



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FACC**

**CAROLINA DA SILVA NUNES**

**INCLUSÃO DE SURDOS EM EMPRESAS PRIVADAS E O IMPACTO DA LEI DE  
COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE PRÁTICA**

Rio de Janeiro

2022

CAROLINA DA SILVA NUNES

INCLUSÃO DE SURDOS EM EMPRESAS PRIVADAS E O IMPACTO DA LEI DE  
COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE PRÁTICA

Monografia apresentada como requisito parcial  
à obtenção do grau de Bacharel em  
Administração à Faculdade de Administração  
e Ciências Contábeis da Universidade Federal  
do Rio de Janeiro (FACC/UFRJ).  
Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Margô Trindade Sartori

Rio de Janeiro

2022

## RESUMO

O cenário nacional apresenta uma série de leis voltadas a deficientes. Um dos destaques nesse cenário é a Lei de Cotas nº 8.213/91, que estipula cotas mínimas para admissão de deficientes nas empresas privadas a depender da quantidade de funcionários. O objetivo deste trabalho é descrever a realidade de surdos nas empresas privadas, sua atuação e plano de carreira no cenário da Lei de Cotas e especificar como os administradores podem viabilizar a minimização das desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho. Os conceitos principais do trabalho estão vinculados ao conhecimento da história de surdos, a riqueza da cultura surda e a diversidade da língua de sinais. Além do uso adequado da nomenclatura mais assertiva para surdos; a análise do cenário de trabalho e a utilização de suportes para surdos para que haja uma cultura organizacional respeitosa e inclusiva; o embasamento legal tanto nacional, quanto internacional que garantem direitos trabalhistas a deficientes, sobretudo surdos; a importância do processo de recrutamento e seleção de surdos de maneira adequada e não improvisada e como o ESG e o Compliance podem auxiliar na inclusão de surdos. A metodologia é qualitativa baseada na coleta de dados que ocorreu através de entrevistas semiestruturadas gravadas com surdos e recrutadores de surdos, além de uma intérprete de Libras. Os resultados apontam a identificação da dificuldade de comunicação entre surdos e ouvintes; a limitação da efetividade do cumprimento de leis que defendem a inclusão e garantem direitos no ambiente empresarial aos surdos; a inexistência de criação de um plano de carreira para deficientes; a maior valorização de surdos que utilizam aparelho auditivo ou se comunicam através da oralidade e leitura labial; a discriminação velada através de brincadeiras e o predomínio da atuação de surdos de nível médio e fundamental nas áreas operacionais e de serviços gerais e aqueles que alcançam o nível superior atua, em geral, cargos de ensino, sobretudo na área de Libras. Assim, o importante papel do gestor está em minimizar as desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho através do cumprimento da Lei de Cotas, desenvolvimento de um ambiente inclusivo com tecnologia assistiva, treinamentos de Libras para toda a equipe e a criação da cultura de diversidade e respeito na organização.

**Palavras-chave:** Surdos; Cotas; Empresas; Inclusão.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Censo Demográfico de 2010.....	07
Figura 2: Nível de Instrução de Pessoas com Deficiência.....	10
Figura 3: Conhecimento de Libras.....	12
Figura 4: Pirâmide de Maslow.....	17

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
1.1. Formulação do problema de pesquisa .....	6
1.2. Objetivos .....	6
1.2.1. Objetivo geral .....	6
1.2.2. Objetivos específicos .....	6
1.3. Justificativas.....	7
<b>2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>9</b>
2.1. Cultura surda e o impacto no mercado de trabalho.....	9
2.2. Lei de Cotas para pessoas com deficiência.....	13
2.3. Recrutamento e seleção de surdos.....	15
2.4 A atuação de surdos nas organizações.....	16
2.5 A efetividade do Compliance e ESG na inclusão de surdos.....	18
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>20</b>
3.1. Método, classificação e técnicas de pesquisa .....	20
3.2. Participantes da pesquisa .....	20
3.3. Instrumento.....	23
3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados .....	23
<b>4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>25</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>36</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SURDO.....</b>	<b>44</b>
<b>APÊNDICE B - ROTEIRO DE ENTREVISTA COM INTÉRPRETE DE LIBRAS E COORDENADORA DO CURSO LIVRE DE LIBRAS.....</b>	<b>45</b>
<b>APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RECRUTADORES.....</b>	<b>46</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas para pessoas com deficiência (PcD), doravante denominada nesta pesquisa como a Lei de Cotas, impactou as organizações e conseqüentemente trouxe mudanças e desafios que alteraram as relações de trabalho (DIAS; KUHN; LAMB, 2019) porque a partir de sua criação, por força de lei, passou a ser obrigatória a contratação de PcD..

Foi necessário que os administradores, sobretudo da área de gestão de pessoas, realizassem as adaptações necessárias para o recebimento de pessoas com deficiência (PcD)<sup>1</sup> nas empresas privadas (JORGE; SALIBA, 2021), não só modificações estruturais, mas principalmente iniciativas sociais para geração de maior equidade entre colaboradores, a elaboração de um plano de carreira, projetos de desenvolvimento, processos de seleção e treinamento mais específicos e a inserção de tecnologia adaptada e intérpretes<sup>2</sup>, sobretudo voltado ao público surdo<sup>3</sup>.

Este trabalho investiga quais medidas foram tomadas pelas organizações para inclusão de surdos desde a criação da Lei de Cotas e a percepção sobre as alterações trazidas por ela neste cenário a partir do ano de sua publicação (1991). Além de identificar quais as dificuldades existentes que ainda hoje precisam ser superadas na inclusão de surdos no ambiente organizacional através de uma pesquisa de campo. O público a ser estudado neste trabalho são pessoas com perda auditiva bilateral, ou seja, nos dois ouvidos, de moderada a total.

Ademais, a pesquisa é dividida em introdução, fundamentação teórica, metodologia, resultados, discussão dos resultados e considerações finais. A introdução aponta o problema de pesquisa, objetivos gerais e específicos e as justificativas da escrita sobre a inclusão de surdos em empresas privadas.

A fundamentação teórica aborda sobre a cultura surda e o impacto no mercado de trabalho que descreve quais características são necessárias para que uma pessoa seja considerada pessoa com deficiência auditiva e ser assegurado de direitos pela lei, a parcela da

---

<sup>1</sup> Pessoas com deficiência: Este termo é o mais correto ao se tratar de pessoas que possuem algum tipo de deficiência de nascença ou adquirida ao longo da vida. Este termo foi divulgado em 2006 pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência das Nações Unidas (ONU).

<sup>2</sup> Intérprete: pessoa que atua como intermediária entre indivíduos que não falam a mesma língua, traduzindo de uma língua para outra. No caso da interação entre surdos e ouvintes, faz-se necessário um intérprete de Libras-Português. A Língua Brasileira de Sinais (Libras) é a língua oficial da comunidade surda brasileira. É uma língua gestual-visual, na qual a comunicação ocorre através de gestos, expressões faciais e corporais. É reconhecida legalmente desde 24 de abril de 2002, através da Lei nº 10.436/02.

<sup>3</sup> Surdo: Aquele que é portador de surdez e que possui uma identidade, uma cultura, uma história e uma língua própria.

população surda na sociedade, a nomenclatura mais assertiva para surdos e sua importância nas organizações no trato de seus colaboradores, a história de surdos e a diversidade da língua de sinais, destacando a Libras (Língua Brasileira de Sinais). Ainda na fundamentação teórica, é relatado sobre a Lei de Cotas e outros argumentos jurídicos tanto nacionais, quanto internacionais que defendem e concedem direitos às pessoas com deficiência (PcD), sobretudo no âmbito do trabalho. É retratada também a importância do processo de recrutamento e seleção das empresas na contratação de surdos. Após, é descrita a atuação limitada de surdos nas organizações. E por último, a fundamentação teórica aponta as principais diferenças entre ESG e compliance e seu impacto na admissão de PcD.

Iniciando o próximo tópico, tem-se a metodologia da pesquisa composta pelas informações de método, classificação e técnicas de pesquisa, participantes da pesquisa, instrumento e procedimentos de coleta e análise dos dados. Além disso, têm-se os resultados da pesquisa de campo realizada, as discussões vinculadas a esses resultados e as considerações finais concluindo o trabalho.

## **1.1 Formulação do problema de pesquisa**

Algumas alterações na gestão das empresas foram necessárias para inclusão de pessoas com deficiência, sobretudo surdos, nas empresas privadas. Apesar disso, existem organizações que não se prepararam para o recebimento dos PcD, preocupando-se apenas com o cumprimento de leis e abstendo-se de questões sociais e de convivência nesse processo de adaptação (RODRIGUES; PEREIRA, 2021).

Isto posto, apresenta-se a questão que fomentou a realização da presente pesquisa: Administradores minimizam as desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho para surdos em empresas privadas diante da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91)?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Descrever a realidade de surdos nas empresas privadas, sua atuação e plano de carreira, sob a perspectiva da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) e especificar como os administradores podem viabilizar a minimização das desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho.

### **1.2.1 Objetivos específicos**

- Identificar as dificuldades de pessoas com deficiência auditiva no meio organizacional;
- Analisar práticas governamentais e empresariais no avanço da inclusão de surdos;
- Descrever as causas e consequências da Lei nº 8.213/91 nas organizações;
- Comparar o plano de carreira de surdos e ouvintes dentro das empresas;

### 1.3 Justificativas

Esse trabalho é desenvolvido baseado na expressiva representação de pessoas com deficiência na sociedade, pois pelo menos 24% dos brasileiros, ou seja, 45 milhões de pessoas declararam ter algum grau de dificuldade motora, visual e auditiva ou possuir deficiência intelectual no Censo de 2010 do IBGE<sup>4</sup>. Destes, 5,9% apresentam dificuldades auditivas, nos quais 0,18% não conseguem ouvir de modo alguma, 0,94% tem grande dificuldade e 3,97% tem alguma dificuldade, como observado na figura 1 a seguir.

Figura 1 - Censo Demográfico de 2010



Fonte: IBGE, 2010.

Dessa forma, é possível observar que a maior parte das pessoas com deficiência auditiva equivale a pessoas com alguma dificuldade, seguidas das que possuem grande dificuldade e das que não conseguem ouvir de modo algum. E a deficiência auditiva corresponde ao terceiro tipo de deficiência mais encontrada no Brasil.

Somam-se a isso dados do IBGE (2010) de que 43% dos surdos trabalham em organizações privadas. Ou seja, quase metade dos surdos encontravam-se na iniciativa

<sup>4</sup> Último Censo Demográfico do IBGE com dados disponíveis.



privada. Apesar da defasagem do tempo, esses dados do último Censo realizado pelo IBGE servem de apoio para estimar dados atuais.

Em paralelo, dados mais recentes da Pesquisa Nacional de Saúde realizada pelo IBGE em 2019, revelam que 17,3 milhões de pessoas acima de 2 anos apresentavam algum grau de deficiência. 25,4% da população com deficiência que se encontravam em idade de trabalhar, ou seja, com 14 anos ou mais de idade estava ocupada em 2019. Dentre estes, 25,4% eram pessoas com deficiência auditiva. Assim, pode-se perceber que a maior parte das pessoas com deficiência encontra-se sem trabalho. Em contrapartida, o nível de ocupação entre as pessoas sem deficiência era de 60,4%, uma diferença gritante, pois nesse contexto pessoas sem trabalho são minoria.

