



CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

Trabalho de Conclusão de Curso

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

BRENDHA CARVALHO CRUZ

LAVRAS – MG

2024

BRENDHA CARVALHO CRUZ

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de Graduação em Direito.

ORIENTADOR(A)

Prof^a Me. Erika Tayer Lasmar / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2024

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento
Técnico da Biblioteca Central do UNILAVRAS

C833a Cruz, Brendha Carvalho.
Análise da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho / Brendha Carvalho Cruz. – Lavras: Unilavras, 2024.

42f.

Monografia (Graduação em Direito) – Unilavras, Lavras, 2024.

Orientador: Prof.^a Erika Tayer Lasmar.

1. Acessibilidade. 2. Deficiência auditiva. 3. Mercado de trabalho.
I. Lasmar, Erika Tayer. (Orient.). II. Título.

BRENDHA CARVALHO CRUZ

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário de Lavras, como parte das exigências da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), curso de graduação em Direito.

Aprovado em: 28/11/2024

MEMBROS DA BANCA EXAMINADORA

Presidente - Prof. Pós-D.r Denilson Victor Machado Teixeira / UNILAVRAS

Orientador(a)- Prof.(^a) M.e Erika Tayer Lasmar / UNILAVRAS

LAVRAS – MG

2024

Aos meus pais, Vera Lúcia Carvalho Cruz
e Luiz Carlos da Cruz.

A minha irmã, Fabricya Carvalho Cruz.

Ao meu namorado, Felipy Daniel da Silva.

Aos meus avós, José Francisco da Cruz,
José Expedito de Carvalho e Selma Lúcia de
Carvalho.

Ao meu padrinho, Luiz Wagner de Paula.

Obrigada por fazerem parte dessa conquista
Vocês foram meu verdadeiro motivo para
Chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a Deus, à minha família, a minha orientadora, aos meus professores e aos meus amigos de sala pela ajuda e apoio ao longo da minha jornada para a conclusão deste trabalho de conclusão de curso.

Agradeço a Deus, pois sem a sua orientação e força, eu não teria conseguido superar os desafios ao longo dessa jornada acadêmica. Sua presença constante e as bênçãos que recebi ao longo do caminho foram fundamentais para a minha conquista. À minha família, agradeço por todo o amor, incentivo e apoio incondicional que me deram durante toda essa jornada. Obrigada por acreditarem em mim, por me incentivarem a sempre dar o meu melhor e por estarem ao meu lado nos momentos mais desafiadores.

A minha orientadora, sou imensamente grata pela sua orientação, paciência e dedicação. Suas contribuições e direcionamentos foram essenciais para o desenvolvimento deste trabalho e para o meu crescimento acadêmico. Agradeço por ter compartilhado seu conhecimento e experiência comigo.

Aos meus professores, quero expressar minha gratidão por todo o conhecimento que compartilharam ao longo dos anos. Suas aulas, orientações foram essenciais para a minha formação acadêmica e para a realização deste trabalho.

E aos meus amigos de sala, agradeço por estarmos juntos ao longo dessa jornada, compartilhando experiências, aprendizados e incentivando uns aos outros.

E por fim a todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa. A cada um de vocês, minha sincera gratidão.

“O próprio senhor irá à sua frente e
estará com você; ele nunca o deixará,
nunca o abandonará. Não tenha medo!
Não se desanime!” (DEUTERONÔMIO,
31:8).

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INES: Instituto Nacional de Educação de Surdos

LIBRAS: Língua Brasileira de Sinais

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONGs: Organizações não Governamentais

OMS: Organização Mundial de Saúde

ONU: Organização das Nações Unidas

OPAS: Organização Pan-Americana de Saúde

PCD: Pessoas com Deficiência

SAS: Semana da Acessibilidade Surda

UNICEF: Fundo das Nações Unidas a Infâncias

RESUMO

Introdução: A inclusão de trabalhadores surdos nas organizações é uma questão cada vez mais relevante no contexto atual, dada a necessidade de promover ambientes de trabalho mais acessíveis e inclusivos. **Objetivos:** Este trabalho tem o objetivo analisar a legislação nacional sobre proteção das pessoas com deficiência e o enfrentam quando buscam o mercado de trabalho. **Metodologia:** Através de uma pesquisa bibliográfica, consistindo em reunir e analisar as principais referências teóricas sobre o tema, fundamentando o estudo com base em literatura acadêmica relevante e atual. **Resultados:** Apresenta um relato da forma de tratar dispensada à pessoa com deficiência no Brasil, antes e depois da Constituição Federal de 1988 e da Lei nº 8.213/91 e expõe o impacto da Lei de Cotas na luta contra o preconceito, defendendo a Inclusão da Pessoa com Deficiência auditiva no Mercado de Trabalho. A pesquisa foi baseada em estudos de autores como Sales (2004), Pires (2000), Sasaki (2006), entre outros, também buscamos informações em pesquisas da ONU e Constituição Federal. **Conclusão:** Assim, a pesquisa demonstrou que ainda há muitas barreiras a serem quebradas e as principais são as humanas do preconceito e estereótipos.

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

ABSTRACT

Introduction: The inclusion of deaf workers in organizations is increasingly relevant in today's context, given the need to promote more accessible and inclusive work environments. **Objectives:** This study aims to analyze national legislation regarding the protection of people with disabilities and the challenges they face when entering the job market. **Methodology:** Through a bibliographical research, consisting of gathering and analyzing the main theoretical references on the subject, grounding the study based on relevant and current academic literature. **Results:** It presents an account of how people with disabilities were treated in Brazil before and after the Federal Constitution of 1988 and Law No. 8,213/91, and exposes the impact of the Quota Law in the fight against prejudice, advocating for the inclusion of hearing-impaired individuals in the labor market. The research was based on studies by authors such as Sales (2004), Pires (2000), Sassaki (2006), among others, and also sought information from UN research and the Federal Constitution. **Conclusion:** Thus, the research demonstrated that there are still many barriers to be broken down, with the main barriers being human, such as prejudice and stereotypes.

Keywords: Accessibility; Hearing Impairment; Labor Market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	14
2.1 O PROCESSO DE INCORPORAÇÃO DO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA DENTRO DA INSTITUIÇÃO CONTRATADA.....	14
2.1.1 Perspectivas do Mundo do Trabalho para Deficientes Auditivos.....	14
2.1.2 O Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiências.....	15
2.2 A INTERAÇÃO COM OS FUNCIONÁRIOS NÃO DEFICIENTES	25
2.2.1 MERCADO DE TRABALHO.....	25
2.2.1.2 DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	27
2.3 A UTILIZAÇÃO DA LIBRAS COMO FERRAMENTA DE INTERAÇÃO.....	30
2.3.1 LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS - LIBRAS: CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA.....	30
2.3.2 Conhecimento sobre LIBRAS.....	33
3 CONCLUSÃO.....	36
REFERÊNCIAS.....	41

1 INTRODUÇÃO

A comunicação humana ocorre por meio de diversas linguagens, que englobam tanto expressões verbais quanto não verbais, com o objetivo de promover a aproximação entre as pessoas. Ela é a principal forma de manifestação e compartilhamento de ideias, pensamentos, sentimentos e emoções, permitindo a interação e o entendimento mútuo (Nunes, 2006).

O trabalho apresenta a pesquisa do seguinte problema: A legislação brasileira protege e ampara de fato as pessoas com divergências funcionais, especificamente as deficiências auditivas? Diante da quantidade de indivíduos com deficiência auditiva e o baixo percentual dos mesmos inseridos no ambiente profissional, surge o questionamento: considerando o número de cidadãos com deficiência auditiva no país, assim como o baixo índice de emprego deste grupo no campo de trabalho, quais seriam as causas que levam às restrições no mercado de trabalho?

Fatores que norteiam a pesquisa consideram um rol de compromissos que esclarecem a relação entre os deficientes auditivos e a área profissional, as quais são: como são tratados pelas empresas após sua contratação; a falta de interação entre as pessoas, principalmente colegas de trabalho; a ausência de conhecimento da LIBRAS por parte dos funcionários; a ausência de intérpretes da LIBRAS para conciliar a interlocução e comunicação no ambiente, produzindo a exclusão.

