



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO ESTADO DE GOIÁS
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM FONOAUDIOLOGIA

ÂMYNE RAYLLE FREITAS MACIEL

**DIREITOS E OPORTUNIDADES: A INSERÇÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO - UMA
REVISÃO LITERÁRIA**

GOIÂNIA- GO
2025

ÂMYNE RAYLLE FREITAS MACIEL

**DIREITOS E OPORTUNIDADES: A INSERÇÃO DA PESSOA COM
DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO - UMA
REVISÃO LITERÁRIA**

Trabalho apresentado à banca de qualificação da Pontifícia Universidade Católica do Estado de Goiás, como requisito para conclusão do curso de Bacharel em Fonoaudiologia.

Orientadora: Professora Fga. Ma. Sandra de Freitas Paniago Fernandes

GOIÂNIA - GO
2025



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
 ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS E DA SAÚDE
 CURSO DE FONOAUDIOLOGIA

ATA DE DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos 24 dias do mês de junho de 2025, às
20 horas, em sessão pública na sala da Escola de Ciências Sociais e da Saúde da
 PUC-GO, na presença da Banca Examinadora presidida pela Professora
Dandra de Freitas Pinheiro Fernandes e
 composta pelos examinadores:

1. Carla Manila Ribeiro
2. Eliana Souza da Costa Marques

O (a) aluno (a):

Âmyne Raylle Freitas Maciel

apresentou o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

Direitos e oportunidades de inserção do surdo
 no mercado de trabalho: uma revisão bibliográ-
 fica

como requisito curricular indispensável para integralização do Curso de Bacharelado em
 Fonoaudiologia. Após reunião em sessão reservada, a Banca Examinadora deliberou e decidiu pela
aprovação do referido trabalho, divulgando o resultado formalmente ao aluno e
 demais presentes e eu, na qualidade de Presidente da Banca, lavrei a presente ata que será assinada
 por mim, pelos demais examinadores e pelo aluno.

[Assinatura]
 Presidente da Banca Examinadora

[Assinatura]
 Examinador 01

[Assinatura]
 Examinador 02

Âmyne Raylle F. Maciel
 Aluno(a)

DIREITOS E OPORTUNIDADES: A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO - UMA REVISÃO LITERÁRIA

LAW AND OPPORTUNITIES: THE INSERTION OF HEARING IMPAIRED PERSONS INTO THE LABOR MARKET - A LITERARY REVIEW

Âmyne Raylle Freitas Maciel¹
Sandra de Freitas Paniago Fernandes²

RESUMO: As relações de trabalho no Brasil são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada em 1º de maio de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. A lei que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/1991, artigo 93) (JusBrasil, 2021), completa 32 anos de vigência em 2025. A legislação determina que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Em Goiás foi apresentada a Política do Emprego Apoiado, que tem os princípios e diretrizes, como igualdade de oportunidades e respeito à diversidade, valorização do trabalho e do PCD ou pessoa em situação de vulnerabilidade e cooperação entre os setores público, privado e terceiro. Esta pesquisa é uma revisão bibliográfica, o objetivo geral desta pesquisa foi identificar os principais desafios enfrentados na inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Os objetivos específicos foram: traçar um perfil dos artigos; analisar as principais barreiras enfrentadas pelos surdos na inserção e permanência no mercado de trabalho, conforme descrito na literatura acadêmica; examinar as percepções de empregadores em relação à contratação e convivência com profissionais surdos, nesta, revelou-se indícios de baixa mobilização para o aceite de tais profissionais, descobriu-se que o cumprimento das leis trabalhistas para o limite de cotas, é a base da contratação. As entrevistas revelaram ainda que surdo oralizado e o sexo feminino estão em maior quantidade de contratação.

Palavras-chave: Surdez, direitos trabalhistas, igualdade de oportunidades, mercado de trabalho, fonoaudiologia.