Além disso, pouco se sabe sobre o surdo, suas reais dificuldades e riqueza cultural. (SANTIAGO *et al.*, 2019). Nesse sentido, a Lei nº 8.213/91 trouxe avanço na inclusão destes no âmbito do trabalho, entretanto é importante analisar quais são os reais impactos atingidos com essa medida, quem foi impactado e quais outras medidas podem ser tomadas para a expansão dessa iniciativa. Esse tema torna-se relevante, pois contribui para o alcance de objetivos empresariais, que não se limita a cumprimento de leis, mas em benefício do clima organizacional, motivação dos empregados PcD e melhor relacionamento com stakeholders (DIAS; KUHN; LAMB, 2019). As produções textuais científicas apontam a necessidade de novas pesquisas em torno de novas perspectivas acerca da relação entre surdo e empresa, uma vez que as apresentadas são limitadas. (SILVA; BORDAS, 2020).

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste trabalho baseia-se no levantamento bibliográfico acerca da inclusão de surdos nas empresas, priorizando a produção científica nacional no período de 2000 até 2022. Para melhor compreensão do tema, foram selecionados artigos científicos na área do direito, educação especial, gestão, terapia ocupacional e psicologia.

As buscas foram feitas no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e nas bibliotecas eletrônicas Scientific Periodicals Electronic Library (Spell), Google Acadêmico e Scientific Electronic Library Online (SciELO), utilizando as palavras-chave a seguir unidas pelo operador booleano “AND” no campo Assunto: “surdos”; and “empresa”; “surdos” and “inclusão” and “empresa”; “lei de cotas”; “mercado de trabalho” and “surdo”.

Foram utilizados também livros como “Motivation and personality” de Maslow (1970) e “A Máscara da Benevolência: a comunidade surda amordaçada” de Harlan Lane (1992).

Após a leitura dos resumos e extração da ideia central dos artigos e livros selecionados, além do estudo de estatísticas de órgãos de pesquisa e análise da legislação, foi possível destacar questões vinculadas ao tema central do trabalho nas quais serão desenvolvidas nos próximos tópicos.

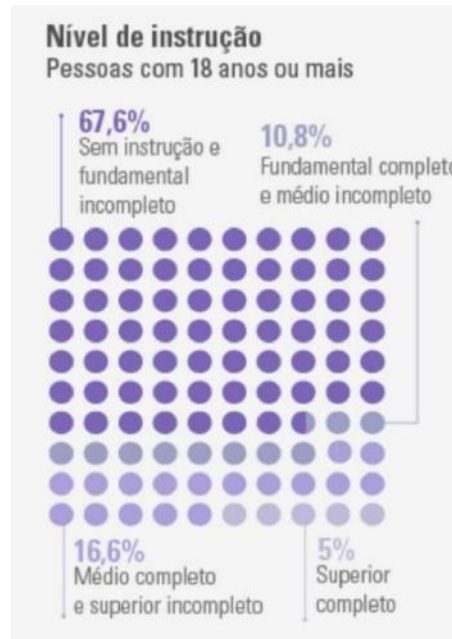
### 2.1. Cultura surda e o impacto no mercado de trabalho

Segundo o BIAP ( Bureau Internacional d’Audio Phonologie), instituição formada por associações de países europeus, a perda auditiva moderada está entre 41dB a 70 dB, na qual é escutado a voz alta e alguns ruídos do dia-a-dia. A severa está entre 71dB e 90Db, na qual é possível ouvir a voz se falado alto e próximo ao ouvido e ruídos altos. A profunda está entre 91dB e 119 Db, aqui não é possível ouvir as vozes, apenas ruídos altos. E a total: Acima de 120dB, no qual nenhum som é escutado.

Estes grupos caracterizados acima que possuem perda auditiva bilateral, ou seja, nos dois ouvidos, parcial ou total, são considerados pessoas com deficiência auditiva segundo o artigo 4º do Decreto de Lei nº 3.298/99, pois estes têm direitos garantidos pela lei, como passe livre em transporte público, aposentadoria especial, 5% de vagas em concursos públicos e, inclusive, o tema que é foco do trabalho, a destinação de 2% a 5% em empresas privadas com mais de 100 funcionários.

A falta de uma qualificação acadêmica dificulta o acesso ao mercado de trabalho e o crescimento profissional.

Figura 2 – Nível de Instrução de Pessoas com Deficiência



Fonte: Adaptado de Agência IBGE Notícias (2021)

Como observado na figura 2, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde, realizada pelo IBGE em 2019, 67,6% das pessoas com deficiência com 18 anos ou mais não tinha instrução ou tinha fundamental incompleto, 10,8% apresentaram fundamental completo, 16,6% possuíam médio completo e superior incompleto, enquanto apenas 5% tinham superior completo. Esse déficit na qualificação escolar e profissional culmina nos cargos e salários inferiores nas organizações (DIAS; KUHN; LAMB, 2019).

Ademais, o surdo possui uma identidade, uma cultura, uma história e uma língua própria. O surdo possui uma percepção de mundo única, não limitada, mas diferente. Dessa forma, a quebra de preconceitos e do desconhecimento a respeito da riqueza cultural surda pode contribuir para uma maior participação, desenvolvimento de carreiras de surdos e maior contribuição de surdos para o alcance de objetivos empresariais.

Além disso, a empresa precisa estar ciente da terminologia mais correta a ser adotada por ela ao se referir a surdos, pois isso pode promover mais inclusão e acolhimento ao surdo.

Nesse contexto, determinadas nomenclaturas podem diminuir o surdo. Como, por exemplo, a expressão “surdo-mudo” ou apenas “mudo” que segundo Harlan Lane (1992) representa para os surdos o apontamento de uma deficiência não apenas auditiva, mas também intelectual. Em concordância, Barros e Hora (2009, p. 19) afirmam:

as comunidades de surdos de todo o mundo passaram a ser comunidades culturais (...) "falantes" de uma língua própria. Assim, mesmo quando não vocaliza, um surdo pode perfeitamente "falar" em sua Língua de Sinais, não cabendo a denominação SURDOMUDO. Por outro lado, a mudez é um tipo de patologia causado por questões ligadas às cordas vocais, à língua, à laringe ou ainda em função de problemas psicológicos ou neurológicos. A surdez não está absolutamente vinculada à mudez (...) Dizer que alguém que fala com dificuldades é MUDO é preconceituoso, não acham? (grifo em caixa alta pela citação do autor)

O fato de o surdo não se comunicar de forma oralizada não o impede de se expressar através da Língua de Sinais. Além disso, muitos surdos conseguem se comunicar oralizando, seja com auxílio de aparelhos auditivos, implantes, fonoaudiólogo ou porque foi perdendo a audição de maneira gradual. Assim, mudo não é uma nomenclatura indicada.

Segundo Cardoso (2016), a nomenclatura “deficiente auditivo” ou “pessoa com deficiência auditiva” de maneira generalista, pode gerar divergência no sentido de que pode ser utilizada para usufruir de direitos conferidos a estes pela legislação e políticas sociais. Entretanto, alguns surdos sentem-se ofendidos ao serem apontados como “deficientes”, pois dá enfoque ao que falta, na ausência, e está muito vinculado as classificações médicas como grau de surdez que são limitantes e limitadas.

Assim, é mais apropriado o uso da terminologia “surdo”, pois não se caracteriza uma ofensa, apesar da estranheza de muitos com esse termo. Além disso, comumente usa-se a palavra “ouvinte” para pessoas que não tem surdez. O uso do termo “pessoas normais” não se aplica nesse caso, pois atribui a anormalidade a pessoas surdas. (CARDOSO, 2016)

Segundo Strobel (2009), podemos dividir o histórico dos surdos em três grandes blocos. Primeiro, a Revelação Cultural: um período de maior envolvimento do surdo com a educação, eles dominavam a escrita e havia muitos professores, escritores e artistas surdos de grande sucesso. Depois, nós temos o Isolamento Cultural marcado pelo Congresso de Milão de 1880 “que proíbe o acesso da língua de sinais na educação dos surdos, nesta fase as comunidades surdas resistem à imposição da língua oral”.

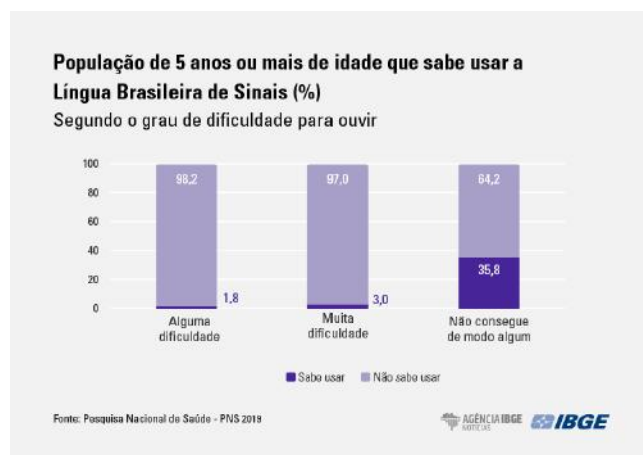
Nesse contexto surge o 1º Código Civil Brasileiro que em seu Art. 13 define como incapaz “III - os surdos-mudos, que não puderem exprimir a sua vontade” (BRASIL, 1916). Dessa forma, a legislação reflete a sociedade preconceituosa da época que considerava

incapaz o surdo que, de fora subjetiva, não consegue se expressar, com nomenclatura igualmente pejorativa.

E por último, a partir dos anos 60 o ressurgimento das línguas de sinais o novo estreitamento dos surdos com a educação e a cultura surda após anos de repressão. Esse recente retorno do empoderamento surdo traz de volta a possibilidade do surgimento de surdos em posições de prestígio, dentro e fora das organizações, pois através da educação inclusiva com as línguas de sinais é possível possibilitar uma melhor comunicação ao surdo e evidenciar seu potencial.

Em 2008, por meio do Decreto de Lei nº 11.796/08, definiu-se o dia 26 de setembro como Dia Nacional dos Surdos. Nesse mesmo contexto, em 2018, a ONU (Organização das Nações Unidas) declarou o dia 23 de setembro como o Dia Internacional da Linguagem de Sinais. No mundo, existem mais de 150 línguas de sinais, segundo Ethnologue: Languages of the World(2022). É através destas que ocorre a maior parte da comunicação entre surdos e surdos e ouvintes. No Brasil, existe a Libras (Língua Brasileira de Sinais), que é uma língua de modalidade gestual-visual. Esta não faz parte do currículo escolar obrigatório no país e o Projeto de Lei nº 3.986/20 que apresentava sua inclusão no ensino fundamental foi rejeitado pela Comissão de Educação em novembro de 2021. A mudança desse cenário traria, sobretudo a longo prazo, um grande impacto, uma mudança no corpo funcional das empresas com a contratação de mais surdos. Eles poderiam não apenas se expressar como também serem compreendidos. Sua inclusão nas organizações seria efetiva possibilitando a interação entre surdos e ouvintes. Pois no que tange a comunicação em Libras, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (2019), dentre as pessoas acima de 5 anos com deficiência auditiva 22,4% delas sabiam se comunicar em Libras.

Figura 3: Conhecimento de Libras



Fonte: Agência IBGE Notícias (2021)

Entre as pessoas que tem alguma dificuldade em ouvir 1,8% apenas sabem usar a Libras, entre as pessoas com muita dificuldade essa porcentagem aumenta muito pouco com 3%, já considerando entre aqueles que não conseguem ouvir de modo algum há um aumento considerável passando para 35,8%. Assim, pode-se concluir que o uso da Libras é mais comum entre as pessoas com maior grau de surdez.