Assim, em conformidade com o problema da pesquisa, tem-se como objetivo geral analisar a legislação nacional sobre proteção das pessoas com deficiência, bem como identificar, por meio de dados do Ministério do Trabalho, os índices de empregabilidade das pessoas com deficiência e as possíveis causas de baixa empregabilidade das pessoas com deficiência auditiva.

Seus objetivos específicos atribuem-se a:

- Realizar um levantamento de informações históricas e dados sobre o acesso das pessoas com deficiência auditiva na esfera profissional. Busca-se compreender a inserção e manutenção desses indivíduos no ambiente profissional, analisando a interação deles com colegas sem deficiência (Capítulo II) e a utilização da LIBRAS como ferramenta de comunicação e integração (Capítulo III).

Além disso, pretende-se identificar as causas das dificuldades de acesso à esfera profissional para as pessoas com deficiência auditiva e propor possíveis

soluções para a sua incorporação. A relevância deste estudo reside na importância de ampliar o conhecimento e a compreensão sobre a realidade vivida por essas pessoas, proporcionando uma análise mais aprofundada de sua inclusão profissional.

Como metodologia da presente pesquisa, buscando atingir o objetivo pretendido, será realizada uma pesquisa bibliográfica de cunho exploratório, que será entabulada por meio da investigação de livros, artigos e dados públicos sobre o objeto investigado. Por meio do método indutivo, que parte da análise de casos específicos para gerar conclusões gerais, será realizada a investigação das informações pretendidas, buscando construir uma compreensão aprofundada desta temática. Este método permitirá a interpretação das informações coletadas e a formação de hipóteses que possam contribuir para o desenvolvimento do estudo.

Assim, para elucidar a presente pesquisa, será feita uma abordagem no primeiro capítulo sobre os direitos dos indivíduos com deficiência auditiva no mundo do trabalho, buscando realizar um resgate de dados que demonstrem se realmente estão incluídos.

No segundo capítulo, buscar-se-á entender como é o mercado laboral e a adesão de pessoas com comprometimento auditivo, almejando trazer eventuais dificuldades de integração e manutenção dessas pessoas que necessitam da independência financeira. Pretende-se entender as causas que levam à falta de incorporação dessas pessoas com perda auditiva no setor laboral, além de possíveis soluções para que, de fato, ocorra a inserção e manutenção deste público na atividade laborativa e na independência.

Por fim, no terceiro capítulo, será debatida a utilização da LIBRAS como ferramenta de interação, bem como sua contextualização histórica e os conhecimentos existentes sobre este idioma.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1. O PROCESSO DE INCORPORAÇÃO DO FUNCIONÁRIO COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA DENTRO DA INSTITUIÇÃO CONTRATADA

2.1.1. Perspectivas do Mundo do Trabalho para Deficientes Auditivos

Para Johnson (1997, p. 145), entende-se mercado de trabalho como “um conjunto de mecanismos sociais em que o trabalho é comprado e vendido”. Carvalho e Gumbowsky (2019) complementam que, durante os séculos XVIII e XIX, com a ascendência do capitalismo industrial, ficou claro que o desempenho do homem em seu serviço demonstrava um caminho para a construção de bens que seriam usados ou serviriam de moeda de troca, e a produção de mercadorias era utilizada para pagar o salário.

O trabalho consegue inserir o ser humano na sociedade e satisfazer muitas de suas necessidades (Franco; Oliveira-Neto, 2019). Somente ao fim da Segunda Guerra Mundial, em 1945, com tantas pessoas feridas e até mutiladas, surgiu o entendimento da necessidade de inserir essas pessoas no mercado de trabalho e garantir alguns direitos. Quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou mecanismos para garantir empregos e indenizações aos mutilados de guerra (Kassar, 2011).

No entanto, após décadas de regulamentação, é perceptível que existem na sociedade muitas barreiras que dificultam a inclusão dessas pessoas com deficiências no trabalho.

Para Etter (2000, 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.

Para integrar indivíduos com deficiência auditiva no mercado de trabalho, é preciso ter consciência de que eles possuem outras habilidades que os tornam aptos a conviver em sociedade, sendo necessário apenas fazer adaptações nos ambientes para garantir a segurança diante de suas limitações (Neri, 2003).

Lopes (2015) aponta que, embora existam legislações no Brasil, como a Lei 8.213/1991, que protejam os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, muitas empresas ainda resistem à contratação deste grupo. A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas contribui para trazer inovação, diversidade e qualidade ao ambiente de trabalho, gerando um impacto positivo tanto para o empregador quanto para o empregado, além de fomentar a interação social entre todos.

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, p. 37).

Em muitos ambientes de trabalho, ainda existem aqueles que ironizam e apelidam as pessoas com deficiência (PcDs), desmotivando-as e causando uma minimização da autoestima, o que reflete negativamente na produção. Atualmente, ainda se revela a existência de preconceito por parte dos colegas de trabalho, sem que sejam tomadas medidas por parte da empresa empregadora, gerando desconforto nas pessoas com deficiência auditiva, que acabam sendo excluídas socialmente. Isso ocorre, em grande parte, porque a comunicação dessas pessoas com os demais fica bastante limitada, dificultando a interação e o engajamento no ambiente de trabalho.

2.1.2 O Mercado de Trabalho para Pessoas com Deficiências

A cada ano, o mercado de trabalho se torna mais exigente e excludente, restringindo o acesso principalmente à população com algum tipo de deficiência. Se, no passado, as dificuldades enfrentadas por essas pessoas no mercado de trabalho eram ainda mais visíveis, hoje, com as altas exigências de competências, a situação se tornou ainda mais desafiadora.

Anteriormente, havia uma grande falta de preparo tanto das indústrias quanto dos deficientes, que não encontravam acessibilidade nos ambientes de trabalho (Sasaki, 1997). Ficava evidente que as pessoas com deficiência eram vistas como

incapazes de assumir e desempenhar um trabalho com competência, o que resultava em sua exclusão tanto no âmbito social quanto organizacional.

O trabalho traz, além de independência financeira, também autonomia e uma melhora substancial na autoestima dos portadores de deficiência, tornando fundamental seu ingresso em alguma forma de atividade profissional. Segundo Sasaki (1997),

Em outras palavras, isto significa criar, para pessoas atendidas em instituições ou segregadas de algum outro modo, ambientes o mais parecidos possível com aqueles vivenciados pela população em geral. Fica evidente que se trata de criar um mundo - moradia, escola, trabalho, lazer etc. - separado embora muito parecido com aquele em que vive qualquer outra pessoa (Sasaki, 1997, p. 13).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, estabelece em seu Art. 2º que:

[...] 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).

O Decreto 3.298/1999 estabelece uma classificação para as deficiências em cinco categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla (Brasil, 1999).

A Lei da Previdência Social (Lei 8.213/1991) estabelece, em seus artigos, que empresas com mais de 100 empregados devem reservar entre 2% a 5% de suas vagas para deficientes, sejam habilitados ou reabilitados. No entanto, essa obrigatoriedade não intimida os empregadores, que muitas vezes preferem pagar multas a cumprir a lei, negando às Pessoas com Deficiência (PCDs) a chance de demonstrar que são capazes e possuem habilidades aproveitáveis (Brasil, 1991).

Ainda hoje, muitas empresas não se adaptaram para receber profissionais PCDs em suas dependências, seja no espaço de trabalho ou nas rotinas organizacionais. O pior é que, além da falta de acessibilidade, existe a restrição preconceituosa e a invisibilidade dentro das empresas, o que inibe os PCDs de mostrar toda sua capacidade de trabalho.

A contratação de pessoas com deficiência não deve ser vista apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade para que elas demonstrem sua capacidade de desempenhar diversas funções. Não se trata apenas de a empresa

mudar sua percepção sobre esse grupo, mas também de qualificar seus processos para garantir a inclusão e o desenvolvimento dessas pessoas no ambiente de trabalho, assim como preparar os colaboradores para lidar com as dificuldades que possam surgir.

Dutra considera que:

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, p. 149).

Para que ocorra a inserção de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, as empresas devem trabalhar com seus colaboradores a questão da inclusão, combatendo o preconceito, muitas vezes originado pela falta de conhecimento sobre o tema. As PCDs precisam se sentir parte da empresa e não apenas como mais um funcionário com deficiência para cumprir a legislação, sem se sentirem improdutivas ou incapazes de realizar as tarefas designadas.