ABSTRACT: Labor relations in Brazil are governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), sanctioned on May 1, 1943, by then President Getúlio Vargas. The law that guarantees the inclusion of people with disabilities in the labor market known as the Law of Quotas for People with Disabilities (Law 8.213/1991, article 93) (JusBrasil, 2021), completes 32 years in force in 2025. The legislation determines that companies with 100 or more employees are required to fill 2% to 5% of their staff with rehabilitated beneficiaries or people with disabilities. In Goiás, the Supported Employment Policy was presented, which has the principles and guidelines, such as equal opportunities and respect for diversity, appreciation of work and the PCD or person in a situation of vulnerability and cooperation between the public, private and third sectors. This

¹ Discente do curso de Fonoaudiologia da PUC-GO

² Docente do curso de Fonoaudiologia da PUC-GO

research is a bibliographic review, the general objective of this research was to identify the main challenges faced in the insertion of people with hearing loss in the labor market. The specific objectives were: to draw a profile of the articles; to analyze the main barriers faced by the deaf in the insertion and permanence in the labor market, as described in the academic literature; to examine the perceptions of employers in relation to hiring and coexistence with deaf professionals, in this, it was revealed evidence of low mobilization for the acceptance of such professionals, it was discovered that compliance with labor laws for the quota limit is the basis of hiring. The interviews also revealed that the oralized deaf and the female sex are in greater number of hiring.

Keywords: Deafness, labor rights, equal opportunities, job market, speech therapy.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é o ambiente onde se relacionam empresas e trabalhadores, e é definido por alguns fatores: como leis, normas, aspectos econômicos, sociais e políticos. É composto por quem oferece vagas e por quem procura por elas, incluindo empresas públicas ou privadas, de qualquer porte ou segmento. A atual dinâmica do mercado é influenciada pela oferta e procura de vagas, quando há mais vagas disponíveis, mais pessoas conseguem emprego, quando há pouca oferta e muita procura, a concorrências aumentam, o que leva a menos emprego e maiores exigências de qualificação.

Existem dois tipos de admissão no mercado trabalhista: tácita e acordo verbal, a principal diferença entre eles são as medidas legais a serem tomadas pelo empregado e pelo empregador. (GUIMARÃES, Bruna 2024).

Tácita: Na admissão tácita não existe nenhuma oficialização oral ou escrita da contratação. Pode ser considerado como algo temporário, em que um colaborador começa a contribuir com determinada empresa, como uma loja, obra, mas não possui contrato, verbal ou escrito. Ele exerce sua função e recebe por isso semanalmente, quinzenalmente ou mensalmente, sem que exista um vínculo empregatício.

Expresso (verbal ou escrito): No caso do acordo verbal não existe nenhum termo ou contrato assinado. A contratação é comunicada pelo empregador verbalmente e em seguida o colaborador já pode começar a exercer sua função na empresa, ele é estabelecido sem a documentação escrita. Ou seja, é a concordância das partes no “boca a boca” sobre determinada transação que rege a relação. Um bom exemplo são

duas pessoas que tratam sobre a venda de um produto de maneira verbal (Guimarães,2024).

Desde 1946, o Tribunal Superior do Trabalho – TST publica anualmente o Relatório Geral da Justiça do Trabalho, que reúne informações e indicadores estatísticos, segundo o Anuário da Justiça do Trabalho, no ano de 2022 a cada cinco processos trabalhistas, quatro estão relacionados à violação das regras da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Isso quer dizer que muitos deles poderiam ser evitados se as normas da legislação fossem seguidas. As Leis trabalhistas são um conjunto de regulamentos e normas que buscam estabelecer direitos e deveres das empresas e dos empregados. Por meio das leis trabalhistas são garantidas condições de trabalho mais justas, tendo o colaborador direito a um salário digno, acesso a benefícios e proteção social, servem ainda como base para a resolução de conflitos, a partir de regras e diretrizes claras e objetivas (BRASIL,1943).

No Brasil, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) é o órgão responsável pelo mercado de trabalho. O MTE tem várias competências, incluindo:

- Carteira de Trabalho
- Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)
- Seguro-Desemprego
- Registro Profissional
- Qualificação Profissional
- Empreendedorismo

O MTE também é responsável pela fiscalização trabalhista, que é realizada por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério Público do Trabalho.

As relações de trabalho no Brasil são regidas pela CLT. Essa legislação foi sancionada em 1º de maio de 1943, pelo então presidente Getúlio Vargas. O governo baseou a criação da CLT na carta de trabalho desenvolvida por Benito Mussolini, promulgada em 1927. Com a CLT, toda a legislação trabalhista foi unificada em um só documento, com regras e diretrizes específicas. (BRASIL,1943).

