



## Desafios da inclusão do deficiente auditivo no ambiente de trabalho

### Challenges of including hearing impaired people in the work environment

Julia Dirschnabel<sup>1</sup>

<https://orcid.org/0009-0006-5851-2043>

Gissele Prette<sup>2</sup>

<https://orcid.org/0000-0002-9351-1736>

Recebido em: 26 abr. 2025

Aceito em: 26 dez. 2025

**Como citar este artigo:** DIRSCHNABEL, Julia; PRETTE, Gissele. Desafios da inclusão do deficiente auditivo no ambiente de trabalho: Challenges of including hearing impaired people in the work environment. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 14, n. 2, p. e3808-e3808, 2025. DOI: 10.33362/visao.v14i2.3808. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/3808>.

**Resumo:** A deficiência auditiva destaca-se como uma condição que impacta no convívio social, sobretudo às barreiras de comunicação. Nesse contexto, muitos de seus portadores tendem ao isolamento social, o que prejudica seus processos de desenvolvimento em sociedade, em especial no que se refere à inserção no mercado de trabalho. Este estudo teve como objetivo geral analisar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, observando situações enfrentadas por esses profissionais. A metodologia utilizada foi de natureza aplicada, com abordagem mista, qualitativa e quantitativa. Realizou-se uma revisão bibliográfica sobre a temática. Para a coleta de dados, utilizou-se a pesquisa por levantamento ou *survey*, por meio da aplicação de um questionário direcionado a pessoas com deficiência auditiva, com experiência no mercado de trabalho. As informações obtidas foram analisadas segundo o método investigativo interpretativo. Os resultados indicam que a inclusão de deficientes auditivos no mercado de trabalho tem apresentado avanços; entretanto, ainda há muita desinformação e barreiras comunicacionais que precisam ser superadas.

**Palavras-Chave:** Inclusão. Deficiência auditiva. Desafios. Ambiente de trabalho.

**Abstract:** Hearing impairment stands out as a condition that impacts social interaction, especially communication barriers. In this context, many of its sufferers tend to become socially isolated, which hinders their development processes in society, especially with regard to insertion in the job market. The general objective of this study was to analyze the challenges of including people with hearing impairment in the workplace, observing situations faced by these professionals. The methodology used was of an applied nature, with a mixed, qualitative and quantitative approach. A bibliographic review on the subject was carried out. For data collection, survey research was used, through the application

<sup>1</sup> Egressa do curso de Administração da UNIFEBE. E-mail: [julia.dirschnabel@unifebe.edu.br](mailto:julia.dirschnabel@unifebe.edu.br).

<sup>2</sup> Doutoranda em Educação (Univali). Professora da UNIFEBE. E-mail: [gissele@unifebe.edu.br](mailto:gissele@unifebe.edu.br).

of a questionnaire directed to people with hearing impairment, with experience in the job market. The information obtained was analyzed according to the interpretative investigative method. The results indicate that the inclusion of hearing-impaired people in the job market has shown progress; however, there is still a lot of misinformation and communication barriers that need to be overcome.

**Keywords:** Inclusion. Hearing impairment. Challenges. Work environment.

## INTRODUÇÃO

Historicamente, os assuntos relacionados às deficiências têm sido tratados com desinteresse e preconceito por parte da sociedade. Zalasik e Budde (2021) afirmam que, socialmente, a deficiência é frequentemente associada a algo imperfeito, falho e carente. Desse modo, o entendimento sobre o que é deficiência ainda se mostra precário.

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), a deficiência pode ser compreendida como a alteração parcial ou completa de uma ou mais partes do corpo humano, comprometendo o desempenho de funções físicas, auditivas ou visuais e, consequentemente afetando a autonomia do indivíduo.

Nesta pesquisa, foi realizado um estudo sobre a inserção de deficientes auditivos no ambiente profissional. Ponpeo (2021) ressalta que as pessoas com deficiência auditiva, assim como os demais classificados na categoria social de “pessoa com deficiência”, são, em geral, inseridas no mercado de trabalho por meio de leis assistencialistas, que obrigam as organizações a promoverem sua inclusão nas equipes de colaboradores. Assim sendo, as Pessoas com Deficiência – PCDs, que conseguem ingressar no mercado de trabalho ainda enfrentam muitos desafios, pois, na maioria dos casos, as vagas ofertadas são desvantajosas e pouco condizentes com suas qualificações e potencial.

A inclusão na sociedade, de modo geral, ainda caminha a passos lentos, sendo urgente desmistificar a inserção de pessoas com deficiências no ambiente de trabalho. Conforme destaca Neves (2020), é essencial que, atualmente, as organizações estejam não somente atualizadas em relação às políticas de inclusão, mas também quanto às suas práticas efetivas.

Diante desse contexto de dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência auditiva para uma inclusão plena nas organizações, definiu-se como pergunta norteadora do presente estudo: Quais os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho? Para responder a essa questão, estabeleceu-se como objetivo geral: analisar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho,

observando situações enfrentadas por esses profissionais. Como objetivos específicos, delinearam-se: (i) identificar as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência auditiva e (ii) examinar a realidade atual da inclusão de pessoas com deficiências auditiva nas organizações de trabalho.

O enfoque dessa pesquisa será a deficiência auditiva, considerada como uma condição marcada pela solidão, devido ao comprometimento da comunicação causado pela limitação da função auditiva. Com base nisso, a presente pesquisa busca dar visibilidade a essa parcela da população que sofre com o isolamento social, trazendo relatos sobre os aspectos da deficiência, suas limitações e dificuldades de inserção plena na sociedade, com o intuito de desmistificar crenças relacionadas à deficiência auditiva.

Dessa forma, o esclarecimento dos obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência auditiva para sua inserção nas organizações de trabalho configura-se como uma temática que necessita ser explorada por meio da observação, a fim de coletar informações consistentes que possam subsidiar melhorias. Sendo assim, busca-se transformar as conflituosas relações empregatícias vivenciadas por esses profissionais em uma relação equitativa, em que as pessoas com deficiência possam ser plenamente incluídas em ambientes laborais sensibilizados, que promovam saúde e bem-estar para todos os colaboradores, reconhecendo as habilidades e benefícios que cada trabalhador pode oferecer.