Elas devem ser acolhidas no ambiente de trabalho, recebendo a atenção necessária e orientações claras em cada momento para garantir que o trabalho atribuído proporcione satisfação tanto para o empregado quanto para a empresa. A acessibilidade é uma questão fundamental, sendo uma das principais causas que levam muitas empresas a não se adaptarem para a contratação de PCDs.

Ao contratar uma pessoa com deficiência, deve-se observar as condições do local de trabalho, verificando se há acessibilidade para atender às necessidades do funcionário, se a estrutura física do local facilita o acesso a departamentos essenciais para o desempenho da função e, além disso, é necessário implementar adaptações para garantir um ambiente seguro e funcional. Um treinamento adequado para os responsáveis pela orientação desses colaboradores também é essencial.

Recentemente, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a UNICEF publicaram um relatório revelando que mais de 2,5 bilhões de pessoas necessitam de produtos assistivos, como cadeiras de rodas, aparelhos auditivos ou aplicativos que auxiliem na comunicação e cognição. No entanto, quase um bilhão dessas pessoas não têm acesso a essas tecnologias, principalmente em países de baixa e média renda, onde o acesso é muito limitado – atingindo apenas 3% das pessoas que precisam desses produtos para viver (Nações Unidas, 2022).

No Brasil, cerca de 46 milhões de brasileiros declararam ter algum tipo de deficiência, o que equivale a 24% da população (IBGE, 2010). O censo também identificou que a deficiência visual é a mais prevalente, com 35,7 milhões de pessoas afetadas. Além disso, 18,8% das pessoas entrevistadas afirmaram ter grande dificuldade para enxergar, mesmo com o uso de óculos ou lentes de contato.

O país conta com algumas leis que garantem os direitos das pessoas com deficiência, como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), e a Lei nº 8.213/1991, que estabelece cotas para deficientes no mercado de trabalho, conforme o artigo 93. Porém, as dificuldades persistem, mesmo com a existência dessas leis. Muitas vezes, a escassez de conhecimento sobre as leis e a falta de compreensão de como integrar PCDs no ambiente de trabalho, especialmente pessoas com deficiência auditiva, leva à exclusão social e ao cumprimento apenas formal da legislação.

O preconceito, muitas vezes, é um fator impeditivo na inserção de PCDs no campo profissional, o que reflete desinteresse em integrá-los à equipe organizacional. Incluir essas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho é uma responsabilidade compartilhada, e quando isso é encarado como um programa social, as oportunidades se tornam mais igualitárias, tanto no âmbito econômico quanto social e estrutural. De acordo com Pastore (2000), a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas pode gerar benefícios, pois essas pessoas são capazes e disciplinadas.

É fundamental destacar que as PCDs, ao desempenharem suas funções, demonstram comprometimento e desenvolvimento, evidenciando sua potencialidade e reafirmando seu direito à igualdade de condições em uma sociedade (Carvalho, Gumbowsky, 2019).

Para Neri *et al.* (2003), as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência muitas vezes surgem em um contexto social que impõe barreiras. Superar essas barreiras ajuda a desenvolver a autoestima, a dignidade e a confiança das PCDs. Para exercer seu papel social de maneira democrática, é essencial que os empregadores conheçam e se conscientizem da importância da inclusão no mercado de trabalho, oferecendo oportunidades para que as pessoas com deficiência conquistem seu espaço e empregos (Sasaki, 1997).

Portanto, cabe à sociedade ser inclusiva e conhecer as limitações e capacidades das PCDs. Incluir socialmente é proporcionar oportunidades iguais ou equiparadas, promovendo a interação entre pessoas com e sem deficiência e garantindo acesso aos recursos da sociedade. Vale ressaltar que, para que uma sociedade seja inclusiva, ela deve se comprometer com todos os tipos de minorias, não apenas com as pessoas com deficiência.

Antes de abordar o mercado de trabalho para deficientes auditivos, é importante apresentar marcos históricos sobre as conquistas na busca pelo reconhecimento de que pessoas com surdez podem aprender e se tornar excelentes funcionários ou competentes gestores. Silva et al. (2019) considera que:

As pessoas deficientes auditivas não tinham, até o século XV, o direito à educação seja ela qual fosse. A primeira escola para surdos no Brasil foi criada em meados do século XIX por iniciativa do surdo francês E. Huet, e se chamava Colégio Nacional para Surdos-Mudos. Mas depois de um tempo perdeu-se o uso do termo “surdo-mudo” pois era uma denominação incorreta, sendo que nem todo surdo é mudo e com isso mudou-se o nome da escola para Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), (Silva *et. al.*, 2019, p.11).

Segundo Araújo *et* Silva (2014):

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) (Araújo et Silva, 2014, p. 7).

De acordo com os dados do IBGE (Agência IBGE), o Brasil possui cerca de 10 milhões de pessoas com deficiência auditiva, sendo que 2,7 milhões têm surdez profunda, ou seja, não escutam nada. Desses, cerca de 79 mil estão empregados com carteira assinada, o que representa um número pequeno em comparação com a grande quantidade de pessoas com deficiência auditiva no país.

Pessoas com deficiência auditiva, mesmo aquelas com deficiências menores, enfrentam discriminação, apesar de se esforçarem para melhorar suas condições profissionais. Elas frequentemente não conseguem desempenhar cargos compatíveis com sua formação, restando-lhes, em sua maioria, ocupações na linha de produção e, mais recentemente, como professores de Língua Brasileira de Sinais (Libras).

Apesar da Língua Brasileira de Sinais ser a língua natural das pessoas com deficiência auditiva, Viana (2019) destaca que essas pessoas frequentemente se sentem estrangeiras em sua brasilidade, como se estivessem desconectadas da cultura e sociedade brasileiras devido à barreira linguística e social que enfrentam. Assim:

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).

Ajustar-se às diferenças entre as pessoas é um grande desafio, e não saber gerenciar essa diversidade em uma empresa pode prejudicar os funcionários, a própria organização e os líderes. No entanto, existem líderes que conseguem ver as pessoas com deficiência como profissionais altamente produtivos, confiáveis e que trazem segurança ao ambiente de trabalho, muitas vezes permanecendo mais tempo em uma única empresa.

Empregar pessoas com algum tipo de deficiência traz benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios indivíduos. "As empresas são bem vistas pelo predomínio da responsabilidade social e ainda estimulam as mesmas a superar seus próprios limites" (Kirch; Diehl, 2014, p. 143). Ao contratar e incentivar pessoas com deficiência a desenvolver suas potencialidades no mercado de trabalho, a empresa auxilia esses indivíduos a conquistarem autonomia, independência financeira e, conseqüentemente, a melhorar sua autoestima.

Uma empresa que contrata pessoas com deficiência se torna um ambiente melhor para todos. A convivência entre pessoas com diferentes habilidades torna o local de trabalho mais produtivo e humano, pois promove a troca de experiências, favorecendo tanto o crescimento profissional quanto o pessoal de todos os envolvidos.

No entanto, dados mais recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE revelam que pessoas com deficiência ainda enfrentam grandes dificuldades de inserção no mercado de trabalho, assim como na educação. No Brasil, cerca de 18,6 milhões de pessoas com 2 anos ou mais possuem algum tipo de deficiência, o que representa aproximadamente 9% da população dessa faixa etária (G1, 2023).

De acordo com a mesma pesquisa, ao final de 2022, apenas 26% das pessoas com deficiência estavam empregadas, enquanto a taxa de empregabilidade entre as pessoas sem deficiência era de 60%. Além disso, mais da metade das pessoas com deficiência trabalhavam de forma informal, em comparação com 38% das pessoas sem deficiência. A disparidade salarial também é considerável, com o rendimento das pessoas com deficiência sendo 30% inferior à média nacional, com um salário de R\$1.860, enquanto a média nacional é de R\$2.690 (G1, 2023).

Esses dados evidenciam a urgência de políticas públicas e de ações dentro das empresas para promover a inclusão das pessoas com deficiência, garantindo-lhes mais oportunidades e acesso a melhores condições no mercado de trabalho.

Por fim, o levantamento também revela grandes desigualdades no setor educacional. A taxa de analfabetismo entre pessoas com deficiência é quase cinco vezes maior do que a observada entre pessoas sem deficiência. Além disso, apenas 25% das pessoas com deficiência haviam concluído, pelo menos, o ensino médio, enquanto entre as pessoas sem deficiência esse índice chega a 57% (G1, 2023).

