

**A INCLUSÃO DO SURDO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES
TEÓRICAS SOBRE FATORES QUE INFLUENCIAM NESSE PROCESSO**

***THE INCLUSION OF THE DEAF IN THE LABOR MARKET: THEORETICAL
REFLECTIONS ON FACTORS THAT INFLUENCE IN THIS PROCESS***

***LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS SORDAS EN EL MERCADO LABORAL:
REFLEXIONES TEÓRICAS SOBRE FACTORES QUE INFLUYEN EN ESTE
PROCESO***

LETÍCIA ZALASIK
UNIVERSIDADE REGIONAL DE BLUMENAU, FURB
BLUMENAU, SANTA CATARINA, BRASIL
LETICIAZALASIK@GMAIL.COM
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-6203-0633](https://orcid.org/0000-0001-6203-0633)

CRISTIANE BUDDE
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA, UFSC
FLORIANÓPOLIS, SANTA CATARINA, BRASIL
CRISBUDDE@GMAIL.COM
[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0001-8986-8540](https://orcid.org/0000-0001-8986-8540)

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar, através de reflexão teórica de cunho qualitativo fundamentada em artigos científicos e livros, alguns dos principais fatores que influenciam na inserção do Surdo no mercado de trabalho. Assim, são discutidos aspectos como o termo deficiente e seu impacto histórico nas relações com o Surdo, a relação do Surdo com a família, a inserção do Surdo na educação formal e como esses aspectos influem na inclusão do Surdo no mercado de trabalho. Todos esses processos são permeados e afetados pela capacidade ou não de comunicação do Surdo através da Libras, por isso, abordamos a história e importância dessa língua para a autonomia do Surdo. A família mostra-se relevante para a aprendizagem da Libras e para o desenvolvimento da criança surda, bem como a escola e os profissionais de saúde. Todos esses aspectos contribuem para, mais tarde, ocorrer um processo de inclusão no mercado de trabalho, com o devido suporte organizacional. Assim, a inclusão possui desafios e potencialidades que são discutidos neste artigo, sendo o psicólogo organizacional importante para apoiar e promover a inclusão do Surdo no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Surdo; Inclusão; Educação dos surdos; Mercado de trabalho; Libras.

ABSTRACT: *This article aims to analyze, through theoretical reflection of a qualitative nature based on scientific articles and books, some of the main factors that influence the*

insertion of the Deaf in the labor market. Thus, aspects such as the term disabled and its historical impact on relations with the Deaf, the relationship of the Deaf with the family, the insertion of the Deaf in formal education and how these aspects influence the inclusion of the Deaf in the labor market are discussed. All these processes are permeated and affected by the Deaf's ability to communicate through Libras, so we approach the history and importance of that language for the Deaf's autonomy. The family is relevant to the learning of Libras and to the development of the deaf child, as well as the school and health professionals. All these aspects contribute to, later, a process of inclusion in the labor market, with due organizational support. Thus, inclusion has challenges and potentialities that are discussed in this article, and the organizational psychologist is important to support and promote the inclusion of the Deaf in the job market.

KEYWORDS: Deaf; Inclusion; Deaf education; Job market; Libras.

RESUMEN: *Este artículo tiene como objetivo analizar, a través de una reflexión teórica de carácter cualitativo basada en artículos y libros científicos, algunos de los principales factores que influyen en la inserción de las personas sordas en el mercado laboral. Así, aspectos como el término discapacitado y su impacto histórico en las relaciones con el Sordo, la relación del Sordo con la familia, la inserción del Sordo en la educación formal y cómo estos aspectos influyen en la inclusión del Sordo en el mercado laboral son discutidos. Todos estos procesos están impregnados y afectados por la capacidad de los sordos para comunicarse a través de Libras, por lo que nos acercamos a la historia y la importancia de ese idioma para la autonomía de los sordos. La familia es relevante para el aprendizaje de Libras y para el desarrollo del niño sordo, así como la escuela y los profesionales de la salud. Todos estos aspectos contribuyen a, posteriormente, un proceso de inclusión en el mercado laboral, con el debido apoyo organizacional. Así, la inclusión tiene retos y potencialidades que se analizan en este artículo, y el psicólogo organizacional es importante para apoyar y promover la inclusión de las personas sordas en el mercado laboral.*

PALABRAS CLAVE: Sordo; Inclusión; Educación para sordos; Mercado de trabajo; Libras.

Introdução

A palavra deficiente tem o seu significado sendo construído a partir das representações que lhe são atribuídas historicamente. Deficiência pode remeter a algo faltante, carente e imperfeito. Para Sassaki (2002), o termo deficiente implica na atribuição de que deficiência é algo anormal já que os demais sujeitos estariam classificados como normais. Pensado sobre normalidade, cabe destacar que este se trata de um conceito relativo e que, por isso, é questionável. Mas, para o senso comum, o deficiente ainda é visto dessa forma, como alguém falho e incapaz.

O conceito de normalidade dá base, por exemplo, ao conceito de corponormatividade que considera determinados corpos como inferiores, incompletos ou

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

passíveis de reparação comparados aos padrões sociais que controlam o contexto e que são a maioria hegemônica (MELO, 2018). Dentro da discussão da corponormatividade existe a palavra deficiente. O deficiente é aquele que tem falta de algo, é falho. A partir desse tipo de significado da palavra deficiente, derivam-se as formas de se relacionar com a pessoa com deficiência.

Entretanto, quando se reflete sobre a pessoa com algum tipo de limitação auditiva, cabe ressaltar que existe uma discussão sobre a concepção da surdez enquanto deficiência. Com o pressuposto de que a comunicação oral deve ser a “correta”, no senso comum, entende-se que haverá implicações para o desenvolvimento da criança surda (BISOL; SERP, 2010), sendo considerada, portanto, uma pessoa com uma deficiência. Nesse sentido, compreende-se, equivocadamente, que a criança surda estaria privada de meios naturais de comunicação, ou seja, de elementos favoráveis à socialização, de modo que seu desenvolvimento acabaria prejudicado (COLIN, 1980).