## DEFICIÊNCIA AUDITIVA

As deficiências acompanham a própria criação do ser humano e, ao longo da história, foram submetidas a diferentes modos de interpretação, os quais influenciaram as formas de tratamento e condições de vida de indivíduos com—limitações físicas e/ou sensoriais. Atualmente, a temática da inclusão de PCDs nos ambientes de trabalho tem apresentado avanços significativos; entretanto, há ainda um longo caminho a ser percorrido.

Como destacam Carvalho-Freitas e Marques (2007), é fundamental ir além da pauta de inclusão social, considerando também os obstáculos técnicos a serem administrados e tratando a gestão da diversidade como um atributo estratégico nas organizações. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer atenção específica às particularidades de cada tipo de deficiência. Conforme apontam Rodrigues e Maranhe (2012), as deficiências, em suas múltiplas expressões e limitações, tanto aproximam quanto distinguem

os indivíduos pertencentes a essa comunidade.

A deficiência auditiva é conceituada por Pagliuca, Fiúza e Rebouças (2007) como um grave distúrbio neurossensorial que compromete o processo de comunicação oral e de aprendizagem, uma vez que a audição é o sentido por meio do qual se percebem os sons. As pessoas com deficiência auditiva podem apresentar perda total ou parcial da audição, de forma unilateral ou bilateral. Essa condição é reconhecida por meio da Lei n.º 14.768, de 22 de dezembro de 2023, que a define como “limitação de longo prazo da audição, unilateral total ou bilateral parcial ou total, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, obstrui a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2023, art. 1º).

A deficiência auditiva apresenta-se em diversas manifestações, o que leva à distinção entre os próprios indivíduos que a possuem, formando grupos específicos: surdos sinalizados, que utilizam a língua de sinais como principal forma de comunicação; surdos oralizados, que se comunicam por meio da fala e não dominam a língua de sinais; e surdos bilíngues, que fazem uso tanto da comunicação oral quanto da língua de sinais, afirma Pfeifer (2022).

As principais dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência auditiva decorrem de aspectos relacionados ao som, comprometendo praticamente todas as interações devido às falhas na comunicação. Sacks (2010, p. 62) afirma que “a surdez em si não é o infortúnio; o infortúnio sobrevém com o colapso da comunicação e linguagem”. Os graus e tipos de perda auditiva são tão variados e específicos que as expressões “surdo” ou “deficiente auditivo” tornam-se extremamente vagas, complementa o autor.

A deficiência auditiva, ao longo das diversas fases da vida, torna a convivência social exaustiva, resultando frequentemente no isolamento do indivíduo que a possui, como forma de evitar desconfortos. Analisando a perspectiva, das pessoas com deficiência auditiva, pode-se afirmar, com base na concepção de Ponpeo (2021), que a própria deficiência é uma construção social. Isso porque, em geral, essas pessoas realizam grandes esforços para interagir com grupos de ouvintes que raramente se dedicam a compreender ou auxiliar o surdo na comunicação.

Desse modo, o indivíduo surdo tende a se afastar do convívio social, construindo sua identidade social com base muito mais nas experiências visuais do que nas auditivas, afirma Perlin (1998).

## INSERÇÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO

As dificuldades enfrentadas por muitas pessoas com deficiência auditiva para se incluírem no ambiente de trabalho têm origem na falta de estímulo nos contextos familiar e educacional. A baixa escolaridade é um fator relevante na discussão sobre o acesso de pessoas com deficiência auditiva, levando a maioria das que conseguem se inserir no mercado de trabalho, a ocupar posições de baixa qualificação, sem perspectiva de crescimento, afirmam Zalasik e Budde (2021).

Além disso, muitas organizações mantêm concepções pré-formadas em relação às pessoas com deficiência, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho. Sobre esse aspecto, Garrido, Del-Masso e Da Silva (2017) destacam que, quando a deficiência é percebida apenas pelas limitações que impõe, há uma tendência por parte dos gestores em duvidar da capacidade e das habilidades desses profissionais.

Nesse contexto, muitas pessoas com deficiência auditiva almejam cargos mais qualificados, mas são frequentemente designadas para funções simples e com poucas oportunidades de aprendizados ou crescimento. Uma das causas desse cenário, evidenciada por Perlin (1998), reside na crença de que a pessoa com deficiência auditiva é a mais adequada para cargos que exigem esforço braçal. Tal percepção se baseia na ideia de que, por conta da limitação auditiva, esses profissionais teriam um nível de concentração elevado, mesmo em ambientes ruidosos.

Com relação às leis específicas sobre direitos das pessoas com deficiência, destacam-se entre as principais, a Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, popularmente conhecida como “Lei de Cotas”, que instituiu a obrigatoriedade da destinação de 2% a 5% de vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários (Brasil, 1991), e a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão - LBI, a qual exime a pessoa com deficiência da responsabilidade pelas dificuldades decorrentes de sua limitação, atribuindo essa responsabilidade ao meio em que ela está inserida (Brasil, 2015).

Essas leis marcaram a história da inclusão no Brasil, contribuindo para a inserção de pessoas com deficiência no convívio social e no mercado de trabalho, além de conscientizar a sociedade acerca das demandas e necessidades desses indivíduos, promovendo, assim, uma reestruturação nas formas de tratamento dispensadas a esse público, destaca Viana (2021).

Inquestionavelmente, a promulgação dessas leis favoreceu a inclusão de pessoas com

deficiência em diversos aspectos. No entanto, conforme evidenciam Tanaka e Manzini (2005), apenas a existência de leis não é o suficiente para resolver os desafios relacionados à inserção de PCDs no mercado de trabalho. Embora a legislação represente um avanço importante, contribuindo para atenuar preconceitos e evidenciar capacidades das pessoas com deficiência, Toldrá (2009) ressalta que ainda não há garantia de vagas e contratações vantajosas para essa população, nesse sentido, são necessárias alterações legislativas acompanhadas de mudanças nas atitudes sociais, a fim de oferecer melhores condições de vida e trabalho às pessoas com deficiência.