Santos, Sina e Santos (2023) relatam em seu estudo uma entrevista com uma jovem de 27 anos, que compartilhou sua experiência como pessoa surda e detalhou alguns aspectos da cultura surda. Ela descreve que sua surdez foi identificada ainda na infância, quando iniciou um tratamento que, com esforço próprio, a levou a aprender a falar sem assistência. Atualmente, ela é acompanhada por um otorrinolaringologista, uma fonoaudióloga e uma neurologista, utilizando aparelhos auditivos em ambos os ouvidos devido a uma perda auditiva severa, com validade de cinco anos para os dispositivos.

A jovem também destacou que muitos de seus amigos com deficiência auditiva preferem a comunicação por LIBRAS ao uso de aparelhos auditivos. Segundo ela, o uso desses dispositivos pode ser desconfortável e exige adaptação, o que nem sempre é uma escolha fácil para todos. Ela mencionou a frustração de muitos com o preconceito, a falta de intérpretes em empresas e em outros locais essenciais, além da ignorância sobre as LIBRAS. Essas barreiras dificultam as oportunidades para pessoas com deficiência auditiva e comprometem a realização de seus objetivos (Santos; Sina; Santos, 2023).

Ela acredita que o aprendizado de LIBRAS deveria ser incorporado à educação formal desde a creche, como uma forma de inclusão social genuína. Para ela, não é responsabilidade das pessoas surdas passar por tratamentos que podem não oferecer resultados concretos, mas sim da sociedade se adaptar e criar um ambiente mais acessível, promovendo a comunicação e inclusão de maneira mais ampla.

Somente após ser reconhecido como uma língua oficial no Brasil, as universidades passaram a colocar em sua grade curricular o curso de LIBRAS, mas são raros os universitários que levam a sério e realmente passam a usar essa forma de comunicação, a maioria faz porque tem que fazer, mas esquece e não usa e como não foi incentivado desde a infância fica difícil o interesse das pessoas, já que no final todo o estresse quem passa é o deficiente auditivo (Santos; Sina; Santos, 2023, p. 19).

Cabe atentar, outrossim, que pesquisas como essa, que relatam a experiência real de pessoas no mercado de trabalho atual, ainda são escassas. Discute-se bastante sobre inclusão, mas as ações em nossa sociedade ainda são limitadas. Embora a teoria seja atraente, sua aplicação prática enfrenta desafios. As dificuldades que impactam as pessoas com deficiência auditiva estão mais relacionadas à falta de acessibilidade e apoio. É necessário mudar a visão de que a surdez é uma doença e, em vez disso, compreender que se trata de uma característica com a qual a pessoa pode nascer ou desenvolver, adaptando-se e continuando a realizar o que ama.

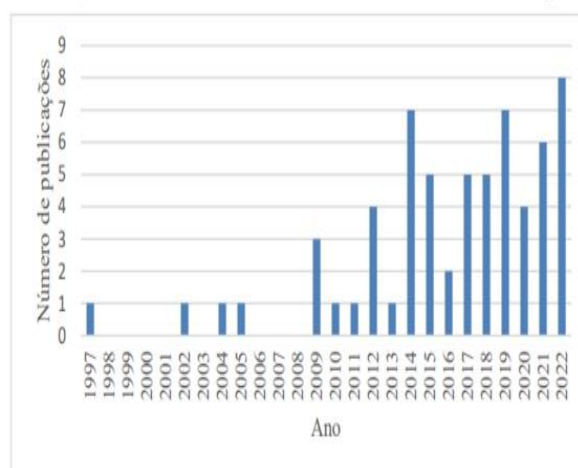
Um outro exemplo encontrado foi o de um estudo realizado no decorrer de um curso de especialização, com foco no Estudo da Importância do Primeiro Emprego para os Portadores de Deficiência Auditiva. Nele, Martins (2021) aponta que atualmente vivemos em uma "sociedade do conhecimento", onde as novas tecnologias, especialmente as digitais, facilitam o acesso ao conhecimento e alcançam setores antes marginalizados devido à falta de acesso. Essas ferramentas de comunicação oferecem inúmeras oportunidades, principalmente para aqueles com dificuldades de aprendizagem e que não se enquadram nos padrões tradicionais de desenvolvimento.

Contudo, muitos ainda são deixados à margem do mundo digital por não terem as habilidades necessárias para usá-las. Para transformar essa realidade, existem dispositivos alternativos, como aplicativos e editores de texto que interpretam LIBRAS e outras linguagens de sinais, entre outros recursos. Esses mecanismos permitem que pessoas com deficiência possam interagir com computadores, tablets e celulares.

A partir disso, conclui-se que, embora a sociedade do conhecimento tenha potencial para incluir setores historicamente marginalizados, o acesso pleno às tecnologias digitais ainda é um desafio. Muitas pessoas continuam excluídas do mundo digital, seja por falta de habilidades ou recursos. No entanto, soluções alternativas, como aplicativos e ferramentas que interpretam LIBRAS e outros sistemas de comunicação, representam um passo importante rumo à inclusão digital e real dos deficientes auditivos no mercado, sendo uma solução viável neste caso em especial. Esses dispositivos são fundamentais para promover a autonomia e a interação de pessoas com deficiência no ambiente digital, ampliando as oportunidades e diminuindo barreiras de exclusão social.

Franchini, Xavier e Michaloski (2023), em seu trabalho, demonstraram de forma quantitativa as publicações existentes atualmente sobre deficientes auditivos em ambiente de trabalho. Observou-se uma tendência de aumento no número de publicações ao longo dos anos. Esse crescimento acentuado foi impulsionado após 2012 por dois fatores principais: primeiro, pela elevação da média anual de publicações, que passou de 1 para 2 artigos; e, em seguida, pelos picos registrados nos anos de 2014, 2020 e 2022, com 7 e 8 publicações em cada um desses anos. Dessa forma, os autores inferem que o interesse dos pesquisadores nesse campo tem se intensificado, destacando a relevância de estudar tanto os deficientes auditivos quanto às tecnologias assistivas direcionadas a eles. Como podemos visualizar na imagem abaixo:

Imagem 1: Produção científica anual sobre deficientes auditivos e tecnologias assistivas.



Fonte: Autor (2022).

Adaptado: Franchini; Xavier; Michaloski (2023).

Portanto, como eles perceberam, corrobora com o nosso achado, que demonstra que as pesquisas sobre o tema revelam uma produção científica limitada voltada para a inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho, além da falta de estudos específicos sobre o uso de tecnologias assistivas para deficientes auditivos em ambientes industriais.

Nos artigos analisados e referenciados pelos autores acima supracitados, também se constatou a ausência de estudos específicos sobre tecnologias assistivas para deficientes auditivos no contexto industrial. Esta pesquisa conclui que, embora existam estudos focados na inclusão de pessoas com deficiência auditiva na sociedade, ainda há uma carência de investigações relevantes relacionadas aos ambientes industriais.

Essa lacuna é preocupante, pois impede a criação de soluções eficazes que possam promover uma verdadeira inclusão no mercado de trabalho, especialmente em setores que exigem maior adaptação tecnológica para garantir a acessibilidade e a participação ativa desses indivíduos.

2.2 A INTERAÇÃO COM OS FUNCIONÁRIOS NÃO DEFICIENTES

2.2.1. Mercado de Trabalho

Conviver com uma pessoa com deficiência não deveria ser difícil, pois não se trata de algo extraordinário, mas sim de um ser humano. Sem esquecer que cada pessoa é única. Existe um ser humano em cada pessoa com deficiência auditiva, com caráter e personalidade próprios. Traz consigo sentimentos, desejos, talentos, sonhos e algumas dificuldades, inerentes ou não à sua deficiência, além de reações determinadas pelas suas vivências.

A convivência com cada pessoa também é única. O relacionamento tumultuoso com alguém não deve ser generalizado para todas as outras pessoas com deficiência, pois cada indivíduo é diferente e merece ser tratado de forma única.

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece que uma pessoa com deficiência é aquela que possui impedimentos permanentes (com duração mínima de dois anos), podendo ser de origem física, mental, intelectual ou sensorial. Esses impedimentos podem dificultar a participação plena e ativa na sociedade, em condições iguais às dos demais indivíduos.

De acordo com o artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2006, considera-se pessoa com deficiência que apresenta limitações de longo prazo de caráter físico, mental, intelectual ou sensorial, que, ao interagirem com barreiras, podem restringir a inclusão plena e igualitária na sociedade.