Quando se usa o termo deficiente auditivo remete-se a um termo do passado, em que o surdo é visto como insuficiente. Não se compreende, dessa forma, que esse sujeito possa se comunicar igualmente, utilizando-se de um meio que não seja oral, desde que sejam dadas as condições necessárias para tal. Assim, a escrita da palavra Surdo com letra maiúscula, segundo Borges (2020), refere pertencimento à **comunidade surda** e que este se comunica através de Libras. Quem se denomina surdo, costumeiramente, faz parte da militância pelos seus direitos, por isso é um termo que possui grande significado. Nesse artigo, portanto, iremos trabalhar com o termo Surdo.

Historicamente, segundo Borges (2020), os surdos eram tratados com piedade e vistos como pessoas castigadas pelos deuses, sendo considerados também menos inteligentes. Existe ainda o mito, segundo Cromack (2004), de que o surdo seja alguém agressivo, impulsivo, com problemas emocionais, sociais e cognitivos. Essas crenças quanto à limitação de inteligência e com relação a problemas de comportamento, relacionam-se, em especial, à uma carência na educação tradicional, em que predomina a comunicação oral, e a escuta é considerada a principal ferramenta de aprendizagem. Assim, pode-se refletir que existe uma dificuldade em criar e utilizar métodos de ensino diferenciados. Na sociedade, em geral, tem-se a prerrogativa de que as pessoas devem se adaptar à cultura hegemônica para que ocorra um desenvolvimento, tanto físico quanto psíquico, adequado. Isso se evidencia no ensino formal, em que as crianças se veem

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

obrigadas a se adaptarem aos métodos tradicionais de ensino propostos. Entretanto, é fundamental que

a cultura hegemônica deixe de se considerar modelo de perfeição e passe a perceber que o pluralismo não significa inferioridade. Com esse novo olhar, não seria mais preciso que o sujeito surdo sofresse um atraso em seu desenvolvimento em decorrência da adequação ao modelo hegemônico; [...] logo, ressalta-se a importância do reconhecimento da diferença não como algo de menor valor em relação ao que é compartilhado pelos grupos hegemônicos, mas, sim, como algo intrínseco e singular do sujeito, pois é com base nessa diferença que o surdo se constitui (CROMACK, 2004, p. 74).

A questão das dificuldades na adaptação do Surdo se estende também ao mundo do trabalho. Por mais que existam legislações que garantam os direitos dos Surdos nesse sentido, na prática, muitas vezes não acontecem, ou quando contratado o Surdo não passa por um processo de inclusão de fato, mas sim por uma mera inserção. Isso não é benéfico nem para o Surdo, pois deixa de se desenvolver como pessoa e evoluir na sua carreira profissional, e nem para a empresa e seus funcionários, pois não receberam toda a contribuição do Surdo para o crescimento da organização e fortalecimento das equipes de trabalho.

Considerando essas questões ainda presentes na sociedade, tem-se como objetivo deste artigo analisar alguns dos principais fatores que influenciam na inserção do Surdo no mercado de trabalho. Para tanto, em termos metodológicos, foi realizada uma reflexão teórica de abordagem qualitativa sobre os temas de inclusão e inserção da pessoa surda no trabalho e de temas relacionados, como o papel da família no desenvolvimento da criança surda e a inclusão escolar. Assim, foi realizada um estudo de caráter bibliográfico, com a leitura e análise de livros, artigos científicos e trabalhos de conclusão de pós-graduação *Lato Sensu*, localizados a partir de bancos de dados como *Scientific Electronic Library Online (SciELO)* e *Google Acadêmico (Google Scholar)*, além das experiências/conhecimentos acadêmico-profissionais das autoras sobre as temáticas.

Para uma melhor compreensão e organização dos principais elementos encontrados na literatura como importantes para a inserção da pessoa surda no mercado de trabalho, são apresentados os seguintes tópicos: 1. A relevância da Libras para a pessoa Surda; 2. O papel da família para inclusão social do Surdo; 3. Desafios da educação para Surdos; 4. O mercado de trabalho para o Surdo; e 5. O Surdo e a sociedade: Possibilidades.

A relevância da Libras para a pessoa Surda

Para o Surdo, a língua de Libras é importante pois abriu espaço ele poder fazer parte do meio social por si próprio, sendo uma conquista de autonomia. Novaes (2010) relata que a Língua de Sinais começou a ser utilizada por monges nos mosteiros, já que eles praticavam voto de silêncio, no século XVII, Espanha. Na França, afirmam Silva, Maranhão e Nunes (2020), foi a partir de Abade L'Epée que ensinava aos Surdos essa língua para que pudessem se confessar a Deus. No Brasil, foi criado o Instituto Imperial dos Surdos-Mudos, fundado em 1857 (BORGES, 2020), após Hernest Huet (surdo), com o apoio de Dom Pedro II. Esse local é denominado até hoje de Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES).

Em 2002, foi criada a lei 10.436, “que reconhece a Libras como língua oficial da comunidade surda e afiança a estas pessoas o uso de sua língua em seu processo de inclusão nas esferas da vida social” (SILVA; MARANHÃO; NUNES, 2020, p. 30). Assim, a língua de Libras é a primeira língua para o surdo, sendo o português a segunda. A Libras, então, utilizada como a língua oral para nós ouvintes, para expressar-se no mundo.

Assim sendo, a Libras conserva o objetivo da linguagem, como forma de expressão, percepção e comunicação de sentimentos. Contudo, na Libras o diferencial na forma de comunicação, é a utilização de outra via de interlocução, que não a oral, sendo está no campo visual e de gesticulação das mãos, bem como, com expressões faciais, que tem grande importância para essa comunicação, equivalente ao tom de voz para os ouvintes (SILVA; MARANHÃO; NUNES, 2020, p. 6).

