CENTRO UNIVERSITÁRIO ALVES FARIA (UNIALFA)
GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS, CIÊNCIAS ECONÔMICA

CRISTIANO CÉSAR ARAÚJO
DANIEL SANTOS DE SÁ
LUCIMEIRE ROSA PAULINO
PAULO SERGIO DA SILVA FERREIRA
UILDEMAR PRAXEDES TAVARES

A EMPREGABILIDADE DA PESSOA SURDA: Desafios da comunicação nas experiências de cinco surdos em Goiânia

GOIÂNIA
DEZEMBRO DE 2024

CRISTIANO CÉSAR ARAÚJO
DANIEL SANTOS DE SÁ
LUCIMEIRE ROSA PAULINO
PAULO SERGIO DA SILVA FERREIRA
UILDEMAR PRAXEDES TAVARES

A EMPREGABILIDADE DA PESSOA SURDA: Desafios da comunicação nas experiências de cinco surdos em Goiânia

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração, Ciências contábeis Ciências Econômicas do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), sob a orientação da Prof. Esp. Kerolleny Amaral Lourenço dos Reis

Orientadora: Prof. Esp. Kerolleny Amaral Lourenço dos Reis

GOIÂNIA
DEZEMBRO DE 2024

CRISTIANO CÉSAR ARAÚJO
DANIEL SANTOS DE SÁ
LUCIMEIRE ROSA PAULINO
PAULO SERGIO DA SILVA FERREIRA
UILDEMAR PRAXEDES TAVARES

A EMPREGABILIDADE DA PESSOA SURDA: uma análise baseada nas experiências de cinco surdos em Goiânia

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração, Ciências contábeis, Ciências Econômicas do Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA), sob a orientação da Prof. Esp. Kerolleny Amaral Lourenço dos Reis

_____

Prof. Esp. Kerolleny Amaral Lourenço dos Reis

Aprovado em: ____/____/_____.

Esp. Clayton Roberto – Centro Universitário Nossa Senhora Aparecida (UNIFANAP)

BANCA EXAMINADORA

Ms. Higor de Souza Brito – Centro Universitário Alves Faria (UNIALFA)

BANCA EXAMINADORA

GOIÂNIA

DEZEMBRO DE 2024

RESUMO

Introdução: A pessoa surda no mercado de trabalho enfrenta desafios relacionados à comunicação nos ambientes corporativos. A adaptação nesses ambientes para garantir igualdade de oportunidades e o pleno desempenho desses profissionais é um processo contínuo, que exige a superação de barreiras históricas e culturais. Com o objetivo de discutir a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, realizamos entrevistas com trabalhadores surdos de diferentes setores da cidade de Goiânia, a fim de compreender suas experiências no mercado de trabalho. As entrevistas abordaram temas como a adaptação do ambiente de trabalho, os desafios relacionados à comunicação e as políticas de inclusão adotadas pelas empresas. Os dados foram analisados qualitativamente, buscando identificar padrões nas experiências relatadas e os principais obstáculos enfrentados pelos entrevistados. A metodologia permitiu uma visão detalhada e enriquecedora sobre as realidades enfrentadas por esses profissionais e sobre as práticas que podem ser adotadas para melhorar sua inclusão. Resultados: A pesquisa revelou que a comunicação eficaz é o principal desafio enfrentado pelos surdos, devido à falta de intérpretes e treinamento adequado. Além disso, preconceitos e a falta de apoio institucional dificultam a integração e ascensão desses profissionais nas empresas. Pode-se concluir que a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios, principalmente relacionados à comunicação e à falta de recursos acessíveis. Embora algumas iniciativas existam, é crucial que as empresas adotem práticas mais efetivas.

Palavras-chave: Pessoa surda. Inclusão. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Introduction: A deaf person in the job market faces challenges related to communication in corporate environments. Adapting these environments to guarantee equal opportunities and the full performance of these professionals is a continuous process, which requires overcoming historical and cultural barriers. Objective: The general objective is to discuss the inclusion of deaf people in the job market. Methodology: Research was conducted through interviews with deaf workers from different sectors, in order to understand their experiences in the job market. The interviews covered topics such as adapting the work environment, challenges related to communication and inclusion policies adopted by companies. The data was analyzed qualitatively, seeking to identify patterns in related experiences and the main obstacles faced by respondents. The methodology allowed a detailed and enriching view of the realities faced by these professionals and the practices that can be implemented to improve their inclusion. Results: The research revealed that effective communication is the main challenge faced by deaf people, due to the lack of interpreters and adequate training. Furthermore, prejudices and a lack of institutional support make it difficult for these professionals to integrate and rise within companies. Conclusion: The inclusion of deaf people in the job market still faces challenges, mainly related to communication and the lack of accessible resources. Although there are some initiatives, it is crucial that companies adopt more effective practices.

Keywords: *Deaf person. Inclusion. Labor market.*

ÍNDICE

1 INTRODUÇÃO ..... ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....7

1.2 OBJETIVO GERAL.....7

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 8

1.4 JUSTIFICATIVA 8

2 METODOLOGIA 8

2.1 PARTICIPANTES.....9

2.2 INSTRUMENTOS E MATERAIS.....12

2.3 PROCEDIMENTOS 13

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....15

3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO QUE AS PESSOAS SURDAS ESTÃO ALOCADAS 16

3.2 IDENTIFICAÇÃO DAS PRINCIPAIS BARREIRAS ENFRENTADAS POR PESSOAS SURDAS.....18

3.3 A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SURDOS SOBRE A INCLUSÃO E SUAS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....19

3.4 AS POLÍTICAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO ADOTADAS PELAS EMPRESAS.....28

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS 28

REFERÊNCIAS.....26

ANEXO.....28

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho desempenha um papel fundamental na economia global, não apenas como motor de crescimento econômico, mas também como principal meio de geração de renda e subsistência para milhões de famílias ao redor do mundo; além disso, em um cenário cada vez mais competitivo, marcado pela globalização e avanços tecnológicos, a criação de ambientes de trabalho agradáveis, respeitosos, democráticos e seguros torna-se essencial (SILVA, 2019).

Essa abordagem não só promove o bem-estar dos trabalhadores, mas também reforça a capacidade das organizações de atrair e reter talentos, nesse contexto, a inclusão e a diversidade desempenham um papel estratégico: ao integrar pessoas de diferentes origens, experiências e habilidades, as empresas aumentam sua capacidade de inovar e de solucionar problemas complexos, o que, em última análise, contribui para a satisfação do cliente e para o sucesso nos negócios (SILVA, MARANHÃO, NUNES, 2020).

Ainda nesse sentido, a relevância dos colaboradores para a manutenção do fluxo contínuo de produtividade e inovação nas organizações se torna indiscutível, mas é preciso denotar que cada indivíduo, com suas habilidades e experiências que são únicas, para a eficiência e eficácia das operações, sendo assim, a partir do mencionado infere-se que a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo pessoas surdas, amplia ainda mais esse espectro de competências, trazendo novas perspectivas e abordagens para os desafios diários (SILVEIRA, NASCIMENTO, 2013).