Nas últimas décadas, a compreensão da deficiência evoluiu de um ponto de vista médico para uma concepção biopsicossocial. O modelo médico aborda a deficiência como um fenômeno biológico e individual, enxergando-a como um conjunto de impedimentos originados por lesões ou alterações nas estruturas e funções corporais. A partir dos anos 2000, surge uma nova perspectiva, o modelo social da deficiência, que entende que a deficiência vai além dos impedimentos corporais, sendo atribuída à desvantagem social que as pessoas com deficiência enfrentam devido às barreiras ambientais. Assim, a deficiência deixa de ser vista como algo intrínseco ao indivíduo e passa a ser compreendida como o resultado da interação desse indivíduo com um ambiente que não é inclusivo, adaptável e acessível.

Com base no artigo 3º da Constituição Federal, todos têm o direito de ir e vir, de exercer atividades profissionais e de estudar. Esses direitos são fundamentais para promover a inclusão de cada cidadão. Para que esses direitos sejam concretizados também para pessoas com deficiência, é essencial que o Estado se responsabilize pela construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes (Brasil, 1988).

Para Sasaki (2006), existem várias fases na evolução dos procedimentos de profissionalização para pessoas com deficiência, adotados pela sociedade. Essas fases refletem o avanço da compreensão e das ações voltadas à inclusão e ao reconhecimento das capacidades dessas pessoas no mercado de trabalho. Inicialmente, havia um foco no tratamento e na cura das deficiências, com a ideia de que a inserção no mercado de trabalho seria uma possibilidade apenas para os que passarem por tratamentos médicos ou terapias. Com o tempo, essa abordagem evoluiu para a integração das pessoas com deficiência em ambientes educacionais e de trabalho regulares, reconhecendo a importância de adaptações e do apoio institucional para a inserção e a continuidade no mercado de trabalho.

Sasaki (2006) identifica, assim, uma progressão das atitudes e políticas sociais, desde a exclusão e segregação até a inclusão efetiva, considerando a promoção da igualdade de oportunidades, o apoio à capacitação profissional e a adaptação dos ambientes de trabalho e educacionais às necessidades dessas pessoas.

Para Sasaki (2006), a evolução dos procedimentos de profissionalização para pessoas com deficiência pode ser dividida em algumas fases, refletindo as mudanças nas atitudes da sociedade em relação à inclusão e à participação dessas pessoas no mercado de trabalho.

Intermediando o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção e, às vezes, até mesmo no treinamento das pessoas com deficiência e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (Gil, 2002; Teodósio *et al.*, 2004; Shimono, 2008).

A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, determina ações de apoio para a integração social das pessoas com deficiência, garantindo-lhes os mesmos direitos constitucionais de igualdade e dignidade humana.

A inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho enfrenta diversos desafios, considerando os diferentes tipos de deficiência. Nesse contexto, a legislação de cotas e as Leis de Acessibilidade desempenham papéis essenciais para promover a participação efetiva e justa das pessoas com deficiência no ambiente profissional.

No caso do deficiente auditivo, “há compreensão na leitura labial e entendimento, ou seja, compreendem o que o outro está falando a partir do movimento dos lábios” (Silveira, 2009).

Toda a sociedade precisa aprender a ter civilidade na convivência diária e a reconhecer as limitações das outras pessoas não como falhas, mas como características. No caso da deficiência auditiva, essa condição deve ser vista como algo real, que impede que a comunicação flua da mesma maneira que acontece com pessoas que possuem audição normal.

Deve-se compreender que a deficiência auditiva é uma condição sensorial, e não uma indiferença ou descaso. Mesmo com o uso de recursos, dificuldades de compreensão podem ocorrer por fatores externos, e não por falta de inteligência do interlocutor. A deficiência auditiva é real, mesmo que não seja visível.

2.2.1.2 Deficientes Auditivo no Mercado de Trabalho

O acesso das pessoas com deficiência auditiva à sociedade e ao mercado de trabalho envolve a consideração de que as principais barreiras enfrentadas são, principalmente, de natureza sonora, e não arquitetônicas. A falta de compreensão sobre esse aspecto contribui para a criação de mitos e concepções errôneas acerca da deficiência auditiva e do cotidiano profissional dos indivíduos com essa condição.

Esses mitos originam-se de ideias preconcebidas disseminadas pela cultura, frequentemente baseadas em explicações do senso comum, que dificultam a inclusão efetiva dessas pessoas. De acordo com Sasaki (1999):

4. Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

5. Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais, e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Na atual fase da inclusão, o mundo do trabalho tende a não ter dois lados. Agora, os protagonistas, em geral, parecem querer enfrentar juntos o desafio da produtividade e competitividade. A ideia que começou a vingar timidamente é a de que não haverá mais batalhas e muito menos vencedores e vencidos. Surge, então, no panorama do mercado de trabalho a figura da empresa inclusiva. A inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da Sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluíam certas pessoas do seu seio e mantinham afastadas aquelas que foram excluídas (Sasaki, 1999, p.65).

A remoção desses fatores deve ser um processo contínuo e simultâneo ao esforço coletivo da sociedade em acolher todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e origens dentro da diversidade humana. Para garantir a inclusão plena, a sociedade precisa ser transformada, com a compreensão de que deve estar preparada para atender às necessidades de todos os seus integrantes.

No ambiente industrial, especialmente em áreas com máquinas e muito barulho, o deficiente auditivo pode estar mais suscetível a acidentes e pode não produzir tanto quanto um ouvinte (Santos, 2014). Em relação à inclusão no mercado de trabalho, é fundamental garantir condições adequadas para que as pessoas com deficiência possam interagir com seus colegas, parceiros e clientes com os quais precisam manter relações profissionais. Isso envolve não apenas a contratação de pessoas com deficiência, mas também a criação de oportunidades para que elas desenvolvam seus talentos e se mantenham na empresa, cumprindo os critérios de desempenho previamente estabelecidos.

O acesso das pessoas com deficiência auditiva à sociedade e ao mercado de trabalho exige a consideração de que as principais barreiras enfrentadas são, em grande parte, de natureza sonora, ao invés de arquitetônicas. A falta de compreensão sobre esse aspecto contribui para a criação de mitos e concepções errôneas sobre a deficiência auditiva e o cotidiano profissional de indivíduos com essa condição. Esses mitos frequentemente se originam de ideias preconcebidas disseminadas pela cultura, baseadas em explicações do senso comum, que dificultam a verdadeira inclusão.

Segundo Pereira (2014):

A maioria deles produziu saberes que orientam grupos a olhar os sujeitos com surdez como capazes de serem “tratados”, corrigidos” e “normalizados” através de terapias, treinamentos orofaciais, protetização, implantes cocleares e outras tecnologias avançadas que buscam, pela ciborguização do corpo, a condição de normalidade (Pereira, 2014, p. 13).

A preocupação em se destacar e desenvolver um trabalho com dignidade e respeito faz com que as pessoas com deficiência busquem se adequar e se profissionalizar para tentar crescer dentro das empresas.

Os trabalhadores com deficiência auditiva têm poucas oportunidades de crescimento profissional dentro das empresas, e a primeira dificuldade que enfrentam é a necessidade de serem contratados de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão.

Além disso, é notório o despreparo e a falta de conhecimento por parte dos empregadores a respeito das reais capacidades e limitações das pessoas com deficiência auditiva, assim como de suas potencialidades, expectativas e necessidades. Esse fator pode representar um obstáculo para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e para sua manutenção nesse ambiente.

(...)a falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos à absorção dessa mão de obra pelas empresas (Tanaka & Manzini, 2005, p. 275).

As mudanças no ambiente de trabalho para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva indicam que, além de ajustes na comunicação, é fundamental que as empresas adotem uma postura inclusiva. Isso envolveria, entre outras coisas, a necessidade urgente de treinamentos para que as diversidades sejam compreendidas, aceitas e respeitadas. Nesse contexto, uma empresa inclusiva "ajusta procedimentos e ferramentas de trabalho, além de treinar todos os colaboradores sobre a questão da inclusão" (Sasaki, 1997, p. 65).

