

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária
Curso de Administração

Rafaela Silvério da Silva

**A Importância da Comunicação Inclusiva:
Implementação da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) nas Empresas e
seu Impacto na Carreira Profissional dos Surdos**

São Paulo

2025

Rafaela Silvério da Silva

**A Importância da Comunicação Inclusiva:
Implementação da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) nas Empresas e
seu Impacto na Carreira Profissional dos Surdos**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Departamento de Administração, da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Atuária, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração, orientado pela Prof.^a Adriana Buarque de Gusmão Gomes de Freitas.

São Paulo

2025

Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Rosângela e Rogivaldo.

Eles sempre foram a minha fonte de inspiração, meu exemplo de resistência e determinação. Agradeço pelo amor incondicional, pelos ensinamentos que moldaram meu caráter e pelo suporte em cada etapa da minha trajetória acadêmica. Agradeço imensamente por terem acreditado em mim, mesmo diante dos obstáculos e dificuldades que apareceram ao longo do percurso. Esta realização também é o resultado do esforço e da dedicação de vocês!

AGRADECIMENTOS

A trajetória acadêmica foi marcada por desafios, aprendizados, superações e momentos onde exigem comprometimento e perseverança. Chegar até aqui não seria possível sem o apoio de pessoas especiais, a quem eu expresso a minha mais profunda gratidão.

Aos meus **pais**, minha maior fonte de inspiração e abrigo, por todo amor, dedicação e por serem a base que me sustentou em diversos momentos dessa jornada. Obrigada por nunca desistirem de mim, por acreditarem em meu potencial, mesmo diante das dificuldades. Por cada conselho, cada gesto carinhoso, cada palavra incentivadora e, especialmente, por me ensinarem o verdadeiro valor da resiliência e da determinação. Todas as conquistas até este ponto refletem os valores e o amor incondicional que sempre recebi de vocês.

Aos meus **irmãos**, por estarem ao meu lado nos momentos bons e ruins. Pelo apoio, pela paciência e pelas palavras de encorajamento onde me ajudou a manter a concentração e a perseverança nessa trajetória.

Aos **intérpretes de Libras**, que foram fundamentais para mim nesta jornada acadêmica, tornando o conhecimento acessível e garantindo que eu pudesse progredir nos meus estudos. Agradeço pela dedicação, paciência, apoio e compromisso em tornar a comunicação mais inclusiva. Realmente foi uma luta incansável chegar até aqui e vocês fizeram parte dessa conquista acadêmica junto comigo.

A minha **orientadora**, por sua paciência, orientação e apoio imprescindível na elaboração deste trabalho. Seus ensinamentos foram fundamentais para que eu pudesse desenvolver esta pesquisa com qualidade e profundidade.

Aos meus **amigos**, que estiveram ao meu lado durante os momentos desafiadores, oferecendo não apenas o apoio acadêmico, mas também palavras de conforto e incentivo nos momentos difíceis. Pelas conversas, pela troca de conhecimento, pelos momentos de desconcentração que aliviaram a pressão do percurso acadêmico e por acreditarem em mim quando eu mesma duvidei. A amizade e o companheirismo de vocês foram fundamentais para tornar essa caminhada mais leve e significativa.

Por fim, a todos que, de alguma maneira, contribuíram para que este trabalho se tornasse realidade, meu mais sincero agradecimento. Cada gesto, cada palavra e

cada esforço fizeram a diferença nesta caminhada e esta conquista também é de vocês.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades”.
(Paulo Freire)

RESUMO

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda enfrenta barreiras significativas, especialmente devido à ausência de uma comunicação acessível efetiva nos ambientes organizacionais. A falta de políticas institucionais e de diretrizes adequadas de acessibilidade comunicacional dificulta não apenas o ingresso desses profissionais, mas também sua permanência e ascensão nas empresas. Embora existam legislações que assegurem o direito à acessibilidade, muitas organizações ainda não estão preparadas para acolher e integrar plenamente os profissionais surdos em suas equipes.

A Língua Brasileira de Sinais (Libras) configura-se como um instrumento essencial para promover a comunicação inclusiva e fortalecer a diversidade no contexto corporativo. Sua adoção favorece a interação entre os surdos e ouvintes, ampliando o engajamento, a produtividade e a colaboração nas relações de trabalho.

Este estudo tem como objetivo analisar a importância da comunicação inclusiva nas empresas, com foco na implementação da Libras e em seu impacto na carreira das pessoas surdas. Por meio de pesquisa de abordagem mista, envolvendo análise de dados quantitativos, observou-se que, apesar dos avanços legais promovidos pelas Leis nº 10.436/2002 e nº 13.146/2015, a inclusão da comunidade surda ainda enfrenta desafios, como a carência de intérpretes, a limitação da acessibilidade comunicacional e o desconhecimento das especificidades linguísticas da Libras. Conclui-se que valorizar a Libras como ferramenta de inclusão contribui diretamente para a promoção da diversidade, do respeito e da equidade no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Inclusão; Comunicação Inclusiva, Libras, Acessibilidade, Surdos.