## 2.2. Lei de Cotas para pessoas com deficiência

A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, estabelece no Art. 93 cotas mínimas de deficientes nas empresas privadas a depender da quantidade de funcionários:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II- de 201 a 500.....	3%;
III- de 501 a 1.000.....	4%;
IV- de 1.001 em diante. ....	5%.

(BRASIL, 1991)

Ela surge no contexto histórico de avanços na inclusão de pessoas com deficiência. No cenário nacional, é importante apresentar uma série de diplomas jurídicos que fortalecem a Lei de Cotas que conduzem a proteção para inserção de surdos nas organizações, dentre eles a Constituição Federal de 1988 merece destaque. Ela traz, como justificativa dessa menção, os princípios fundamentais em seu Art. 1º como a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV). No mesmo grau de importância estão os direitos sociais previstos no Art. 6º e que apontam a educação e o trabalho. Além de disciplinar sobre a proibição de discriminação no que tange salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência no Art. 7º, inciso XXXI. Em consonância, o Art. 170 defende a redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII) e busca pelo pleno emprego (inciso VIII). Assim, a Lei de Cotas tem um amparo na lei maior (BRASIL, 1988).

O escopo da Lei nº 8.213/91 traz avanços no sentido de inserir pessoas com deficiência nas empresas e fornecer-lhes maior garantia do direito ao pleno emprego estipulado pela Constituição da República Federativa do Brasil. Apesar de ser uma lei de extrema importância histórica e no avanço da inclusão de surdos, sua efetividade limita-se apenas a inserção de forma obrigatória de pessoas com deficiência nas empresas. Ausenta-se a acessibilidade e participação da pessoa com deficiência no meio social organizacional, além

da equidade de salários, planos de carreiras e condições de trabalho entre surdos e ouvintes que são respaldados na magna-carta, na qual defende a dignidade, o tratamento igualitário e a educação como direitos básicos. (BRASIL,1988)

Para contribuir nesse sentido outras leis que sucedem acrescentaram parâmetros e condições mínimas de trabalho para efetiva inclusão dessas pessoas nas empresas como, por exemplo, a Lei nº 13.146/15, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que estabelece recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho, ou seja, condições dignas de trabalho. (BRASIL, 2015)

O Art. 93 da Lei nº 8.213/91 traz em seu parágrafo 2º:

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. (BRASIL, 1991)

Assim, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) fica responsável por fiscalizar e gerar dados sobre as vagas ocupadas por pessoas com deficiência, o que possibilita o acompanhamento do efetivo cumprimento da lei, tanto no que tange a fiscalização da atuação das empresas, quanto à comprovação de deficiência e os exames usados para esta identificação.

Para embasar essa fiscalização, o MTE tem como base, desde 2012, a Instrução Normativa nº 98.

Art. 11. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o AFT<sup>5</sup> deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

I - garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;

II - distribuição, pela empresa, dos empregados com deficiência ou reabilitados nos diversos cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos, preferencialmente de forma proporcional, tendo como parâmetro as reais potencialidades individuais e as habilidades requeridas para a atividade;

III - manutenção no emprego;

IV - jornada de trabalho não diferenciada, salvo exceção prevista no § 2º do art. 35 do Decreto 3.298, de 1999;

V - remuneração equitativa;

VI - acessibilidade ampla; e

VII - condições de saúde e segurança adaptadas às necessidades dos empregados.

(BRASIL, 2012)

---

<sup>5</sup> AFT refere-se à Auditor Fiscal do Trabalho

O amparo legal transfere ao surdo melhor qualidade de vida e condições de trabalho. Assim, diante das regulamentações citadas e fiscalização promovida pelo MTE espera-se que o mercado de trabalho reflita a igualdade e os direitos garantidos pela lei no que tange a atuação dos surdos nas organizações a começar pelo recrutamento e seleção, primeiro contato da empresa com o surdo.

No contexto internacional, em 1948 surge a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Nela, é possível destacar o artigo 23 que relata sobre o trabalho concedendo a todo ser humano direitos, sobretudo no âmbito do trabalho:

Artigo 23:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
  2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
  3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- (ONU,1948)<sup>6</sup>

Além disso, a Assembleia Geral das Nações Unidas determinou 1981 como o ano internacional dos deficientes<sup>7</sup> adotando como tema a “plena participação e igualdade” com intuito de estimular mundialmente o desenvolvimento de medidas inclusivas.

Destaca-se também a Convenção 159/83 da Organização Internacional do Trabalho, no qual o Brasil foi signatário e que preconiza o emprego de pessoas com deficiência.

Em 2006, nasce a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência que é promulgada no Brasil no Decreto de Lei nº 6.949/06 e em seu artigo 27 descreve:

- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
  - e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- (ONU,2006)

Essa conquista mais recente dos PcD traz uma pauta que vai além das demais, pois trata de treinamentos, desenvolvimento e ascensão profissional deles.

### **2.3. Recrutamento e seleção de surdos.**

---

<sup>6</sup> Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>

<sup>7</sup> Apesar do termo mais indicado ser “pessoa com deficiência”, a terminologia “deficiente” ainda era muito utilizada nesse período.



Um estudo importante para a presente pesquisa é o maior índice de contratação de determinado “tipo de surdo”. Pois há uma diferenciação entre surdos oralizados e/ou que possuem aparelho auditivo ou transplante, de surdos que se comunicam apenas através da Libras. Há uma maior aceitação e preferência por surdos que se comunicam mais semelhante a ouvintes, ou seja, de forma oralizada.<sup>8</sup>

As chances de networking ou “rede de trabalho” importante para contratação e promoção através das indicações e relacionamento, que segundo uma pesquisa realizada pela Right Management, comprova que cerca de 70% das novas contratações acontecem por meio de um bom relacionamento empresarial, são diminuídas.

Além disso, o processo seletivo é a porta de entrada de surdos nas organizações e a realização de entrevistas sem conhecimento do universo surdos, suas peculiaridades e necessidades reais, tornam o recrutamento muito raso. Dificultando, inclusive, a inserção de surdos nas organizações. Se o entrevistador possui habilidade com a Libras desenvolverá com mais eficiência o processo seletivo, sendo possível a realização de entrevista com intérpretes que também podem auxiliar nesse momento. Mas, os chamados improvisos, tais como escrever em papel, realizar gestos, linguagem labial por parte do surdo oralizado, não são tão eficazes.

#### **2.4. A Atuação de surdos nas organizações**

A Lei de Cotas (Brasil,1991) se refere a 2% a 5% de reserva de vagas em postos de trabalho para pessoas com deficiência (PcD) em empresas com mais de 100 funcionários, entretanto, mesmo após a contratação, ainda há problemas de acessibilidade, discriminação e preconceito, relegando esses trabalhadores a funções de menor relevância na estrutura interna da empresa, sem condições de ascensão na carreira, apenas para cumprimento de lei. Atitude que diminui o ser surdo, assim como outros PcD (RODRIGUES; PEREIRA, 2021).

Além da alteração gerencial, faz-se necessário que as empresas ofereçam boas condições de desenvolvimento profissional e segurança do trabalho como, por exemplo, alertas visuais em caso de incêndio (JORGE; SALIBA, 2021).

Para melhor aproveitamento do funcionário, faz-se necessário a manutenção de sua motivação, sendo esta intrínseca ao ser humano. Nesse sentido, a Pirâmide de Maslow, apresenta a hierarquia das necessidades humanas para a obtenção da realização pessoal. Nela,

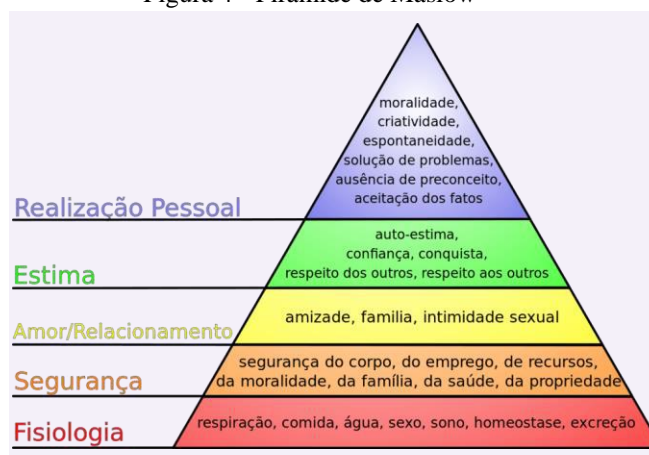
---

<sup>8</sup> Fonte extraída da entrevista com a Eli, tradutora e intérprete de Libras e coordenadora do Curso Livre de Libras.

cada nível corresponde a uma necessidade a ser adquirida, na qual cada nível é pré-requisito para o alcance do próximo (MASLOW, 1954). As organizações promovem o cumprimento da indispensabilidade fisiológica que perpassa por saciação de água, comida, excreção. No que tange a segurança, algumas empresas asseguram ao surdo sua permanência nela, pois esta também está estreitamente vinculada ao nível de suporte, acolhimento e inclusão oferecidos pela empresa. Ao avançar para o terceiro nível da pirâmide a situação se precariza, pois o relacionamento e comunicação do surdo com terceiros dentro da empresa é um dos maiores problemas encontrados dentro das organizações (VIDEIRA et al., 2016).

Esse bloqueio impede que o surdo galgue níveis superiores da pirâmide como estima, que está relacionado à confiança, respeito mútuo e auto-estima, e o alcance da realização pessoal dificultando seu desenvolvimento profissional.

Figura 4 - Pirâmide de Maslow



Fonte: Endeavor Brasil, 2015.<sup>9</sup>

Nesse contexto, define-se a tecnologia assistiva como:

Tecnologia assistiva é o nome utilizado para identificar todo o arsenal de recursos e serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover sua independência e inclusão. (VIDEIRA et al., 2016, p.5)

Assim, a tecnologia assistiva pode ser utilizada como auxiliadora no âmbito da inclusão de surdos, possibilitando uma melhor comunicação entre ele e os demais. Ela também pode dar maior autonomia ao PcD na execução de suas tarefas e consequentemente é um propulsor para seu crescimento profissional e de eficiência. Eles podem ser implementados principalmente através de aparelhos de escuta assistida, auxílios visuais, sinalizadores sonoros. Nesse sentido, o setor de gestão de pessoas da empresa deve agir como facilitador,

<sup>9</sup> Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/piramide-de-maslow/>

viabilizando recursos para a execução do trabalho de pessoas surdas, evitando desconforto físico ou emocional, promovendo a equidade.

O cenário de trabalho e as condições de trabalho de surdos nas organizações, no geral, não apresentam essa tecnologia ou são muito limitadas, a ausência de intérpretes de Libras também dificulta a interação entre colegas de trabalho e viabiliza o isolamento no trabalho que desmotiva o surdo a manter-se na empresa e gera alta rotatividade. (BORGES *et al*, 2020)

Nesse contexto, um grande passo em direção a inclusão se dá através do incentivo ao conhecimento de Libras aos ouvintes da empresa para melhor comunicação entre surdos e ouvintes. Isso gera incentivo a maior produtividade e entrega de resultados esperados de funcionários que se sentem valorizados e parte da empresa. Além de evitar a alta rotatividade.