2.1-Mercado de trabalho para pessoa com deficiência

A lei que garante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei 8.213/1991, artigo 93) (JusBrasil, 2021), completa 34 anos de vigência neste ano de 2025.

A legislação determina que as empresas com 100 ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Segundo a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, o descumprimento dessa obrigação, caso haja culpa da empresa, pode levar à sua condenação ao pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos. O parágrafo 1º do mesmo dispositivo condiciona a dispensa desses empregados à contratação de outro nas mesmas condições.

Conceito apresentado, pela visão do capitalismo, que defende produção e consumo. Para que o cidadão seja visto neste ambiente, seu poder aquisitivo conta como o julgamento do que cada um seja capaz de fazer. Na atividade trabalhista, está a dignidade do homem, somada com a necessidade de sobrevivência. Ainda que, na maioria das vezes, as empresas busquem apenas cumprir cotas exigidas, sem proporcionar “[...] preparo ou preocupação com a recepção e atendimento a esses trabalhadores” (JORGE; SALIBA, apud VERETA, STREIECHEN,2021, p.159), tampouco proporcionam assistência digna para estes trabalhadores.

É inegável que a Lei de Cotas, vigente desde 1999, passou a ser o mais importante instrumento disponível às pessoas com deficiência para o acesso ao mercado de trabalho. No entanto, a sua relativa ineficácia é notadamente perceptível, uma vez que esbarra em problemas de cumprimento, sobretudo no caso dos Surdos. Com isso, o afã de se conciliar justiça social e eficiência econômica torna-se cada vez mais vulnerável ao declínio (JORGE; SALIBA, apud VERETA, STREIECHEN,2021, p.159).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE/2023), 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, possuem algum tipo de deficiência no Brasil, que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a deficiência auditiva como um termo abrangente empregado para descrever a perda auditiva em uma ou ambas as orelhas. Conforme dados divulgados pelo IBGE, (ago./2023), 5,1 % da população brasileira possui algum tipo de deficiência auditiva (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Art. 2º Fica estabelecido que a deficiência auditiva é a perda de audição, unilateral ou bilateral, no montante de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, quando considerada a média das medidas nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz.

Parágrafo único. Não será caracterizada como deficiência auditiva a perda de audição de caráter temporário.

Art. 3º Para fins de caracterização, a perda de audição deverá ser aferida por audiograma, ou outro instrumento aprovado pelo Poder Público. Lei nº 1.105, de 2019 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Temos classificados três tipos de surdez:

A surdez condutiva: Origina-se de problemas que ocorrem na orelha externa ou média. A surdez sensorineural: Origina-se de problemas causados na orelha interna. A surdez mista: É uma soma das duas anteriores.

Classificação do grau da perda auditiva segundo Lloyd e Kaplan, 1978 (GUIA DE ORIENTAÇÃO NA AVALIAÇÃO AUDIOLÓGICA, 2020).

Grau da perda	Limiares tonais
Audição normal	0 a 15 dB
Deficiência auditiva suave	16 a 25 dB
Deficiência auditiva leve	26 a 40 dB
Deficiência auditiva moderada	41 a 55 dB
Deficiência auditiva moderadamente severa	56 a 70 dB
Deficiência auditiva severa	71 a 90 dB
Deficiência auditiva profunda	Acima de 91 dB

2.2 Programa de emprego apoiado

Romeu Sasaki, fundador da @aneabrasil – Associação Nacional de Emprego Apoiado (ANEA), foi responsável por trazer a metodologia do Emprego Apoiado para o Brasil, no início dos anos 90, tendo como objetivo analisar o perfil, buscar oportunidades de emprego e fazer a inclusão de pessoas com deficiências mais severas em seu próprio posto de trabalho, invertendo a lógica existente no mercado (incluir para depois treinar), e aumentando, assim, as chances de empregar essas pessoas (CPIPD, 2022).

Em Goiás foi apresentado a Política do Emprego Apoiado, uma proposta do deputado Virmondes Cruvinel, conseguindo sancionar a Lei nº 22.645/24, pelo atual governador Ronaldo Caiado (abril, 2024). A Política de Estado é regida pelos seguintes princípios e diretrizes: igualdade de oportunidades e respeito à diversidade, valorização do trabalho e da pessoa com deficiência ou em situação de vulnerabilidade e cooperação entre os setores público, privado e terceiro setor. Por meio da política, será fomentada formação e capacitação profissional, promoção da inclusão social e econômica, além do incentivo à autonomia e ao desenvolvimento pessoal e profissional (VIRMONDES,2024).