De modo geral, as organizações contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir uma exigência legal, sem se preocupar, de fato, com as reais necessidades desses indivíduos. Como afirmam Santos, Vieira e Faria (2013), com o objetivo de atender às normas legais e evitar multas, a maioria das organizações oferece vagas sem demandas específicas e antes mesmo de realizar qualquer alteração estrutural ou comportamental no ambiente de trabalho. Isso evidencia que a contratação da pessoa com deficiência, muitas vezes, não ultrapassa o cumprimento de uma obrigatoriedade legal, promovendo uma inserção que não se traduz em plena inclusão no ambiente e nas condições de trabalho.

Sob a ótica de uma pessoa “típica”, de fato, pode ser complexo compreender que uma pessoa com deficiência é capaz de desempenhar as mesmas funções que uma pessoa sem deficiência. Lessa (2011) destaca que, ao imaginar um ambiente de trabalho, a maioria das pessoas sequer cogita a presença de indivíduos com deficiência atuando como funcionários. Isso se deve à construção social historicamente excludente, na qual, por séculos, as pessoas com deficiência foram marginalizadas ou afastadas dos mais diversos ambientes sociais.

Nesse contexto, destacam-se os dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, referente ao ano de 2022: apenas 26,6% da população com algum tipo de deficiência, idade ativa, encontra-se ocupada. Em contraste, entre as pessoas sem deficiência, esse número era de 60,7%. Mesmo entre aqueles com a formação de nível superior, a taxa de ocupação das pessoas com deficiência era de 54,7%, enquanto, para as pessoas sem deficiência, atingia 84,2% (IBGE, 2023).

Esses dados evidenciam uma desigualdade que precisa ser urgentemente enfrentada. Não se pode mais permitir que preconceitos enraizados na sociedade determinem o rumo das pessoas com deficiência. Nesse sentido, Rodrigues (2006) ressalta a importância de promover

esclarecimentos, especialmente no ambiente organizacional, de que um colaborador com deficiência pode apresentar desempenho igual ou até superior ao de qualquer outro funcionário.

Para as pessoas com deficiência auditiva, a inserção no mercado de trabalho é marcada por grande insegurança, agravada pela falta de apoio familiar e pelo desconhecimento de leis e dos próprios direitos, aponta Viana (2021). De fato, as barreiras de comunicação geradas pela perda auditiva geram inúmeros medos, os quais acabam forçando a pessoa com deficiência a conviver em um estado constante de tensão e ansiedade.

Pfeifer (2022) descreve que a maioria das inseguranças das pessoas com deficiência auditiva está relacionada à crença de que, para se viver em sociedade, é necessário apresentar padrões de perfeição em todos os aspectos. Tal crença, somada ao foco nas limitações impostas pela deficiência auditiva e à consciência de que a grande parte da sociedade possui pouco entendimento sobre a surdez, contribui para o sentimento de exclusão.

Com base nesses fatores, muitas pessoas com deficiência auditiva têm receio de sofrer discriminação e, por isso, optam por esconder sua condição e não utilizar recursos que poderiam melhorar sua audição. Essa prática, no entanto, é prejudicial à saúde auditiva e constitui um agravante nas relações sociais.

A visão que a pessoa com deficiência auditiva tem de si mesma afeta diretamente suas relações sociais, inclusive no ambiente de trabalho. Em uma pesquisa realizada por Anache (1996), constatou-se que muitas pessoas com deficiência sentem receio de manifestar insatisfação quanto às condições de trabalho, por medo serem vistas como ingratas ou traidoras por aqueles que as contrataram.

Essa concepção é extremamente prejudicial, pois leva a pessoa com deficiência a se submeter a ambientes desfavoráveis, motivada pela insegurança de perder o emprego e pela dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. Para Lessa (2011), é fundamental que ocorra uma mudança de perspectiva por parte das pessoas com deficiência auditiva em relação a si mesmas e à própria deficiência, para que se libertem da visão limitadora que as reduz a serem imperfeitos.

Com base nos dados levantados e discutidos neste estudo, é possível afirmar que, apesar de o Brasil possuir um conjunto de leis relativamente moderno em relação à inclusão de pessoas com deficiência, esse conjunto ainda se mostra insuficiente e precário, conforme

afirma Pastore (2001). Desse modo, Souza e Horta (2022) destacam a existência de um lapso social que demanda mais políticas públicas e organizacionais para ser superado. Portanto, é possível complementar que as questões referentes à inclusão plena de pessoas com deficiência na sociedade, especialmente nos ambientes de trabalho, ainda têm uma longa caminhada a ser percorrida.

No cenário atual, no qual leis são impostas sem que haja real conscientização e suporte, as organizações tentam implementar uma inclusão sem promover mudanças efetivas. Enquanto isso, o ponto central de toda a discussão, a pessoa com deficiência auditiva, continua na maioria das vezes arcando sozinha com o custo da falta de inclusão, sentindo intensamente o peso de uma responsabilidade que deveria ser compartilhada entre o governo, a sociedade e as organizações de trabalho, enfatiza Rodrigues (2006).

Assim sendo, é possível identificar que a reparação dessas falhas é de responsabilidade do Estado, das organizações de trabalho e da própria sociedade. A essa soma, devem-se incluir os familiares e as próprias pessoas com deficiência, que, por meio de ações conjuntas, precisam repensar as condições de inserção na sociedade e no mercado de trabalho, a fim de aprimorar a relação empregatícia entre organizações e pessoas com deficiência.

## MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa de natureza aplicada que, segundo Fleury e Werlang (2017), atende a diversos conjuntos de interesses, sendo direcionada ao diagnóstico de adversidades e à identificação de soluções. Pode ser conceituada como o conjunto de tarefas à coleta e ao processamento de informações, com o objetivo de gerar resultados e obter repercussão.