Assim, é importante que as empresas invistam em seu corpo funcional como um todo, fornecendo treinamentos acessíveis a surdos, com intérpretes. Fornecendo-lhes condições na construção de uma carreira dentro da empresa.

## **2.5. A efetividade do Compliance e ESG<sup>10</sup> na inclusão de surdos**

O compliance, que surgiu em 1907, foca seus esforços em manter a organização de acordo com as normas estabelecidas pelas leis como, por exemplo, verificar o atendimento ao percentual mínimo de pessoas com deficiência no corpo funcional e suas condições de trabalho para mitigar sanções legais.

Segundo Decreto de Lei nº 11.129/22 , de 11 de Julho de 2022, Compliance é:

Art. 56. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes, com objetivo de:

I - Prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - Fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

(BRASIL, 2022)

Além de garantir o cumprimento da Lei de Cotas, a conscientização de toda a equipe ao respeito e a orientação a não discriminação é essencial. Visto que situações de assédio moral, sobretudo originado em cargos de liderança, podem gerar sérias penalidades a organização e a

---

<sup>10</sup> Em português, Ambiental, Social e Governança (ASG). Em inglês, Environmental, Social and Governance (ESG).

área de compliance tem papel fundamental na preservação à integridade no ambiente organizacional.

A agenda ESG, mais recente, surge em 2004 e, de acordo com Farias e Barreiros (2022, p.3), “passou a fazer parte de uma agenda estratégica de companhias de diferentes setores, para fins de tomada de decisões financeiras e de investimentos”. Nesse sentido, as empresas são não apenas estimuladas, mas constrangidas a terem uma prática ambiental e social, pois não somente a reputação da empresa fica vulnerável, como também seus investimentos. A prática de ESG não é uma ação caridosa das empresas, e nem diferencial, mas ela condiciona a continuidade das organizações, pois as aberturas de crédito e parcerias são baseadas nesse exercício.

O “S” de ESG está estreitamente ligado a esta pesquisa, visto que o “Social” tem a ver com as empresas estarem dispostas a se humanizar e se solidarizar com as questões sociais como uma forma de prestação de contas à sociedade.

Dessa forma, ESG vai além na missão de inserir, uma vez que apenas o cumprimento de normas como aplicado no compliance limita-se ao mínimo esperado das organizações em acessibilidade e acolhimento de pessoas com deficiência, enquanto no ESG espera-se uma verdadeira inclusão dessas pessoas.

Segundo Farias e Barreiros (2022, p.5), “no Brasil, estudos demonstram que mais de 85,4% dos gestores de investimentos do país sabem o que é ESG e usam os critérios para tomada de decisões”.

### 3. METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre as estratégias utilizadas para a construção da pesquisa, apresentando tipo de pesquisa escolhida, caracterização dos participantes analisados, o instrumento de pesquisa e os procedimentos de coleta e análise dos dados com foco em alcançar todos os objetivos específicos da pesquisa.

#### 3.1. Tipo de Pesquisa

A natureza da pesquisa é qualitativa, considerada a mais adequada para a compreensão de uma realidade (CRESWELL, 2007).

Baseado em Vergara (1998), a pesquisa é classificada como descritiva quanto aos fins e de campo quanto aos meios. Isto porque ela busca descrever a realidade empresarial de surdos e a intervenção do governo e de gestores empresariais na inclusão destes.

Nesse sentido, foi elaborada entrevistas com pessoas relacionadas a área a fim de comparar a atuação de surdos e ouvintes dentro das empresas, cargos ocupados, plano de carreira, clima organizacional, incentivos e motivação, além do conhecimento adquirido sobre a Lei de Cotas.

Adotou-se a técnica de entrevistas semiestruturadas gravadas (BAUER; GASKELL, 2002), ou seja, que possui um roteiro, mas permite ao entrevistado levantar os principais tópicos acerca dos assuntos abordados com maior liberdade.

#### 3.2. Participantes da pesquisa

Os entrevistados foram selecionados por acessibilidade. Ou seja, pela facilidade de acesso a eles, não utilizando de procedimentos estatísticos para a definição da amostra (VERGARA,1998). Dessa maneira, foram entrevistados 4 surdos, 2 mulheres e 2 homens. Além de 3 recrutadores, 2 pessoas da área de gestão de pessoas responsáveis pela seleção e treinamento e criação de plano de carreira e 1 coordenador de produção responsável pela admissão de funcionários em sua área. Também foi entrevistada 1 tradutora e intérprete de Libras e coordenadora do Curso Livre de Libras. Formando um total de 8 entrevistados.

Além disso, foram retratadas pelos entrevistados o cenário de 7 empresas diante da inclusão de surdos.

Entrevistado	Perfil
--------------	--------

Antonio Carlos de Oliveira	Coordenador Técnico de RH da empresa A
Fernanda Cunha Monções Nunes	Consultora Técnica de RH da empresa D. Responsável, dentre outras tarefas, pelo recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, seleção de Jovem Aprendiz, estagiário e esporadicamente consultores técnicos que se caracteriza como cargo de livre provimento que a princípio não consta no quadro de funcionários, mas há essa liberdade de contratar por ser uma empresa de economia mista, considerando que a via principal de ingresso é concurso público.
Diego Santana	Coordenador de Produção da Empresa E. Possui em seu time 169 pessoas dos quais 7 são surdas, 3 que atuam na empresa há mais de 7 anos e 4 que ingressaram depois.
Eli Rosemar Assis da Silva	Trabalha há 32 anos com surdos. Primeiro como professora, ensinando no ensino básico. Depois, começou a dar aula de português como L2 (segunda língua) para surdos e, atualmente, trabalha no INES (Instituto Nacional de Educação de Surdos) como tradutora e intérprete no DESU (Departamento de Ensino Superior), dando aula também nas especializações e trabalhando também com surdo-cegueira, guia e intérprete. Além disso, ela é coordenadora no CLL (Curso Livre de Libras) há 10 anos.
Alex Sandro Figueira de Freitas	42 anos. Possui nível superior com formação em gestão de recursos humanos. Possui aparelho auditivo com surdez identificada

	pela empresa após construção de carreira na Empresa B como líder de equipe de TI. Comunica-se de maneira oralizada.
Patrícia Fontenele Cardoso Nascimento	50 anos, surda de nascença que se comunica por meio da Libras, possui ensino superior completo, professora de Libras, na Empresa F.
Rafael Rosa de Lucas	42 anos, surdo que se comunica através da Libras. Sua formação escolar é ensino superior com formação em pedagogia. Professor de Libras na Empresa F.
Raissa Teixeira de Souza	30 anos. Se comunica através da oralidade e da leitura labial com ouvintes, mas também sabe Libras e comunica-se dessa maneira com quem tem conhecimento em Libras. Ela possui ensino médio completo e trabalha há 4 meses na Empresa G como copeira.

Empresa	Perfil
Empresa A	Empresa com fabricação de produtos plásticos para armazenamento e conservação de alimentos, sobretudo potes e garrafas, além de cosméticos.
Empresa B	Uma das líderes mundiais na fabricação e comercialização de pneus. Com mais de 112 mil funcionários, em 69 unidades industriais espalhadas pelo mundo.
Empresa C	Empresa brasileira pertencente à divisão Baby Care. Pelo quarto ano consecutivo ganhou o prêmio Líderes de Vendas, na categoria de mamadeiras.
Empresa D	Sociedade de economia mista, vinculada à Secretaria de Estado de Desenvolvimento

	Econômico, Indústria e Comércio.
Empresa E	Empresa fabricante, distribuidora e varejista de óculos. O grupo concebe, produz e comercializa lentes oftálmicas, equipamentos óticos, óculos graduados e óculos de sol.
Empresa F	Empresa de intérpretes e instrutores em Libras
Empresa G	Empresa terceirizada responsável pelo serviço de copeiragem e de garçons de um órgão público.

### 3.3. Instrumento

Utiliza-se a entrevista semiestruturada (GASKELL, 2002), baseada no tópico guia da pesquisa: A Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) é efetiva no sentido de atender à elaboração do plano de carreira para surdos?

As perguntas são baseadas em hipóteses relacionadas ao objetivo central do tema e as respostas geram novas hipóteses (MANZINI, 2004). Dessa forma, foram elaboradas perguntas para traçar, primeiramente, o perfil dos entrevistados como nome, idade, formação escolar, empresa e cargo. Depois, as perguntas foram direcionadas à atuação do entrevistado no trabalho e as características relativas a empresa para a confirmação ou abandono de hipóteses como existência de um plano de carreira clara dentro da empresa para surdos, a presença de sinalizadores visuais, acompanhamento de intérprete de Libras e a existência de discriminação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, para os surdos foram aplicadas 23 questões em uma entrevista a fim de definir seu perfil e descrever a situação deles no ambiente de trabalho. O questionário para coordenadora do Curso Livre de Libras era composto por 11 questões. Além disso, foi realizada uma entrevista com 21 questões com os recrutadores.

### 3.4. Procedimentos de coleta e análise dos dados



As entrevistas foram previamente estruturadas e posteriormente agendadas com os entrevistados, com realização individual, online ou presencial, e com consentimento de gravação dos entrevistados. A realização das entrevistas ocorreu de forma individual. Após, a entrevista foi transcrita e verificada a fidedignidade (DUARTE,2004). A análise dos dados foi feita por meio da análise de conteúdo (FRANCO, 2005), que foi utilizada para avaliar o conteúdo das entrevistas e responder aos objetivos do estudo.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foi realizada uma entrevista com o Antonio Carlos de Oliveira que afirma que sua empresa adota Lei de Cotas para pessoas com deficiência. Mas elucida também que a contratação de surdos ocorre principalmente por isso, apesar da empresa praticar o ESG que, em tese, teria que trazer a inclusão para além do cumprimento de leis.

Quando questionado sobre “Como ocorre a comunicação no recrutamento de surdos?” o mesmo respondeu que ocorre através de empresa terceirizada. Além disso, o entrevistado responde que a empresa possui intérprete de Libras e que há treinamento acessível a surdos. Mas a respeito da questão central da pesquisa se “Há um plano de carreira clara dentro da empresa para surdos?” Antonio afirma não haver, nem apresentar indicadores e sinalizadores visuais para surdos.

Soma-se a isto o fato de que existem na empresa, segundo o entrevistado, aproximadamente, 1100 colaboradores na fábrica e, aproximadamente, 20 surdos. Uma porcentagem de apenas 1,82% do total de funcionários é surda. Quando questionado: “Há quantos PcDs (pessoas com deficiência) na empresa?”, Antonio responde que há, aproximadamente, 60 colaboradores PcD. Ou seja, novamente uma pequena parcela da unidade fabril, aproximadamente 5,5% do total de empregados.

“Há distinção salarial?” foi a décima quarta pergunta. Ele respondeu não haver. Mas a principal área de atuação de surdos na fábrica é linha de embalagem, parte industrial, não compondo a parte gerencial da empresa. Essa descrição se encaixa bem com a fala da entrevistada Eli, que será abordada com mais detalhes a frente, na qual descreve que a maior parte de surdos sem formação superior de escolaridade atuam na área de serviços gerais ou fabril, na linha de montagem que apresentam movimentos repetitivos e que não exigem muito raciocínio analítico.

