

A INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA REVISÃO DE LITERATURA

ARAÚJO, Alessandra Evelyn Biff

SILVA, Bianca Evangelista

Resumo

Este artigo tem como objetivo principal analisar as dificuldades de inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho por meio de uma pesquisa bibliográfica. Mesmo com a existência da Lei nº 8.213/91, em seu artigo 93, que estabelece a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, ainda existe a falta de conhecimento sobre o assunto por parte dos contratantes, não somente como inserir essas pessoas no ambiente, mas também como fazer essas pessoas se sentirem parte da equipe e não ser apenas mais um contratado para cumprimento da lei de cotas. Dito isso, a pesquisa demonstrou que ainda há muitas barreiras a serem quebradas e as principais barreiras são as barreiras humanas do preconceito e estereótipos.

Palavras-Chave: Acessibilidade; Deficiência; Mercado de Trabalho.

Abstract

This article has as main objective to analyze the difficulties of insertion of people with hearing impairment in the job market through a bibliographic research. Even with the existence of Law No. 8.213/91 art. 93 that establishes the inclusion of people with disabilities in companies, there is still a lack of knowledge on the subject on the part of the contractors, not only how to insert these people in the environment, but also how to make these people feel part of the team and not be just one more contractor to comply with the quota law. That said, research has shown that there are still many barriers to be broken and the main barriers are the human barriers of prejudice, myths.

Keywords: Accessibility; Deficiency; Labor Market.

Introdução

É visível que, com o passar dos anos, as pessoas com alguma deficiência estão sendo cada vez mais incluídas no mercado de trabalho. As organizações estão adotando os modelos de cotas, que estão presentes em leis, como a Lei 3.298/99 e também o art. 93 da Lei de Cotas nº 8.213/91. Mas, apesar das leis de cotas, ainda existem muitos preconceitos quando se fala de pessoas portadoras de deficiências. Muitas empresas preferem pagar multa a contratar uma pessoa com deficiência, e o motivo seria por terem que mudar o ambiente onde essa pessoa seria inserida ou até por achar que ela não seria capaz de executar o que fosse pedido.

Este artigo tem como objetivo principal analisar as dificuldades de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho por meio de uma pesquisa bibliográfica por meio de um referencial teórico.

A contratação de pessoas com algum tipo de deficiência não deve acontecer apenas para cumprir a lei. Ela precisa ser entendida como uma oportunidade para pessoas com deficiências (PCDs) mostrarem que são capazes de exercer determinados serviços. A empresa precisa compreender essas pessoas, mas também treinar seus colaboradores para receber e saber lidar com algumas dificuldades que surgiram (SILVA *et al*, 2018).

Para que aconteça essa inserção, as empresas devem buscar conhecer mais sobre as pessoas com algum tipo de deficiência, suas dificuldades, o quanto são capazes, mesmo com seus limites, para que haja um aprendizado mútuo entre os colaboradores da organização.

Como acadêmica na área de administração, deixo como reflexão esse estudo que tão pouco é comentado em nosso meio. Como futuros gestores, precisamos nos adaptar a diversidade que existe, não somente quando se fala em gênero, raça ou cultura, mas também precisamos buscar entender como lidar com todo tipo de deficiência. Precisamos inserir essas pessoas como qualquer outra. Se não soubermos lidar com todas as diferenças que existem, não podemos falar sobre diversidade dentro das empresas. Incluo também nesse meio a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) que é a língua que tão pouco é falado, mas extremamente necessário para contratação e inserção das pessoas a qual é nosso objetivo principal, pessoas com deficiência auditiva.

Este artigo tem como objetivo principal analisar as dificuldades de inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, que além da dificuldade de conseguir uma vaga de emprego, ainda têm de lidar com a falta de comunicação, pois muitas empresas ainda não são totalmente acessíveis quanto à língua de sinais para ajudar na contratação dos mesmos.