Através da língua é possível transmitir ideias, produzir comunicação e interação entre indivíduos, expressar pensamentos e sentimentos. Possibilitar a comunicação dos surdos segundo Silva, Maranhão e Nunes (2020), garante seus direitos, mas também possibilita que eles possam falar por si próprios, proporciona autonomia na reivindicação e construção de seus direitos.

Mesmo que a Libras seja um instrumento de inclusão social, ainda há muitas lacunas para que esta ocorra de fato. Inclusão social, segundo Omote (2008), considera que tanto o sujeito à margem da sociedade quanto a comunidade precisam se capacitar para o convívio. Portanto, é necessário que sejam oferecidos suporte social, econômico, físico e instrumental para a convivência. É algo que acontece de forma bidirecional, é necessário investimento e adaptações das duas partes, sociedade e Surdo. Por exemplo,

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

um Surdo que aprendeu a se comunicar através das Libras, necessita que os conteúdos sejam adaptados a essa forma, e as pessoas com quem interage no trabalho também precisam entender Libras para haver comunicação. Dessa forma, segundo Camargo, Goulart Junior e Leite (2020), a inclusão se trata de um processo interativo, bidirecional, onde correm ações com o indivíduo e no contexto social com objetivo de que todo cidadão possa participar de forma efetiva da vida social. Sem este processo bidirecional, não se pode afirmar que há, genuinamente, inclusão.

O papel da família para inclusão social do Surdo

A família pode ser o primeiro fator que influencia na posterior inclusão do Surdo no mercado de trabalho, já que, segundo Gomes (1994), é o primeiro ambiente social de uma criança, é onde ocorrem as primeiras relações de afeto e essas interações afetam o comportamento social futuro. Por isso é importante pensar nesse primeiro grupo ao qual a criança Surda é inserida desde cedo e se experencia como sujeito.

Um dos principais fatores que interfere na dinâmica familiar no caso da pessoa surda é a questão da língua. Há muitos casos de famílias ouvintes terem um filho Surdo e então a língua comumente utilizada é a oral. Negrelli e Marcon (2006) afirmam que geralmente a família concentra as conversas e interações familiares entre os ouvintes, só sendo tratado com o surdo assuntos relacionados as suas necessidades básicas ou ordens.

De acordo com Negrelli e Marcon (2006), pais muitas vezes realizam mímicas para tentar se comunicar com o filho quando não sabem fazer uso de Libras. Esse ato não se trata de nenhuma forma real de língua, o que pode ser extremamente prejudicial ao desenvolvimento da criança, pois pode gerar sentimento de rejeição à condição da surdez, gerando conflitos emocionais no filho Surdo, que poderá não compreender de uma forma satisfatória sua condição.

Assim, ressalta-se a importância de a família e a criança terem uma língua em comum, de modo que a criança Surda e sua família partilhem a língua de sinais. Isso é essencial, pois “se os pais só utilizam a fala para estabelecer algum tipo de comunicação com o filho, obviamente haverá pouca participação do mesmo, já que a criança não tem o domínio da linguagem oral, o que certamente fará com que se coloque numa posição isolada” (SCHEMBERG; GUARINELLO; MASSI, 2012, p. 26).

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

Por isso, é importante, desde cedo, os pais entenderem e transmitirem a criança de que a Libras é a primeira língua do Surdo e serve para se comunicar e conhecer o mundo, ou seja, ver esta língua como possibilidade e como algo positivo. Em uma família que não reconhece isso, há maior probabilidade de desenvolver no filho comportamentos agressivos, pensamento apenas concreto, conceitos rudimentares, baixa sociabilidade, além de rigidez e imaturidade emocional (NEGRELLI; MARCON, 2006).

Falar através da Libras é importante no processo do sujeito se reconhecer como Surdo, já que esse reconhecimento é parte fundamental de um processo de desenvolvimento saudável. Aceitando a sua condição e conhecendo sua língua, o Surdo pode utilizá-la como ferramenta de acesso ao mundo, ser mais independente e ativo nas demais aprendizagens, relações e reivindicações de direitos, inclusive dentro do mercado de trabalho. Assim, o surdo estará mais empoderado e capaz de reclamar por seus direitos e também impor limites na sua prática profissional.

Oliveira et al. (2004) afirmam que a maioria das famílias de crianças surdas faz um movimento de reclusão, preferindo ficar em casa. Não costumam interagir com grupos e participar de grupos comunitários, sendo que “a maioria permanece em casa e a atividade se resume a ver TV” (OLIVEIRA et al., 2004, p. 189). Seus contatos sociais restringem-se somente aos contatos familiares. Portanto, desde cedo a criança surda pode ser desestimulada a se comunicar e conviver com outras pessoas.

O fator econômico também pode influenciar na sociabilidade da criança surda, pois quanto mais desprovida de recursos financeiros, mais limitações ocorrem no uso de alternativas de desenvolvimento da criança, ou seja, menos suporte está ao alcance dos pais, seja por falta de recursos para custear acompanhamentos de saúde especializados, educação especializada ou pela distância que a família reside desses dispositivos de apoio (OLIVEIRA et al., 2004). Nesse sentido, é interessante problematizar que a dificuldade do surdo em não conseguir se relacionar de forma eficiente com as pessoas da organização de trabalho pode se originar na infância, em que a criança surda tinha pouco ou quase nenhum contato com pessoas além da família e, por isso, seja complexo trabalhar com pessoas novas ou em equipes de trabalho.

Quando acontece a descoberta de que um membro da família possui alguma condição como a surdez, é necessária a adaptação de seus membros e da dinâmica familiar como um todo, pois segundo Brito e Dessen (1999), além dos problemas inerentes à situação do contexto interno familiar, os pais também lidam com uma sociedade que

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

segrega o Surdo, tratando-os como diferentes, com sentimentos de pena ou estranheza. Esse tipo de situação pode gerar nos pais constrangimento ao participar de atividades sociais com os filhos.