Outra pergunta foi “Há algum canal de denúncia em caso de discriminação?” e a resposta foi sim. Ao questionar a Fernanda Cunha Monções Nunes, sobre a existência de canal de denúncia, ela também afirma ter em sua empresa. Entretanto, por vezes as discriminações podem ser relevadas e amenizadas, pois se apresentam em tom de brincadeira como descrito por Alex Sandro Figueira de Freitas. Ele se sente incluído no time. Entretanto, ele afirma que um colega o chamar de “surdo” sabendo seu nome o incomoda. Ele descreve brincadeiras que o incomodam: “Fala para o Freitas não (me chamam de Freitas) porque não vai adiantar nada. Não está ouvindo. E eu estou ouvindo né, mas, enfim, tem brincadeiras que incomodam sim.”

Além disso, o entrevistado Antonio afirma não haver diferença entre surdos com e sem aparelho auditivo, assim como na entrevista com Alex. Entretanto, na entrevista com Eli Rosemar Assis da Silva, pode-se observar uma distinção entre as categorias, pois há pelas empresas uma preferência por surdos que se comunicam de forma oralizada e/ou com aparelho auditivo e/ou com implante. Ela afirma:

Porque as pessoas não conhecem surdo então acha assim: ‘ah, o surdo está com aparelho, vai ouvir’. O aparelho não é para ouvir, aparelho é para amplificar som, nem com implante ele vai ouvir. Ele vai ter um resíduo muito bom, ele vai ter um retorno auditivo, mas isso é treino, são outras características, ouvir ele não ouve. A voz humana ele não ouve. Primeiro, que a voz humana trabalha em fm que é uma frequência que poucos aparelhos conseguem pegar, então, o que ele vai ouvir são barulhos, ruídos, sons e ele vai selecionar e saber quais são esses sons. Sim, há esse erro de achar que o surdo que tem uma prótese auditiva vai ser melhor do que aquele que só usa Libras. Acha que é mais fácil se comunicar e não vai ser, vai ter a mesma dificuldade.

Quando questiona sobre “O que você acha sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas?” Eli responde:

A lei é bonita no papel. Na aplicação o que acontece é que as empresas acabam colocando surdos porque eles não vão precisar de adaptações arquitetônicas no prédio, eles acham que não precisam de sinalização [...], mas você precisa ter um profissional ou ter uma equipe que saiba se comunicam com esse surdo, então, não adianta nada você contratar o surdo, como muitas empresas fazem isso, já fui no RH de muitas empresas que contratam o surdo, e aí na hora do RH tem que falar sobre aumento, desconto, férias, do salário que ele recebe, dos benefícios que ele tem não tem ninguém para passar isso para ele e acham que só escrevendo o surdo vai entender a língua portuguesa é muito limitada em termo de compreensão para o surdo porque dependendo do surdo , qual grau de escolaridade dele essa língua portuguesa escrita não vai contemplar em termos de informação para esse surdo então aí o surdo fica, mas daqui a pouco como a coisa está ‘capengando’, como não tem ninguém para se comunicar com ele, ele acaba desistindo e largando.

Ela trata em seu relato a alta rotatividade de pessoas surdas em empresas privadas como resultado da despreparação da empresa em recebê-las descrita também por Borges *et al* (2020, p. 202).

Além disso, sobre as maiores dificuldades na inserção de surdos no mercado de trabalho Eli afirma ser a comunicação. Ela destaca novamente a ignorância no que tange a oralidade de surdos, pois o geral, as pessoas acreditam ser mais fácil se comunicar com surdos que se comunicam dessa maneira, entretanto destaca que pode haver falha na comunicação, sendo difícil compreender o que o outro gostaria de dizer, Ela evidencia a importância da comunicação em Libras com o surdo e cita o exemplo da Empresa B como referência que se preocupa com essa interação entre surdos e ouvintes. Ela relata:

A Empresa B tinha quase 200 surdos quando eu estive lá em 2011. Eram 5 intérpretes lá dentro para trabalhar dentro de todas as oficinas. Onde tinha surdo, tinha intérprete, para estar interpretando. Nos briefings, que eram as reuniões

rápidas. Se o surdo precisasse de atendimento médico ia com o surdo. Se tinha um treinamento de incêndio, estava o intérprete lá, então, foi uma empresa que colocou os intérpretes para atender os funcionários surdos.

É importante destacar que a Empresa B também é mencionada por Alex com boas referências, como será descrito com mais detalhes no decorrer desta seção. Assim, toda iniciativa nesse sentido da empresa torna-se fundamental no engajamento e desenvolvimento de profissionais surdos, pois através de intérpretes é possível que eles transmitam suas ideias, sugestões, tirem dúvidas e compreendam com clareza o que está sendo comunicado.

Eli também desenvolve dizendo que a fábrica da Empresa A, também tem buscado integrar surdos e ouvintes. Segundo ela, há um setor de intérprete dentro da Empresa A devido à presença de surdos na empresa.

A entrevistada defende que se a empresa tem PcD como funcionário, pois ela tem uma obrigação social para ofertar vagas, ela também tem que dar a este todo apoio necessário como ela daria a qualquer outra pessoa. Além disso, afirma:

As empresas querem admitir surdos para cumprir a lei, mas eles deveriam contratar surdos como contratam outro profissional qualquer, e desenvolve como outro profissional qualquer. Porque, às vezes, um ouvinte pode ter mais dificuldade de entender algo do que um surdo. O ouvinte você pode falar 20 vezes e ele não entender, e o surdo você fala uma vez só em Libras e ele logo entender. Ele só precisa de um suporte.

Quando questionada sobre as áreas de trabalho que os surdos são mais atuantes, ela afirma que geralmente é na área de serviços gerais ou na linha de produção onde o trabalho é mais repetitivo, como é o caso de fábricas como Empresa B, Empresa A e Empresa C.

Segundo a Eli, com adjunto do acesso as universidades com a Lei nº 10.436/02 de 2002 que garante que o sistema educacional inclua o ensino da Libras como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais, hoje, os surdos possuem mestrado, doutorado e ensinam nas universidades, algo difícil de ocorrer há 20 anos porque eles acabavam o ensino médio e muitos queriam ir para universidade, mas não tinha interprete nas universidades, mas atualmente ainda é um número reduzido. A maioria não tem escolaridade e por este motivo acaba trabalhando grande parte na área de serviços gerais e aqueles que têm escolaridade estão na área da educação.

Ao ser questionada sobre ser comum ter intérpretes de Libras nas empresas Eli respondeu que é muito difícil ter e complementou:

Tem empresa que faz treinamento, curso de capacitação. Vou dá só um exemplo de uma empresa que eu fiz isso e eles gostam muito: O hospital Di Camp. Eu fiquei o ano de 2017 e 2018 treinando todo o pessoal. Tanto o corpo de médicos, quanto funcionários, pessoal terceirizado, treinei todo mundo para atendimento ao surdo. Por quê? Porque é um hospital aqui em Campo Grande que atende todos os funcionários da Comlurb, de vários supermercados e dentro desses empregados tem surdos e esses surdos procuravam esse hospital porque era o hospital que dava

assistência médica nos planos de saúde dessas empresas. Então, eles tinham um volume de surdos muito grande. Tinha até surdo que estava no CTI no dia que eu cheguei lá. Então, a empresa entrou em contato comigo e eu e Rafael (professor surdo de Libras) fizemos todo planejamento e toda capacitação desse pessoal para atendimento. Recepcionista, nós fomos capacitando psicólogos, médicos mesmo, plantonista, maqueiros, segurança, então, nós fizemos toda capacitação desse pessoal para que eles pudessem dar o melhor atendimento ao paciente que é surdo. Mas isso é raro. E uma empresa em um milhão porque era a empresa que estava pagando a capacitação para o funcionário. Ele liberava o funcionário naquelas 2 h de aula. Liberava cada um do seu setor e eles iam para sala e eu e Rafael dávamos aula para essas pessoas.

A ausência de intérprete de Libras nas empresas impede o desenvolvimento de profissionais surdos e os desmotivam.

Aqueles surdos que possuem conhecimento sobre a Libras e se comunicam somente dessa maneira pode ter dificuldade de se comunicar com outras pessoas que não possuem conhecimento nesta língua. Por isso seria importante um conhecimento geral acerca da Libras, tanto de surdos quanto de ouvintes para uma comunicação fluida, afinal, o inglês, uma língua estrangeira, é ensinada nas escolas estipulado pela Lei nº 9.394/96 no ano de 1996 e posteriormente, em 2017, foi promulgada a Lei nº 13.415/17 incluindo outras línguas estrangeiras, mas a Libras não faz parte do currículo básico. Por isso surge a pergunta “Você acha que incluir a libras no ensino básico mudaria muito o cenário atual de inclusão principalmente nas empresas? ”. Ela respondeu:

Sim, porque esse surdo chega na escola já em defasagem tanto de língua, quanto de escolaridade. Já chega na escola com 7 ou 8 anos, então, imagina uma criança que entra na escola com 7 ou 8 anos, tem criança que entra com 14 anos, com 15. Eles têm que ter pelo menos um básico de libras para eles poderem aprender o português. Uma língua acaba apoiando a aquisição da outra. E hoje o que a gente vê é o crescimento de intérpretes dentro de sala de aula. Isso é muito bom para a comunicação do surdo, mas se o surdo não tem libras como é que ele vai entender aquilo que o intérprete está fazendo? Então, colocar o ensino de libras desde a educação básica vai fazer realmente que essa inclusão aconteça porque o aluno vai estar num ambiente muito mais linguístico e bilíngue, com as duas línguas ali ele vai se sentir bem, não vai se sentir excluído e ele vai ter uma aquisição melhor dessa língua.

Ela destaca também que uma prática muito comum é a exclusão de surdos na sala de aula, assim como de pessoas com outras deficiências, pois o fato de tê-los na sala de aula não é inclusão efetivamente. E conclui “é você começar a entender que o mundo é muito mais do que essa caixinha que você vive, que tem outras pessoas que precisam serem contempladas também nesse acesso ao conhecimento né”.

Fernanda Cunha Monções Nunes, quando questionada se havia resistência para admissão de PcD, sobretudo surdos, ela afirma: “Sim, muita resistência. Constante. Problemas de fala, como a pessoa ser gaga, já era algo que era uma barreira a ser ultrapassada no momento de entrevista com o gestor, já tinha uma prerrogativa negativa envolvida.”

Um destaque em sua entrevista foi o apontamento da preferência de pagamento de multa a contratação de PcD. A multa por descumprimento da Lei de Cotas pode variar entre R\$ 2.926,52 e R\$ 292.650,00 por profissional PcD não contratado.<sup>11</sup> Apesar disso, segundo ela, a multa deveria ser maior, pois a empresa não tinha PcD, a multa não era algo tão relevante para a onerosidade que gerava na cabeça das pessoas contratar PcD. Não havia sido chamado em concurso público porque eles não chegaram na cota mínima de pontuação para estar apto a concorrer. Então, a única opção seria contratar, mas a prioridade sempre foi a convocação via concurso público, pois não era interessante para eles contratar um PcD. Eles não cumpriam a Lei de Cotas e eram sempre autuados pelo Ministério do Trabalho. A visão geral era chamar apenas no próximo concurso público. Mas a empresa nunca pensou em se preparar para receber essas pessoas do concurso público. Não tinha um ambiente pronto para recebê-los. As pessoas eram muito resistentes a mudanças, a comunicação era muito difícil entre as áreas, cada setor e pessoa cuidava das suas próprias atividades. Não havia empatia. Fernanda descreve essa situação:

Se estou tudo bem, eu estou ganhando bem, eu estou rendendo o mínimo para ninguém falar de mim... era exatamente o que acontecia, eu sei porque eu li a pesquisa de clima inteira, o caderno inteiro de feedback e eu sei exatamente o que as pessoas falaram. E aí por estar naquela situação, lidar com o diferente requer de você uma energia potencial envolvida e as pessoas eram muito resistentes. Qualquer coisa que pudesse dificultar o trabalho delas de alguma maneira ou onerar de alguma maneira, que elas tivessem que pensar um pouco fora daquilo que elas estavam fazendo era muito difícil. E PcD caía muito nisso.