Para concluir, portanto, observa-se que as mudanças necessárias no ambiente de trabalho para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva vão além de simples adaptações comunicacionais. É imprescindível que as empresas adotem uma postura verdadeiramente inclusiva, o que demanda a realização de treinamentos voltados à sensibilização e compreensão da diversidade. Dessa forma, uma empresa inclusiva busca ajustar seus procedimentos e ferramentas de trabalho e capacitar toda a equipe sobre a importância da inclusão, promovendo um ambiente de respeito e acolhimento às diferenças.

2.3 A UTILIZAÇÃO DA LIBRAS COMO FERRAMENTA DE INTERAÇÃO

2.3.1. Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS: Contextualização Histórica

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) desempenha um papel fundamental na vida das pessoas com deficiência auditiva, sendo essencial para viabilizar a comunicação que, de outra forma, seria dificultada pela surdez. Esse aspecto é crucial para garantir a inclusão e a participação plena dessas pessoas na sociedade.

Conforme afirma Bakhtin (2009, p. 45 e 84):

Uma língua não é algo neutro. Ela é, por sua própria natureza, repleta de significados sociais e culturais, refletindo o processo de comunicação como um ato social. A comunicação, portanto, não é apenas um simples intercâmbio de informações, mas um meio de construção de relações, de mundos significativos compartilhados.

Assim, a utilização da Libras não se limita a uma mera ferramenta de comunicação, mas também desempenha um papel ativo na construção de uma identidade cultural única para a comunidade surda, permitindo sua participação de forma equitativa nas interações sociais e profissionais.

que a língua não se limita a repetição de uma norma, mas, [...] sim uma renovação constante, a individualização das formas em enunciação estilisticamente únicas irrecuperáveis. [...] como sabemos, [a língua] resulta de um consenso entre indivíduos socialmente organizados no decorrer de um processo de interação.”

Hoje, a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é reconhecida pela sociedade, na legislação, nas escolas, nas universidades, entre outros setores. Esse reconhecimento da Libras os faz questionar: de onde veio essa língua? (Diniz, 2010).

Em relação aos registros referentes à data de criação das Línguas de Sinais, segundo Souza *et al.* (2014), estes não apresentam precisão, ou seja, não há uma data específica que comprove a sua criação. Existem alguns relatos sobre a presença dos surdos em algumas culturas, que os envolvem em preconceito social e misticismo: preconceito no sentido de que os sujeitos surdos eram vistos como incapazes de aprender, e misticismo, porque algumas culturas os veneravam como seres especiais, e/ou ainda, como amaldiçoados pelos deuses.

No Egito antigo, os surdos eram considerados pessoas especialmente escolhidas. Seu silêncio e seu comportamento peculiar conferiam-lhes um ar de misticismo. Já na Grécia Antiga [...], o gosto estético dos gregos fazia

que a feiura ou o desvio fosse visto com desprezo. Assim, todos os indivíduos que fossem de alguma forma, um peso para a sociedade eram exterminados (Pereira *et al.*, 2011, p. 05-06).

A história da evolução da língua de sinais no século XIX revela registros históricos que mostram que a LIBRAS entrou em contato com a Língua de Sinais Francesa (LSF) por meio do professor surdo francês E. Huet. Fundado em 1857, com o apoio do então Imperador D. Pedro II, o Instituto Imperial de Surdos-Mudos, que posteriormente passou a ser chamado de Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), localizado na capital do Rio de Janeiro (De Quadros & Karnopp, 2007).

Assim, fica claro que a LIBRAS, em sua formação, foi influenciada pela Língua de Sinais Francesa, integrando-se ao contexto educacional e cultural brasileiro, o que contribuiu para o desenvolvimento da língua como um meio eficaz de comunicação para as pessoas surdas no Brasil.

Os Ouvintes São Acometidos Pela Crença De Que Ser Ouvinte É Melhor Do Que Ser Surdo, Pois, Na Ótica Ouvinte, Ser Surdo É O Resultado Da Perda De Uma Habilidade 'disponível' para A Maioria Dos Seres Humanos (Salles, 2004, p. 35).

Para que os surdos tenham um desenvolvimento na sociedade, a sua educação consiste na aquisição da educação bilíngue, que envolve a educação em Libras como a primeira língua e a língua portuguesa como a segunda língua. Quando a educação do surdo se torna prioridade, eles têm a propriedade de lutar por uma profissionalização e por um trabalho digno de sua capacidade.

A LIBRAS é considerada um sistema linguístico legítimo e natural, utilizado pela comunidade deficiente auditiva brasileira, de modalidade gestual-visual e com estrutura gramatical independente da língua falada no Brasil. A LIBRAS possibilita o desenvolvimento linguístico, social e intelectual daqueles que a utilizam como instrumento comunicativo, favorecendo o acesso ao conhecimento cultural-científico, bem como a integração no grupo social ao qual pertencem (Diniz, 2010).

Segundo Brito (1995), a linguagem através de sinais é uma língua independente, portanto, não é uma tradução da linguagem oral, e não se limita a uma imitação. Ou seja, quando um sinal tem a tendência de ser usado e entendido por mais de uma pessoa, o sinal é formalizado e não é mais um gesto natural sem sentido. Dessa forma, admite um significado próprio e se torna um signo de linguagem. Northern e Downs (1989) alertam que o signo gestual é de grande relevância na associação da

expressão facial com essa modalidade de linguagem, a fim de que seja possível comunicar ao outro as emoções, abstrações, humor, metáforas, ironia e outros.

Ainda segundo os autores, a padronização da Linguagem de Sinais se deu graças à valiosa contribuição do “Dicionário da Linguagem Americana de Sinais”, e ao estabelecimento do “Registro Nacional de Intérpretes”, com três níveis de certificados. Estes níveis são estabelecidos de acordo com a habilidade de cada um, avaliada através de testes padronizados, aplicados por peritos que ouvem, e por intérpretes surdos.

O reconhecimento oficial da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio de comunicação de uso corrente, bem como a garantia pela administração pública de preparação de profissionais que atuem na área com o devido conhecimento e fluência na língua, tem ampliado a demanda por profissionais habilitados no ensino da Libras (Leite, 2008).

De acordo com Sasaki (1997), cada Língua de Sinais, dependendo de sua nacionalidade, tem seu conjunto de signos, utilizados convencionalmente dentro daquela língua. Sasaki (1997) representa seus referentes de forma icônica, ou seja, por vezes os gestos simulam as formas do que se deseja expressar, de acordo com a convenção utilizada. Embora cada uma dessas línguas veja os objetos, seres e eventos representados em seus sinais ou palavras sob uma determinada ótica ou perspectiva.

Segundo Aurélio (2001), a Língua Brasileira de Sinais possui sua própria institucionalização dos signos e também uma gramática constituída a partir de elementos organizados nas palavras ou itens lexicais: o conjunto de palavras da língua, que se estruturam a partir de mecanismos morfológicos e sintáticos, apresentando especificidades, mas seguindo também princípios básicos gerais.

De acordo com Kozlowski (2000), o léxico pode ser definido como o conjunto de palavras de uma língua. No caso das LIBRAS, as palavras ou itens lexicais são os sinais. Pensa-se frequentemente que as palavras ou sinais de uma Língua de Sinais sejam constituídas a partir do alfabeto manual, e estes símbolos são usados na construção de regras linguísticas de forma evolutiva, propiciando a possibilidade de inúmeras produções a partir de um determinado ponto de regras.

A LIBRAS é dotada também de componentes pragmáticos convencionais, codificados no léxico e nas estruturas da língua, além de princípios pragmáticos que permitem a geração de implícitos sentidos metamórficos, ironias e outros significados não literais.

Por meio de Salgado (2006), questiona-se onde estaria a clientela que, supostamente, seria privilegiada com a inclusão. No Espírito Santo, apenas nas escolas estaduais não se tem uma média ou relatos sobre a quantidade de alunos com um grau de surdez, de acordo com os dados da OMS – Organização Mundial da Saúde, que indicam que 1,5% da população geral tem algum grau de surdez. Esses alunos estariam divididos entre escolas próprias para surdos, classes especiais ou salas de recursos.

O desenvolvimento da linguagem se faz do social para o individual, visto ser por meio da interação comunicativa que fazemos a aquisição da linguagem (Vigotski, 1993).

Destacam que, para Vygotsky, é através do convívio entre os indivíduos que começa a construção do conhecimento, que, posteriormente, se internaliza no nível intrapessoal. Esse processo é uma partilha do saber dentro do grupo em que o conhecimento foi conquistado ou construído.