Quanto à abordagem metodológica, definiu-se como mista, ou seja, de natureza qualitativa e quantitativa, sendo ambas complementares, uma vez que, juntas, oferecem perspectivas distintas. A pesquisa qualitativa busca alcançar coerência no objeto de estudo por meio do levantamento de valores, opiniões e atitudes. Já quanto à abordagem quantitativa visa demonstrar os resultados por meio da quantificação de características, utilizando-se de métodos matemáticos e estatísticos (Proetti, 2017). O tipo de pesquisa adotado é o explicativo, Gil (2002, p. 42) descreve-a como “o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão e o porquê das coisas”. Esse modelo tem como foco



identificar os fatores que exercem influência sobre os eventos estudados.

Em relação aos procedimentos técnicos utilizados para a execução deste estudo, recorreu-se à pesquisa bibliográfica, definida como uma investigação detalhada realizada por meio da revisão de informações em livros, periódicos, artigos, entre outras fontes. De acordo com Pizzani *et al.* (2012), esse procedimento é essencial para o delineamento do conteúdo de um artigo.

A aplicação da pesquisa foi realizada por meio de levantamento ou *survey* que, conforme Gil (2002), consiste no questionamento direto aos indivíduos da amostra-alvo, com o intuito de coletar dados para análises posteriores. O desenvolvimento da pesquisa foi conduzido com base nesse instrumento, aplicado a pessoas com deficiência auditiva atuantes no mercado de trabalho. A partir dos resultados obtidos, procedeu-se à análise dos dados por meio do método investigativo interpretativo, definido por Creswell (2007) como um processo intrínseco às demais fases de pesquisa, com enfoque na decodificação e compreensão dos dados coletados para a formulação de conclusões construtivas.

O questionário destinado às pessoas com deficiência auditiva foi encaminhado a um grupo de *WhatsApp* composto por 230 membros, entre os quais há indivíduos com deficiência auditiva e familiares de pessoas com essa condição. Dentre os integrantes do grupo, 17 responderam ao questionário. O baixo número de respondentes justifica-se pelo fato de o grupo ser composto também por pessoas aposentadas, adolescentes e familiares de crianças. Assim, há uma parcela significativa de integrantes que não estão inseridos no mercado do trabalho, impossibilitando sua participação no questionário.

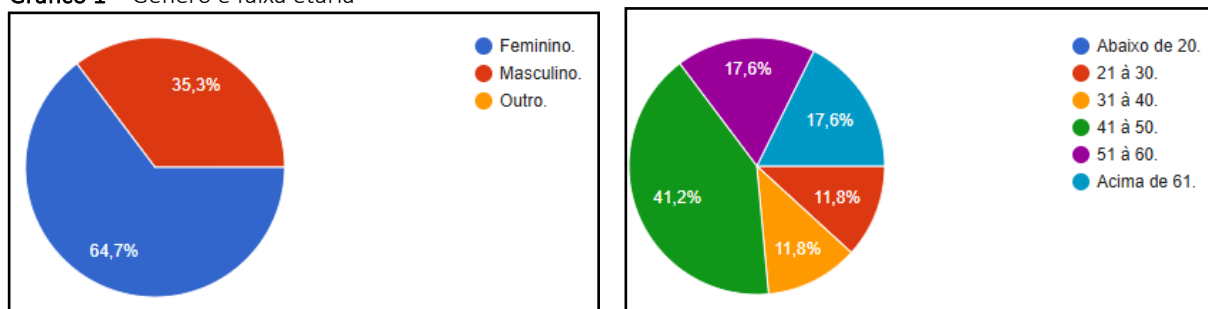
## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário aplicado continha 14 questões relacionadas ao aspecto demográfico, à deficiência auditiva e às percepções sobre o ambiente de trabalho, com tempo estimado de 15 minutos para seu preenchimento. O instrumento permaneceu disponível para resposta no período de 20/09/2024 a 27/09/2024.

As perguntas iniciais abordavam aspectos demográficos dos respondentes, como o gênero e a faixa etária. Conforme evidenciado no Gráfico 1, 64,7% dos participantes se identificaram como mulheres, enquanto 35,3% se identificaram como homens. Em relação à faixa etária, observa-se que 41,2% dos respondentes têm entre 41 a 50 anos; as faixas de 51 a

60 e acima de 61 anos apresentaram, cada uma, -17,6%, já as faixas de 21 a 30 e de 31 a 40 anos também se igualaram, com 11,8% cada. Com base nos dados demográficos apresentados, é possível afirmar que a deficiência auditiva não está vinculada a um gênero ou faixa etária específicos, evidenciando-se com uma condição que pode atingir qualquer perfil demográfico