Conforme estipulado no Art. 3º da Constituição Federal do Brasil, todos os cidadãos têm o direito fundamental de se locomover, trabalhar e estudar, direitos essenciais para a inclusão de qualquer indivíduo na sociedade. Para assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos, é fundamental que o Estado desenvolva políticas públicas compensatórias e eficazes. Já temos em Goiás sancionada desde de 2024 a (Lei nº 22.645/24), veem trazendo igualdade de oportunidades e respeito à diversidade, valorização do trabalho e da pessoa com deficiência ou em situação de vulnerabilidade, no estado. Assim, poderemos construir uma sociedade genuinamente livre, justa e solidária, na qual a inclusão e a igualdade de oportunidades se tornem uma realidade para todos os cidadãos, incluindo os membros da comunidade surda (BRASIL, 1988).

Compreender os desafios enfrentados pelos surdos no mercado de trabalho é o primeiro passo para que o ambiente profissional seja mais inclusivo. Almejamos que, num futuro próximo, a inclusão não seja apenas uma obrigação legal, mas uma prática consolidada. Apesar dos avanços nas políticas de inclusão, muitos estudos mostram que há obstáculos como a falta de acessibilidade, ter tecnologias assistivas, como a inclusão de legendas em vídeos e intérprete de Libras, preconceito e pouca valorização da Língua Brasileira de Sinais (Libras) ainda persistem.

Por meio de uma revisão da literatura existente, podemos identificar os principais desafios e possíveis soluções, contribuir para uma sociedade que ainda caminha em direção à plena acessibilidade. Diante disso, destaca-se a importância de realizar um estudo com essa abordagem, pois ele não só amplia o entendimento sobre o tema, mas também fornece subsídios essenciais para futuras pesquisas na área. “Cada pessoa é única e tem seu valor, independentemente de qualquer outra

característica. Só o fato de ser um Ser Humano, ele já carrega um valor pessoal!” Afirmou Romeu Sasaki em entrevista concedida à CVI comunicação, em 2021.

METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como uma revisão bibliográfica, cujo objetivo é analisar a produção acadêmica relacionada à inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. A coleta de dados foi realizada por meio da seleção sistemática de artigos científicos publicados em bases de dados reconhecidas na área, utilizando critérios específicos de inclusão e exclusão, tais como relevância temática e período de publicação e por meio de uma revisão bibliográfica que aborda conceitos de inclusão social, legislação vigente e políticas públicas relacionadas

Foram selecionados os artigos que abordem temas relacionados ao mercado de trabalho e às políticas públicas voltadas à inserção de pessoas com deficiência auditiva; foram publicadas nos últimos dez anos e disponíveis em língua portuguesa. A pesquisa foi realizada nas plataformas: CAPES, Lilacs, BVS, PUB MED, SciELO Brasil, utilizando os seguintes descritores: Surdez, direitos trabalhistas, igualdade de oportunidades, mercado de trabalho, fonoaudiologia.

Todos os dados coletados foram analisados por meios criteriosos e rigorosos, avaliou-se a relevância e a qualidade de conteúdo, utilizando a técnica de categorização temática submetidas a uma leitura minuciosa para identificação de padrões, categorias e subcategorias relevantes. Houve a leitura completa de seis artigos para seleção e análise de dados.

RESULTADOS

Foram encontrados trabalhos que abrangem um período considerável, com um grande intervalo de tempo entre eles. Nos últimos cinco anos, especificamente, encontrou-se nos repositórios somente três estudos publicados sobre o mesmo tema. Foi necessário estender mais o tempo de pesquisa aumentando de cinco em cinco anos até encontramos seis trabalhos, neste recorte temporal.