Ela afirma ter sugerido a capacitação de gestores para recebimento de PcD, mas que a diretoria não recepcionou bem essa proposta. A empresa não apresentava intérprete e nem tecnologia assistiva. Ou seja, houve resistência até mesmo na capacitação de gestores e essa prática reforça a entrevista da Eli quando cita que as empresas que se preocupam com a capacitação e investem para receber PcD são exceções.

Apesar disso, quando questionada sobre haver ESG na empresa ela descreve que não havia essa denominação, mas a empresa possuía esses valores. Ela afirma:

Não porque a gente entendeu que aquilo era o melhor, mas por ter a inerência de ser uma empresa pública você tem que estar envolvido com os impactos que você causa na sociedade. Jovem aprendiz, por exemplo, a gente buscava pela Espro que eram jovens em situação de alto vulnerabilidade, mas nunca chegou ao PcD.

Assim, é possível perceber que algumas empresas envolvidas com a prática de valores vinculados ao ESG focam seus esforços em beneficiar pessoas em situações de vulnerabilidade social, mas tem resistência em acolher pessoas com deficiência.

---

<sup>11</sup> Disponível em: [https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019\\_news\\_338.html#:~:text=Saiba%20qual%20o%20valor%20da,rea%20\)%20por%20profissional%20PCD%20n%C3%A3o](https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019_news_338.html#:~:text=Saiba%20qual%20o%20valor%20da,rea%20)%20por%20profissional%20PCD%20n%C3%A3o)

Percebe-se, portanto, um grande capacitismo na empresa. Segundo Moreda (2021, p.1) “O capacitismo é a discriminação das pessoas com deficiência. As barreiras atitudinais são atitudes e comportamentos preconceituosos que impedem o convívio, o acesso a ambientes e a aceitação de pessoas com deficiências na sociedade”. Dessa maneira foca-se no que não tem ao invés do que a pessoa pode oferecer como profissional e limita-o.

Diego Santana chegou a fazer o curso de Libras antes de iniciar na empresa, mas esqueceu devido à falta de uso, por isso a comunicação com os surdos liderados por ele no dia a dia ocorre através do improviso. Há muito material escrito e desenho de instrução do trabalho, além disso os surdos utilizam a linguagem labial para compreender o que é dito e a decodificação de gestos. A empresa não possui intérprete, apenas uma funcionária do setor sabe Libras e, às vezes, auxilia na comunicação. Apesar de Diego afirmar ter uma excelente comunicação com os surdos, ele diz ter uma previsão para o ano que vem (2023) de um treinamento em Libras para toda equipe (coordenação, supervisão e operadores), pois acredita que pode ocorrer perda de informações da forma como ocorre a comunicação atualmente. Ele diz que o desempenho e o comportamento dos funcionários surdos são muito bons. Ele não tem problema com faltas, nem erros na atividade fabril que é feita na empresa por eles. Ele menciona haver outro surdo na área de estoque, mas que também se trata de um setor operacional.

Os surdos participam de reuniões e treinamentos e a comunicação ocorre através da escrita e imagens, com apresentação de slides e descrição dos procedimentos por este meio. Ademais, os surdos mais antigos na empresa auxiliam os mais novos. Ele descreve que há uma surda que escuta bem pouco e possui uma excelente linguagem labial, assim ela consegue auxiliar na orientação dos demais. A maioria dos surdos que trabalha na empresa foi indicação dela, pois mesmo com a divulgação de vagas, Diego afirma ter dificuldade na contratação de PcD.

A empresa cumpre a Lei de Cotas e a contratação de surdos é devido a Lei de Cotas, mas a empresa não se limita apenas ao mínimo estabelecido pela lei e a maioria dos PcD são surdos e se encontram no time de Diego. Segundo ele, não há resistência para admissão de surdos, mas houve uma ocasião em que havia disponível uma vaga na empresa para PcD e nenhum gestor teve interesse em admitir apesar da necessidade de pessoas no time. Ele diz que possui 9 supervisores na sua equipe e que cada um deve conter pelo menos 1 PcD sob sua supervisão. As motivações são vinculadas à necessidade do PcD de trabalhar, assim como qualquer outra pessoa, e ao gestor precisar saber trabalhar com todas as “causas especiais”, como citado por ele.

A empresa possui indicadores visuais e possui um plano de carreira geral, tanto para ouvintes quanto surdos. Não há distinção salarial. A empresa divulga entre os funcionários um canal de ética (ou denúncia) em caso de discriminação que é gerido por uma empresa terceirizada. Não possui ESG propriamente, mas aplica os valores de preservação do meio ambiente e social do ESG na organização. Faz parte dos valores da empresa a inclusão, a diversidade e a intolerância ao desrespeito. Diego cita que houve casos na empresa de demissão devido a brincadeiras homofóbicas.

O recrutamento ocorre nos mesmos moldes, tanto para surdos quanto para ouvintes, por meio de indicação, análise de currículo e entrevista. A entrevista ocorre através de uma conversa individual pautada no currículo, às vezes, com auxílio da funcionária que sabe Libras e com ajuda de escrita no quadro, mas normalmente o surdo já chega ciente das informações da vaga através da pessoa que o indicou.

Após, foi realizada uma entrevista com Rafael Rosa de Lucas. Ele afirma ter se candidatado a vaga de PcD ao ingressar na Empresa F que trabalha há 8 anos. Uma coisa que chama a atenção é o desconhecimento sobre a Lei de Cotas. Ele afirma também não conhecer nenhum canal de denúncia em caso de discriminação na empresa. Mas nunca se sentiu discriminado no trabalho. Pelo contrário, ele se sente incluído entre os colegas de trabalho. Ele afirma ainda que há presença de outros surdos na empresa F que surdos e ouvintes são tratados de forma igualitária nos cargos da empresa. É importante ressaltar que seu ramo de trabalho é no ensino da Libras, no qual surdos tem papel central.

Ele indica que a empresa não tem sinalizadores visuais e não possui um plano de carreira claro, nem participa de treinamentos, mas a empresa possui intérpretes, afinal trata-se de uma empresa de intérpretes e instrutores de Libras.

Quando questionado sobre haver diferenças entre pessoas com perda auditiva com e sem aparelho ele afirmou que depende, pois isso está vinculado também a identidade surda. Se uma pessoa perde a audição e consegue oralizar e fazer bem leitura labial, outros, em contrapartida, precisam de intérpretes.

Por fim, o entrevistado diz: “É muito importante a comunicação de Libras no mercado de trabalho, porque alguns têm dificuldade de relacionamento entre colegas e chefia. Lembre a Lei nº 10.436/02 sobre a inclusão de Libras no mercado de trabalho”. A Lei nº 10.436/02 trata a respeito do reconhecimento da Libras como forma de comunicação e expressão da comunidade surda brasileira, apoia e difundi o uso da Libras.

Foi entrevistado também Alex Sandro. Ele trabalha há 26 anos na Empresa B, iniciou com 16 anos como aprendiz do SENAI, que antes era conhecido como cotista, realizou os



cursos de mecânica pelo SENAI e com 18 anos ele ingressou na fábrica realizando estágio anterior a efetivação. Quando contratado passou a realizar recapagem, ou seja, transformar um pneu velho em novo novamente. Atuou 8 anos como mecânico e eletricista nessa área, após, foi promovido a dar treinamento como técnico de formação nas franquias ao redor do país. Depois de 8 anos surgiu a oportunidade de ficar responsável pelo sistema que fazia controle de gestão de franquias, assim foi possível realizar treinamentos inclusive fora do país. Ele também atuou na área comercial, mas a não identificação com a área fez com que voltasse para a área de recapagem com treinamentos, suporte e manutenção de equipamento. Em setembro de 2022, passou a ser líder de equipe de TI, ocupando cargo de chefia.

Apesar da longa carreira na empresa com ocupação de cargos de gestão ele afirma não ter entrado na empresa como PcD. Sua surdez foi adquirida através da otosclerose, doença que provoca a fixação do estribo do ouvido e impossibilita a audição, e por isso apenas descobriu sua deficiência em 2015 e usa aparelho auditivo por volta de 2 anos. Sobre seu processo de aceitação da surdez e empecilhos no trabalho, ele afirma:

Eu disse para você que eu não aceitava ser surdo, mas teve um momento que eu falei “não, eu preciso de aparelho”. Foi uma vez que eu tive que fazer uma reunião em inglês de vários diretores, inclusive de um dos Estados Unidos em que ele estava falando e eu não estava ouvindo. Para ele, que não sabia da situação, estava dando a entender que eu não estava entendendo ele falando porque era outro idioma e tal, só que eu falo inglês. O problema não era o idioma era porque eu não estava ouvindo mesmo. E aí eu falei “puts, está me prejudicando no trabalho” Entendeu? E aí eu fui e tomei a decisão de colocar o aparelho

Quando questionado sobre o conhecimento na Lei de Cotas ele afirma que conhece e que descobriu ser PcD através de exame periódicos realizados na empresa. Apesar do uso de aparelho auditivo ele não sabia que poderia ser considerado PcD. Quando o pessoal de RH da empresa soube que poderia utilizá-lo para cumprimento de cota de pessoas com deficiência ficou muito contente, o entrevistado descreve:

Na hora que eu entreguei o laudo ela “eba, você é surdo”. Foi assim mesmo. “Não, porque a gente está atrás de PcD”. A empresa não consegue cumprir a cota. A Empresa B paga multa por isso e na hora que falei que era PcD eles deram pulo de alegria falei “Po, obrigado hein, bacana”.

Mesmo uma empresa tida como exceção na valorização de surdos, como citado pela coordenadora do Curso Livre de Libras, não consegue cumprir a cota mínima. O entrevistado também afirma haver outros deficientes na empresa, inclusive no próprio departamento dele como cadeirante, pessoas com dificuldade de andar e com dificuldades na fala e que a empresa possui um programa chamado Diversidade, no qual um colega PcD deu um depoimento sobre sua experiência e que a empresa preza muito pelo respeito entre as pessoas. Além disso, há um canal de denúncia chamado código de ética em caso de discriminação.

Ele aponta que a empresa apresenta vagas exclusivas para PcD. Para trabalhar na limpeza, por exemplo, é necessário que seja PcD. Já com relação com cargos mais altos, segundo ele havia se informado com o RH da empresa haveria uma prioridade para PcD para ocupação de cargos de chefia, entretanto, ele afirma não conhecer ninguém PcD numa posição desse tipo. Ele ainda comenta que o tipo de PcD, na opinião dele, poderia influenciar a ocupação de determinados cargos, pois uma pessoa com dificuldade na fala, por mais que tivesse capacidade intelectual devido a limitação da capacidade de interlocução seria impossibilitado.

Ele afirma que devido ao aparelho auditivo ser discreto acredita não haver diferenciação entre pessoas com e sem aparelho, assim como não há diferenciação, na concepção dele, entre surdos com e sem aparelho auditivo.