**Gráfico 1 – Gênero e faixa etária**

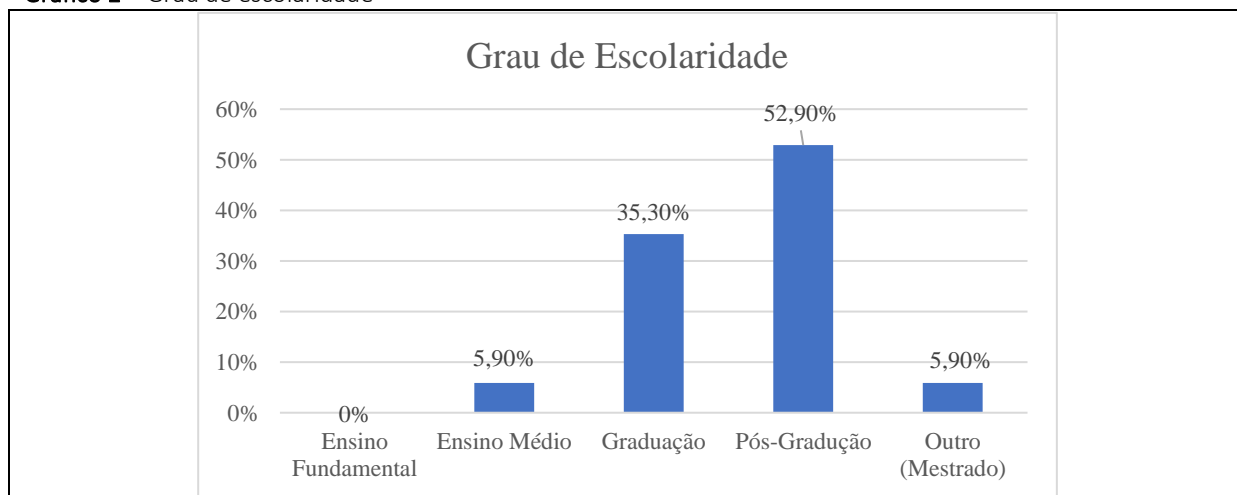


Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Em relação ao grau de escolaridade dos respondentes, observa-se no Gráfico 2 que 52,9% possuem pós-graduação *lato-sensu*, 35,3% têm graduação, o ensino médio e outro (mestrado), igualaram-se com 5,9%. Esses dados contrapõem a afirmação de Zalasik e Budde (2021), que apontam a baixa escolaridade como um dos principais fatores de exclusão em discussões sobre empregabilidade e cargos ocupados por pessoas com deficiência auditiva.

Apesar do alto grau de escolaridade evidenciado, o Respondente A relatou que há “oferta de cargos baixos e salários irreais, mesmo sabendo do investimento que você faz na educação, como pós-graduação e demais cursos, ainda insistem em oferecer vagas de auxiliar ou qualquer coisa do gênero”. Diante desse cenário, evidencia-se que muitas organizações ainda mantêm visões preconceituosas e estigmatizadas sobre as pessoas com deficiência, desconsiderando sua formação acadêmica e qualificações profissionais.

**Gráfico 2 – Grau de escolaridade**

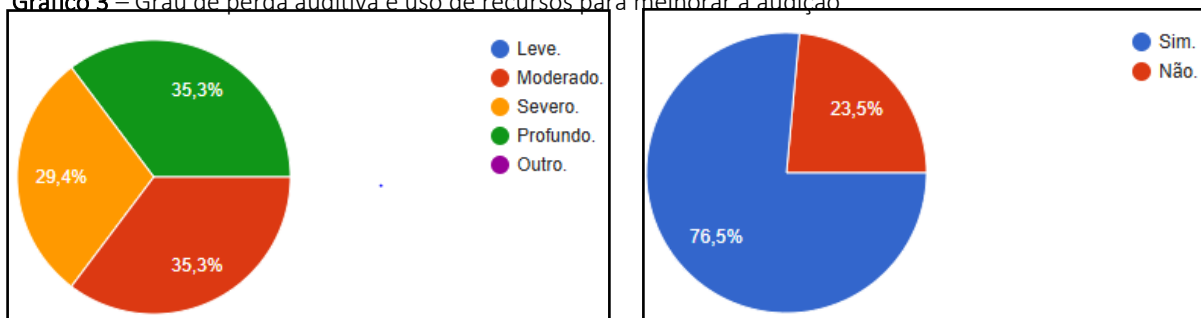


Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Com relação ao grau de perda auditiva, observa-se no Gráfico 3 que 35,3% dos respondentes se encontram entre os graus moderado e profundo, enquanto 29,4% apresentam perda auditiva severa, evidenciando uma divisão quase equilibrada. Esses dados confirmam a observação de Sacks (2010), ao apontar que as expressões “surdo” ou “deficiente auditivo”, são vagas diante da diversidade de graus e tipos de perda auditiva existentes.

Diante dos diferentes níveis de perda auditiva apresentados, o uso de recursos auxiliares para melhoria da audição mostra-se essencial. Nesse sentido, conforme apresentado no Gráfico 3, 76,5% dos participantes relataram fazer uso de dispositivos auditivos, enquanto 23,5% declaram não utilizar nenhum tipo de recurso. Esse dado pode ser associado à profunda insegurança vivenciada por muitas pessoas com deficiência, as quais, conforme destaca Pfeifer (2022), acreditam que, para se viver plenamente em sociedade, é necessário corresponder a padrões de perfeição em todos os aspectos. Assim, o uso de aparelhos auditivos ou implantes cocleares pode ser percebido como um obstáculo à aceitação social.

**Gráfico 3** – Grau de perda auditiva e uso de recursos para melhorar a audição



Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Referente ao tempo que cada respondente possui a deficiência auditiva, observa-se na Tabela 1 que 47,06% dos participantes convivem com essa condição há mais de 20 anos; 11,76% a possuem desde o nascimento; outros a possuem há menos de 19 e 5 anos, e um dos respondentes, equivalente a 5,88%, tem a deficiência a menos de 10 anos. Assim, fica evidente que a deficiência auditiva pode acometer qualquer pessoa em diferentes momentos da vida.

**Tabela 1** – Composição da amostra referente ao período portando a deficiência

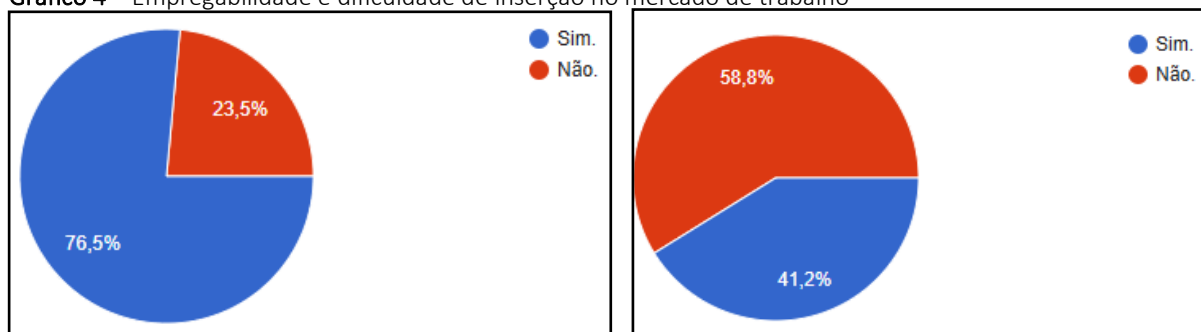
Há quanto tempo porta a deficiência	Frequência	Percentual
Condição de nascença	2	11,76%
Há mais de 20 anos	8	47,06%
Há menos de 19 anos	2	11,76%
Há menos de 10 anos	1	5,88%
Há menos de 5 anos	2	11,76%
Outro	2	11,76%