Um suporte social adequado pode ser uma importante ferramenta redutora do estresse para os pais. A atitude dos pais de isolar o Surdo no seio familiar para protegê-lo de possíveis frustrações não é adequada, pois é importante para o desenvolvimento das habilidades sociais que o Surdo possa ter experiências com outros sujeitos da comunidade, com apoio dos pais. Essas experiências são uma forma de treino para as demais situações em que o Surdo terá que lidar com outras pessoas, como na escola ou no trabalho. Os pais podem encontrar um relevante suporte na rede de apoio, pois a situação, mesmo que reclusa ao domicílio, gerará estresse de qualquer forma.

Silva (1988) aponta que quanto mais adequado e claro for o diagnóstico, menor será o sentimento de desamparo dos pais e, dessa forma, os pais serão mais capazes de apoiar o filho surdo. Por isso, ressalta-se a relevância de pensar no preparo dos profissionais de saúde, para que, da melhor maneira, possam esclarecer a condição da surdez e prestar a assistência às necessidades da criança e da família. Dessa maneira, fornece-se as condições para que o surdo possa se desenvolver de forma saudável e adequada, ofertando serviços de apoio especializados à surdez.

Desafios da educação para Surdos

A Constituição Federal (1988) e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) afirmam que a educação é direito de todos e a pessoa com deficiência deve ter atendimento educacional especializado. Porém, os dados atuais mostram que a lei não se aplica à realidade. Segundo a Locomotiva Pesquisa e estratégia (2020), cerca de 32% das pessoas com deficiência auditiva não têm nenhum grau de instrução. Na população em geral, esse número é de apenas 8% e apenas 7% conseguem concluir o ensino superior, enquanto a média geral é de 14%.

Além da reclusão social incentivada pela família e pela barreira da comunicação vistas anteriormente, Foster, Long e Snell (1999) relatam alguns fatores que dificultam o processo de ensino-aprendizagem dos Surdos, sendo eles o tempo de demora entre o que é falado e o que é traduzido em Libras para o Surdo; a quebra do contato visual enquanto o professor se movimenta, o que impossibilita a leitura labial; perda da informação

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

quando é preciso optar entre olhar para o intérprete ou observar o professor quando este manuseia um objeto ou expõe imagens.

Tsuladze (2015) elenca outras dificuldades como a falta de conhecimento do conteúdo pelos intérpretes; comunicação restrita entre surdo e professor; participação restrita em discussões na aula; e dificuldade para múltiplas tarefas. Por isso, mesmo que a criança possa se comunicar através da Libras e mesmo que tenha um intérprete em sala de aula, ainda assim, pode haver dificuldades, como as citadas anteriormente, na dinâmica da aula. Por isso, cabe ao professor estar atento aos detalhes de como vai apresentar o conteúdo à classe, de modo a incluir o surdo, pois a adaptação não cabe somente ao intérprete de Libras, mas também ao docente e demais alunos.

Faltam também ações voltadas para a formação profissional da pessoa Surda. De acordo com Lessa (2011), existem muitos cursos preparatórios e profissionalizantes, mas estes não têm preparo para receber o estudante Surdo. Dessa forma, observa-se que, na prática, muitos “cursos são oferecidos aos interessados, contudo, se os mesmos necessitarem de suporte técnico, como materiais especiais ou intérpretes, isso dificulta o seu acesso ao que lhes é oferecido” (LESSA, 2011, p. 18). Nadal (2010) aponta que é fato em todo o Brasil a falta de intérpretes em várias instituições de ensino público, mesmo que existam pessoas que façam curso e possuam certificação de intérpretes. Assim, “os intérpretes da língua de sinais não suprem a demanda existente na sociedade” (LESSA, 2011, p. 19).

Analisando esse cenário, percebe-se a dificuldade que os Surdos encontram, desde a formação básica até os cursos profissionalizantes e cursos de graduação e pós-graduação. Embora existam leis que assegurem os direitos dos Surdos e pessoas com deficiência, ainda há uma carência de oportunidades de capacitação profissional e estudo. Nesse sentido, inclusive a formação dos professores de ensino fundamental, médio e superior se configura como um desafio, pois se observa uma escassez de recursos e de subsídios teóricos e práticos para o estabelecimento de aulas verdadeiramente inclusivas. Todos esses aspectos se refletirão, por sua vez, na dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho para o Surdo

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

Segundo Fernandez (2012), tanto na Grécia antiga como na Idade Média, os deficientes eram retirados da sociedade, abandonados ou confinados, em alguns casos poderiam ser, até mesmo, mortos. Segundo essa mesma autora, no Renascimento eram feitas trocas de casa e comida por trabalho em pequenas e simples tarefas. O capitalismo, de acordo com Fernandez (2012), dividiu os processos de produção e os simplificou, por isso grupos que antes não eram contratados, por serem considerados menos capazes, passaram a serem incluídos no mundo do trabalho. Esse movimento abrange a contratação de mulheres, crianças e das pessoas com deficiência. Esse foi o primeiro momento em que os considerados deficientes foram inseridos em uma atividade de trabalho formal.

No período pós-guerra, existiram programas de reinserção social, sendo os primeiros a trabalharem no sentido de inclusão sociolaboral, já que a Europa precisava de homens para o trabalho e os ex-combatentes se tornavam, muitas vezes, deficientes, mas ainda eram um orgulho para a sociedade, o que influenciou as pessoas a começarem a enxergar o deficiente de outra forma (FERNANDEZ, 2012). Isso contribuiu para a legalização do trabalho a essas pessoas, mas não de forma inclusiva, somente de inserção, sem pensar nas necessidades e possibilidades dessas pessoas.

No Brasil, avanços na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se deram a partir da lei nº 8.112 (BRASIL, 1990), de 11 de dezembro de 1990, a qual dispõe sobre a reserva até 20% das vagas em concursos públicos para pessoas que apresentam algum tipo de deficiência e da Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), de 24 de julho de 1991 e da lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas. Segundo Cruzzeta (2012), esta obriga todas as empresas a preencherem de dois a cinco por cento dos cargos por pessoas com deficiência, competindo às próprias organizações proporcionar a adaptação dessa pessoa.