Acredita-se que promover a inclusão de pessoas surdas nas empresas não é apenas uma forma de atender às exigências legais, mas também de ampliar a competitividade no mercado por meio da diversidade, através da entrada em vigor do Estatuto da Pessoa com Deficiência, pela Lei Federal nº 13.146/2015, houve um avanço significativo na proteção e promoção dos direitos dessa população no Brasil, onde essa legislação refletiu um compromisso com a igualdade, alinhado aos preceitos da Constituição Federal de 1988, que consagra os direitos fundamentais para todas as pessoas, independentemente de sua condição ou características individuais (BRASIL, 2015).

A deficiência auditiva, por sua vez, é o termo utilizado para se descrever a

diminuição total ou parcial da capacidade auditiva do indivíduo (BRASIL, 2015). De acordo com o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, essa condição é caracterizada por uma perda de audição bilateral, parcial ou completa, igual ou superior a 41 decibéis (dB), medida por meio de audiograma em frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (BRASIL, 2015; SILVEIRA; NASCIMMENTO, 2013, p. 106).

Dados mostram que no Brasil, aproximadamente 5% da população vive com surdez, e uma parte significativa dessas pessoas utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio de comunicação (BRASIL, 2015). Segundo dados do IBGE, esse contingente representa cerca de 10 milhões de indivíduos, dos quais 2,7 milhões têm perda total de audição. A Organização Mundial da Saúde (OMS) projeta que até 2050, aproximadamente 900 milhões de pessoas em todo o mundo poderão enfrentar algum grau de surdez (BRASIL, 2015).

Ao que se refere a necessidade de comunicação empresarial, muitos surdos podem utilizar a Libras como o seu meio de expressão e comunicação, que muitas vezes é vista como uma “primeira barreira”. A Libras é reconhecida como um meio legal de comunicação e expressão, juntamente com outros recursos associados, essenciais para garantir a inclusão das pessoas surdas na sociedade, a legitimidade da Libras foi estabelecida por meio de leis e decretos que visam assegurar a igualdade de direitos para todos os cidadãos, independentemente de suas habilidades auditivas (MARILENE, MEYER, 2016).

A regulamentação da Libras começou em 2002 pela lei 10.436, quando foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão da Comunidade Surda no Brasil e posteriormente foi regulamentada através do decreto 5.626/2005 e foi um marco significativo no contexto da inclusão das pessoas com deficiência, pois reconhece sua língua materna como um direito fundamental; essas medidas foram implementadas com o objetivo de justamente eliminar barreiras e promover a participação plena e efetiva das pessoas surdas em todos os aspectos da vida social, incluindo o acesso ao emprego (TOMAZI, 2010).

No entanto, as barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas começam muito antes do ambiente de trabalho: o acesso limitado à educação destaca-se como um dos maiores desafios, conforme dados do Instituto Locomotiva e da Semana da

Acessibilidade Surda, apenas 7% dos surdos brasileiros concluíram o ensino superior, enquanto 15% chegaram ao ensino médio e o mais alarmante é que 46% possuem apenas o ensino fundamental, e 32% não têm instrução formal (ROCHA, 2008; ALESP, 2021).

Anualmente, estima-se que cerca de 66 mil pessoas com deficiência auditiva, incluindo 46 mil surdos, estão matriculadas em instituições de ensino fundamental e médio, no entanto, no ensino superior, esse número cai drasticamente para menos de mil ingressantes por ano, o que ocorre devido a barreiras como a ausência de intérpretes nas escolas e a limitada disseminação da Libras, dificultando a inclusão educacional dessa população (ALESP, 2021).

No ambiente de trabalho, os desafios continuam abrangendo desde estigmas e preconceitos até questões práticas de comunicação, muitas vezes, as pessoas surdas são subestimadas em termos de capacidade e produtividade, reflexo da falta de conscientização e preparo dos empregadores e colegas de trabalho para atender às suas necessidades específicas (MARILENE; MEYER, 2016).

Apesar dessas dificuldades, a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho estima-se que pode trazer benefícios significativos, suas experiências de superação de desafios podem promover um ambiente mais resiliente e inovador além disso, incorporar essa diversidade não apenas atende a uma demanda por talentos qualificados, mas também contribui para uma sociedade mais justa e equitativa, alinhada aos princípios de responsabilidade social (SILVA, MARANHÃO, NUNES, 2020).

1.1 Problema de Pesquisa

O mercado de trabalho inclui a pessoa surda?

1.2 Objetivo Geral

Discutir a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho em Goiânia.

1.3 Objetivos específicos

- Caracterizar os postos de trabalho das pessoas surdas.

- Identificar as principais barreiras enfrentadas por pessoas surdas.

- Avaliar a percepção dos trabalhadores surdos sobre a inclusão e suas condições de trabalho.

- Analisar as políticas e práticas de inclusão adotadas pelas empresas.

1.4 Justificativa

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais importante, tanto do ponto de vista social quanto econômico. Quando se trata de pessoas surdas, surgem desafios e oportunidades específicas, especialmente no que diz respeito à comunicação e à adaptação dos espaços de trabalho.

Entender como as empresas têm trabalhado para integrar esses profissionais é essencial, pois isso não apenas promove a diversidade e a igualdade, mas também fortalece a capacidade de inovação e o desempenho organizacional. Ao reconhecer e valorizar as habilidades únicas desses trabalhadores, as organizações conseguem montar equipes mais diversas e ainda mais preparadas para enfrentar os desafios de um mercado cada vez mais competitivo.

Porém, é de suma importância e fundamental superar os obstáculos que ainda dificultam essa inclusão, garantindo um ambiente de trabalho que realmente acolha e valorize a diversidade em todas as suas dimensões, nesse âmbito especialmente, com a pessoas surdas.

2 METODOLOGIA

A pesquisa foi conduzida utilizando uma abordagem qualitativa, com o objetivo de discutir a inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho. Essa abordagem foi escolhida por sua capacidade de explorar as percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes, fornecendo uma análise aprofundada de suas vivências (MINAYO, 2007; CRESWELL, 2014).

A coleta de dados foi realizada por meio de roteiro de entrevistas semiestruturadas, que consistem em um método flexível de obtenção de informações, esse tipo de entrevista combina perguntas previamente elaboradas com a

possibilidade de aprofundamento em temas emergentes durante o diálogo, permitindo ao entrevistador explorar aspectos relevantes que surgem espontaneamente durante a conversa (TRIVIÑOS, 1987). Essa metodologia foi escolhida para facilitar a expressão dos participantes sobre suas experiências e desafios relacionados à inclusão no ambiente de trabalho.

Para a seleção dos participantes foi levando em consideração sua disponibilidade, interesse e a ano mercado de trabalho. O público-alvo incluiu pessoas surdas, com diferentes graus de surdez, nas quais estivessem empregadas ou desenvolvendo alguma relação com o mercado de trabalho. As entrevistas foram realizadas presencialmente, e foram asseguradas as acessibilidades necessárias para a participação plena e autônoma de cada participante e garantindo assim, uma coleta de dados fidedigna.