Quadro 01-. Levantamento Geral

Título/ Ano de publicação	Autor	Qual é a área de formação do autor	Fonte da publicação	Unidade Federativa da Publicação	Tipo de pesquisa
1-O deficiente auditivo e o mercado de trabalho (2002)	LUCIANA BORGES, RAFAELLA BELLO, SARAH LEITE	Acadêmicas de Fonoaudiologia	Revista de Ciências Médicas e Biológicas	Bahia	Pesquisa de campo
2-A Estruturação da Linguagem e a Formação de Conceitos na Qualificação de Surdos para o Trabalho/ (2012)	Maria Antonieta Nascimento Araújo	Psicologia e Psicopedagogia	Revista Psicologia: Ciência e Profissão	Bahia	Revisão bibliográfica
3-Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG / (2013)	Thalita Mara Santos, Lídia Cristiane Vieira, Cleyciane Alves Faria	Acadêmicas de Psicologia	Revista Psicologia: Teoria e Prática	São Paulo	Pesquisa de campo
4-Surdez, educação e trabalho (2020)	Valéria Simplício da Silva, Miguel Angel Garcia Bordas	Pedagogia, Licenciatura em filosofia e letras	Revista Educação Especial	Rio Grande do Sul	Revisão Bibliográfica
5-A Comunidade Surda no Mercado de Trabalho Percursos da educação a Inclusão/ (2022)	Yuri Miguel Macedo	Licenciatura em História	Revista Interfaces Científicas V.9 - N.	Sergipe	Pesquisa bibliográfica e documental
6-Entre O Silêncio e as Oportunidade: Surdez, Ensino e Mercado de Trabalho (2024)	Adalgivane Lima Oliveira Matos	Pedagogia	3Revista Científica Fesa v. 3, n. 17, 03-18	Não informado	Revisão Bibliográfica

Dados da Pesquisa: Pesquisas que citam o Suporte no mercado de trabalho no processo de desenvolvimento da comunicação do indivíduo

Foi observado um número considerado de trabalhos conduzidos por profissionais da área de licenciatura dentre eles quatro autores possuem formação em Pedagogia, um em História, um em Letras e Filosofia, dois em Psicologia.

Todos os artigos foram publicados em revistas científicas da área da saúde, o que provavelmente indica interesse por inclusão social e acessibilidade, e necessidade de evidências para embasar políticas públicas. Estudos com essas abordagens ajudam a fundamentar ações governamentais voltadas à inclusão laboral do surdo, reforçando a importância de continuar investigando e divulgando resultados e contribuindo para ampliar o conhecimento e promover mudanças sociais positivas.

Além dessa observação, encontrou-se trabalhos publicados apenas na região Sudeste, Nordeste e Sul, nenhum na região do Centro Oeste e Norte.

Em relação ao tipo de pesquisa, as escolhas foram parciais, 50% pesquisa de campo, 50% revisão bibliográfica, sendo que uma delas utilizou ambos os métodos metodológicos. Análise exposta por meio do quadro 01.

Quadro 2 – Levantamento dos dados da Pesquisa

Art.	Objetivos	Metodologia utilizada/ ano da pesquisa	Resultado encontrado
1	Elencar os motivos que levam uma empresa a contratar deficientes auditivos e em que medida estes deficientes têm-se revelado eficientes?	Participantes -Gerentes e supervisores Local -5 empresas, de médio porte e fácil acesso; indicados pela Associação de Pais e Amigos do Deficientes Auditivos (APADA). Período da pesquisa - Ano 2000 Instrumento : Questionário	A visão da maioria dos gerentes é mais capitalista, ou seja, é a visão dos benefícios que essas contratações podem trazer para tais empresas com relação ao lucro. Para a maioria dos supervisores, essas contratações foram feitas para ajudá-los, gerando empregos. Com relação à eficiência do trabalho dos deficientes auditivos, a maioria considerou a eficiência dos surdos igual ou melhor do que a dos colegas ouvintes. O trabalhador surdo tem demonstrado, cada vez mais, competência no trabalho que exerce, e que cabe às empresas abrirem espaço.
2-	Consistiu em investigar a percepção de empregadores referentes à contratação e inclusão social dos funcionários com surdez.	Participantes --Responsáveis pelo setor de recursos humanos de empresas de diversos ramos e setores Local --As empresas foram escolhidas a partir de uma listagem elaborada pela Associação de Surdos e Mudos de Uberlândia (Asul).	Os resultados apontaram uma ineficácia do processo de comunicação e um modo de contratação que ocorre em algumas das empresas pesquisadas, por conta de uma determinação legal imposta pelo Estado. As barreiras sonoras e as concepções dos empregadores são obstáculos ante a inclusão social das

