valorização das diferenças, da promoção da equidade e da eliminação de práticas discriminatórias. Sob essa perspectiva, a gestão de pessoas deixa de desempenhar função meramente administrativa e passa a assumir responsabilidade social na construção de relações de trabalho pautadas pelo respeito aos direitos humanos.

A formação continuada dos gestores revela-se elemento indispensável para esse processo. Conhecimentos relacionados à legislação, acessibilidade comunicacional, Libras, cultura surda e educação inclusiva contribuem para reduzir preconceitos e ampliar a capacidade institucional de acolher trabalhadores surdos em diferentes funções organizacionais.

Além disso, práticas de acompanhamento funcional, avaliação acessível, programas de desenvolvimento profissional e planejamento de carreira constituem instrumentos importantes para assegurar igualdade de oportunidades ao longo da trajetória profissional da pessoa surda.

5.4 A ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL COMO ELEMENTO ESTRUTURANTE DA INCLUSÃO

Entre os resultados mais relevantes desta pesquisa destaca-se o reconhecimento, por parte da empresa investigada, da necessidade de promover adaptações relacionadas à comunicação institucional e ao conhecimento da Libras pelos colaboradores. Esse dado confirma que a acessibilidade comunicacional constitui um dos pilares fundamentais da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho.

Entretanto, a acessibilidade não deve ser compreendida apenas como disponibilização de intérpretes ou utilização esporádica da língua de sinais. Trata-se de um conceito mais amplo, que envolve a eliminação de barreiras informacionais, tecnológicas, metodológicas e atitudinais que

dificultam o acesso da pessoa surda às informações necessárias ao desempenho de suas atividades profissionais.

Nesse sentido, recursos como materiais bilíngues, tecnologias assistivas, sistemas visuais de comunicação, plataformas digitais acessíveis, legendas, videoconferências com interpretação em Libras e protocolos institucionais inclusivos representam estratégias capazes de ampliar significativamente a participação dos trabalhadores surdos.

A construção de ambientes comunicacionalmente acessíveis beneficia não apenas a comunidade surda, mas toda a organização, favorecendo processos mais claros, seguros e eficientes de compartilhamento de informações.

5.5 A INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NA PERSPECTIVA DA JUSTIÇA SOCIAL

Os resultados desta investigação também permitem refletir sobre a inclusão da pessoa surda a partir da perspectiva da justiça social. A igualdade de oportunidades não pode ser compreendida apenas como oferta das mesmas condições para todos os trabalhadores, mas como garantia de recursos capazes de compensar desigualdades historicamente construídas.

A trajetória da comunidade surda brasileira evidencia que as dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho resultam de processos históricos de exclusão educacional, linguística e social. Assim, políticas de ação afirmativa, programas de formação profissional, acessibilidade comunicacional e adaptações organizacionais não constituem privilégios, mas mecanismos destinados à promoção da equidade.

Sob essa perspectiva, a inclusão representa instrumento de democratização das relações sociais, possibilitando que pessoas historicamente marginalizadas participem plenamente da vida econômica, política e cultural.

A valorização da diversidade humana fortalece não apenas os direitos individuais, mas também o desenvolvimento institucional das organizações. Ambientes compostos por equipes diversas favorecem inovação, criatividade, resolução de problemas e construção de culturas organizacionais mais colaborativas.

Assim, a inclusão da pessoa surda deve ser compreendida como estratégia de desenvolvimento humano e organizacional, e não apenas como política compensatória.

5.6 IMPLICAÇÕES PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS E PARA AS ORGANIZAÇÕES

Os resultados deste estudo indicam que o fortalecimento da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho depende da articulação entre diferentes políticas públicas e institucionais.

No campo educacional, torna-se necessário ampliar investimentos na educação bilíngue, na formação de professores, na qualificação profissional e no acesso da comunidade surda ao ensino técnico e superior.

No âmbito governamental, faz-se necessária a intensificação das políticas de fiscalização, incentivo às empresas inclusivas e fortalecimento dos programas públicos de empregabilidade destinados às pessoas com deficiência.

Por sua vez, as organizações precisam superar uma visão centrada exclusivamente no cumprimento da Lei de Cotas, incorporando a inclusão como elemento permanente da cultura institucional. Isso implica desenvolver programas de formação em Libras, políticas de diversidade, planos de carreira inclusivos, adaptações comunicacionais, acompanhamento funcional e estratégias permanentes de combate às barreiras atitudinais.