2.3.2. Conhecimento sobre LIBRAS

Destacam que o ambiente escolar se configura como um espaço adequado para o crescimento da comunicação entre os indivíduos, sobretudo nas conexões estruturais entre os pares: aluno/aluno e professor/aluno. Ou seja, há uma interação constante entre os indivíduos (Souza *et al.*, 2014). É importante ressaltar que, ao se referirem às relações comunicativas entre alunos/professores, nesse grupo estariam todos os alunos, incluindo os surdos.

É evidente a relevância que a Língua Brasileira de Sinais assume no universo das pessoas com deficiência auditiva, tornando-se indispensável e de suma importância para a comunicação, algo que antes era bloqueado pela deficiência auditiva.

É nesse ponto que surge o problema da pesquisa, pois, para que seja possível conhecer, perceber e articular facilmente a comunicação entre as pessoas com surdez

e elas mesmas, ou com as pessoas ouvintes, o ensino da Língua de Sinais, no caso, a LIBRAS, se faz necessário.

Vygotsky (1993) destaca que, para que o potencial linguístico e, conseqüentemente, outros potenciais sejam desenvolvidos no âmbito da escola regular, e para que esta possibilite de fato a atuação na sociedade como cidadãos, que são ou logo serão, é necessária uma educação de qualidade, uma educação que forme cidadãos conscientes de seus direitos.

Para Kozlowski (2000), mesmo que possuam o potencial, falta-lhes apenas o meio, o respeito e a concretização dos direitos adquiridos. A Língua Brasileira de Sinais é o principal meio que se apresenta para deslanchar esse processo, garantindo que o aluno com surdez tenha sucesso na escola regular e que suas potencialidades se concretizem.

O deficiente auditivo necessita ter conhecimento sobre a LIBRAS, pois é de extrema importância para seu convívio em sociedade e para seu desempenho no trabalho. O cenário nas instituições é frequentemente o mesmo, mas algumas delas investem mais no desenvolvimento de seus trabalhadores deficientes auditivos, oferecendo capacitações, atividades educacionais e de atendimento ao público, utilizando a LIBRAS como uma alavanca no dia a dia do trabalho dos servidores.

Em algumas instituições, o uso da LIBRAS se limita à relação interna dos funcionários e não é promovido como uma ferramenta de integração social. Pereira (2014, p. 20) afirma que:

Atualmente, alguns cursos disponibilizam a Libras em seu currículo para que seja dado suporte a esses alunos, muitas instituições contratam profissionais que não estão aptos a tal função que é tão importante para que seja concretizada a inclusão escolar, muitas vezes encontramos alunos matriculados em escolas para que sejam cumpridas as Leis, mas que não dão o suporte adequado para suprir as necessidades do aluno deixando um déficit de aprendizagem que posteriormente ele terá que retornar quando adulto a alguma instituição que oferece um apoio a deficientes (Pereira, 2014, p. 20).

A comunicação com os colegas ouvintes e o diálogo com os integrantes é frequentemente limitado, pois os surdos não conseguem se expressar de forma aberta, devido à dificuldade de se fazer entender claramente pelos colegas de trabalho.

Portanto, a inclusão não pode se resumir apenas ao ato de integrar uma pessoa com deficiência auditiva ao ambiente de trabalho. Vai além disso, envolvendo a interação com todo o seu contexto político, social, econômico e cultural, que influencia diretamente as vivências dos indivíduos.

3. CONCLUSÃO

O processo de inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho enfrenta diversos desafios. Entre os principais obstáculos estão as dificuldades de comunicação e a resistência de algumas empresas, que frequentemente contratam essas pessoas para atender às exigências legais, como o cumprimento de cotas estabelecidas pelo Decreto nº 3.298/1999, e não para promover uma inclusão social genuína. Esse cenário se reflete em questões como a adaptação da comunicação, a integração das pessoas com deficiência auditiva nas atividades da empresa e a capacitação de equipes para interagir adequadamente com esses profissionais.

De acordo com Sasaki (1997), a inclusão social é um processo complexo que exige transformações nas estruturas sociais e nas mentalidades, tanto da sociedade quanto das instituições. A inclusão de pessoas com deficiência auditiva vai além da simples contratação e exige uma mudança significativa na forma como as empresas e os colaboradores percebem essas pessoas, considerando suas habilidades e potenciais.

A falta de investimento em políticas públicas voltadas para o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência auditiva e o paternalismo excessivo das famílias também contribuem para a manutenção de barreiras à sua inserção plena no mercado de trabalho. A compreensão inadequada das capacidades desses profissionais, aliada à ausência de uma preparação mais eficaz dos empregadores, impacta negativamente sua permanência e crescimento nas organizações.

Portanto, é necessário que as empresas adotem uma postura inclusiva, que não se limite ao cumprimento da lei, mas que também se preocupe com a adaptação de seu ambiente e cultura organizacional para garantir uma integração plena das pessoas com deficiência auditiva. Isso envolve, entre outras ações, capacitações contínuas para todos os colaboradores, adoção de práticas de comunicação acessíveis e a implementação de políticas que promovam a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho.

A falta de informações sobre a deficiência, aliada à possível crença de que seu portador não irá corresponder ao ritmo imposto pela produtividade, pode acabar gerando antagonismos à absorção dessa mão de obra pelas empresas (Tanaka & Manzini, 2005, p. 275).

A capacitação de gerentes e funcionários ouvintes que interagem com pessoas com deficiência auditiva de grau severo a profundo é um aspecto crucial para a inclusão no ambiente de trabalho. Os dados indicam que, enquanto alguns profissionais recebem o treinamento adequado, outros ainda não têm acesso a essa preparação, o que prejudica a efetiva integração desses trabalhadores. Para garantir uma inclusão plena, as empresas devem adotar uma postura inclusiva, promovendo uma capacitação continuada que aborde a diversidade e melhore a comunicação entre todos os funcionários.

Como destaca Sasaki (1997), um mercado de trabalho inclusivo exige que as empresas adaptem seus procedimentos e ferramentas de trabalho, além de treinar todos os colaboradores na questão da inclusão. Isso envolve mais do que o simples cumprimento das leis, mas um compromisso com a transformação organizacional para atender às necessidades de todos os funcionários, independentemente de suas deficiências.

Um dos maiores obstáculos encontrados nesse processo de inclusão são as barreiras sonoras, que dificultam a comunicação entre funcionários com deficiência auditiva e os demais. Essas barreiras criam uma separação, aumentando a exclusão e prejudicando a interação social no ambiente de trabalho. Essa falta de comunicação eficaz não só aumenta a distância entre as pessoas, mas também perpetua a exclusão de indivíduos com deficiência auditiva.

A contratação de pessoas com deficiência auditiva, embora já represente um avanço significativo na garantia de seus direitos, não é suficiente por si só. É necessário que as empresas ofereçam suporte contínuo, criando condições adequadas para que esses profissionais participem ativamente dos processos comunicativos e de desenvolvimento dentro da organização. Como afirmou Sacks (1998), "A surdez em si não é o infortúnio; o infortúnio sobrevém com o colapso da comunicação e da linguagem", destacando que, sem uma comunicação efetiva, a inclusão verdadeira não será alcançada.

Pensar na inclusão social das pessoas com deficiência auditiva exige mudanças profundas que vão além da superação do preconceito e da discriminação. É necessário criar condições que possibilitem a comunicação eficaz entre pessoas com deficiência auditiva e ouvintes, por meio da oferta de intérpretes ou ampliando o acesso a cursos de capacitação em Libras. Esses cursos são fundamentais para

diminuir a distância entre os dois grupos e eliminar mitos e conceitos errôneos sobre a deficiência auditiva.

Uma estratégia que as empresas podem adotar é posicionar a pessoa com deficiência auditiva em "posições estratégicas" durante treinamentos e palestras, para que ela possa tentar realizar a leitura labial. Embora tais ações representem um esforço para promover a inclusão, elas estão longe de ser o ideal, uma vez que não garantem uma comunicação plena e eficaz.

Além disso, um ponto alarmante é a falta de suporte adequado nas atividades realizadas pelas empresas. Muitas vezes, pessoas com deficiência auditiva participam de reuniões, palestras e treinamentos sem o auxílio necessário, como a presença de intérpretes de Libras, o que dificulta a compreensão completa das informações transmitidas. Isso evidencia a necessidade urgente de adaptar as práticas organizacionais para que todos os colaboradores, independentemente de suas habilidades auditivas, possam participar plenamente e de forma equitativa.