Os dados coletados foram analisados utilizando a técnica de análise de conteúdo, conforme delineada por Bardin (2011). Essa técnica busca identificar e interpretar padrões, temas e categorias nos dados textuais, permitindo uma compreensão estruturada e sistemática das mensagens contidas nas respostas dos participantes. A análise de conteúdo envolve etapas como a pré-análise, a exploração do material e o tratamento e interpretação dos resultados, o que assegura um processo metodológico rigoroso e fundamentado.

Por meio dessa abordagem, foi possível identificar limitações, desafios e conquistas vivenciados pelos participantes no ambiente de trabalho, contribuindo para uma visão mais abrangente e fundamentada sobre a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho.

2.1 Participantes

O estudo contou com cinco participantes, número selecionado com base nas disponibilidades das análises e possibilidades de realizar entrevistas detalhadas, considerando as limitações de tempo e recursos. Os critérios de inclusão exigiram que os participantes fossem pessoas surdas, maiores de idade, residentes em Goiânia e com experiências no mercado de trabalho formal ou informal. No entanto, alguns potenciais participantes foram excluídos devido à resistência em participar do estudo, o que se manifestou através da falta de

interesse em compartilhar suas experiências ou na indisponibilidade para participar das etapas planejadas da pesquisa.

O Participante 1, é do gênero feminino com faixa etária de 29 anos, residente da cidade de Goiânia, e trabalha como professora de Libras e tradutora. Identifica-se como uma pessoa surda, ela tem perda auditiva profunda e bilateral desde a infância. Possui uma trajetória acadêmica destacada, concluiu o mestrado em tradução e atualmente cursa doutorado na área de ensino bilíngue, tendo ingressado no ensino superior por meio do ENEM, que lhe permitiu entrar em uma faculdade particular. Mora sozinha em uma casa alugada e tem uma renda mensal de cerca de cinco mil reais, sendo responsável pelo pagamento das despesas de sua residência, como água e energia, além de utilizar carro próprio ou Uber para o deslocamento até o trabalho.

O Participante 2, é do gênero masculino, tem 52 anos de idade, residente da cidade de Goiânia, e trabalha como engenheiro de instalação industrial. Ele se considera totalmente surdo, com perda auditiva profunda e bilateral, resultado de um apagão na audição que causou atrofia nos músculos, sendo necessária cirurgia e o uso de aparelho auditivo. Embora tenha o segundo grau completo, ele tem uma vasta experiência em cursos técnicos, totalizando cerca de 20 formações, incluindo áreas como isolamento acústico e montagem industrial para frigoríficos e laticínios, mas nunca completou o ensino superior. Mora sozinho em uma casa própria, tem uma renda mensal de aproximadamente 15 mil reais, e é responsável pelas despesas de sua residência e para se deslocar ao trabalho, utiliza carro próprio.

O Participante 3, é do gênero feminino, tem 33 anos de idade, residente da cidade de Goiânia. Ela nasceu surda, em um dos ouvidos ouvia parcialmente e no outro completamente nada, devido a uma doença (não especificou). É formada em Letras Libras e Pedagogia, possui especialização em Língua Brasileira de Sinais e em Neuropedagogia, iniciou o mestrado, porém trancou. Sua forma de ingresso no ensino superior foi por meio do vestibular. No ambiente de trabalho, o seu meio de comunicação é Libras, mesmo não tendo um grande interesse por tecnologia, ela utiliza muito o celular, principalmente, para chamadas de vídeo com familiares e colegas de trabalho.

A principal barreira de comunicação que ela enfrenta, tem sido em ambientes como bancos e hospitais, onde a falta de intérpretes dificultava o acesso. Começou a trabalhar aos 24 anos e atualmente atua como professora surda em um centro de capacitação do estado de Goiás, que soma 8 anos e 6 meses. De acordo com a participante, a empresa oferece recursos, acomodações e treinamentos de sensibilização sobre inclusão, facilitando sua integração, ela já teve apoio da coordenação e acredita que suas habilidades em educação e Libras são as mais valorizadas. Mora com o cônjuge em uma casa própria, é responsável pelo pagamento da casa, mas divide as despesas, utiliza ônibus para se deslocar e tem uma renda mensal de 5 mil reais.

O Participante 4, é do gênero feminino com 23 anos de idade, é residente da cidade de Goiânia. Ela se considera surda e possui uma perda auditiva neurossensorial bilateral, mediana e severa. No momento, está cursando o último período do curso de Psicologia, sendo o seu ingresso por meio da nota do ENEM que possibilitou ganhar uma bolsa de 50%. Não possui especializações. Trabalha como orientadora social e como meio de transporte utiliza a motocicleta ou, em algumas ocasiões, o Uber. Mora com os pais e uma irmã em uma casa própria, e seus pais são responsáveis pelo pagamento das despesas de casa. Sua renda mensal é de um salário mínimo.

O Participante 5, último participante, é do gênero masculino com 34 anos de idade, também mora na cidade de Goiânia. Ele é uma pessoa com surdez bilateral e profunda, trabalha como costureiro, possui o ensino médio completo e iniciou o curso de Letras Libras, mas que foi interrompido no 7º período devido à pandemia. Atualmente, está cursando o 1º período de Pedagogia. Começou a trabalhar aos 16 anos como autônomo. Após trabalhar por anos como costureiro em empresas, abriu seu próprio negócio, ainda no ramo da costura, em 2019, onde continua como autônomo. Apesar de ter enfrentado discriminação em um trabalho anterior, ele acredita que a comunicação visual facilita sua produtividade no trabalho, afirmando que surdos podem fazer costuras mais precisas devido à concentração. Sua renda mensal gira em torno de 5 mil reais e mora em um apartamento próprio com sua esposa e usa o carro como meio de transporte.

2.2 Instrumentos e Materiais

A pesquisa foi conduzida de forma presencial, com entrevistas individuais realizadas diretamente com os participantes, as entrevistas ocorreram em ambientes reservados, garantindo um espaço tranquilo e adequado para a interação entre os pesquisadores e os participantes, já para o registro das informações, foi utilizado gravador de voz e vídeo, também um notebook como principal ferramenta, no qual os dados foram digitados e organizados no software Microsoft Word.

Para a realização da pesquisa, foi necessário o apoio de um intérprete de Libras (Língua Brasileira de Sinais) para mediar a comunicação entre os participantes surdos e o pesquisador. O intérprete garantiu que as entrevistas ocorressem de forma clara e sem barreiras linguísticas, facilitando a compreensão mútua durante a coleta de dados.

Além disso, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que é um documento legal que garante a participação voluntária e informada dos indivíduos na pesquisa. O TCLE esclarece os objetivos do estudo, os possíveis riscos envolvidos e a garantia de confidencialidade dos dados, assegurando que os participantes compreendem suas responsabilidades e direitos ao aceitar participar. O modelo do TCLE, sem assinaturas, está disponível no anexo para consulta.