		<p>Período da pesquisa -Ano 2010</p> <p>Instrumento: Entrevista semiestruturadas</p>	<p>peessoas com deficiência auditiva no ambiente organizacional.</p>
3-	<p>Afirma a necessidade de favorecer aos surdos a compreensão e a interpretação do mundo, auxiliando-os, em última análise, na formação de conceitos representantes da cultura na qual estão inseridos.</p>	<p>Participantes- Profissionais atuantes na área de recursos humanos no desenvolvimento de competências de pessoas surdas</p> <p>Local -- Não apresentou</p> <p>Período da pesquisa - Ano 2005</p> <p>Instrumento: Foi realizado estudo bibliográfico</p>	<p>Conclui-se também com os estudos e pesquisas realizadas sobre o quanto a Psicologia pode contribuir para a estruturação de processos de mediação do conhecimento em situações de qualificação de surdos para o trabalho, trazendo à tona questões esclarecedoras inerentes à comunidade surda e à sua linguagem atrelada aos processos mentais.</p>
4-	<p>Realizar uma reflexão sobre como se encontra o mercado de trabalho para o cidadão que tem surdez, por conseguinte, o acesso à educação dificultado pela falta de acessibilidade, profissionais despreparados e falta de políticas públicas que viabilizem e amparem a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho.</p>	<p>Participantes-Uma empresa de intermediação de mão de obra.</p> <p>Local -- Centro de Surdos da Bahia (CESBA)</p> <p>Período da pesquisa- Ano 2022</p> <p>Instrumento: Foi realizado uma pesquisa bibliográfica e documental.</p>	<p>Conclui-se que, ainda que tenha havido um crescimento nas demandas de acesso à educação e trabalho para os surdos, é necessário desenvolver políticas públicas de permanência que garantam o direito ao trabalho. Pois ainda está longe de ser uma inclusão de fato.</p>
5-	<p>Discorrer sobre o contexto do estudante com deficiência auditiva que pretende colocar-se profissionalmente no mercado de</p>	<p>Participantes-Não apresentou</p> <p>Local-Não apresentou</p> <p>Período da pesquisa - Ano 2024</p> <p>Instrumento: Realizou um levantamento bibliográfico com abordagem qualitativa,</p>	<p>Ficou evidenciado que há estratégias que priorizam a inclusão desses jovens no mercado de trabalho, mas, na prática, essa iniciação laboral é cerceada de preconceitos e obstáculos que precisam ser identificados a fim se se promover uma real imersão desses jovens na sociedade.</p>

	trabalho frente à competitividade natural do meio laboral e ao universo desafiador que cerca o jovem com surdez.		
6-	Mostrar um panorama do estado da arte das produções acadêmicas, cuja temática relaciona a formação educacional dos surdos e sua atuação no mercado de trabalho, com a finalidade é obter um aprofundamento no processo investigativo da pesquisa de campo, que faz parte de uma pesquisa de Doutorado.	Participantes - Não apresentou Local - Não apresentou Período da pesquisa - Ano 2019 Instrumento - Realizou um levantamento bibliográfico.	A pesquisa em questão nos permite conhecer a não evolução das produções que relacionam surdez, educação e trabalho, pois a caracterização das produções aponta temas silenciados, evidenciando a necessidade de novas investigações na área.

Dados da Pesquisa: Objetivos, metodologias e resultados referentes ao quadro anterior

Os participantes das pesquisas foram profissionais de recursos humanos, possivelmente selecionados por seu conhecimento na área e a vivência direta com o surdo.

O local onde as pesquisas de campo foram realizadas teve semelhanças com a empresa de coparticipação todos tiveram o apoio da Associação de Surdos da cidade onde a pesquisa ocorreu. Isso demonstra o respaldo da comunidade e incentiva estudantes interessados em falar sobre esse tema a abraçar essa causa.

Os instrumentos das pesquisas de campo foram os mesmos, questionário, possivelmente escolhido devido a eficiência nas coletas de dados e a facilidade na análise dos resultados.

A análise dos seis trabalhos selecionados revelou uma preferência dos contratantes por profissionais surdos oralizados ou que utilizam leitura labial, além de

uma maior incidência de mulheres atuando em funções de serviços gerais. Destaca-se também a valorização do ensino da língua portuguesa como ferramenta fundamental para promover a inclusão e o desenvolvimento dos surdos.

Todos os artigos argumentam sobre a inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, destacando a importância da acessibilidade, compreensão cultural e adaptação do ambiente laboral. Análise exposta por meio do quadro 02.