Porém, o mundo do trabalho está cada vez mais competitivo e exigente. Segundo Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), o mercado de trabalho valoriza competências técnicas, mas também humanas, principalmente as relacionadas a interação. A globalização exige profissionais mais capacitados, adaptáveis e ágeis (BERNAL, 2010). Por isso, mesmo com as leis que garantem o direito do Surdo ao trabalho, ainda é presente a concepção de que um surdo é menos produtivo do que um ouvinte e isso vai contra o mercado capitalista que visa a competitividade e o lucro. Entretanto, há de se refletir e questionar essa compreensão reducionista. Silva, Maranhão e Nunes (2020), afirmam que se o surdo estiver satisfeito com o trabalho, irá colaborar com o crescimento da empresa,

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

que, por sua vez, contribuirá com o desenvolvimento do Surdo, ocorrendo aumento na produtividade e na satisfação pessoal deste.

Um dos principais contextos em que a inclusão do Surdo é bastante problemática é no mercado de trabalho. No Brasil, avanços na inserção do deficiente no mercado de trabalho aconteceram principalmente a partir da lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), de 24 de julho de 1991 e da lei 8.213, de 24 de julho de 1991 – Lei de Cotas. Esta, afirma Cruzza (2012), obriga todas as empresas a preencherem de dois a cinco por cento dos cargos por pessoas com deficiência, cabendo às empresas proporcionar a adaptação dessa pessoa.

Devido ao mundo do trabalho competitivo atual, há empresas que não cumprem essa lei até serem multadas, além de muitas instituições que tentam burlar essa lei, contratando pessoas que não trabalham de verdade, só estão presentes no momento da fiscalização. Há ainda, organizações que contratam apenas pessoas com deficiências que se julgam gerar menos mudanças, ou seja, que exigem menor adaptação e investimentos (financeiros e de treinamento) da empresa, o que podemos refletir que afeta diretamente os surdos, já que eles usam da língua de Libras e que somente uma pequena parte dos brasileiros tem conhecimento.

Para refletir nesse sentido o Brasil, segundo a Locomotiva Pesquisa e Estratégia (2020), possui 10,7 milhões de pessoas com alguma deficiência auditiva, mas apenas 37% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Desse número citado de Surdos contratados, acontecem ainda situações que se enquadram em um processo de inserção, ou seja, esse sujeito não participa verdadeiramente da organização, não contribui com ela e nem ela com o seu desenvolvimento, o Surdo simplesmente está presente ali, mas não envolvido. Isso acontece frequentemente quando não há uma mudança na cultura organizacional da empresa, com reais possibilidades de participação, com desenvolvimento de carreiras e podendo assumir de postos de gestão (CAMARGO, 2014).

Observa-se, desse modo, que a inclusão dificilmente acontece de fato. As organizações contratam pessoas com deficiência apenas para cumprir a cota e permanecer dentro da lei. Entretanto, não realizam esforços no sentido de engajar essa pessoa e promover oportunidades de interação e desenvolvimento. Trata-se a contratação do Surdo, assim como de pessoas com alguma deficiência, como uma obrigatoriedade, deixando de propiciar as condições adequadas para o trabalho e, deixando, inclusive, de aproveitar as suas potencialidades. A pessoa é percebida apenas em termos de limitações

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

e não de possibilidades, o que constitui um equívoco por parte da gestão organizacional, que não realiza as mudanças nas estruturas, nos processos e na cultura como um todo.

O setor de recursos humanos (RH) de uma organização, no passado, tinha a função de contratar, demitir e supervisionar seus trabalhadores, mas hoje as atribuições incluem análise e desenho dos cargos, recrutamento e seleção, treinamento, avaliação de desempenho e gerenciamento de remuneração (BORGES *et.al*, 2020), além de realizar esforços para possibilitar que o trabalho seja mais prazeroso aos colaboradores, ao mesmo tempo em que se atinja os objetivos da empresa. Também é função desse setor incluir a pessoa com deficiência na organização, já que realiza o “(...) desenvolvimento da gestão da diversidade, forma de administração em que as diferenças são valorizadas e estimuladas, pode contribuir no sentido de proporcionar a equidade de oportunidades de desenvolvimento entre os diferentes grupos chamados de minoria” (FERNANDEZ, 2012, p. 9).

Um dos profissionais que pode estar presente neste setor e que facilita esse processo é o psicólogo organizacional, pois uma de suas funções é intervir em problemas de integração, elaborando estratégias que possibilitem o acesso deste a organização e facilitando a relação entre seus integrantes, diminuindo conflitos e promovendo adequação ao trabalho (SILVA; MARANHÃO; NUNES, 2020). Portanto, não se trata só de contratar o Surdo, mas oferecer possibilidades de desenvolvimento dentro da organização.

Segundo Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), o psicólogo vai fazer o planejamento para inserir o Surdo na organização com base nas suas potencialidades e não com base na deficiência, pois, dessa forma, os resultados não são só do indivíduo, mas compreendem todas as condições de trabalho disponibilizadas. Fatores externos também devem ser considerados pelo psicólogo organizacional, sendo que influenciam na sua participação no mercado de trabalho:

Transporte não adaptado; falta de oportunidades de aperfeiçoamento educacional e/ou profissional; pouca oferta de serviços especializados de educação e saúde, além de barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doenças por parte da população em geral, o que gera mitos, preconceitos e rejeição (CAMARGO; GOULART JUNIOR; LEITE, 2017, p. 10).

O psicólogo deve trabalhar com toda a equipe questões relacionadas a Surdez e preconceitos relacionados antes mesmo da inclusão desse Surdo na organização. O código

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

de ética profissional do psicólogo já prevê ações nesse sentido (Conselho Federal de Psicologia, 2005, p. 7): “O código de ética do psicólogo, prevê a promoção da saúde e da qualidade de vida, eliminando toda e qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, crueldade etc.” Então, mais do que uma possibilidade de desconstruir estereótipos de corpronormatividade, é um dever da profissão do psicólogo dentro do seu código de ética profissional. Silva, Maranhão e Nunes (2020) também sugerem, nesse sentido, que o psicólogo conheça Libras, pois isso permite que ele possa assumir um papel de mediador entre a organização e o Surdo, possibilitando um diálogo entre as partes.