Total	17	100,00%
-------	----	---------

Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Com relação aos dados de empregabilidade, o Gráfico 4 apresenta que 76,5% dos participantes estão empregados no momento, enquanto 23,5% se encontram desempregados. Esses dados guardam relação intrínseca com a questão que evidencia a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, demonstrando-se que 58,8% dos respondentes conseguiram se inserir no mercado de trabalho sem dificuldade, ao passo que 41,2% relataram dificuldades nesse processo. Esses percentuais de desemprego e dificuldade de inserção são relativamente altos, sobretudo quando comparados ao elevado grau de escolaridade dos participantes apresentado no Gráfico 2. Tais informações se mostram compatíveis com dados estatísticos levantados pelo IBGE em 2022, conforme os quais a taxa de ocupação de pessoas com ensino superior que possuíam algum tipo de deficiência era de 54,7%, enquanto, para pessoas com o mesmo nível de escolaridade sem deficiência, essa taxa alcançava 84,2% (IBGE, 2023).

**Gráfico 4 – Empregabilidade e dificuldade de inserção no mercado de trabalho**



Fonte: Pesquisa de Campo (2024).

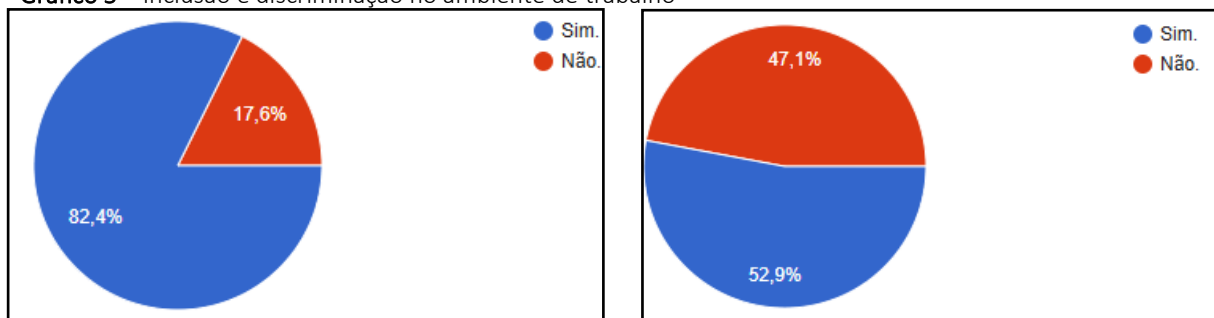
A partir deste ponto da pesquisa, a parcela de respondentes que se encontrava desempregada, composta por quatro participantes, respondeu às questões seguintes com base em suas últimas experiências profissionais.

Os resultados apresentados no Gráfico 5 abordam sobre a inclusão e a discriminação nos ambientes de trabalho, respectivamente. Em relação à inclusão, 82,4% dos respondentes afirmaram sentir-se incluídos em seus locais de trabalho, enquanto 17,6% declararam não se sentir incluídos. Quanto às ocorrências de discriminação, 52,9% dos participantes relataram já terem enfrentado algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho em razão de sua deficiência, enquanto 47,1% afirmaram nunca ter passado por esse tipo de situação.

Esses números elevados referentes à discriminação podem ser atribuídos ao preconceito por parte de muitos indivíduos, mas também à falta de compreensão, por parte

da sociedade no geral, a respeito da deficiência auditiva. Alguns dos respondentes relataram, inclusive, que seus colegas de trabalho frequentemente se esquecem de sua condição, adotando atitudes que dificultam a comunicação, o que pode gerar situações de desentendimento e desconforto.

**Gráfico 5** – Inclusão e discriminação no ambiente de trabalho



Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Quanto às relações de trabalho entre as pessoas com deficiência auditiva participantes e demais colaboradores, conforme demonstrado na Tabela 2, 52,94% as classificam como boas; 29,41%, como ótimas; 11,76% como neutras; e 5,88% como ruins. Nenhum participante classificou como péssimas.

Assim, conforme evidenciado nas respostas dos participantes, é possível perceber que, mesmo mantendo boas relações com os demais funcionários e sentindo-se, em geral, incluídos na organização, situações de desconforto e até mesmo de discriminação ainda se mostram frequentes. Conforme relatado pelo Respondente B, “o deficiente auditivo muitas vezes é visto como alguém com déficit cognitivo ou como alguém que parece não estar prestando atenção”.

**Tabela 2** – Composição da amostra de relações interpessoais

Relação com os demais colaboradores	Frequência	Percentual
Ótima	5	29,41%
Boa	9	52,94%
Neutra	2	11,76%
Ruim	1	5,88%
Péssima	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>

Fonte: Pesquisa de campo (2024).

Na Tabela 3, apresentam-se os resultados referentes a promoções de cargo e salário; 52,9% dos respondentes apontam que não obtiveram promoções, enquanto 47,1% afirmaram que sim. Desse modo, o elevado percentual de indivíduos que nunca foram promovidos pode indicar que as organizações onde trabalham contratam pessoas com deficiência apenas para

cumprir exigências legais, inserindo-as, assim, em cargos possivelmente sem perspectiva de crescimento.

**Tabela 3** – Composição da amostra de promoções de carreira

Promoções de cargo ou salário	Frequência	Percentual
Sim	8	47,10%
Não	9	52,90%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

Fonte: Pesquisa de campo (2024).