Perspectivas do Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho, segundo Johnson (1997) *apud* Carvalho, Gumbowsky, 2019, p. 120), pode ser entendido como “um conjunto de mecanismos sociais em que o trabalho é comprado e vendido”. Carvalho e Gumbowsky (2019) ainda completam que, nos séculos XVIII e XIX, a ascensão do capitalismo industrial mostrou que o trabalho humano era um meio para se produzir bens para uso e troca, e a mercadoria sendo vendida em troca de salário.

Uma das formas que o ser humano consegue se incluir na sociedade é por meio do trabalho. O trabalho é uma das maneiras que o homem consegue satisfazer suas necessidades.

(FRANCO; OLIVEIRA-NETO, 2019). Foi apenas no final da 2ª Guerra Mundial, no ano de 1945, que ficou mais evidente que as pessoas com deficiência deveriam ter seus direitos garantidos para ingressar no mercado de trabalho. Isso ocorreu, pois, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu que deveria ser garantido o emprego e indenizações aos mutilados na guerra (KASSAR, 2011 *apud* BECKER, 2019, p. 40).

No entanto, ainda hoje, a sociedade ainda tem algumas barreiras que impedem a inclusão das pessoas com deficiência no cenário econômico. De acordo com Etter (2000) *apud* Becker (2018, p. 40):

[...] o modelo tradicional de economia do trabalho, proposto por Becker (1993), pressupõe que os indivíduos maximizam a sua utilidade a partir do consumo de bens, serviços e lazer, sujeito às restrições de tempo e de renda. Assim, o indivíduo decide se deve ou não entrar no mercado de trabalho com base em uma comparação entre a oferta salarial do empregador e o salário da reserva. No caso das pessoas com deficiência, a condição de saúde pode ser incorporada ao modelo através da restrição orçamentária (por meio de uma oferta de salário mais baixa), da restrição de tempo (se as limitações causadas pela deficiência diminuírem o tempo disponível para o trabalho) ou através da própria função utilidade se a condição de saúde reduzir o nível dessa utilidade.

Quando se fala em inclusão no mercado de trabalho, deve-se ter em mente que as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência possuem habilidades para executar as atividades sociais, desde que o ambiente ao seu redor seja adaptado às suas limitações (NERI, 2003 *apud* SCHNEIDER, SUGAHARA, BRANCHI, KUBO, 2021). Cabe ressaltar que, no Brasil, existem algumas leis para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, como a Lei 8.213/1991, que é conhecida também como Lei de Cotas para PcD, mas, ainda assim, as pessoas têm dificuldades para ingressar nas empresas.

As empresas que contratam pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, de certa forma, estão introduzindo no mercado de trabalho possibilidades de inovação, de diversidade e de qualidade, sendo positivo para a empresa e o colaborador, pois estão promovendo a inserção social. (LOPES, 2015). Apesar de ser positivo para a empresa a aceitação de pessoas com deficiência, as PcD ainda são inseguras com as oportunidades pelo fato de sofrerem rotulações, discriminações, preconceitos e outros fatores negativos em desenvolvimento. (CARVALHO, GUMBOWSKY, 2019).

O Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiências

O mercado de trabalho é extremamente exigente e excludente, sendo de difícil acesso a uma parte da população, em especial para pessoas que possuem algum tipo de deficiência. No passado, essas dificuldades de ingressar no mercado de trabalho eram ainda maiores e mais expostas, que era um retrato da falta de preparo das empresas e até mesmo dos próprios deficientes que não estavam preparados para esse ambiente (SASSAKI, 1997 *apud* CARVALHO, GUMBOWSKY, 2019). Entendia-se que as pessoas com algum tipo de deficiência eram incapazes de exercer alguma atividade. Com isso, eram excluídas do âmbito social e organizacional.

Para as pessoas portadoras de algum tipo de deficiência, o trabalho possibilita a independência financeira e também a autonomia, sendo assim, é de grande importância para elas estarem ingressando no mercado de trabalho. Segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência: considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Já o Decreto 3.298/99 classifica a deficiência em cinco categorias, sendo elas: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla. (BRASIL, 1999). Conforme a Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991), as empresas acima de 100 empregados são obrigadas a preencher vagas com um percentual de 2% a 5% das pessoas portadoras de deficiência, habilitadas ou reabilitadas. Mas apesar de a lei tornar obrigatórias essas vagas para pessoas com deficiência (PCD), muitas empresas ainda preferem pagar a multa ao invés de dar a oportunidade de mostrarem que PCD tem a capacidade para fazer o serviço a qual foi contratado para fazer. (BRASIL, 1991).