Nesse processo, destaca-se também a importância da articulação entre escolas, universidades, empresas e órgãos públicos, favorecendo a construção de trajetórias formativas que preparem a pessoa surda para o mundo do trabalho desde a Educação Básica.

Somente mediante ações integradas será possível consolidar políticas públicas capazes de assegurar não apenas o acesso ao emprego, mas também o direito ao desenvolvimento profissional, à valorização das competências e à plena participação social da comunidade surda.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho constitui um dos grandes desafios das políticas públicas contemporâneas voltadas à promoção da igualdade de oportunidades, da justiça social e da efetivação dos direitos humanos. Embora o ordenamento jurídico brasileiro tenha avançado significativamente nas últimas décadas, especialmente com a promulgação da Constituição Federal de 1988, da Lei nº 10.436/2002, do Decreto nº 5.626/2005, da Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), os resultados desta pesquisa evidenciam que a consolidação de ambientes laborais verdadeiramente inclusivos ainda representa um desafio permanente para as organizações, para os sistemas educacionais e para a sociedade.

O presente estudo teve como objetivo analisar os desafios da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, articulando a produção científica, a legislação brasileira e a realidade observada em uma empresa privada. A investigação permitiu compreender que a inclusão não pode ser reduzida ao cumprimento formal da legislação, mas deve ser entendida como um processo contínuo de transformação institucional, fundamentado na eliminação das barreiras comunicacionais, atitudinais,

educacionais e organizacionais que historicamente limitaram a participação da comunidade surda na vida social e profissional.

Os resultados da pesquisa demonstraram que a empresa investigada desenvolve iniciativas importantes voltadas à inclusão, especialmente no que se refere ao cumprimento da legislação, à valorização da Libras como instrumento de comunicação, à realização de treinamentos destinados às lideranças e ao enfrentamento de práticas discriminatórias. Essas ações evidenciam o reconhecimento institucional de que a diversidade humana constitui elemento relevante para a construção de ambientes organizacionais mais democráticos e socialmente responsáveis.

Entretanto, a pesquisa também revelou limitações importantes. O reduzido número de trabalhadores surdos contratados, associado à baixa escolarização observada entre esses colaboradores, evidencia que o acesso ao emprego continua condicionado por fatores históricos relacionados às desigualdades educacionais e às dificuldades de qualificação profissional enfrentadas pela comunidade surda. Esses resultados reforçam a compreensão de que os desafios da empregabilidade ultrapassam os limites das organizações, estando profundamente relacionados às condições de acesso à educação inclusiva, à formação bilíngue de qualidade e às oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas ao longo da trajetória escolar.

Nesse contexto, a pesquisa confirma que educação e trabalho constituem dimensões indissociáveis da inclusão social. A garantia do direito ao trabalho pressupõe a efetivação do direito à educação de qualidade, especialmente à educação bilíngue para pessoas surdas, fundamentada no reconhecimento da Libras como primeira língua e da Língua Portuguesa, na modalidade escrita, como segunda língua. A consolidação desse modelo educacional favorece o desenvolvimento cognitivo, linguístico, acadêmico e profissional da pessoa surda, ampliando significativamente suas possibilidades de inserção qualificada no mercado de trabalho.

Outro aspecto evidenciado pelo estudo refere-se à importância da acessibilidade comunicacional como elemento estruturante da inclusão. Os resultados demonstram que a eliminação das barreiras linguísticas não depende exclusivamente da presença de intérpretes de Libras, mas da construção de uma cultura organizacional orientada pelo respeito à diversidade linguística, pela utilização de recursos tecnológicos acessíveis, pela adaptação dos processos institucionais e pela formação continuada dos trabalhadores ouvintes. A comunicação acessível fortalece não apenas o desempenho profissional da pessoa surda, mas também favorece relações interpessoais mais colaborativas, reduz conflitos e amplia o sentimento de pertencimento ao ambiente organizacional.

A investigação também evidencia o papel estratégico desempenhado pelos profissionais responsáveis pela gestão de pessoas, especialmente supervisores, gestores e equipes de recursos

humanos. Esses profissionais atuam como mediadores das relações de trabalho, sendo responsáveis pela implementação das políticas institucionais de inclusão, pela promoção da acessibilidade e pelo enfrentamento das barreiras atitudinais ainda presentes em muitos ambientes organizacionais. Dessa forma, investir na formação continuada dessas equipes representa condição indispensável para consolidar práticas de gestão fundamentadas nos princípios da equidade, da diversidade e dos direitos humanos.