O questionário foi finalizado com um espaço destinado aos participantes para que deixassem relatos sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, tendo sido obtido o retorno de 13 respondentes. Para facilitar a compreensão dos principais elementos, foi elaborada uma nuvem de palavras, apresentada na Figura 1:

**Figura 1** – Nuvem de palavras



Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Dentre os relatos, destacaram-se diversos comentários sobre experiências de preconceitos, como: “você tem que responder às demandas como se fossem normais, ou até performar entregando mais para ver se compensa as vezes que você não entende o que querem de você”; sobre o despreparo das organizações: “os recursos de acessibilidade nas empresas são majoritariamente voltados para pessoas com mobilidade reduzida, cegueira ou baixa visão e surdos sinalizados”; e também de opiniões críticas: “eu acho que o mercado de trabalho só admite deficientes auditivos por conta da legislação brasileira, e, mesmo assim, não há um preparo pra nos receber”.

Também foram registrados comentários que reconhecem o papel ativo da pessoa com deficiência auditiva na busca pela inclusão, como neste exemplo: “Nós, deficientes auditivos, para sermos incluídos no mercado de trabalho, devemos procurar o uso de aparelhos auditivos ou implante coclear o mais precoce possível e falar a sua condição para tentar deixar o

ambiente de trabalho mais harmonioso possível”.

Por fim, o questionário direcionado às pessoas com deficiência auditiva possibilitou a identificação de diversas barreiras vivenciadas por esses indivíduos, que, mesmo apresentando alto nível de instrução acadêmica, ainda enfrentam situações de desemprego, preconceito e estagnação da carreira. Apesar disso, é possível destacar que a inclusão tem avançado nas últimas décadas e que, conforme afirmou o Respondente C, “a evolução das tecnologias tem contribuído muito e facilitado bastante, isso ajudará a dar um salto na inserção das pessoas”, alimentando, assim, a esperança de um futuro mais inclusivo para as pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral analisar os desafios da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, observando situações enfrentadas por esses profissionais. A pergunta norteadora foi: “Quais os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho?”, a partir da qual foram delineados os seguintes objetivos específicos: (i) identificar as barreiras enfrentadas por pessoas com auditiva e (ii) examinar a realidade atual da inclusão de pessoas com deficiência auditiva em organizações de trabalho.

Quanto ao primeiro objetivo específico, é possível afirmar que ele foi cumprido tanto por meio das informações contidas na fundamentação teórica quanto pelas-respostas e relatos oferecidos pelas pessoas com deficiência auditiva no questionário. As barreiras identificadas vão desde as limitações impostas pela própria deficiência até a desinformação da sociedade em geral.

Em relação ao segundo objetivo específico, este também foi alcançado por meio dos dados e relatos obtidos no questionário, os quais, embora escassos, servem de base para melhor compreensão da realidade atual da inclusão de pessoas com deficiência auditiva nas organizações.

Entre os desafios enfrentados para a efetivação deste estudo, destaca-se a especificidade do objeto de pesquisa, a pessoa com deficiência auditiva, o que dificultou o acesso a participantes com essa limitação. A motivação para a escolha do tema está relacionada à própria experiência da autora, que convive com a deficiência auditiva e, por meio de suas

vivências, buscou dar voz a esse grupo de indivíduos que frequentemente sofre com o isolamento social causado pelas barreiras na comunicação. A relevância do tema se justifica por sua atualidade e pelo seu potencial de ampliar a visibilidade desta minoria populacional, promovendo, assim, uma sociedade inclusiva e igualitária, em que todos possam viver com dignidade, independentemente das suas limitações.

Quanto às contribuições oferecidas por este estudo, pode-se destacar como contribuição social, a visibilidade proporcionada à população com deficiência auditiva e as informações apresentadas sobre sua inclusão, permitindo que a sociedade e as organizações, ao acessarem tais dados, possam aprimorar suas práticas inclusivas. Como contribuição científica, destacam-se os dados quantitativos sobre as percepções das pessoas com deficiência auditiva em relação à inclusão, os quais podem servir de base para futuras pesquisas sobre a temática. Por fim, no âmbito acadêmico este artigo pode servir como referência para futuros estudantes que se identifiquem com o tema da inclusão.

Conclui-se, portanto, que o objetivo proposto foi alcançado com êxito, e que a pergunta norteadora, foi respondida, por meio da análise das perspectivas de pessoas com deficiência auditiva quanto à inclusão no mercado de trabalho. Foram identificados os principais desafios enfrentados por esse grupo, sendo possível observar que, embora haja avanços, ainda persistem falhas significativas que precisam ser superadas para a promoção de uma inclusão plena e efetiva.

## REFERÊNCIAS

ANACHE, Alexandra Ayach. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, 1996, vol. 4, p. 119-126, 1996. Disponível em: <https://www.abpee.net/pdf/artigos/art-4-10.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.768, de 22 de dezembro de 2023**. Define deficiência auditiva e estabelece valor referencial da limitação auditiva. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível



em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14768.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14768.htm). Acesso em: 12 out. 2024.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **RAC: Revista de Administração Contemporânea**. Curitiba. v. 13, p. 121-138, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/FXGvnD8wLQXP67fdng5my3j/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 16 jan. 2024.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. A diversidade através da história: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência. **Organizações & Sociedade**. Salvador. v.14, n. 41, p. 59-78, jun. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302007000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LmHrTSqDFqWc5XJvxt6m9Lz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 jan. 2024.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod\\_resource/content/1/Creswell.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/696271/mod_resource/content/1/Creswell.pdf). Acesso em: 30 ago. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme; WERLANG, Sergio Ribeiro da Costa. Pesquisa aplicada: conceitos e abordagens. **GV Pesquisa: Anuário de Pesquisa**, 2016-2017, p. 10-15, nov. 2017. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/apgvpesquisa/article/view/72796>. Acesso em: 12 maio 2024.

GARRIDO, Mariana Akemi Toyota; DEL-MASSO, Maria Cândida Soares; DA SILVA, Nilson Rogério. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção de gestores de empresas. **Revista Laborativa**. v. 6, n. 2, p. 6-22, out. 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1736/pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2002. Disponível em: [https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo\\_C1\\_como\\_elaborar\\_projeto\\_de\\_pesquisa\\_-\\_antonio\\_carlos\\_gil.pdf](https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf). Acesso em: 14 maio 2024.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência IBGE Notícias. 24 ago. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 25 jan. 2024.