Apesar do avanço na busca de se entender como trabalhar com PCD, as empresas ainda estão despreparadas, tanto no ambiente que será inserido essas pessoas, como também nas rotinas da organização. Infelizmente, ainda existem muitos preconceitos a serem quebrados como, deficientes não produzem muito, têm dificuldade de aprender, tem baixo nível de escolaridade, entre outros, além de ser discriminado pela própria deficiência.

A contratação de pessoas portadoras de deficiência não deve acontecer apenas para cumprir a lei. Ela precisa ser entendida como uma oportunidade para pessoas com deficiência (PCD) mostrarem que são capazes de exercer determinados serviços, não somente a empresa mudar o olhar para elas, mas também qualificar seus colaboradores para receber e saber lidar

com algumas dificuldades que surgiram. No âmbito organizacional, nas etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, não deve haver restrição em relação ao trabalho para com a pessoa com deficiência física, conforme o que prevê a legislação brasileira (DUTRA, 2018).

Para que aconteça essa inserção, as empresas devem trabalhar com seus colaboradores em cima desta questão, para combater o preconceito que muitos ainda têm, muitas vezes, por falta de conhecimento do assunto. As PCD devem se sentir parte da empresa e não apenas mais um funcionário com deficiência para cumprir a lei, se sentindo improdutivo ou, até mesmo, incapaz de realizar as tarefas. Essas pessoas precisam se sentir acolhidas dentro da empresa em que foi inserida, precisam de cuidados especiais em cada etapa, para que o trabalho que lhe foi confiado gere satisfação para ambos.

Faz-se necessário investir em acessibilidade, que é uma das causas a qual as empresas não querem e/ou interesse em contratar pessoas com algum tipo de deficiência. É preciso observar se a organização oferece acesso adequado conforme a necessidade de cada um, se a estrutura predial facilitará o funcionário acessar departamentos que serão precisos para sua função. Além das adaptações para promover um ambiente seguro e capaz de auxiliar no desempenho do mesmo, deve-se haver um treinamento para os funcionários que irão recebê-los.

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que há mais de um bilhão de pessoas que vivem com algum tipo de deficiência, representando cerca de 15% da população mundial, este número tende a aumentar com o decorrer dos anos (OMS, 2010). No Brasil, há cerca de 46 milhões de brasileiros que declararam ter algum tipo de deficiência, o que equivale a 24% da população (IBGE, 2010). No âmbito nacional brasileiro, há algumas leis que garantem os direitos às pessoas com deficiência, como a Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência; a Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas que determinam os percentuais mínimos de trabalhadores nas empresas, definido no artigo 93, citado anteriormente.

As pessoas portadoras de deficiência estão em maior desvantagem no mercado de trabalho do que as pessoas sem deficiência. Um dos maiores obstáculos é a falta de acesso, às pessoas com deficiência têm pouco acesso à educação formal e acabam não tendo oportunidade de desenvolver as habilidades, as pessoas acreditam de forma errônea que as PCD possuem um risco para o mercado. A discriminação também é uma barreira no mercado de trabalho para as PCD, isso pode ocorrer erroneamente ou porque as pessoas não querem incluí-las na equipe organizacional.

A inclusão social é uma responsabilidade de todos e quando encarada como um compromisso social possibilita que as condições se tornem mais igualitárias, sejam essas estruturais, sociais ou econômicas, isso faz com que os indivíduos possam exercer seus direitos e obrigações de cidadãos (GLAT E PLETSCHE, 2012 *apud* CARMO, GILLA, QUITERIO, 2020).