A condução da pesquisa permitiu que os participantes compartilhassem suas experiências de maneira aberta, ao mesmo tempo em que seguiam uma estrutura básica que garantiu a consistência das respostas. A entrevista foi cuidadosamente elaborada para atingir os seguintes objetivos específicos: caracterizar os postos de trabalho em que as pessoas surdas estão alocadas, identificando as funções e os ambientes em que atuam; identificar as principais barreiras enfrentadas por esses trabalhadores, especialmente no que diz respeito à comunicação e acessibilidade; avaliar a percepção dos trabalhadores surdos sobre a inclusão e as condições de trabalho que enfrentam, entendendo suas opiniões sobre a eficácia das práticas inclusivas; e, por fim, analisar as políticas e práticas de inclusão adotadas pelas empresas, investigando como as organizações promovem a acessibilidade e a igualdade de oportunidades para os trabalhadores surdos.

Durante as entrevistas, também foram feitas anotações manuais em um bloco de notas com o auxílio de uma caneta, como suporte para registrar detalhes complementares que pudessem enriquecer os dados coletados.

Foi utilizado um roteiro de perguntas semiestruturadas, conforme descrito por autores como Gil (2008), que permite flexibilidade, possibilitando adaptações durante a entrevista, mas com uma estrutura básica que garante a consistência das respostas. O roteiro abordou questões sobre dados pessoais, formação acadêmica, ocupação profissional, situação de moradia, condições socioeconômicas, comunicação, barreiras no ambiente de trabalho e práticas inclusivas nas empresas; além disso, explorou as percepções dos trabalhadores surdos sobre a inclusão, suas condições de trabalho e as políticas adotadas pelas empresas para promover acessibilidade e integração no mercado de trabalho.

2.3 Procedimentos

A coleta de informações foi realizada por meio roteiro de entrevistas semiestruturadas, elaboradas para abordar temas relacionados à formação acadêmica, ocupação profissional, condições de trabalho, barreiras de comunicação e a percepção dos trabalhadores surdos sobre a inclusão no mercado de trabalho, sendo assim, as questões foram desenvolvidas de acordo com os objetivos específicos da pesquisa, assegurando a cobertura dos principais aspectos, desde questões pessoais até as que envolvem o ambiente de trabalho e as políticas de inclusão.

O primeiro passo consistiu no contato com os participantes, então foi elaborada uma lista com possíveis entrevistados, com base em um levantamento de pessoas surdas que atuam no mercado de trabalho de Goiânia, após identificar os participantes, fizemos o primeiro contato através de mensagem no whatsapp e e-mail, explicando os objetivos da pesquisa, os procedimentos de coleta de dados e a importância de sua participação, com isso, as entrevistas foram agendadas conforme a disponibilidade de cada participante.

As entrevistas ocorreram ao longo de uma semana, de segunda a sexta-feira, sempre no período da tarde, com horários ajustados às agendas dos entrevistados. A participação foi voluntária, com todos os participantes assinando o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Esse documento esclarece os direitos dos participantes, incluindo a confidencialidade das informações e a liberdade de desistir

da pesquisa a qualquer momento, sem prejuízos e o TCLE foi enviado previamente por e-mail e assinado no momento da entrevista, estando disponível no anexo deste trabalho.

Para garantir uma comunicação eficaz durante a coleta de dados, foi necessário contar com a presença de um intérprete de Libras. Antes de cada entrevista, houve um alinhamento com o intérprete, discutindo o conteúdo e os procedimentos da entrevista para assegurar que as perguntas e respostas fossem traduzidas de forma clara e precisa. O apoio do intérprete foi essencial para que a pesquisa fosse realizada de maneira inclusiva, sem barreiras linguísticas.

A condução das entrevistas foi tranquila, com o intérprete facilitando a interação entre o pesquisador e os participantes. Cada entrevista teve uma duração média de 40 minutos, durante os quais os participantes puderam compartilhar suas experiências e opiniões de forma livre, após as entrevistas, as informações coletadas foram transcritas e organizadas para análise, sempre respeitando a privacidade e a integridade dos dados fornecidos pelos entrevistados.

No momento da entrevista, inicialmente, procurou-se conhecer o perfil dos participantes, suas trajetórias educacionais e profissionais, com ênfase nas suas experiências no ambiente de trabalho. Esse momento inicial visou apresentar uma visão geral da formação acadêmica e das expectativas dos participantes em relação à pesquisa, a seguir, o foco foi direcionado às barreiras de comunicação enfrentadas pelos surdos no cotidiano profissional, abordando desafios como a falta de acessibilidade, a ausência de intérpretes de Libras e dificuldades na interação com colegas e superiores. Ao decorrer, procurou-se também levantar informações sobre os cargos ocupados pelos participantes, a experiência de adaptação no trabalho e as situações em que a comunicação representou um desafio.

A coleta de dados incluiu ainda uma análise detalhada dos desafios enfrentados pelos trabalhadores surdos, destacando aspectos relacionados à comunicação, colaboração em equipe e desenvolvimento da carreira. Os entrevistados também foram questionados sobre a relação entre sua formação acadêmica e as dificuldades encontradas no mercado de trabalho, refletindo sobre a adequação da educação formal para atender às exigências profissionais, levando em

conta a surdez; surgiram relatos de preconceito e discriminação, com foco no impacto desses episódios na autoestima e no desempenho dos trabalhadores. Outro tema abordado foi a compreensão dos participantes sobre seus direitos no ambiente de trabalho, incluindo acessibilidade e adaptações que garantissem a inclusão, além de verificar se esses direitos foram respeitados em suas experiências.

As entrevistas também proporcionaram uma análise das adaptações realizadas nos ambientes de trabalho para promover a inclusão dos surdos, como a implementação de tecnologias assistivas e ajustes nos processos de comunicação. A receptividade dos colegas de trabalho à inclusão também foi explorada, buscando entender como os participantes percebem a aceitação e o apoio de seus pares no contexto laboral; as perspectivas de crescimento profissional dos trabalhadores surdos também foram discutidas, avaliando as oportunidades de desenvolvimento e os desafios encontrados ao longo da carreira. Além disso, foi abordado o apoio institucional e familiar recebido pelos participantes, com destaque para o suporte necessário à progressão profissional e o acesso a treinamentos especializados.

Por fim, a coleta de dados também envolveu o compartilhamento de boas práticas sobre a inclusão de surdos no mercado de trabalho. Os participantes foram incentivados a relatar experiências positivas e sugerir melhorias nas políticas públicas e privadas para facilitar a inclusão dos surdos, por fim, esse momento foi encerrado com uma reflexão sobre o futuro da inclusão de surdos no mercado de trabalho, considerando as expectativas dos participantes em relação ao aprimoramento das condições de acessibilidade e a criação de ambientes de trabalho mais inclusivos, que valorizem as habilidades e o potencial dos trabalhadores surdos.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Neste capítulo, são apresentados os dados obtidos na pesquisa, organizados de forma a abordar os principais aspectos da inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho. A análise começa com a caracterização dos postos de trabalho ocupados pelos participantes, proporcionando uma visão geral do contexto em que estão inseridos.