LESSA, Aurora Luiza Paladini. **O Aluno Deficiente Auditivo e o mercado de trabalho**. 2011. Monografia (Especialização em Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2909/7/2011\\_AuroraLuizaPaladiniLessa.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2909/7/2011_AuroraLuizaPaladiniLessa.pdf). Acesso em: 29 dez. 2023.

NEVES, Andrei Moreira. Gestão da Diversidade nas Organizações como Prática Gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, Chapecó, v. 2, n. 1, p. 140-154, 9 jun. 2020. DOI:

<https://doi.org/10.36661/2596-142X.2020v2i1.11374>. Disponível em:  
<https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/RGES/article/view/11374/7403>. Acesso em: 17 jan. 2024.

PAGLIUCA, Lorita Marlena Freitag; FIÚZA, Nara Lúgia Gregório; REBOUÇAS, Cristiana Brasil de Almeida. Aspectos da comunicação da enfermeira com o deficiente auditivo. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, São Paulo, v. 41, p. 411-418, 2007. DOI:  
<https://doi.org/10.1590/S0080-62342007000300010>. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/reeusp/a/5jBZVSbpTFY4X3qXKtNNWFn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 jan. 2024.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2001.

PERLIN, Gladis. **Histórias de vida surda**: Identidades em questão. 1998. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1998. Disponível em: <https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=20&idart=153>. Acesso em: 11 jan. 2024.

PFEIFER, Paula. **Saia do Armário da Surdez**: 20 passos para vencer a vergonha de falar sobre a sua deficiência auditiva. Rio de Janeiro: Amazon, 2022. *E-book*. Disponível em:  
[https://ler.amazon.com.br/?asin=B09RPY37Z2&\\_encoding=UTF8&ref=dbs\\_p\\_ebk\\_r00\\_pbc\\_b\\_rnvc00](https://ler.amazon.com.br/?asin=B09RPY37Z2&_encoding=UTF8&ref=dbs_p_ebk_r00_pbc_b_rnvc00). Acesso em: 10 jan. 2024.

PIZZANI, Luciana *et al.* A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **RDBCI**: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação, Campinas, SP, v. 10, n. 2, p. 53–66, 2012. DOI: <https://doi.org/10.20396/rdbci.v10i1.1896>. Disponível em:  
<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>. Acesso em: 1 jun. 2024.

PONPEO, Amanda Beatriz. **A inclusão do indivíduo surdo no âmbito empresarial**: a (não) atuação do intérprete de Libras nesse contexto. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Tradução e Interpretação em Libras/Língua Portuguesa) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2021. Disponível em:  
[https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/14909/TCC\\_AMANDA\\_FINAL.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/14909/TCC_AMANDA_FINAL.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 18 jan. 2024.

PROETTI, Sidney. As Pesquisas Qualitativa e Quantitativa Como Métodos de Investigação Científica: Um Estudo Comparativo e Objetivo. **Revista Lumen**: Educação de Base no Brasil, São Paulo, v.2, n. 4, jul./dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.32459/revistalumen.v2i4.60>. Disponível em: <https://www.periodicos.unifai.edu.br/index.php/lumen/article/view/60>. Acesso em: 12 maio 2024.

RODRIGUES, Luiz Carlos. **A Inclusão do Profissional Portador de Deficiência e a Lei 8.213 de 24/07/1991**. 2006. Disponível em:  
[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/299\\_ARTIGO%20PPD.pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/299_ARTIGO%20PPD.pdf). Acesso em: 19 jan. 2024.

RODRIGUES, Olga Maria Piazzetin Rolim; MARANHE, Elisandra André. A História da inclusão

social e educacional da pessoa com deficiência. In: CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho; RODRIGUES, Olga Maria Piazzetin Rolim. (org.). **Educação inclusiva: fundamentos históricos, conceituais e legais**. Bauru: UNESP/FC, 2012. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/284714199\\_EDUCACAO\\_INCLUSIVA\\_FUNDAMENTOS\\_HISTORICOS\\_CONCEITUAIS\\_E\\_LEGAIS](https://www.researchgate.net/publication/284714199_EDUCACAO_INCLUSIVA_FUNDAMENTOS_HISTORICOS_CONCEITUAIS_E_LEGAIS). Acesso em: 20 fev. 2024.

SACKS, Oliver. **Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. *E-book*. Disponível em: <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/6e1513a270c24664a1eeffdcc356a49d.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2023.

SANTOS, Thalita Mara; VIEIRA, Lídia Cristiane; FARIA, Cleyciane Alves. Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG. **Revista Psicologia: teoria e pratica**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 92-103, maio/ago. 2013. Disponível em: <https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/4190/4455>. Acessos em: 27 dez. 2023.

SOUZA, Alisson Fontana Faria; HORTA, Patrícia Maia do Vale. Gestão de pessoas e da diversidade: uma discussão sobre a inclusão dos surdos nas organizações. **Gestão-Revista Científica**, Juiz de Fora, v. 4, n. 2, 2022. Disponível em: <https://seer.uniacademia.edu.br/index.php/gestao/article/view/3329>. Acesso em: 18 jan. 2024.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005. Disponível em: <https://www.abpee.net/pdf/artigos/art-11-2-7.pdf>. Acesso em: 16 jan. 2024.

TOLDRÁ, Rose Colom. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado de trabalho. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 20, n. 2, p. 110-117, maio/ago. 2009. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v20i2p110-117>. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14064>. Acesso em: 24 jan. 2024.

VIANA, Talita da Silva. **O mercado de trabalho para profissionais com deficiência auditiva na percepção de PCDs de Caruaru/PE**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) - Universidade Federal de Pernambuco, Caruaru, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/42950>. Acesso em: 9 jan. 2024.

ZALASIK, Leticia; BUDDE, Cristiane. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, Boa Vista, v. 2, p. 1-21, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18227/2675-3294repi.v2i0.6816>. Disponível em: <https://revista.ufrr.br/rep/article/view/e20211>. Acesso em: 22 jan. 2024.