Ao ser questionado sobre a presença de intérpretes, ele alega que há sim e que chefia tiveram que aprender Libras para fazer a gestão dessas pessoas. Além disso, há um departamento que faz a gestão de todos os PcD e que tem pessoas treinadas em Libras para fazer entrevista e dar treinamento. Sobre a sinalização visual da empresa, o entrevistado diz que há na empresa. Inclusive, os caixas eletrônicos da empresa têm adaptação para deficiente auditivo. As empilhadeiras têm lâmpadas tanto para quem é surdo quanto para quem não é ficar atento, pois há muita circulação de empilhadeiras.

Alex comenta que se sente discriminado pelo governo e pela sociedade, pois os avanços em relação a deficientes ocorrem de maneira lenta e somente recentemente, por exemplo, surgiu uma lei possibilitando a pessoa com deficiência auditiva de ter direito a redução de imposto IPI para compra de automóveis. E destaca uma frase de uma amiga no qual o pai é surdo: “Do cego o pessoal tem pena né, do surdo as pessoas têm raiva” e complementa “É verdade. Porque do cego você fica com peninha né, na hora de atravessar a rua e tal. Com surdo você fala uma vez, o cara não ouve, ‘já não te falei po, você é surdo?’ Fica com raiva. Então, eu sinto discriminação sim.”.

Alex se comunica através da oralidade e consegue ouvir bem com o auxílio do aparelho auditivo. Ele não sabe Libras, mas já foi encorajado por amigos surdos que se comunicam através da Libras a aprender devido a uma possibilidade do avanço da surdez dele.

Foi entrevistada também a Patrícia Fontenele Cardoso Nascimento que afirma ter se candidatado a vaga de PcD para entrar na organização e afirma conhecer a Lei de Cotas. Seu processo seletivo ocorreu através de entrevista e a partir de seu ingresso atua na empresa há 21 anos. Ela diz que há outras pessoas surdas na organização, mas que já se sentiu discriminado no seu trabalho. Ao ser questionada sobre como ocorreu a discriminação a

entrevistada afirma: “normal”. A normalidade da discriminação caracteriza uma situação recorrente tanto no cenário de trabalho quanto fora dele.

Soma-se a isso o fato da empresa não apresentar canal de denúncia. Apesar disso, ela se sente incluída entre os colegas de trabalho. Ela também acredita que surdos e ouvintes são tratados de maneira igualitária nos cargos e promoções. Ela afirma que algumas pessoas que possuem aparelho auditivo o utilizam porque adquirem uma doença que culmina em perda auditiva e por isso pode haver diferenças entre surdos com e sem aparelho auditivo. Ela também afirma não haver um plano de carreira claro dentro da empresa. E diz participar de treinamentos.

A última surda entrevistada é a Raissa Teixeira de Souza. Ela ingressou na vaga de PcD e conhece a Lei de Cotas. Ela diz que a empresa possui mais uma pessoa surda. A empresa não possui canal de denúncia, mas ela nunca se sentiu discriminada lá, pelo contrário, se sente incluída no time. Ela acredita que surdos e ouvintes são tratados de maneira igualitária nos cargos e promoções, mas que não tem um plano de carreira claro. A empresa tem sinalizadores visuais, possui 1 intérprete e disponibiliza treinamentos nos quais ela participa. Raissa afirma que não há diferenças entre pessoas com e sem aparelho auditivo.

A formação escolar dos surdos entrevistados foi de 75% de ensino superior, no qual 2/3 deles atuam na área de instrução de Libras, e 25% de ensino médio. Dos 4 surdos entrevistados apenas 1 não se candidatou a vaga de PcD porque ainda não se encaixava na vaga, mas assim que desenvolveu a surdez e passou a ser considerado surdo segundo os critérios da lei passou a ocupar a vaga de PcD para auxílio da empresa no preenchimento das cotas. Isso demonstra o quanto a Lei de Cotas é efetiva na inserção de surdos.

Apenas 1 dos entrevistados surdos não conheciam a Lei de Cotas para PcD. Todos afirmaram ter outros surdos na empresa. Apenas 1 surdo possuía conhecimento de canal de denúncia na empresa em caso de discriminação, entretanto quando comparado com todas as empresas analisadas, incluindo as empresas de recrutadores entrevistados, das 7 organizações, 4 possuem canal de denúncia. Soma-se a isso que metade dos entrevistados já se sentiu discriminado no trabalho, mas todos sentem-se incluídos no time e acreditam que surdos e ouvintes são tratados de forma igualitária. Alguns comentários foram feitos com relação a diferença entre surdos com e sem aparelho auditivo. Houve divergência com relação a este tópico, pois alguns acreditavam não haver diferença enquanto outros apontaram diferenças.

A maioria das empresas apresentaram sinalizadores visuais. A presença incontestável desses sinalizadores se dá também devido ao auxílio não apenas a surdos, mas também a ouvintes. Ademais, a maioria das empresas aponta a presença de intérpretes. A maioria dos

surdos descreve não haver um plano de carreira claro dentro da empresa, mas afirmam majoritariamente participar de treinamentos.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, baseado no objetivo principal da pesquisa de descrever a realidade de surdos nas empresas privadas, sua atuação e plano de carreira, sob a perspectiva da Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91) e especificar como os administradores podem viabilizar a minimização das desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho vislumbramos que a partir da criação da Lei de Cotas esperou-se um maior investimento das organizações para recebimento de pessoas com deficiência, tanto investimentos estruturais, como aplicação de sinalizadores visuais e contratação de intérpretes, quanto na gestão do clima organizacional com valorização da diversidade e respeito às diferenças.

Entretanto, percebe-se que a Lei de Cotas não trouxe uma real inclusão nas empresas privadas, mas sim uma inserção de surdos, pois apresenta-se uma grande barreira na comunicação entre surdos e ouvintes, que ocorre de maneira improvisada através de gestos ou escrita. Além da diferenciação entre surdos com e sem aparelho auditivo e entre aqueles que se comunicam através da Libras ou através de leitura labial e oralidade, por acreditar ser mais fácil a comunicação com estes últimos. Entretanto, têm-se o oferecimento de recursos que auxiliam surdos como indicadores visuais e intérpretes.

Apesar das empresas incentivarem o respeito e a diversidade no ambiente de trabalho e disponibilizar canais de denúncia, a discriminação ocorre de maneira velada através de brincadeiras. O déficit educacional na formação escolar do surdo e o preconceito baseado no capacitismo têm sido empecilhos no alcance de posições de prestígio dentro das organizações. Pois há um predomínio da atuação de surdos de nível médio e fundamental nas áreas operacionais e de serviços gerais. Aqueles que alcançam o nível superior ocupam, em geral, cargos de ensino, sobretudo na área de Libras. Além disso, o não cumprimento das cotas estipuladas pela Lei não é raro

Mesmo após 31 anos da Lei de Cotas e a criação de outras leis que a seguiram para auxiliar na efetiva inclusão de deficientes nas organizações, as empresas não apresentam um plano de carreira para surdos. Estes não têm expectativa de crescimento dentro das organizações, pelo contrário, devido à falta de investimento e limitações de convivência e comunicação estes sentem-se desmotivados a permanecerem na empresa gerando grande rotatividade. Nesse sentido, o papel do gestor, sobretudo de RH, a partir do recrutamento e seleção, seria minimizar as desigualdades preexistentes no ambiente de trabalho através de treinamentos de Libras para toda a equipe e a criação da cultura de diversidade e respeito na

organização, além da aceitação das diferenças e visualização da diferença como algo que agrega à equipe e não causa déficit. A incorporação dos valores do ESG nas organizações também contribui com o acolhimento de minorias e a efetiva aplicação do compliance nas organizações auxiliaria no cumprimento da lei.

Esse trabalho não considera o impacto do meio familiar, ou seja, o apoio e aceitação, sobretudo dos responsáveis na infância, sobre o desenvolvimento do surdo na sociedade. A partir desse contexto sugere-se aplicar essa análise prática ao convívio familiar e aprofundar o conhecimento a respeito de como esse aspecto influencia no desempenho escolar e profissional do surdo.

## REFERÊNCIAS

ABERTOL, M. H. *et al.* Inclusão e interação do surdo no mercado de trabalho: um estudo de caso em uma empresa de construção civil. *In* Seminário de Iniciação Científica, 25, 2017, **Anais...**, Rio Grande do Sul: Unijuí Universidade Regional, 2017. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gJxpp5sXFwJ:https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/8270/6997&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 13 set 2022

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Um em cada quatro idosos tinha algum tipo de deficiência em 2019**. 21 Set 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31447-um-em-cada-quatro-idosos-tinha-algum-tipo-de-deficiencia-em-2019> Acesso em: 09 Ago 2022

ANDRADE, Susanne. **O networking até mesmo no elevador!** Barueri, 25 Jul 2019. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-networking-ate-mesmo-no-elevador/> Acesso em: 09 Out 2022

BARROS, J. P.; HORA, M. M. **Pessoas Surdas: Direitos, Políticas Sociais e Serviço Social**. Monografia de Serviço Social, UFPE. Recife, p.126. 2009. Disponível em: [https://editora-arara-azul.com.br/cadernoacademico/012\\_anexos\\_pessoas\\_surdas\\_direitos\\_politicas\\_sociais\\_e\\_servico\\_social\\_barros\\_hora.pdf](https://editora-arara-azul.com.br/cadernoacademico/012_anexos_pessoas_surdas_direitos_politicas_sociais_e_servico_social_barros_hora.pdf). Acesso em: 24 Set 2022

BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2002. *E-book*. Disponível em: <https://tecnologiamidiaeinteracao.files.wordpress.com/2017/10/pesquisa-qualitativa-com-texto-imagem-e-som-bauer-gaskell.pdf>. Acesso em: 24 Set 2022

BORGES, R. L. *et al.* Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Educação, Artes e Inclusão**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 193-215, Jan/Mar, 2020. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:6sP9AVCMuH8J:https://www.revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/download/14429/pdf/59232&cd=13&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 25 Nov. 2022

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.986, de 29 de Setembro de 2020**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2258874>. Acesso em: 15 Ago. 2019.

BRASIL, Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, **Relatório de Atividades**, Rio de Janeiro, 1981. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/me002911.pdf>. Acesso em: 5 Out 2022

BRASIL, **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**, Brasília, Set 2007. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category\\_slug=documentos-pdf&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 20 Jun 2022

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/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 10 ago 2022.