O Surdo e a sociedade: Possibilidades

A estimulação através de interação e comunicação com a criança surda é fundamental (NEGRELLI; MARCON, 2006), assim como para crianças ouvintes, sendo essencial em todos os lugares, mas principalmente em casa com a família. Assim, Guarinello (2000) ressalta que a família tem papel fundamental no desenvolvimento do surdo para proporcionar um futuro de independência e produtividade, sendo a escola e a comunidade suas parceiras. Por isso, é importante que se faça acompanhamento com profissionais de saúde capacitados que possam indicar e auxiliar na assistência da criança Surda.

Os pais também podem buscar auxílio psicológico, além de suporte informacional/capacitações, para atuar com questões que possam gerar sofrimento psíquico e que estejam relacionadas a condição e o manejo com o filho Surdo. É fundamental, portanto, que os pais compreendam e façam esforços no sentido de inserir a criança em atividades sociais, que ela possa sair de casa e explorar o mundo, brincar com outras crianças, aprender coisas novas. Nesse sentido, ressalta-se a importância de os pais enxergarem em seus filhos possibilidades de aprendizagem, de desenvolvimento e de interação, de forma a incentivá-los, além de lhes proporcionarem condições para o desenvolvimento físico, psíquico e social. Dessa forma,

[...] programas e projetos para pais de crianças surdas se tornam fundamentais, em um trabalho pautado sob uma concepção socioantropológica de surdez, que venha a romper com possíveis barreiras que os impeçam de compreender [...] o que é ser surdo e a importância da LS [Língua de Sinais] para vida do filho surdo e da própria família, para seu desenvolvimento e emancipação (RIBEIRO; BARBOSA; MARTINS, 2019).

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

A escola é porta de entrada para o convívio social. Sua função é preparar os sujeitos envolvidos, alunos, professores, pais e comunidade para viverem em um mundo de mudanças, de conflitos interpessoais, contribuindo para o desenvolvimento dos sujeitos. Nesse contexto, o sujeito Surdo vai poder não só aprender as matérias escolares, caso a escola e as aulas sejam adequadamente adaptadas, mas também conviver e testar comportamentos sociais que vão refinando cada vez mais suas habilidades sociais, promovendo mais autoestima e autonomia, estimulando que esse permaneça na escola e que continue se aperfeiçoando.

Em relação ao contexto profissional, para Kelman (2010), além do indivíduo adquirir meios para sua própria subsistência, o trabalho também gera sentimentos positivos de autonomia, autoestima e satisfação pessoal. Por isso, o trabalho não significa somente uma carreira profissional ou condição financeira, e sim um espaço social de trocas, de desenvolvimento de sujeitos, de constituição de subjetividades, essencial para o desenvolvimento do Surdo.

É importante que o setor de Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas possa contar com um psicólogo organizacional já que, segundo Silva, Maranhão e Nunes (2020), o psicólogo atua no sentido de romper com mitos a respeito da capacidade do Surdo e da sua falta de adaptação, desenvolver a preparação da equipe para o recebimento do Surdo, demonstrando que todos os colaboradores possuem necessidades, mas também capacidades. Existem algumas vantagens para contratação de PCD (Pessoa Com Deficiência):

Para a organização: promoção das práticas de valorização da diversidade; Ganhos de imagem; Ganhos no ambiente de trabalho; Elevação do espírito de equipe; Ganho de produtividade; Clima organizacional; Ampliação do nicho de mercado; Diversas alternativas na proposição de soluções; Aumento do nível de entendimento sobre responsabilidades social empresarial; Para os empregados: Elevação da autoestima; Reconhecimento de potencialidades sem negligenciar limitações; Reflexão sobre inclusão social; Aprender a conviver com o diferente; Cultivar a tolerância; Motivação; Para a sociedade: Redução do número de desempregados; Redução do número de PCD social e profissionalmente excluídas; Diminuição do preconceito; Disseminação de informações sobre as PCD; Ganhos na qualidade de vida coletivamente; Prática da igualdade de oportunidades; Sociedade mais justa e igualitária (BAHIA, 2006, p. 8).

O estudo de Cruzeta (2012) mostra resultados no sentido de que a equipe de trabalho, apesar de relatar dificuldades, manifesta gratificação em participar de um

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

processo de inclusão, pois acredita que assim fará a diferença e com isso irá incentivar outros setores a contratarem pessoas com deficiência. Bahia (2006) ressalta que contratar profissionais com deficiência significa, entre outros motivos, promover a valorização da diversidade humana, além de considerá-los pessoas úteis para as empresas, para os empregados e para a sociedade.

Quanto mais presentes os Surdos estiverem no nosso meio, mais serão desconstruídas as antigas concepções de deficiente auditivo, e como alguém agressivo, incapaz e carente, substituindo essa imagem para a de um sujeito com diversas potencialidades, assim como os demais, e que tem sua singularidade e identidade. O Psicólogo Organizacional pode atuar, nesse contexto, como facilitador da relação empregado e empregador, procurando estabelecer uma relação com benefícios para as duas partes (SILVA; MARANHÃO; NUNES, 2020), e também para os colegas de trabalho.

Considerações finais

Historicamente, a sociedade se eximiu de qualquer preocupação com a educação das pessoas com deficiência, pois, segundo Nunes (2015), pensava-se que estas não tinham condições de serem educadas e por isso viviam à margem da sociedade. Por estarem longe do convívio, a sociedade não desenvolvia estudos sobre eles e estes não recebiam nenhum tipo de educação adequada. Conforme foram aumentando os diagnósticos e o conhecimento sobre a Surdez, leis foram sendo criadas e instituições voltadas ao atendimento da população surda também.