A seguir, foram discutidas as principais barreiras enfrentadas pelos trabalhadores surdos no ambiente de trabalho, com foco nas dificuldades relacionadas à comunicação e à interação com colegas e superiores, esses desafios são comuns e impactam diretamente a rotina desses profissionais.

Por fim, o capítulo traz uma reflexão sobre a percepção dos trabalhadores surdos em relação à sua inclusão nas empresas, suas condições de trabalho e as políticas de acessibilidade adotadas, também foi analisado o papel das práticas institucionais na promoção de um ambiente mais inclusivo, destacando tanto os avanços quanto as áreas que ainda necessitam de melhorias.

3.1 - Caracterização dos postos de trabalho que as pessoas surdas estão alocadas.

Este tópico busca descrever o contexto em que os participantes da pesquisa estão inseridos, abordando não apenas o vínculo trabalhista (se CLT, autônomo, concursado), mas também as atividades que desempenham em seus postos de trabalho, sendo fundamental entender as funções que os trabalhadores surdos exercem, sejam em áreas formais, como empresas públicas ou privadas, ou informais, como o trabalho autônomo, pois a análise do tipo de vínculo empregatício, juntamente com a descrição das funções, proporciona uma visão mais completa das condições de inserção desses trabalhadores no mercado.

Os participantes da pesquisa estão inseridos em uma variedade de postos de trabalho, tanto em empresas públicas quanto privadas, e em alguns casos, atuam como autônomos. A maioria dos participantes tem contratos de trabalho CLT, refletindo uma tendência de formalização do vínculo empregatício. As funções desempenhadas também abrangem áreas distintas, como educação, administração e tecnologia, com responsabilidades que variam conforme o setor em que atuam.

A Participante 1, por exemplo, trabalha como professora de Libras e tradutora. Ela conta que tem "um contrato CLT e trabalho quatro horas por dia, de terça à noite, quinta-feira à tarde e noite". Ela é responsável por ministrar aulas de Libras e traduzir para alunos, dividindo sua rotina entre diferentes disciplinas, como "iniciação nas Libras, literatura e tradução". Já o Participante 2, que é engenheiro de instalação

industrial, se descreve como "autônomo (MEI)" e atua instalando equipamentos industriais. Ele trabalha "de segunda a sexta-feira" e está nessa área há quase 30 anos, com uma jornada regular.

A Participante 3, que é professora surda, trabalha no CRAIS e tem um vínculo contratual. Ela relata: "Trabalho 4 horas por tarde e sexta-feira de manhã, com seis anos de experiência na função." Ela também explica que tem o apoio de uma professora ouvinte para facilitar a comunicação com seus alunos. O Participante 4 é orientador social em uma ONG e tem contrato CLT e explica que, "na maior parte do dia, trabalho na parte administrativa, mas também fico em sala de aula auxiliando na inclusão de alunos com deficiência", sua jornada também é de 4 horas diárias. O Participante 5, trabalha como costureiro, inicialmente, ele começou como auxiliar, mas depois abriu sua própria empresa e se tornou autônomo: "Comecei em 2019, e hoje sou costureiro autônomo, trabalho de segunda a sexta-feira, 8 horas por dia", conta ela.

Sendo assim, as jornadas de trabalho descritas são variadas de acordo com o cargo que ocupam e área, sendo assim alguns profissionais têm horários flexíveis, enquanto outros cumprem a carga horária tradicional de 40 horas semanais. A descrição das funções reflete o esforço constante dos trabalhadores surdos em se adaptar ao ambiente corporativo, enfrentando desafios relacionados à comunicação e interação, especialmente quando a Libras não é reconhecida ou utilizada amplamente. Refletido nas experiências relatadas pelos participantes, em muitas empresas, ainda existem lacunas quanto à adaptação do ambiente de trabalho para garantir uma plena integração dos surdos.

A teoria da inclusão no mercado de trabalho, como abordado por Fialho (2017), destaca a importância da diversidade nas formas de vínculo e nas funções exercidas pelos trabalhadores surdos. Embora o vínculo CLT ofereça maior estabilidade, a verdadeira inclusão ocorre quando as empresas adaptam o ambiente de trabalho para as necessidades dos trabalhadores surdos. As experiências de flexibilidade nas jornadas, como nas falas dos participantes, indicam que um ambiente de trabalho mais adaptado pode contribuir para uma inclusão mais eficaz.

Além disso, Kelman (2010) ressalta que as empresas devem promover condições para que as pessoas surdas possam desempenhar suas funções plenamente, com acesso a tecnologias assistivas e um ambiente de trabalho inclusivo. Essas adaptações são essenciais para garantir que as pessoas surdas tenham

igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, respeitando suas necessidades e oferecendo as condições necessárias para que possam prosperar.

3.2 - Identificação das principais barreiras enfrentadas por pessoas surdas.

O tópico das barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas no ambiente de trabalho trata das dificuldades de comunicação que esses profissionais encontram em suas rotinas. Essas barreiras podem ser físicas, como a falta de intérpretes de Libras, ou tecnológicas, como a escassez de dispositivos que ajudem na comunicação, além disso, existem barreiras mais subjetivas, como a falta de compreensão e empatia por parte dos colegas de trabalho. Essas dificuldades impactam diretamente a inclusão e a capacidade dos trabalhadores surdos de interagir de forma eficaz, sendo um dos maiores desafios enfrentados por essa população no mercado de trabalho.

As barreiras mais frequentemente mencionadas neste estudo pelos participantes estão relacionadas à comunicação. A falta de intérpretes de Libras nas empresas, a ausência de treinamentos sobre a surdez para os colegas de trabalho e a limitação no uso de tecnologias assistivas são obstáculos significativos, ainda, a falta de compreensão por parte de muitos colegas de trabalho sobre as necessidades específicas dos profissionais surdos dificulta a interação e a realização de tarefas diárias.

A Participante 1 relatou que, em sua comunicação com os colegas de trabalho, utiliza predominantemente a Libras, embora, em alguns momentos, precise recorrer à escrita. Ela afirmou que a tecnologia, como o uso de aparelhos auditivos e leitura labial, auxilia bastante em sua comunicação. Porém, ela ainda enfrenta dificuldades com o português, o que é uma barreira para sua interação completa no ambiente de trabalho. O Participante 2, por sua vez, afirmou que se comunica principalmente por leitura labial, mas que não conta com a ajuda de tecnologias, ele descreve a situação de forma enfática: "Tudo é muito complicado", revelando a complexidade de sua experiência de comunicação.

A Participante 3, que trabalha em ambientes como bancos e hospitais, mencionou que a falta de intérpretes de Libras nesses locais é uma barreira significativa. Ela relatou que, em alguns casos, até o próprio uso do celular para comunicação por vídeo chamada é uma solução temporária, mas que nem sempre resolve os problemas de comunicação no trabalho. Já o Participante 4, que usa

aparelhos auditivos e leitura labial, relatou não ter enfrentado barreiras de comunicação no trabalho até o momento. Já o Participante 5, que oraliza em seu trabalho devido à influência da família, mencionou que a falta de intérpretes também é uma grande barreira, especialmente ao procurar uma vaga de emprego, ele afirmou que, "se tivesse intérprete, seria melhor", destacando a importância dessa figura na comunicação de pessoas surdas no mercado de trabalho.