“A pessoa portadora de deficiência, quando colocada no mercado de trabalho, gera benefícios para a empresa, produzindo mão de obra de qualidade e disciplinar (PASTORE, 2000 *apud* CARVALHO, GUMBOWSKY, 2019, p. 120). Ressalta ainda que a pessoa portadora de deficiência desempenhe suas tarefas tendo comprometimento e desenvolvimento o suficiente, a fim de demonstrar que é um cidadão que merece condições de igualdade dentro da organização e da sociedade também (CARVALHO; GUMBOWSKY, 2019).

Segundo Neri *et al* (2003, *apud* Hanashiro, Correia, Sugawara, (2018), têm-se em vista que alguns dos principais problemas das pessoas portadoras de deficiência são oriundos da própria sociedade, ou seja, são decorrentes de barreiras sociais e não barreiras funcionais decorrentes de suas limitações. Sendo assim, a sociedade deve ser inclusiva e buscar conhecimento a respeito das limitações e capacidades que essas pessoas têm.

É evidente que o trabalho contribui para o desenvolvimento da autoestima, da confiança e da dignidade das pessoas portadoras de deficiência. Portanto, é necessário que as empresas tenham conhecimento e consciência da necessidade de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, oferecendo-lhes oportunidade para que possam conquistar seu espaço e manter a empregabilidade, assim contribuindo para o papel social democrático (SASSAKI, 1997 *Apud* BAHIA, SOARES, 2017).

O Mercado de Trabalho e a Pessoa com Deficiência Auditiva

Para falarmos sobre o mundo do trabalho para pessoas com deficiência auditiva, é necessário citarmos alguns fatos históricos sobre importantes conquistas na luta para o reconhecimento de que surdos são capazes de aprender e serem ótimos funcionários ou gestores competentes.

Até o século XV, os surdos eram considerados seres ineducáveis, foi apenas no ano de 1857, com a visita de um surdo francês ao Brasil, por nome Eduard Huet, que por convite de D. Pedro II, veio fundar a primeira escola para surdos do país, chamada de Imperial Instituto

de Surdos Mudos. Ao passar do tempo perdeu-se o termo “surdo-mudo” por ser incorreto essa afirmação, pois a pessoa ser surda não significa que ela é muda, mudando assim o nome para Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), (Silva et. Al 2019, p.11).

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) foi então criada juntamente com o INES, com a mistura entre a Língua Francesa de Sinais e de sinais que já eram utilizados por surdos brasileiros. Em 1881, o uso das línguas de sinais foi proibido, diminuindo assim o número de professores surdos nas escolas e aumentando professores ouvintes. Depois de muita luta para aceitação da língua de sinais pelo mundo, apenas em 2002 pela Lei nº 10.436, de 24 de abril, foi oficializada a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS).

Apesar de grandes conquistas, como a Lei de Cotas (Lei 8.213, de 24 de julho de 1991), que fala sobre a contratação de pessoas portadoras de deficiências, as pessoas com deficiência auditiva, além de enfrentar a dificuldade de conseguir uma vaga de emprego, tendem a enfrentar a dificuldade de comunicação, pois muitas empresas ainda não são totalmente acessíveis quanto à língua de sinais para ajudar na contratação dos mesmos.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística existem mais de 10 milhões de pessoas no Brasil, onde 2,7 milhões possuem surdez profunda, não escutando absolutamente nada. Mais de 79 mil desses trabalhadores possuem carteira assinada, número bem baixo, se comparado com a quantidade de pessoas com deficiência auditiva. Algumas das causas desse número baixo de contratados são: a baixa escolaridade de pessoas com deficiência auditiva, que sofrem com a falta de acolhimento e inclusão, como a educação. Onde 32% não possuem grau de instrução, 46% têm ensino fundamental, 15% ensino médio e somente 7% têm ensino superior (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Muitas pessoas com algum tipo de deficiência auditiva ainda sofrem preconceitos mesmo depois de muito esforço para se formar em uma profissão melhor como engenheiro, dentista, psicólogo, não conseguindo exercer esses cargos. Sobrando muitas vezes apenas os cargos em linha de produção e atualmente a de professor de Libras, tendo ainda que disputar a vaga de professor com ouvintes, dificultando ainda mais a sua contratação, pois se entende que um professor de Libras ouvinte pode desempenhar melhor a função.