Mas, vale destacar que, os desafios do Surdo com relação ao mercado de trabalho podem ser originados desde a infância, dentro da própria família. Muitas famílias não incentivam o Surdo a aprender Libras, e a maior parte das pessoas que convivem com o Surdo não sabe se comunicar com eles. Além disso, alguns pais os isolam da comunidade como forma de proteção, o que, na verdade, dificulta ainda mais o processo de socialização e desenvolvimento deste sujeito.

A baixa escolaridade ou ensino mal adaptado ao Surdo afeta diretamente as taxas de empregabilidade deste, que muitas vezes vai trabalhar em postos que não requerem grau alto de instrução, com baixa remuneração e com pouca perspectiva de crescimento. O Surdo que consegue se inserir no mercado de trabalho ainda tem que enfrentar a falta de paciência e a

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

incompreensão por parte da sua equipe, problemas de comunicação e o preconceito, geralmente sem apoio por parte da organização em que trabalha.

Atualmente tem-se o mínimo, ou quase o mínimo de acessibilidade aos Surdos, mesmo este possuindo diversas leis que amparam seus direitos. A lei n. 10.436, segundo Silva, Maranhão e Nunes (2020), reconhece a Libras como língua oficial da comunidade Surda e afirma que essa é fundamental no processo de inclusão. Porém, é necessário que não só os surdos, mas os ouvintes compreendam a importância da Libras e também a aprendam, principalmente na área da educação e saúde. Nesse sentido, é preciso ainda se discutir e criar possibilidades de aprendizagem da Libras para a população em geral, seja durante o período escolar e/ou posteriormente.

Ademais, trabalhar com o preconceito é fundamental, pois às vezes mesmo as leis que buscam promover a inserção do Surdo no mercado de trabalho, estão também impregnadas de preconceitos. O psicólogo organizacional pode atuar dentro das organizações, conforme afirmam Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), no sentido de desconstruir a imagem do indivíduo com deficiência como improdutivo e lento, por uma concepção de um indivíduo capaz e produtivo. Contudo, é um desafio complexo e, portanto, um processo vagaroso, que necessita de apoio da gestão.

A atribuição unicamente ao próprio indivíduo por seu estágio de exclusão/inclusão, desresponsabiliza a sociedade como um todo dos processos de criação e reprodução dessa lógica perversa, que, no máximo, permite adaptação junto aos modelos históricos, econômicos e culturais predominantes – ditos como “normais” (NUNES, 2015, p. 2).

Assim, é necessário criar políticas públicas que possibilitem uma verdadeira inclusão da pessoa Surda. Camargo, Goulart Junior e Leite (2017) afirmam que promover condições igualitárias de desenvolvimento humano e favorecendo o estabelecimento de interações sociais entre pessoas com e sem deficiência é um compromisso não só do psicólogo, mas de todos os profissionais envolvidos. Não é uma questão só de pensar o que o Surdo precisa fazer para se adaptar ao mercado, pois fazer isso é responsabilizar unicamente ao Surdo pelo seu processo de inclusão, mas sim pensar o que falta em mim, que habilidade que me falta para auxiliar a pessoa Surda neste processo de inclusão social.

A inclusão nunca vai acontecer a partir de um indivíduo isolado. Nesse sentido, como apontou Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), é importante um olhar para a formação dos profissionais que atuam na área de Gestão de Pessoas para que haja mais discussão a respeito de temas relacionados a inclusão e Surdez (assim como de qualquer

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

peessoa com deficiência), para que cada vez mais seja possível não somente a inserção do Surdo no mercado de trabalho, mas sua inclusão genuína, com dignidade e empoderamento.

No que diz respeito ao desenvolvimento da ciência e de acesso à informação, também cabe às universidades e pesquisadores desenvolverem estudos científicos e possibilidades de a comunidade aprender mais sobre a Surdez e como promover a pessoa Surda no mercado de trabalho e na sociedade de forma realmente inclusiva. Ações como o ensino de Libras para a população, apoio/suporte aos familiares da pessoa Surda, oficinas/capacitações para professores, e oficinas/capacitações para profissionais de RH/Gestão de pessoas com o objetivo de incluir profissionais Surdos e aprender sobre suas possibilidades, mostram-se relevantes. Além disso, a realização de pesquisas e de publicações de estudos de caso, por exemplo, podem contribuir para a quebra do preconceito ainda existente e para a ampliação do conhecimento em relação aos desafios e às potencialidades de uma pessoa Surda.

Referências:

BAHIA, M. **Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações**: Contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2006.

BERNAL, A. O. **Psicologia do trabalho**: como enfrentar o assédio psicológico e o estresse no trabalho. Porto Alegre, RS: Artmed. 2010

BISOL, C.; SPERB, Tânia. Mara. Discursos sobre a Surdez: Deficiência, Diferença, Singularidade e Construção de Sentido. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 26, n. 1, p. 7-13, jan./mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000100002>.

BORGES, R. L. et al. Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Educação artes e inclusão**, v. 16, n., 2020. DOI: <https://doi.org/10.5965/1984317816012020193>.

BRASIL. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002.

BRASIL. **Lei 9394/96** – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <www.planalto.com.br>. Acesso em: 01 set 2020.

BRASIL. Lei nº 8.112. Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, 11 de dezembro de 1990.

BRASIL. Lei nº 8.213. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 24 de julho de 1991.

BRITO, A. M. W de; DESSEN, M. A. Crianças surdas e suas famílias: um panorama geral. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 429-445, 1999. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79721999000200012>.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, set. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.

CAMARGO, M. L. O papel da psicologia organizacional e do trabalho no enfrentamento dos desafios à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Mimesis – Ciências Humanas**, v. 35 n. 2, p. 201-222, 2014. Disponível em <http://www.usc.br/biblioteca/mimesis/mimesis_v35_n2_2014_art_03.pdf> Acesso em 30 ago. 2020.

COLIN, D. **Psicología del niño sordo**. Barcelona: TorayMasson, 1980.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de ética profissional do Psicólogo**. Resolução nº 010, Brasília, 21 de julho de 2005. Disponível em <<http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/codigo-de-etica-psicologia.pdf>> Acesso em 31 ago. 2020.