ABSTRACT

The inclusion of deaf people in the labor Market still faces significant barriers, mainly due to the lack of accessible and effective communication within organizational environments. The absence of institutional policies and adequate communication accessibility guidelines hinders not only the hiring process but also the retention and professional growth of deaf employees. Although there are laws that guarantee the right to accessibility, many organizations are still not fully prepared to welcome and integrate deaf professionals effectively.

Brazilian Sign Language (LIBRAS) is recognized as an essential tool for promoting inclusive communication and strengthening diversity in the corporate context. Its adoption enhances interaction between deaf and hearing employees, fostering engagement, productivity and collaboration in the workplace.

This study aims to analyze the importance of inclusive communication in companies, focusing on the implementation of Libras and its impact on the professional careers of deaf individuals. Through a mixed-methods approach, involving both quantitative data analysis, the research found that, despite the legal advances brought by Laws No. 10.436/2002 and No. 13.146/2015, the inclusion of the deaf community still faces challenges such as the lack of interpreters, limited communication accessibility and insufficient knowledge of the linguistic specificities of Libras. It is concluded that valuing Libras as a tool for inclusion directly contributes to promoting diversity, respect and equity in the workplace.

Palavras-Chave: Inclusion; Inclusive Communication; Libras; Accessibility; Deaf Community.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Perfil do Respondente: Surdo (a) ou Deficiente Auditivo (a)

Gráfico 2 Gênero dos respondentes

Gráfico 3 Faixa Etária dos respondentes

Gráfico 4 Região de Origem

Gráfico 5 Uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como principal meio de comunicação

Gráfico 6 Nível de Escolaridade

Gráfico 7 Situação atual de trabalho dos respondentes

Gráfico 8 Área de atuação dos respondentes

Gráfico 9 Motivos alegados para não estar trabalhando

Gráfico 10 Participação em Processos Seletivos como Pessoa Surda

Gráfico 11 Barreiras durante o Processo Seletivo

Gráfico 12 Principais Barreiras enfrentadas pelos respondentes

Gráfico 13 Acessibilidade Comunicacional no Ambiente de Trabalho

Gráfico 14 Recursos de Acessibilidade Comunicacional Oferecidos

Gráfico 15 Percepção sobre Oportunidades de Crescimento Profissional

Gráfico 16 Participação em Treinamentos ou Programas de Desenvolvimento Profissional

Gráfico 17 Barreiras de Comunicação e Desenvolvimento Profissional

Gráfico 18 Consideração para a Promoção ou Cargo de Liderança

Gráfico 19 Potencial de Liderança com Acessibilidade Equitativa

Gráfico 20 Dificuldades que impedem o Crescimento Profissional

Gráfico 21 Medidas importantes para a Inclusão e o Desenvolvimento de Carreiras das Pessoas Surdas

Gráfico 22 Respeito à Identidade Linguística e Cultural no ambiente de trabalho

Gráfico 23 Relação entre respeito à Identidade e o Crescimento Profissional

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 Perfil do Respondente: Surdo (a) ou Deficiente Auditivo (a)

Tabela 2 Gênero dos respondentes

Tabela 3 Faixa Etária dos respondentes

Tabela 4 Região de Origem

Tabela 5 Uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como principal meio de comunicação

Tabela 6 Nível de Escolaridade

Tabela 7 Situação atual de trabalho dos respondentes

Tabela 8 Área de atuação dos respondentes

Tabela 9 Motivos alegados para não estar trabalhando

Tabela 10 Participação em Processos Seletivos como Pessoa Surda

Tabela 11 Barreiras durante o Processo Seletivo

Tabela 12 Principais Barreiras enfrentadas pelos respondentes

Tabela 13 Acessibilidade Comunicacional no Ambiente de Trabalho

Tabela 14 Recursos de Acessibilidade Comunicacional Oferecidos

Tabela 15 Percepção sobre Oportunidades de Crescimento Profissional

Tabela 16 Participação em Treinamentos ou Programas de Desenvolvimento Profissional

Tabela 17 Barreiras de Comunicação e Desenvolvimento Profissional

Tabela 18 Consideração para a Promoção ou Cargo de Liderança

Tabela 19 Potencial de Liderança com Acessibilidade Equitativa

Tabela 20 Dificuldades que impedem o Crescimento Profissional

Tabela 21 Medidas importantes para a Inclusão e o Desenvolvimento de Carreiras das Pessoas Surdas