DISCUSSÃO

A inclusão do surdo no mercado de trabalho é um aspecto fundamental para promover a igualdade de oportunidades e garantir os direitos trabalhistas, refletindo uma sociedade mais justa e acessível. Os achados desta pesquisa evidenciam que, apesar dos avanços legislativos como a (Lei de Cotas 8.213/1991, artigo 93) ao longo dos anos na defesa dos direitos das pessoas com surdez, a discriminação ainda persiste na mentalidade de alguns empregadores, existe uma subestimação das capacidades da pessoa com surdez, este pensamento reflete em uma percepção equivocada sobre as habilidades e potencialidades desses indivíduos, reforçando estereótipos que dificultam a valorização e o reconhecimento de suas competências.

A população está reconhecendo mais este público, com a divulgação em mídias e em consonância com os meios de divulgação, as entrevistas realizadas e os artigos selecionados, revelaram que o processo de inclusão da pessoa surda no mercado de trabalho, tem avançado de forma gradual ao longo dos anos. As análises realizadas demonstram as dificuldades de acessibilidade comunicacional enfrentadas por profissionais surdos ao ingressar em novos empregos. Além disso, a falta de preparação das equipes para receber esses profissionais contribui para o fortalecimento dessas barreiras. Muitas empresas buscam cumprir cotas governamentais, o que pode resultar em uma valorização superficial das habilidades desses profissionais.

Revelou-se ainda que, para tal inserção da pessoa com deficiência, é imprescindível a compreensão da língua portuguesa, aliada ao suporte profissional do fonoaudiólogo para o desenvolvimento de uma fala clara e compreensível. Como consequência, eles frequentemente são relegados a tarefas braçais ou administrativas que não exigem comunicação complexa, assim limitando suas oportunidades de crescimento no ambiente de trabalho. Logo é a lei de Cota (8.213/1991, artigo 93) que

fala mais alto na contratação. Foram observados avanços relevantes na legislação bem como no reconhecimento da cultura e da língua da comunidade surda (Lei nº 10.436, 2002). A lei de Cotas (8.213/1991, artigo 93) tem garantido a manutenção dos que buscam serem inseridos.

Os artigos examinados indicam que, com o objetivo de atender às exigências legais, frequentemente, a inclusão dessas pessoas ocorre apenas para cumprimento legal, sem que haja uma capacitação adequada das empresas para acolher esses profissionais, considerando suas necessidades individuais de maneira genuína e funcional.

CONCLUSÃO

Nesta revisão bibliográfica, mostrou-se que há poucos artigos sobre o tema inserção da pessoa surda no mercado de trabalho. É necessário considerar que a relação entre o empregado e empresa enfrenta obstáculos culturais e sociais.

Dessa forma, a pesquisa contribuiu para gerar conhecimento, somando à atuação profissional em especial para áreas de interesse da fonoaudiologia.

Atingiu-se o objetivo proposto nesta revisão bibliográfica, verificou-se e concluiu-se que os principais desafios enfrentados na inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho ainda está aquém do que se espera.

Demais pesquisas envolvendo essa área são necessárias a fim de promover e disseminar a consciência e o aprendizado em relação as pessoas com deficiência, surdas ou DA.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria de Fátima Nunes; ARCARI, Inédio; PURIFICAÇÃO, Marcelo Máximo. Reflexão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho. **Revista Educação, Psicologia e Interfaces**. 4. 10.37444/issn-2594-5343.v4i3.325 Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/349602606_Reflexao_sobre_a_inclusao_do_surdo_no_mercado_de_trabalho . Acesso em nov./2024.

ARAÚJO, Maria Antonieta Nascimento. **A estruturação da linguagem e a formação de conceitos na qualificação de surdos para o trabalho**. Ano 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932005000200007> . Acesso em mai/2025.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE GOIÁS. **Lei nº 22.645**, de 29 de abril de 2024, institui a Política Estadual do Emprego Apoiado no Estado de Goiás. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/108732/lei-22645 Acesso em fev/2025

BORDAS, Miguel Angel Garcia; SILVIA, Valéria Simplício. **Surdez, educação e trabalho**. Ano 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5902/1984686X35960> Acesso em mai/2025.