Esses relatos demonstram como a comunicação, quando não adaptada, pode se tornar um obstáculo real para o bom desempenho no trabalho e além disso, a escassez de empatia e compreensão cultural por parte dos colegas de trabalho agrava ainda mais o isolamento desses profissionais, criando barreiras que vão além das dificuldades técnicas.

Esse cenário é reforçado pela teoria que sugere que uma comunicação eficaz é fundamental para a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, Fialho (2017) aponta que a falta de uma comunicação adequada faz com que muitos surdos se sintam limitados na sua interação e sua capacidade de contribuir no ambiente corporativo, a falta de acessibilidade e de recursos, como intérpretes ou tecnologias assistivas, dificulta a comunicação e compromete a participação plena desses indivíduos, além disso, a falta de empatia e compreensão cultural por parte dos colegas de trabalho intensifica o isolamento, criando uma barreira adicional à integração efetiva.

3.3 - A percepção dos trabalhadores surdos sobre a inclusão e suas condições de trabalho.

Nesta etapa buscamos entender como os trabalhadores surdos se veem dentro do ambiente profissional, explorando suas experiências e sentimento em relação à inclusão no mercado de trabalho. A inclusão, nesse contexto, não se resume apenas ao fato de estarem empregados, mas envolve a adaptação das empresas para atender às suas necessidades específicas, a implementação de políticas de acessibilidade e a criação de um ambiente que proporcione respeito e oportunidades reais de desenvolvimento. É importante, então, compreender as barreiras que esses trabalhadores enfrentam, como a falta de capacitação dos colegas, a discriminação, a ausência de recursos necessários e a dificuldade de avançar na carreira devido à falta de apoio adequado para o crescimento profissional.

Os relatos dos participantes refletem diferentes realidades quanto à percepção de inclusão no ambiente de trabalho. A Participante 1, compartilhou que, embora tenha trabalhado como professora substituta de Libras por quase dois anos, ainda não vê possibilidades de crescimento dentro da empresa, o que está diretamente relacionado ao fato de não se sentir totalmente incluída. Ela menciona que, no passado, enfrentou discriminação devido à comunicação, mas não indica que isso tenha sido resolvido.

Já o Participante 2, que está no mercado de trabalho há quase 30 anos, não se sentiu discriminado, mas também não visualiza a possibilidade de crescimento dentro da empresa, o que indica uma limitação de oportunidades, possivelmente associada à falta de inclusão efetiva. A Participante 3, por outro lado, que trabalha há mais de oito anos, acredita que ainda há espaço para crescer dentro da empresa, embora tenha se sentido discriminada na escola, não se sente assim no ambiente de trabalho atual. A Participante 4, que iniciou como estagiária e foi contratada, não relata discriminação e vê oportunidades de crescimento dentro da empresa, especialmente ao concluir seu curso e seguir na área de psicologia.

O Participante 5, que começou sua trajetória em 2019 e trabalha como costureiro, também expressa uma visão positiva em relação ao seu desenvolvimento e possibilidade de ascensão na empresa, embora tenha enfrentado discriminação no passado, especialmente em locais anteriores de trabalho, devido à cobrança desnecessária de colegas.

Esses relatos confirmam o que apontam diversos estudiosos, como Kelman (2010), ao destacar que a inclusão eficaz de pessoas surdas no ambiente de trabalho é fundamental não apenas para promover a autoestima e a autonomia, mas também para combater a discriminação e criar condições de crescimento profissional. A inserção no mercado de trabalho vai além da subsistência, sendo uma forma de valorização pessoal e profissional, mas, a falta de adaptação e de apoio institucional contínuo pode resultar em frustrações e obstáculos, limitando a capacidade desses profissionais de alcançar seu pleno potencial. Dessa forma, é essencial que as empresas criem mecanismos que permitam a superação desses desafios, proporcionando um ambiente mais inclusivo, onde os surdos possam se desenvolver e alcançar seus objetivos de carreira.

3.4 - As políticas e práticas de inclusão adotadas pelas empresas.

Este tópico analisa as estratégias implementadas pelas organizações para garantir que trabalhadores surdos possam atuar de forma plena no ambiente corporativo, com igualdade de condições. Acredita-se que a inclusão no mercado de trabalho vai além de garantir a presença de profissionais surdos; ela envolve a criação de um ambiente acessível e adaptado às suas necessidades, com recursos como intérpretes de Libras, treinamentos de sensibilização para os demais colaboradores e a oferta de apoio institucional e quando as empresas não têm essas políticas estruturadas, a inclusão se torna limitada, dependendo mais da boa vontade de colegas do que de ações institucionais concretas.

A falta de políticas públicas ou ações privadas estruturadas é um ponto crítico mencionado por muitos participantes, embora algumas empresas ofereçam recursos pontuais, como a ajuda de colegas ou a presença de intérpretes de Libras, essas medidas ainda são insuficientes para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo. Um exemplo é a fala da Participante 1, ao ser questionada sobre os auxílios recebidos mencionou “alguns colegas de trabalho me ajudam dando algumas dicas, às vezes tenho certas dificuldades", esse tipo de assistência, embora útil, não garante a equidade de tratamento que deveria ser a norma em todas as empresas.

A falta de recursos e acomodações específicas também é uma questão recorrente, quando questionado sobre a disponibilidade de acomodações, o Participante 2 relatou que sua empresa “não oferece recursos ou acomodações específicas para facilitar seu trabalho”, o que evidencia a carência de adaptações no ambiente de trabalho para garantir uma inclusão eficaz e esse relato reflete uma realidade comum em muitas empresas, onde a inclusão fica limitada à presença do trabalhador surdo, mas sem as ferramentas necessárias para facilitar a sua integração plena.

Outro ponto importante é a escassez de treinamentos de sensibilização, a Participante 1, relatou em sua entrevista: “não, a empresa não oferece treinamentos de sensibilização ou conscientização sobre inclusão e acessibilidade para os funcionários” e acrescentou que gostaria que o aprendizado de Libras fosse mais difundido, pois acredita que isso poderia facilitar muito a comunicação entre surdos e ouvintes. Esse ponto foi reforçado pela Participante 3 que sugeriu que “a empatia e o aprendizado de Libras” seriam as mudanças mais importantes para melhorar a

inclusão no mercado de trabalho. A falta de treinamento específico sobre acessibilidade e inclusão, portanto, limita o desenvolvimento de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva, em que surdos e ouvintes possam colaborar de forma harmoniosa e sem barreiras de comunicação.

A participante 4, por exemplo, afirma que esses treinamentos poderiam ser mais frequentes e abordarem questões práticas do dia a dia dos profissionais surdos; a percepção de que a inclusão nas empresas é limitada pela falta de políticas públicas e privadas que promovam mudanças culturais dentro das organizações é um consenso entre muitos participantes.