Práticas como essas, na verdade, resultam no isolamento das pessoas com deficiência auditiva em relação às informações transmitidas por meio da linguagem oral, pois "a comunicação via fala e leitura labial da língua falada é necessariamente muito limitada para uma pessoa que não pode ouvir" (Svartholm, 1999, citado em Witkoski, 2009, p. 265). Esse tipo de abordagem é excludente e evidencia a falta de preparo das organizações para promover ações inclusivas no ambiente de trabalho.

É importante ressaltar que a língua de sinais desempenha um papel crucial no processo de adaptação nas organizações. Embora outras estratégias de comunicação sejam tentadas, elas muitas vezes não são eficazes, principalmente para pessoas com deficiência auditiva severa ou profunda, que dominam a língua de sinais e poderiam se beneficiar amplamente dessa modalidade comunicativa. A implementação dessa prática inclusiva seria essencial para garantir que todas as formas de comunicação sejam adequadamente atendidas, promovendo uma verdadeira integração.

Portanto, este trabalho teve como objetivo explorar os desafios e as superações enfrentados pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, além de investigar os direitos da pessoa com deficiência auditiva em relação à sua inserção no mercado de trabalho.

Durante a realização dessa pesquisa, buscou-se entender as dificuldades que impedem as empresas de contratar pessoas com deficiência auditiva. Entretanto, foram encontradas poucas pesquisas sobre o assunto, além do pouco tempo disponível para realizar uma pesquisa aprofundada.

Quase não há informações sobre pesquisas feitas pela área de gestão, um espaço específico de contratação das pessoas com deficiência auditiva, o que leva a acreditar que o tema não é tão importante para essa área. Isso causa estranheza em um momento em que diversidade e igualdade são assuntos de destaque e importância na sociedade, levantando a questão: será que isso é apenas um cumprimento formal das exigências?

Acredita-se que seja necessária uma pesquisa de campo para entender o real motivo da baixa contratação dessas pessoas, que, mesmo com alto grau de ensino, ainda enfrentam dificuldades para serem contratadas e, quando conseguem, acabam ocupando cargos abaixo do esperado.

A acessibilidade é uma das principais barreiras encontradas dentro das empresas em geral, o que demonstra o despreparo das organizações em relação a esse problema.

Atualmente, é evidente que o preconceito contra as pessoas com deficiência, seja auditiva ou de outra natureza, ainda está profundamente enraizado na sociedade. Muitas empresas acreditam que as pessoas com deficiência auditiva, ou qualquer outra deficiência, não são capazes de desempenhar suas funções de maneira tão eficaz quanto aquelas sem deficiência.

Embora a legislação exija a contratação de pessoas com deficiência, muitas empresas não cumprem essa obrigação. Como resultado, empresas com um número significativo de funcionários acabam sendo forçadas a contratar pessoas com deficiência auditiva ou de outras naturezas, a fim de evitar sanções administrativas impostas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Para alguns empregadores, existe uma falta de informação e de pessoal qualificado para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva em seus quadros de funcionários. Em muitos casos, o que predomina é uma estratégia de marketing social, usada pelas empresas para tentar disfarçar o preconceito presente na contratação de pessoas com deficiência auditiva.

Conclui-se que não são as pessoas com deficiência auditiva que são diferentes, mas sim o espaço e as condições impostas pelo sistema que são desiguais, quando se trata de igualdade de direitos e da dignidade da pessoa humana.

A pesquisa apresentou um olhar diferente sobre a luta que a pessoa com deficiência auditiva enfrenta para ser inserida no mercado de trabalho. Elas precisam vencer desafios como superar as barreiras das empresas capitalistas e a falta de respeito da sociedade civil organizada.

Ficou claro nesta pesquisa que as barreiras de comunicação dentro da sociedade e do mercado de trabalho são mais difíceis de ultrapassar do que as barreiras físicas.

A compreensão do que enfrentam as pessoas com deficiência auditiva, devido às suas limitações orgânicas e físicas, mostra que a inclusão dessas pessoas acontece mais fundamentada em sua deficiência do que em sua competência ou capacidade de trabalho.

Enfim, a falta de conhecimento sobre a questão das pessoas com deficiência auditiva cria um cenário distorcido.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA 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 mar. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1998.

_____. Estatuto da Pessoa com Deficiência. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

_____. **Lei Federal n. 7.853,** de 24 de novembro de 1989. Disponível em: https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/LEI_N__7_853__DE_24_DE_NOVEMBRO_DE_1989_15226884547518_7091.pdf. Acesso em: 25 abr. 2024.

_____. **Lei Federal n. 10.436,** de 24 de abril de 2002: Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 25 abr. 2024.

_____. 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/l8213cons.htm. Acesso em: 31 mar. 2024.

BRITO, L. F. **Por uma gramática de línguas de sinais.** 2. ed. Rio de Janeiro: TB - Edições Tempo Brasileiro, 2010. 273 p.

CARNEIRO, M. I. N.; SOARES, B. I. N. **As pessoas surdas e o mercado de trabalho.** Revista Virtual de Cultura Surda, n. 20, p. 1-29, 2017. Disponível em: https://www.escavador.com/sobre/4413795/marilia-ignatius-nogueira-carneiro#google_vignette. Acesso em: 22 abr. 2024.

CARVALHO, M. A.; GUMBOWSKY, A. **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. Disponível em: <https://seer.pucgoias.edu.br/index.php/baru/article/view/7342>. Acesso em: 22 abr. 2024.

DINIZ, H. G. et al. **A História da Língua de Sinais Brasileira (Libras).** 2010a. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/93667/282673.pdf;jsessionid=63D55E3D35797F26039474FD92EDEC34?sequence=1> Acesso em: 22 abr. 2024.

DUTRA, F. C. M. S. et al. **Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência.** Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 28, n. 1, p. 147-163, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/qyvTLxPcrZDB86kdMz9bbJc/#>. Acesso em: 28 abr. 2024.

EPIÍGRAFE. Disponível em: https://www.bibliaon.com/versiculo/deuteronomio_31_8/. Acesso em: 27 jul. 2024.

FRANCHINI, A. S.; XAVIER, A. A.; MICHALOSKI, A. O. **Inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho e tecnologias assistivas.** In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12., 2023. Disponível em: <aprepro.org.br/combrep/anois/2023/arquivos/10082023_101052_6522b34479427.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2024.

FRANCO, R. B.; OLIVEIRA NETO, A. M. **Um panorama histórico do processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Research, Society and Development, v. 9, n. 1, e155911871, 2019. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/1871>. Acesso em: 23 abr. 2024.

GIL, M. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

G1 - JORNAL NACIONAL. **Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta IBGE.** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional>. Acesso em: 08 nov. 2024.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2010.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html>. Acesso em: 28 maio. 2024.

INES - Instituto Nacional de Educação de Surdos. **O Instituto Nacional de Educação de Surdos/INES e a Educação de Surdos no Brasil – Aspectos da trajetória do Instituto Nacional de Educação de Surdos em seu percurso de 150 anos.** v. 01, dez/07. Rio de Janeiro: INES, 2007. Disponível em: <https://seer.ines.gov.br/index.php/revista-espaco/article/view/785>. Acesso em: 14 maio. 2024.

KASSAR, M. d. C. Magalhães. **Educação especial na perspectiva da educação inclusiva: desafios da implantação de uma política nacional.** Educar em Revista, Curitiba, v. 2, n. 41, p. 61-79, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/y6FM5GNKBkjzTNB48zV4zNs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 12 maio. 2024.

KIRCH, L.; DIEHL, L. **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.

MARTINS, I. K. A. **Estudo da importância do primeiro emprego para os portadores de deficiência auditiva.** 2021. Dissertação de Mestrado.

QUADROS, R. M. de; KARNOPP, L. B. **Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos.** Porto Alegre: Artmed, 2007.

SANTOS, I. R. A.; SINA, L. R. S. P.; SANTOS, R. N. **A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso, Repositório Institucional do Conhecimento - RIC-CPS. 2023.

SANTOS, L. A. R. dos **O deficiente auditivo: dispositivos legais e a difícil trajetória no mundo do trabalho.** Revista Jurídica On-line, v. 1, n. 2, 2014. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/revdir/article/view/106>. Acesso em: 28 abr. 2024.