Sendo a Língua Brasileira de Sinais, a língua nativa de pessoas portadoras de deficiência auditiva, Viana afirma que essas pessoas se sentem “estrangeiras” mesmo sendo nascidas no Brasil. Dessa forma essas pessoas se sentem de “mãos amarradas” nas empresas onde estão por não conseguir uma interação com outras pessoas que estão no mesmo ambiente que elas (Viana, 2010 *Apud* LOXE, et al. 2019). Dessa forma, “para muitas empresas a comunicação com a pessoa surda é um fator limitante da sua entrada e

permanência no ambiente corporativo. Nesse entendimento, o Surdo se vê de “mãos amarradas” com poucas possibilidades de interação dentro do ambiente produtivo” (VIANA, 2010, p. 125)

Adaptar às diferenças entre as pessoas é o maior desafio e a liderança que não consegue lidar com a diversidade dentro de sua empresa, pode prejudicar seus funcionários, sua empresa e até a si mesmo. Por outro lado, há empresas que veem as pessoas portadoras de deficiências como pessoas altamente frutíferas, confiáveis, menos faltosas e trocam menos de empresa.

A contratação de pessoas portadoras de algum tipo de deficiência é uma vantagem tanto para as empresas como também para essas pessoas. As empresas são bem vistas pelo predomínio da responsabilidade social e ainda estimula as mesmas a superar seus próprios limites (KIRCH; DIEHL, 2014)

Considerações Finais

A pesquisa reafirma que a dificuldade das pessoas portadoras de deficiências no quesito inserção no mercado de trabalho é latente nas empresas. Percebemos o quanto as organizações não estão preparadas para receber esses profissionais. Há limitação na acessibilidade e busca por aprender mais sobre esse meio e o quanto podem perder não investindo na diversidade geral da sociedade, incluindo pessoas vulneráveis no mercado de trabalho. A acessibilidade está sendo recebida como algo bonito de ter nas empresas, porém, muitas vezes, buscam apenas visibilidade de uma empresa que inclui a todos, mas a inserção vai além de leis.

Inserir uma pessoa com deficiência (PCD) no ambiente de trabalho deve ser algo prazeroso tanto para a empresa, como para a pessoa. Sendo assim, não somente as empresas, mas a sociedade em geral deve buscar conhecer mais sobre as dificuldades de cada pessoa, enxergando-a não apenas como uma pessoa com deficiência (PCD) e sim como uma pessoa que tem barreiras diferentes para se enfrentar, mas que são humanas, como todos. Vê-se assim que a maior barreira que as pessoas portadoras de deficiência podem enfrentar não é a barreira de sua deficiência, mas a barreira do preconceito e da rejeição de seu capital humano no trabalho.

Durante a realização desse trabalho, buscou-se entender as dificuldades que impedem as empresas de contratarem pessoas com deficiência auditiva. Entretanto, foi encontrada poucas pesquisas sobre o assunto, além de pouco tempo que tínhamos para fazer uma pesquisa a fundo. Pouco foi achado também quanto a pesquisas feitas pela área de gestão, que é onde acontece a contratação dessas pessoas, podendo perceber que o assunto não é tão relevante para a área, mesmo quando vivemos em um mundo que se fala tanto em igualdade e diversidade. Sendo assim, mostra-se necessário a realização de uma pesquisa de campo para podermos entender o real motivo da baixa contratação dessas pessoas, que mesmo com alto grau de ensino não são contratadas e quando consegue ser, trabalham em cargos abaixo do esperado.

Referências

AGENCIA BRASIL. **País tem 10,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva**. Agência Brasil - Rio de Janeiro: Alana Gandra, 13 out. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2019-10/brasil-tem-107-milhoes-de-deficientes-auditivos-diz-estudo>. Acesso em: 31 out. 2022.

ALMEIDA, Magno Pinheiro; ALMEIDA, Miguel Eugênio. **História de LIBRAS: característica e sua estrutura**. Revista Philologus, Ano, v. 18.