Tabela 22 Respeito à Identidade Linguística e Cultural no ambiente de trabalho

Tabela 23 Relação entre respeito à Identidade e o Crescimento Profissional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 PANORAMA DAS PESSOAS SURDAS NO BRASIL	20
1.2 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	24
1.3 LIMITAÇÕES DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E EXPECTATIVAS DA COMUNIDADE SURDA	28
2 BARREIRAS DE COMUNICAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA PARA PESSOAS SURDAS NO MERCADO DE TRABALHO	30
3 METODOLOGIA.....	33
4 DESENVOLVIMENTO E RESULTADOS DA PESQUISA	36
4.1 ANÁLISE DAS VOZES E VIVÊNCIAS DAS PESSOAS SURDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	67
4.2 ANÁLISE CRÍTICA DAS FALAS ABERTAS	71
5 CONCLUSÃO	74
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
7 APÊNDICE.....	79

Introdução

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho tem sido amplamente debatida nos últimos anos, impulsionada por legislações e políticas públicas que visam garantir acessibilidade e equidade de oportunidades. No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes fundamentais para a promoção da acessibilidade em diversos contextos, incluindo o ambiente corporativo. Entretanto, muitas empresas ainda enfrentam dificuldades para aplicar as práticas eficazes de inclusão, especialmente no que se refere à comunicação com os profissionais surdos.

A ausência de domínio da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) por parte de gestores e colaboradores compromete a integração, o desempenho e o desenvolvimento desses profissionais no ambiente corporativo, limitando as suas oportunidades de crescimento (SILVA, 2022). Essa barreira comunicacional reflete-se diretamente na exclusão de talentos e no desperdício de potencial humano.

Reconhecida legalmente como o meio de comunicação e expressão (Lei nº 10.436/2002), a LIBRAS é essencial para garantir a inclusão social e profissional de pessoas surdas (QUADROS; KARNOPP, 2004, p. 45). Sua ausência nas dinâmicas corporativas reforça um ciclo de exclusão, no qual o profissional surdo permanece à margem das decisões, interações e oportunidades.

A comunicação ineficaz no ambiente de trabalho não apenas restringe o desenvolvimento profissional das pessoas surdas, como também prejudica a sua participação ativa nas organizações. Conforme Ferreira e Almeida (2023, p. 102), “muitas organizações ainda carecem de estratégias eficazes para atender a essa exigência legal, dificultando a adaptação e a permanência dos funcionários surdos”.

Os dados reforçam a urgência dessa pauta. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), apenas 29,5% das pessoas com deficiência auditiva estavam empregadas formalmente, revelando um cenário preocupante. Estima-se que aproximadamente 70% das pessoas surdas não atuam profissionalmente, seja por falta de oportunidade, seja por rejeição do mercado ou barreiras estruturais. Tal realidade reflete um sistema excludente, que persiste mesmo diante dos avanços legais.

Além das barreiras internas das organizações, os desafios se iniciam ainda nos processos seletivos. Mesmo ao informar a sua condição de pessoa com deficiência e incluir o Classificação Internacional de Doenças (CID) no currículo, muitos candidatos

surdos não têm as suas especificidades consideradas pelos recrutadores. A falta de preparo dos profissionais de Gestão de Pessoas contribui para a invisibilização dessas informações, gerando frustração e insegurança. Como alerta Sasaki (2005, p. 40), “a ausência de capacitação dos profissionais de recursos humanos contribui para que se perpetuem estereótipos e bloqueios inconscientes durante o processo seletivo de pessoas com deficiência”.

Essa exclusão permanece mesmo após as entrevistas, quando muitos candidatos não recebem retorno e nem feedback, intensificando a sensação de negligência. Lodi (2013, p. 112) observa que “a falta de comunicação efetiva entre recrutadores e candidatos surdos resulta em um processo excludente e desmotivador para esses profissionais”.

Quando contratados, os surdos enfrentam outro obstáculo: a falta de reconhecimento e valorização. Grande parte é alocada em funções operacionais, sem acesso a planos de carreira ou oportunidades de desenvolvimento. Como destacam Quadros e Karnopp (2004, p. 67), “a invisibilidade dos profissionais surdos nas estratégias de desenvolvimento de carreira das empresas impede que alcancem postos de maior responsabilidade e liderança”.

Diante desse contexto, este trabalho investiga como a implementação da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) nas empresas pode contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e quais são os impactos dessa medida na carreira profissional das pessoas surdas. A pesquisa parte da necessidade de compreender, sob a perspectiva dos próprios profissionais surdos, quais são os desafios enfrentados e as oportunidades percebidas nos processos em relação à inclusão nas organizações.

Dessa forma, a questão central que norteia este estudo é: qual a percepção das pessoas surdas sobre as oportunidades, dificuldades e possíveis ações necessárias para a sua inclusão profissional nas empresas? Busca-se compreender como a presença (ou a ausência) de estratégias de comunicação inclusiva – especialmente a implementação da LIBRAS – afeta diretamente o desenvolvimento e a trajetória profissional desses indivíduos.