BORGES, Luciana; BELLO Rafaella; LEITE Sarah. **O deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/18014/1/Rev.%20de%20C.%20M%C3%A9dicas%20e%20Biol%C3%B3gicas%20v.1%20C%20n.1.pdf> Acesso em ma/2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em out/2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei n.º 1.105**, de 20, (Do Sr. David Soares, 2019. Acesso em dezembro de 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1727039

CÂMARA PAULISTA PARA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, Morre Romeu Sasaki, que dedicou mais de 60 anos à promoção da inclusão e acessibilidade. Set. 2022. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/noticias/morre-romeu-sasaki-que-dedicou-mais-de-60-anos-a-promocao-da-inclusao-e-acessibilidade/> . Acesso em fev/2025.

CVI COMUNICAÇÃO. **As diferenças entre o emprego tradicional e o apoiado** com Romeu Sasaki – 2022. Disponível em: <https://youtu.be/Da6o65LTXil?si=6p5AgtQitftA1hOs> Acesso em jun/2025.

FARIA, Cleyciane Alves; VIEIRA Lídia Cristiane; SANTOS, Thalita Mara. **Deficiência Auditiva e Mercado de Trabalho: Uma Visão de Empregadores da Cidade de Uberlândia-MG**. 2013. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/4190> Acesso mai/2025.

GUIA DE ORIENTAÇÃO NA AVALIAÇÃO AUDIOLÓGICA. Volume I, Audiometria tonal limiar, logoaudiometria e medidas de imitação acústica. Março, 2020. Disponível em: https://fonoaudiologia.org.br/wp-content/uploads/2020/09/CFFa_Manual_Audiologia-1.pdf

GUIMARÃES, Bruna. **Guia da Admissão**: o que é, legislação e como otimizar o processo. Nov,2024. Disponível em <https://www.gupy.io/blog/admissao-de-funcionarios>. Acesso em dezembro de 2024.

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA, **Pessoas surdas**: comunicação em sinais, oralismo e bilinguismo, 09 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/assuntos/fique-por-dentro/pessoas-surdas-comunicacao-em-sinais-oralismo-e-bilinguismo> Acesso em fev/2025.

JUSBRASIL. **Art. 93 da Lei Nº 8.213 | Lei de Benefícios da Previdência Social**, de 24 de julho de 1991, setembro de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991> Acesso em dez/2024.

JUSTIÇA DO TRABALHO, Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**. 2023. Disponível em <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral> Acesso em dez/2024.

LLOYD, L. L.; KAPLAN, H. Audiometric interpretation: a manual of basic audiometry. Baltimore: University Park Press. 1978.

MACEDO; Yuri Miguel. **A comunidade surda no mercado de trabalho, percursos da Educação à inclusão**. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.17564/2316-3801.2022v9n3p102-115>, Acesso em maio de 2025.

MATOS, Adalgivane Lima Oliveira. **Entre o Silêncio e as Oportunidade**. 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.56069/2676-0428.2024.425>. Acesso em ma/2025.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais- Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm Acesso em jun/2025.

SILVA, Andrielle das Neves. **Tendências de trabalhos publicados sobre a dificuldade de inserção das pessoas surdas no mercado de trabalho, no período de 2018 a 2022**. Disponível em https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/4103/1/tcc_Andrielle%20das%20Neves%20Silva%20.pdf Acesso em nov/2024.

SILVA, José Benedito. **As principais causas de processos trabalhistas no Brasil, quase 12 milhões de casos chegaram aos tribunais da Justiça do Trabalho em 2022; violações da CLT são 78% das queixas**, 2022. Disponível em <https://veja.abril.com.br/coluna/maquiavel/as-principais-causas-de-processos-trabalhistas-no-brasil> Acesso em dez/2024.

VERETA, Crislaine; STREIECHEN, Eliziane. O surdo no mercado de trabalho. **Revista Processando o Saber**, v. 16, n. 01, p. 13-24, 4 jun. 2021. Disponível em <https://www.fatecpg.edu.br/revista/index.php/ps/article/view/333> Acesso em jun/2024.

VIRMONDES, Cruvinel. **Política do emprego apoiado no Estado é lei de autoria do deputado Virmondes**, 2024. Disponível em: <https://portal.al.go.leg.br/noticias-dos-gabinetes/144256/politica-do-emprego-apoiado-no-estado-e-lei-de-autoria-do-deputado-virmondes>. Acesso em fev/2025