BAHIA, Claudio José Amaral., SOARES, Manuella de Oliveira. **A educação, a solidariedade e a fraternidade como garantia de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho dos países do Mercosul**. Revista Videre, Dourados, v. 12, n. 23, p. 133-147, jan./abr. 2020.

BECKER, Kalinca Léia. **Deficiência, emprego e salário no mercado de trabalho Brasileiro**. Estudos Econômicos (SciELO Brasil), São Paulo, v. 49, n. 1, p. 39-64, jan/mar. 2019.

BERGAMO, Fabio Vinicius Macedo *et al.* **A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal**. Revista Formadores, v. 12, n. 1, p. 52-52, 2019.

BRASIL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Lei nº 13.146/2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em 31 out. 2022.

BRASIL. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 31 out. 2022.

CARMO, Marwin Machay Índio., GILLA, Clarissa Garcia., QUITERIO, Patrícia Lorena. **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.** Revista Interação em Psicologia, Universidade Federal do Paraná, v. 24, n. 01, 2020.

CARNEIRO, Marília Ignatius Nogueira; SOARES, Beatriz Ignatius Nogueira. **As pessoas surdas e o mercado de trabalho.** Revista Virtual de Cultura Surda, n. 20, p. 1-29, 2017.

CARVALHO, Maria Alcenir; GUMBOWSKY, Argos. **Políticas públicas e desenvolvimento regional: a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Revista Baru, Goiânia, v. 5, n. 1, p. 114-134, jan./jun. 2019.

DUTRA, Fabiana Caetano Martins Silva *et al.* **Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020.

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

HANASHIRO, Regina., CORREIA, Viviane Duarte., SUGAWARA, Andre Tadeu. **Inclusão social no mercado de trabalho de pacientes amputados em processo de reabilitação.** Revista Acta Fisiátrica, v. 25, n. 3, p. 138-144, 2018.

KIRCH, Lidiane; DIEHL, Liciane. **Inclusão de pessoas com deficiência a partir da percepção dos líderes de uma empresa do ramo alimentício.** Revista Estudo & Debate, v. 21, n. 1, 2014.

MONTEIRO, Myrna Salerno. **História dos movimentos dos surdos e o reconhecimento da Libras no Brasil.** ETD-Educação Temática Digital, v. 7, n. 2, p. 295-305, 2006.

MORI, Nerli Nonato Ribeiro; SANDER, Ricardo Ernani. **História da educação dos surdos no Brasil.** Seminário de Pesquisa do PPE. Universidade Estadual de Maringá, v. 2, 2015.

OLIVEIRA MARTIM, Carmem Luce; CABRAL, Nelson. **O Deficiente Auditivo no Mercado de Trabalho.** REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR UNIMEO, 2007

SALVATORI, Cristina Villar. **Surdos, Inclusão Social no Mercado de Trabalho pela Ótica do Serviço Social.** Humanidades em Perspectivas, v. 3, n. 2, 2018.

SCHNEIDER, Patrick Verfe., SUGAHARA, Cibele Roberta., BRANCHI, Bruna Angela., KUBO, Edson Keyso de Miranda. **Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho.** Perspectivas em Diálogo, Naviraí, v. 8, n. 18, p. 396-410, jul/dez. 2021.

SILVA, Deise Souza da. **SURDEZ E MERCADO DE TRABALHO A ESCOLHA PROFISSIONAL DOS SURDOS.** 2021. Dissertação de Mestrado.

SILVA, DANIELE ANGELO DA; SANTOS, JAQUIELE ROCHA DOS; SILVA, MIRIELLY BARBOSA DA. **ALFABETIZAÇÃO DE ESTUDANTES SURDOS: PRÁTICAS PEDAGÓGICAS.** 2019.

UBM. **População brasileira é composta por mais de 10 milhões de pessoas surdas: Com enfoque na temática da acessibilidade, UBM oferece o curso livre de LIBRAS.** [S. l.], 12 fev. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/sul-do-rio-costa-verde/especial->

<publicitario/ubm/conhecimento-transforma/noticia/2020/02/12/populacao-brasileira-e-composta-por-mais-de-10-milhoes-de-pessoas-surdas.ghtml>. Acesso em: 31 out. 2022.