CROMACK, E. M. P. C. Identidade, Cultura Surda e Produção de Subjetividades e Educações: Atravessamentos e Implicações Sociais. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 24, n. 4, p. 68-77, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000400009>.

CRUZZETA, F. **A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho**: um estudo de caso. Joinville, pós-graduação UNIVILLE, 2012. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/01/Fernanda-Cruzeta.pdf>>. Acesso em: 14 junho 2018.

FERNADEZ, A. B. Deficiência e trabalho: uma experiência de estágio em psicologia organizacional e do trabalho. **Deficiência e trabalho**, São Paulo, v.12, n.1, p. 16-26, 2012.

FOSTER, S; LONG, G.; SNELL, K. Inclusive instruction and learning for deaf students in postsecondary education. **Journal of Deaf Studies and Deaf Education**, Oxford, v. 4, n. 3, p. 225-235, verão 1999. DOI: 10.1093/surdo/4.3.225.

GOMES, H. S. Educação para família: uma proposta de trabalho preventivo. **Bras. Cres. Des. Hum.**, São Paulo, v. 4, n. 5, p. 34-35, 1994. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/jhgd/article/view/37714>> Acesso em 29 ago. 2020.

GUARINELLO, A. C. A influência da família no contexto dos filhos surdos. **Jornal Brasileiro de fonoaudiologia**, Curitiba, n. 3, p. 28-33, 2000.

- KELMAN, C. A. Sociedade, educação e cultura. In: MACIEL, D. A.; BARBATO, S. (Org.). **Desenvolvimento humano, educação e inclusão escolar**. 1. edição. Brasília: Editora UnB, 2010. p. 11-50.
- LESSA, L. P. **O aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. Monografia (Especialização em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde), Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciênc. saúde coletiva**, v. 21, n. 10, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>.
- NADAL, P. Programas e materiais que ajudam na inclusão de surdos. **Nova Escola**, São Paulo, edição 238, dez. 2010. Disponível em <<http://revistaescola.abril.com.br/inclusao/educacao-especial/programas-materiais-inclusao-deficientes-auditivos-613076.shtml>>. Acesso em 26 ago. 2020.
- NEGRELLI, D. E. M.; MARCON, S. S. Família e a criança surda. **Ciência, Cuidado e Saúde**, Maringá, v. 5, n. 1, p. 98-107, jan./abr. 2006. DOI: <https://doi.org/10.4025/ciencuidsaude.v5i1.5146>.
- NOVAES, E. C. **Surdos**: Educação, Direito e Cidadania. Rio de Janeiro: Wak Ed; 2010.
- NUNES, S. S. et. al. Surdez e educação: escolas inclusivas e/ou bilíngues? **Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 19, n. 3, 2015. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0193892>.
- OLIVEIRA, R. G. et al. A experiência de famílias no convívio com a criança surda. **Acta Scientiarum**, Maringá, v. 26, n. 1, p. 183-191, 2004. DOI: <https://doi.org/10.4025/actascihealthsci.v26i1.1658>.
- OLIVEIRA, A. A. S.; OMOTE, S.; GIROTO, C. R. M. **Inclusão escolar**: as contribuições da educação especial. 1ª edição, São Paulo, SP: Cultura Acadêmica, 2008.
- RIBEIRO, V.; BARBOSA, R.; MARTINS, S. Pais ouvintes e filhos surdos: o lugar das famílias em propostas educacionais bilíngues. **Educação (UFES)**, v. 44, e55, p. 1-27, 2019. DOI: <https://doi.org/10.5902/1984644435150>.
- SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, ano 5, n. 24, jan./fev. 2002.
- SCHEMBERG, S.; GUARINELLO, A. C.; MASSI, G. O ponto de vista de pais e professores a respeito das interações linguísticas de crianças surdas. **Bras. Educ. Esp.**, Marília, v. 18, n. 1, p. 17-32, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382012000100003>.

SILVA, S.F. **Experiências e necessidades de mães após o diagnóstico de deficiência mental do filho**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1988.

SILVA, N. O.; MARANHÃO, T. L. G.; NUNES, G. C. Libras um Instrumento Facilitador: A Importância do Psicólogo Organizacional na Inclusão de Pessoas Surdas dentro das Organizações. **Multidisciplinar e de psicologia**, v..14, n. 51, p. 23-39, julho/2020. DOI: <https://doi.org/10.14295/online.v14i51.2534>.

TSULADZE, M. **Teaching and Learning of Deaf Students in Ordinary Vocational Education Setting**. Master's Thesis in the Philosophy in Special Needs Education Department of Special Needs Education. Faculty of Educational Sciences the University Of Oslo The Georgia Case. 2015. Disponível em: <<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/49455/Maia-Tsuladze-Masters-Thesis-SNE-4390.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 01 set 2020.

TV BRASIL. Apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados. **Locomotiva Pesquisa e estratégia**, 10 jan. 2020. Disponível em <<https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/10/01/TV-BRASIL-Apenas-37-dos-brasileiros-com-defici%C3%Aancia-auditiva-est%C3%A3o-empregados>>. Acesso em: 21 ago. 2020.

SOBRE AS AUTORAS

LETÍCIA ZALASIK

Graduada em Psicologia pela Universidade Regional de Blumenau. Mestranda em Saúde Coletiva, Universidade Regional de Blumenau, FURB, campus 3. Psicóloga clínica. leticiazalasik@gmail.com

CRISTIANE BUDDE

Graduada, Mestre e Doutora em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professora de Psicologia em cursos de pós-graduação. Pesquisadora voluntária do Laboratório de Psicologia Positiva nas Organizações e no Trabalho (LAPPOT, UFSC). crisbudde@gmail.com

Como referenciar este artigo

ZALASIK, Letícia; 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. 1-20, 2021. E-ISSN: 2675-3294.

Submetido em: 22/10/2020

ZALASIK; BUDDE

A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre os fatores que influenciam nesse processo

Revisões requeridas em: 29/01/2021

Aprovado em: 03/03/2021