**BRASIL. Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022.** Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70). Acesso em: 14 Out 2022

**BRASIL. Decreto nº 11.796 de 29 de outubro de 2008.** Institui o Dia Nacional dos Surdos. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/11796.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.796%2C%20DE%2029,o%20Dia%20Nacional%20dos%20Surdos](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11796.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2011.796%2C%20DE%2029,o%20Dia%20Nacional%20dos%20Surdos). Acesso em: 05 Set 2022

**BRASIL, Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991.** Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm). Acesso em: 10 Ago 2022

**BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 20 Jun 2022

**BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 29 Ago 2022

**BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm#:~:text=L9394&text=Estabelece%20as%20diretrizes%20e%20bases%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20nacional.&text=Art.%201%C2%BA%20A%20educa%C3%A7%C3%A3o%20abrange,civil%20e%20nas%20manifesta%C3%A7%C3%B5es%20culturais](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm#:~:text=L9394&text=Estabelece%20as%20diretrizes%20e%20bases%20da%20educa%C3%A7%C3%A3o%20nacional.&text=Art.%201%C2%BA%20A%20educa%C3%A7%C3%A3o%20abrange,civil%20e%20nas%20manifesta%C3%A7%C3%B5es%20culturais). Acesso em: 23 Nov 2022

**BRASIL, Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017.** Altera as Leis nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dentre outras providências. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm#art2](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13415.htm#art2). Acesso em: 23 Nov 2022



BRASIL, **Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L3071.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm). Acesso em: 20 Ago 2022

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm). Acesso em: 17 maio 2022

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm). Acesso em: 17 maio 2022

BRASIL, **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF, Presidência da República. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 17 Maio 2022.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Instrução Normativa nº 98, de 15 de agosto de 2012. Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados. **Diário Oficial da União**, Seção I, Pág. 116, Brasília, DF, 16 Ago 2012. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2012\\_181220131710287055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf). Acesso em: 09 Ago 2022

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Pesquisa Nacional de Saúde de 2019**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

INTERNATIONAL BUREAU FOR AUDIOPHONOLOGY, **Audiometric Classification of Hearing Impairments**, 26 Out 1996. Disponível em: <https://www.biap.org/en/recommandations/recommendations/tc-02-classification/213-rec-02-1-en-audiometric-classification-of-hearing-impairments/file>. Acesso em: 22 Set 2022

CARDOSO, I. G. Surdo-mudo ou mudo, deficiente auditivo ou surdo: qual dessas terminologias pode-se adotar? **Virtual de Cultura Surda**, nº17, Fev 2016. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:YS1QH2pZsvsJ:https://editora-arara-azul.com.br/site/admin/ckfinder/userfiles/files/2%25C2%25BA%2520Artigo%2520REVISTA%252017%2520Israel%2520Gon%25C3%25A7alves%2520Cardoso.pdf&cd=11&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 09 Ago 2022

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.  
*E-book*. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod\\_resource/content/1/Creswell.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod_resource/content/1/Creswell.pdf).  
Acesso em: 10 Set 2022

CREDIDIO, G. S. O compliance empresarial como ferramenta de redução da corrupção. **Centro de Estudos Judiciários**, Brasília, Ano XXII, n. 74, p. 85-90, Jan/Abr 2018. Disponível em: [http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/Rev-CEJ\\_n.74.09.pdf](http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-CEJ_n.74.09.pdf). Acesso em: 24 Setembro 2022

DEFICIENTE ONLINE (Brasil). **Novo valor da multa da lei de cotas 2022**. 10 Maio 2022. Disponível em: [https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019\\_news\\_338.html#:~:text=Saiba%20qual%20o%20valor%20da, reais%20\)%20por%20pro fissional%20PCD%20n%C3%A3o](https://www.deficienteonline.com.br/novo-valor-da-multa-da-lei-de-cotas-2019_news_338.html#:~:text=Saiba%20qual%20o%20valor%20da, reais%20)%20por%20pro fissional%20PCD%20n%C3%A3o). Acesso em: 25 Nov. 2022.

DIAS, F. E; KUHN, N; LAMB, C. R. Z. Análise das oportunidades e desafios profissionais dos surdos em seu ambiente de trabalho: um estudo nos municípios de santa rosa e horizontina/RJ. **Foco**, vol. 12, n. 3, p. 58, 8 Out. 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/336359115\\_Analise\\_das\\_oportunidades\\_e\\_desafios\\_profissionais\\_dos\\_surdos\\_em\\_seu\\_ambiente\\_de\\_trabalho\\_um\\_estudo\\_nos\\_municipios\\_de\\_Santa\\_Rosa\\_e\\_HorizontinaRS](https://www.researchgate.net/publication/336359115_Analise_das_oportunidades_e_desafios_profissionais_dos_surdos_em_seu_ambiente_de_trabalho_um_estudo_nos_municipios_de_Santa_Rosa_e_HorizontinaRS). Acesso em: 17 maio 2022.

DUARTE, R. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, Dez 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/QPr8CLHy4XhdJsChj7YW7jh/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 24 Set 2022

ENDEAVOR BRASIL, **Pirâmide de Maslow: entenda o que motiva seus públicos**. 07 Jul 2015. Disponível em: <https://endeavor.org.br/pessoas/piramide-de-maslow/>. Acesso em: 05 Set 2022

FARIAS, A. J.; BARREIROS, N. Análise da adoção da ASG no mercado brasileiro e internacional. **DIGE - Direito Internacional e Globalização Econômica**, São Paulo, v. 7 n. 7, 16 Jul 2021. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/DIGE/article/view/54931>. Acesso em: 14 Out 2022

FRANCO, M. A. S. Pedagogia da pesquisa-ação. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 483-502, set./dez. 2005. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/268270849.pdf>. Acesso em: 14 Out 2022

JORGE, C.; SALIBA, G. R. .A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente às políticas públicas de inclusão. **Direitos Culturais**, Santo Ângelo, vol.16, n. 38, p. 159–174, 16 Maio 2021. Disponível em: <https://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/326/159>. Acesso em: 20 jul 2022.

LANE, H. **A Máscara da Benevolência: a comunidade surda amordaçada**. 1. Ed. Lisboa: Instituto Piaget, 1992.

MANZINI, Eduardo. Entrevista Semi-Estruturada: Análise De Objetivos E De Roteiros. **Depto de Educação Especial**, Programa de Pós-graduação em Educação, Unesp, Marília, 2004. Disponível em: [https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini\\_2004\\_entrevista\\_semi-estruturada.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf). Acesso em: 11 dez. 2022.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 2. ed. New York: Harper & Row, 1970.

MOREDA, N. S. CAPACITISMO. *In*: Semana da Diversidade Humana, 5, 2021, Porto Velho. **Anais...** Porto Velho: Centro Universitário São Lucas, 2021. v. 4, n. 5. Disponível em: <http://periodicos.saolucas.edu.br/index.php/diversidadehumana/article/view/550/584>. Acesso em: 25 Nov. 2022

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 12 Set. 2022.

RODRIGUES, P. S; PEREIRA; E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e as leis de cotas: uma revisão da literatura. **Physis**, Brasília, vol. 31, n 1, e 310114, 22 Mar 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/CtnGmHHjf9Z5zpCpqdWJVky/?format=pdf&lang=pt>Acesso em 17 maio 2022.

SANTIAGO, V. N. *et al*. Surdos e ouvintes: por uma educação intercultural, democrática e plural. **Educação Especial** , Santa Maria, vol. 32, p. 109 , 12 novembro 2019, Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/38705/pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

SILVA, V. S.; BORDAS, M. A. G. Surdez, educação e trabalho. **Educação Especial** , Santa Maria, vol. 33, p. e6/ 1–16. 9 Mar 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/35960/pdf> Acesso em: 20 jul 2022

SIGN LANGUAGE. *In*: ETHNOLOGUE: Languages of the World. [Dallas, TX, Eberhard, David M., Gary F. Simons e Charles D. Fennig, 2022]. Disponível em: <https://www.ethnologue.com/subgroups/sign-language>. Acesso em: 20 Maio 2022

STROBEL, Karin. **História da educação de surdos**, 2009. Dissertação (Licenciatura em Letras-LIBRAS)- Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009. Disponível em:[https://www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificada/historiaDaEducaoDeSurdos/assets/258/TextoBase\\_HistoriaEducaoSurdos.pdf](https://www.libras.ufsc.br/colecaoLetrasLibras/eixoFormacaoEspecificada/historiaDaEducaoDeSurdos/assets/258/TextoBase_HistoriaEducaoSurdos.pdf). Acesso em: 30 Set 2022

TEIXEIRA, Carol. **23 de setembro é o Dia Internacional das Línguas de Sinais**. Brasília, 21 Set 2022. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2022/09/21/23-de-setembro-e-o-dia-internacional-das-linguas-de-sinais#:~:text=A%20Assembl%C3%A9ia%20Geral%20da%20Na%C3%A7%C3%B5es,Surdos%20foi%20criada%20em%201951>. Acesso em: 09 Ago 2022

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 1998. *E-book*.. Disponível em: <https://document.onl/documents/vergara-sylvia->

[constant-projetos-e-relatorios-de-pesquisa-em-administracao.html?page=1](#). Acesso em: 10 Out 2022

VIDEIRA, F. N. *et al.*. In ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 2016, Presidente Prudente, **Anais...**, São Paulo, Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo, v. 13, n. 13.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SURDO

1. Nome
2. Idade
3. Formação escolar
4. Empresa
5. Cargo
6. Para entrar na empresa, você se candidatou a vaga de PcD?
7. Poderia descrever brevemente como foi seu processo seletivo?
8. Há quanto tempo você está nessa empresa?
9. Você possui experiência profissional anterior? Se sim, onde?
10. Você conhece a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?
11. Há outras pessoas com deficiência auditiva na empresa?
12. Há algum canal de denúncia em caso de discriminação?
13. Você já se sentiu discriminado?
14. Você se sente incluído no time, entre os colegas de trabalho?
15. Você acha que surdos e ouvintes são tratados de forma igualitária nos cargos e nas promoções da empresa?
16. Tem indicadores/sinalizadores visuais?
17. A empresa possui intérprete?
18. Como ocorre a comunicação com os outros? Libras ou Oralidade?
19. Você sabe Libras?
20. Você acredita que há diferenças entre pessoas com perda auditiva com e sem aparelho?  
Se sim, quais?
21. Você tem um plano de carreira clara dentro da empresa?
22. Você participa de treinamentos?
23. Algo mais que gostaria de dizer?

**APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM INTÉRPRETE DE LIBRAS E COORDENADORA DO CURSO LIVRE DE LIBRAS**

1. Nome
2. Instituto
3. Cargo
4. Há quanto tempo trabalha com surdos?
5. O que você acha sobre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas?
6. Quais são as maiores dificuldades na inserção de surdos no mercado de trabalho?
7. Nesse âmbito, há diferenciação entre surdos com aparelho e surdos sem aparelhos ou ainda com menor ou maior grau de perda auditiva?
8. Em quais áreas de trabalho os surdos são mais atuantes?
9. É comum ter intérpretes de Libras nas empresas?
10. você acha que incluir a libras no ensino básico mudaria muito o cenário atual de inclusão principalmente nas empresa?
11. você acha que incluir a libras no ensino básico mudaria muito o cenário atual de inclusão principalmente nas empresa?

**APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM RECRUTADORES**

1. Nome
2. Cargo
3. Empresa
4. A empresa cumpre a Lei de Cotas para pessoas com deficiência?
5. Se sim, a contratação de surdos ocorre principalmente por isso?
6. Há ESG na empresa?
7. Como ocorre a comunicação no recrutamento de surdos?
8. A empresa possui intérprete de Libras?
9. Tem indicadores/sinalizadores visuais?
10. Há um plano de carreira clara dentro da empresa para surdos?
11. Há quantos funcionários na empresa?
12. Há quantos surdos na empresa?
13. Há quantos PcDs (pessoas com deficiência) na empresa?
14. Há distinção salarial?
15. Há resistência na admissão de surdos?
16. Quais são as principais áreas de atuação de surdos?
17. Há algum canal de denúncia em caso de discriminação?
18. Tem treinamento acessível aos surdos?
19. Há diferenças entre surdos com e sem aparelho auditivo?
20. Se sim, em que âmbito da empresa?
21. Algo mais que gostaria de dizer?