No entanto, também há casos em que, embora os recursos ainda sejam escassos, os participantes percebem algum apoio da empresa e dos colegas, o Participante 5, por exemplo, relatou que “alguns colegas me apoiam e ajudam, outros não têm o mesmo jeito”, destacando que o apoio pode ser desigual, mas existe. Além disso, ele mencionou que, na empresa onde trabalha atualmente, “temos esse respeito, trabalhamos com igualdades entre surdos e ouvintes, não temos essa provocação”. Essa fala mostra que, em algumas empresas, mesmo sem políticas estruturadas de inclusão, existe um ambiente de respeito mútuo que facilita a convivência entre surdos e ouvintes, o que contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e inclusivo.

A participante 4 exemplifica outro tipo de apoio que não está necessariamente relacionado à acessibilidade, mas também à conscientização sobre a surdez e às pequenas adaptações necessárias no dia a dia, a mesma menciona que, para desempenhar seu trabalho com eficiência, precisa que alguém a toque para alertá-la quando alguém está falando com ela, o que evidencia a importância de uma abordagem mais personalizada e sensível às necessidades dos surdos, que vai além de soluções padronizadas, como intérpretes ou tecnologias assistivas, mas envolve também o apoio direto e contínuo dos colegas.

A falta de apoio formal e institucional, como observado por Strobel (2009), é uma também das principais barreiras que dificultam a inclusão efetiva de surdos no ambiente de trabalho, havendo a necessidade de investir em treinamentos de sensibilização e em cursos de Libras para os funcionários são ações que podem fazer

a diferença na criação de um ambiente mais inclusivo, onde todos, surdos e ouvintes, podem trabalhar de maneira colaborativa e sem barreiras de comunicação.

A ideia de que o mercado de trabalho precisa promover uma cultura mais inclusiva e empática é fundamental, a inclusão não deve se limitar a medidas externas, como a contratação de pessoas surdas, mas deve envolver uma mudança cultural profunda dentro das organizações (DUTRA, 2020). A percepção de que a surdez não é uma limitação insuperável, mas uma característica que pode ser facilmente acomodada e integrada ao ambiente corporativo, deve ser cultivada, esse processo, conforme observado por autores como Fialho (2010), envolve uma mudança dentro das empresas, que precisam se comprometer com a inclusão e com a valorização das habilidades dos surdos.

Para os entrevistados, a inclusão não deve se restringir a medidas superficiais, como a contratação de surdos, mas sim envolver uma mudança estrutural no ambiente de trabalho. A adoção de políticas inclusivas e a sensibilização dos colegas de trabalho são passos fundamentais para garantir que as pessoas surdas tenham as mesmas oportunidades de crescimento e reconhecimento no mercado de trabalho. Sendo assim, os entrevistados acreditam que mudanças nas práticas de inclusão podem não apenas melhorar o ambiente de trabalho, mas também abrir portas para o crescimento profissional dos trabalhadores surdos, promovendo uma cultura de respeito e igualdade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho envolve um processo complexo, no qual diversos desafios precisam ser superados para garantir que esses profissionais possam participar de maneira plena e igualitária. A análise das entrevistas revelou que, embora existam algumas iniciativas para promover a inclusão, muitos obstáculos ainda persistem; o principal desafio identificado foi a comunicação.

A falta de intérpretes de Libras e a ausência de treinamentos adequados sobre comunicação acessível dificultam a interação entre trabalhadores surdos e seus colegas, esse cenário gera exclusão, prejudicando tanto o desempenho no trabalho

quanto o bem-estar emocional dos surdos, que se sentem muitas vezes isolados e incapazes de se comunicar de forma eficaz.

Quanto aos postos de trabalho, foi possível identificar uma diversidade de funções ocupadas pelos trabalhadores surdos, desde posições como professores e técnicos até cargos mais especializados, como instaladores de equipamentos industriais. No entanto, as barreiras encontradas são muitas, como a limitação de recursos para garantir uma comunicação eficiente e a falta de compreensão das necessidades específicas desses profissionais por parte das empresas. Isso reflete a necessidade de políticas públicas mais efetivas que incentivem a contratação e a inclusão de pessoas surdas, além da adoção de medidas práticas por parte das empresas para superar essas dificuldades.

Para que a inclusão seja realmente eficaz, é essencial que as empresas adotem práticas que garantam condições de trabalho adequadas para os surdos; a criação de um ambiente inclusivo depende de um compromisso claro com a diversidade, a oferta de treinamentos regulares sobre acessibilidade e inclusão, e a implementação de recursos como intérpretes de Libras e tecnologias assistivas.

Para que a inclusão seja efetiva, é crucial que as empresas adotem práticas que assegurem condições de trabalho adequadas para os profissionais surdos; isso inclui a oferta de capacitações periódicas, como cursos de Libras, que possibilitam uma comunicação mais eficiente e menos excludente no ambiente de trabalho. A contratação de intérpretes de Libras também é uma medida importante para garantir que a comunicação entre surdos e ouvintes aconteça de forma fluida, além da implementação de tecnologias assistivas que permitem maior autonomia e eficácia no desempenho das funções.

Criar um ambiente inclusivo exige um compromisso contínuo com a diversidade, o que pode ser alcançado por meio de treinamentos regulares sobre acessibilidade e inclusão, abordando as necessidades do dia a dia dos profissionais surdos. As empresas devem avaliar constantemente suas políticas de inclusão, garantindo que esses trabalhadores tenham não apenas um espaço no mercado de trabalho, mas também oportunidades reais de crescimento profissional e para que isso

aconteça, é fundamental que as empresas se comprometam de forma contínua a promover a integração plena desses profissionais.

REFERÊNCIAS

ALESP, Dia Internacional da Linguagem de Sinais procura promover a inclusão de pessoas surdas; 2021. Acesso em 12 de abril de 2024. Disponível em < Dia Internacional da Linguagem de Sinais procura promover a inclusão de pessoas surdas>

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ ccivil_03/Constituição/Constituiçao.htm. >. Acesso em: 25 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 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]. Brasília. Disponível em: <L13146 (planalto.gov.br)> Acesso em: 24 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília. [2015]. Disponível em: <D3298 (planalto.gov.br)> Acesso em: 24 mar. 2024.

CRESWELL, J.W. Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre

cinco abordagens. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

DUTRA, F. C. M. S. et al. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020.

FIALHO, C. B. et al. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal? Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n. 3, 2017.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

KELMAN. C, A. Sociedade, educação e cultura. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar. 1.edição. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 11-5

MARTINS, V. R. O. Implicações e conquistas da atuação do intérprete de língua de sinais no ensino superior. Educação Temática Digital, Campinas, v.7, n.2, p.157-166, jun. 2006.

MARILENE, D.; MEYER, V. A.; A importância das libras para inclusão escolar do surdo; Os desafios da escola pública paranaense na perspectiva do professor PDE; Artigos, Versão online, cadernos PDE, vol.1 2016.