Sob a perspectiva das políticas públicas, os resultados reforçam a necessidade de ampliar investimentos na formação de professores, na educação bilíngue, na qualificação profissional da população surda e na articulação entre escolas, universidades, empresas e órgãos governamentais. A inclusão no mercado de trabalho não deve constituir responsabilidade exclusiva das organizações empregadoras, mas resultado da atuação integrada entre diferentes setores da sociedade, comprometidos com a construção de oportunidades educacionais e profissionais equitativas.

Do ponto de vista científico, este estudo contribui para ampliar as discussões sobre a relação entre educação inclusiva, políticas públicas e empregabilidade da pessoa surda, evidenciando que a efetivação dos direitos conquistados pela comunidade surda depende da superação de práticas meramente assistencialistas e da consolidação de políticas estruturantes orientadas pela justiça social. Além disso, a pesquisa reafirma a importância da Libras como direito linguístico e cultural, reconhecendo seu papel fundamental na constituição da identidade surda e na promoção da participação plena da pessoa surda em todos os espaços sociais.

Como toda pesquisa qualitativa baseada em estudo de caso, esta investigação apresenta limitações relacionadas ao contexto específico da organização pesquisada, ao número reduzido de participantes e à impossibilidade de generalização estatística dos resultados. Todavia, tais limitações não diminuem sua relevância, uma vez que os dados obtidos possibilitam compreender aspectos importantes da realidade vivenciada pelas pessoas surdas no mercado de trabalho e oferecem subsídios para futuras investigações e para o aperfeiçoamento das políticas institucionais de inclusão.

Sugere-se que pesquisas futuras ampliem a análise por meio da realização de estudos comparativos entre diferentes organizações, setores econômicos e regiões do país, bem como investiguem as percepções dos próprios trabalhadores surdos acerca dos processos de recrutamento, desenvolvimento profissional, permanência e ascensão na carreira. Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de pesquisas voltadas à avaliação das políticas de educação bilíngue e sua influência sobre a empregabilidade da população surda, fortalecendo a articulação entre educação, trabalho e inclusão social.

Conclui-se que a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho representa um processo complexo, multidimensional e permanentemente construído, cuja efetividade depende da articulação entre educação de qualidade, acessibilidade comunicacional, políticas públicas consistentes e compromisso institucional com os princípios da equidade, da diversidade e da justiça social. Mais do que assegurar vagas de emprego, promover a inclusão significa reconhecer as potencialidades da pessoa surda, garantir o exercício pleno de sua cidadania e construir uma sociedade que compreenda a diversidade humana como valor fundamental para o desenvolvimento democrático, econômico e social.

REFERÊNCIAS

BACKES, José Licínio. Juventudes e ensino médio. Campo Grande: Oeste, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Brasília, DF: Presidência da República, 2009.

BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras. Brasília, DF: Presidência da República, 2005.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - Libras. Brasília, DF: Presidência da República, 2010.

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: Presidência da República, 2015.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva. Brasília, DF: MEC/SEESP, 2008.

BUENO, José Geraldo Silveira. Educação especial brasileira: integração/segregação do aluno diferente. 2. ed. São Paulo: EDUC, 2004.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? Lua Nova, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GÓES, Maria Cecília Rafael de. Linguagem, surdez e educação. 4. ed. Campinas: Autores Associados, 2012.

LACERDA, Cristina Broglia Feitosa de. A inclusão escolar de alunos surdos: o que dizem alunos, professores e intérpretes sobre esta experiência. Cadernos Cedes, Campinas, v. 26, n. 69, p. 163-184, maio/ago. 2006.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Eliza Dalmazo Afonso de. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. 2. ed. Rio de Janeiro: E.P.U., 2018.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. Inclusão escolar: o que é? por quê? como fazer? 2. ed. São Paulo: Summus, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2014.

QUADROS, Ronice Müller de. Educação de surdos: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: Artmed, 1997.

QUADROS, Ronice Müller de; KARNOPP, Lodenir Becker. Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 9. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SKLIAR, Carlos (Org.). A surdez: um olhar sobre as diferenças. 8. ed. Porto Alegre: Mediação, 2016.

SKLIAR, Carlos. Atualidade da educação bilíngue para surdos. Porto Alegre: Mediação, 1999. v. 1.

VYGOTSKY, Lev Semionovich. A formação social da mente. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

VYGOTSKY, Lev Semionovich. Fundamentos de defectologia. Obras Escogidas V. Madrid: Visor, 1997.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.