MINAYO, M. C. de S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

TOMAZI, N. D. Sociologia para o ensino médio. 2.ed. São Paulo:Saraiva,2010.

ROCHA, S.O., INES e a educação de surdos no Brasil. Aspectos da trajetória do Instituto Nacional de Educação de Surdos em seu percurso de 150 anos. Rio de Janeiro: INES,2008.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, N. O.; MARANHÃO, T. L. G.; NUNES, G. C. Libras um Instrumento Facilitador: A Importância do Psicólogo Organizacional na Inclusão de Pessoas Surdas dentro das Organizações. Multidisciplinar e de psicologia, v..14, n. 51, p. 23-39, 2020.

SILVEIRA, T. dos S.; NASCIMENTO, L. M. Caderno de Estudos Educação Inclusiva. Indaial: Uniasselvi, 2013.

STROBEL, K. As imagens do outro sobre a cultura surda. Editora da UFSC, 2. Ed. Rev. Florianópolis, 2009

TRIVIÑOS, A. N.S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VIGOTSKI, L. S. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ANEXO

Anexo I: Perguntas das Entrevistas

Categoria	Pergunta
Informações pessoais	1. Nome completo:
	2. Data de nascimento:
	3. Cidade:
	4. Setor:
	5. Profissão atual:
	6. Você se considera uma pessoa surda ou uma pessoa com deficiência auditiva?
	7. Sua perda auditiva é:
	- Leve
	- Moderada
	- Severa
	- Profunda
	- Bilateral ou unilateral
Formação	8. Qual é o nível de escolaridade?
	8.1. Se você respondeu curso de “ensino superior”, qual curso?
	8.2. Você fez alguma especialização?
	8.3. Se você respondeu “sim” na questão anterior, informe se MBA, Mestrado ou Doutorado:
	8.4. Qual foi a forma de ingresso no ensino superior ou especialização?
Condições socioeconômicas	9. Com quem você mora (Quem são as pessoas e quantas)?
	10. Qual sua renda?
	11. Você recebe ou já recebeu o Benefício de Prestação Continuada (BPC), ou outro benefício do governo?
	12. Quem é a pessoa que paga as despesas de casa como água, energia?
	13. Você mora onde? Casa, apartamento? É própria, cedida ou alugada?
	14. Qual meio de transporte você usa para o trabalho?
Barreiras de comunicação	15. Qual é a forma que você se comunica com as pessoas no ambiente de trabalho?
	16. A tecnologia te ajuda na sua comunicação?
	17. Qual é a maior barreira de comunicação que você encontrou no mercado de trabalho?
Condições de trabalho e atuação	18. Com quantos anos você começou a trabalhar?
	19. Onde você trabalha e o que você faz? É empresa pública, privada ou trabalha como autônomo? É contrato ou CLT?
	20. Onde você trabalha hoje? Nos conte um pouquinho o que você faz?
	21. Qual a sua jornada de trabalho (quais são os dias e horas de trabalho por semana)?
	22. Quanto tempo você está nesse trabalho?
	23. Como conseguiu entrar nesse trabalho?
	24. Você já teve dificuldade para encontrar emprego? Conte-nos um pouco de como foi essa experiência para você.

	25. Você já teve a experiência de ter sido demitido? Em sua opinião, o que pode ter levado a ela?
	26. Você se sente ou já se sentiu discriminado no ambiente de trabalho?
	27. Já colocaram algum apelido que te deixou triste?
	28. Você tem auxílios da empresa ou de colegas para desempenhar o seu trabalho? Se sim, quais apoios?
	29. A empresa oferece recursos ou acomodações específicas para facilitar seu trabalho?
	30. A empresa oferece treinamentos de sensibilização ou consciencialização sobre inclusão e acessibilidade para os funcionários? Se sim, você acha que esses treinamentos ajudam na sua integração?
	31. Quais habilidades você acredita que são mais valorizadas no seu trabalho?
	32. Você vê a possibilidade de crescer dentro da empresa ou ocupar outros cargos melhores?
	33. Você já fez cursos ou faz para melhorar sua capacitação?
	34. Você gostaria de entrar no meio político para defender suas causas?
	35. Se você pudesse mudar alguma coisa na sociedade para melhorar a vida das pessoas surdas, o que você mudaria? E no mercado de trabalho?
	36. Na sua opinião, o que tem de positivo na sociedade que possibilita a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho?

Anexo II: Modelo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado(a) participante,

Você está sendo convidado(a) a conceder entrevista de cunho acadêmico da qual o conteúdo extraído será utilizado para embasar o Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas em titulado "Inclusão da Pessoa Surda no Mercado de Trabalho". Que posteriormente será apresentado ao Centro Educacional Alves Faria (UNIALFA) como requisito obrigatório para conclusão de curso.

O trabalho será desenvolvido pelos acadêmicos dos cursos supracitado, sob orientação da Professora Especialista Kerolleny Amaral Lourenço dos Reis, Psicóloga com registro CRP 09/011765.

O objetivo central da entrevista é sintetizar, descrever e interpretar, à luz de um determinado corpo teórico, o conhecimento adquirido e produzido no decorrer das aulas teóricas nos cursos de graduação supracitado.

Sua participação/autorização é voluntária, isto é, ela não é obrigatória e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução do trabalho dos discentes.

Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas, sendo sua identidade preservada, garantindo o sigilo de acordo com as Diretrizes e Normas para Pesquisa em Seres Humanos – Resolução CNS 510/2016.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar dos acadêmicos informações sobre sua participação e/ou sobre a apresentação do trabalho escrito. o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo.

Contato com a responsável:

Endereço: Avenida Perimetral Norte, nº 4129, setor Vila João Vaz, CEP 74445-190, Goiânia-GO.

e-mail: kerolleny.reis@unialfa.com.br

CONSENTIMENTO DA PARTICIPAÇÃO DA PESSOA

Eu,_____

RG nº_____, abaixo assinado, concordo voluntariamente em participar da entrevista para o trabalho acima descrito, como participante. Declaro ter sido devidamente informada(o) e esclarecida(o) pelos(as) alunos(as) sobre os objetivos do trabalho, os procedimentos nele envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. Foi me dada a oportunidade de responder perguntas, que foram gravadas para posteriormente serem transcristas – contribuindo para a fidedgnidade das informações coletadas. Recebi telefones para entrar em contato, a cobrar, caso tenha dúvidas. Foi-me garantido que não sou obrigada(o) a participar do trabalho e posso desistir a qualquer momento, sem qualquer penalidade. Recebi uma via deste documento.

Goiânia,____de_____de 2024, _____

Assinatura do participante da pesquisa

Acadêmicos responsáveis pelo trabalho

Assinatura:_____

Assinatura:_____

Assinatura:_____

Assinatura:_____

Assinatura:_____

Assinatura:_____

Professora Responsáveis

Profa. Kerolleny Amaral Lourenlo dos reis

Psicólogo CRP 09/011765
Especialista em Educação Inclusiva e em Psicologia Escolar e Educacional pela Faculdade Delta
e-mail: kerolleny.reis@unialfa.com.br