Para responder a essa questão, utilizou-se uma abordagem metodológica exploratória e descritiva, por meio da aplicação de um formulário eletrônico elaborado exclusivamente para esta pesquisa. O instrumento de coleta de dados foi direcionado a um grupo de pessoas surdas, com o objetivo de captar suas vivências no ambiente

corporativo. O questionário contou com as perguntas abertas e fechadas, possibilitando a uma análise quantitativa dos dados obtidos.

O público-alvo da pesquisa foi composto por pessoas surdas maiores de 18 anos, com diferentes níveis de escolaridade e experiências profissionais variadas, abrangendo tanto indivíduos que já estão inseridos no mercado de trabalho quanto aqueles que enfrentam dificuldades para ingressar. A divulgação do formulário ocorreu por meio das redes sociais (Instagram e Facebook) e em grupos voltados à comunidade surda, assegurando diversidade de perfis e representatividade na amostra.

A escolha dessa metodologia se justifica pela necessidade de aprofundar o entendimento sobre a realidade enfrentada pelas pessoas surdas nas empresas brasileiras, a partir de seus próprios relatos, contribuindo para as reflexões mais amplas sobre as práticas inclusivas, políticas de diversidade e o papel da Libras como ferramenta essencial de comunicação no ambiente corporativo. Para garantir acessibilidade e compreensão por parte dos participantes, utilizou-se um vídeo explicativo em Libras no questionário online, orientando sobre os objetivos da pesquisa e a forma de preenchimento, o que fortalece a inclusão e a validade da coleta de dados.

A pesquisa busca demonstrar que a comunicação inclusiva não se limita ao cumprimento das legislações vigentes, mas constitui um pilar estratégico para o desenvolvimento organizacional, fortalecimento da cultura de diversidade e promoção da equidade no ambiente corporativo. Além disso, busca identificar a realidade vivenciada pelos profissionais surdos ao longo de sua trajetória laboral, analisando os desafios enfrentados, as oportunidades de crescimento e o impacto da presença ou da ausência da LIBRAS nas relações de trabalho e no desenvolvimento de suas carreiras.

A fundamentação teórica se apoiará nos principais fundamentos da gestão de pessoas, com destaque para os conceitos de desenvolvimento de competências, clima organizacional, equidade e políticas de inclusão. Serão utilizados como base teórica os autores como Idalberto Chiavenato (2020), Joel Dutra (2016), José Roberto Ferreira (2019), além de abordagens contemporâneas sobre a gestão estratégica da diversidade organizacional, como as propostas por Fleury (2000) e Moura e Pereira (2022). Esses autores contribuem para a compreensão das práticas e políticas

voltadas ao desenvolvimento de ambientes corporativos mais inclusivos, alinhados às estratégias voltadas ao ESG (Environmental, Social and Governance).

Para compreender a participação das pessoas surdas na sociedade brasileira e no mercado de trabalho, utilizamos os dados secundários provenientes de fontes oficiais e reconhecidas como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que disponibiliza as informações quantitativas sobre a população com deficiência auditiva e o Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD), que desenvolve estudos sobre a empregabilidade, inclusão social e direitos das pessoas com deficiência.

Também serão considerados as publicações do Movimento web para todos e do Movimento Surdo em Ação, que abordam os aspectos da acessibilidade digital e cultural. O Movimento Web para Todos é uma iniciativa brasileira criada em 2017, com o objetivo de conscientizar e mobilizar as organizações, desenvolvedores e gestores públicos para a promoção da acessibilidade digital, garantindo que os sites, plataformas e conteúdo online sejam utilizáveis por todas as pessoas, inclusive por aquelas com deficiência auditiva e visual. Suas pesquisas e relatórios oferecem dados atualizados sobre a baixa acessibilidade dos ambientes digitais no Brasil, aspecto essencial para a análise das barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas no contexto profissional. O Movimento Surdo em Ação, por sua vez, é uma organização sem fins lucrativos, formada por pessoas surdas e seus aliados, que busca defender os direitos da comunidade surda, promover a visibilidade de suas demandas e incentivar políticas públicas inclusivas. Além disso, realiza pesquisas e campanhas de conscientização sobre temas como acessibilidade cultural, direito à comunicação e inclusão no mercado de trabalho.

Esta monografia está estruturada em três capítulos. O primeiro capítulo apresenta o panorama histórico e social das pessoas surdas no Brasil, abordando os aspectos demográficos, a distinção entre surdos e deficientes auditivos, as principais barreiras enfrentadas, especialmente relacionadas à comunicação, bem como os desafios para a sua inserção e desenvolvimento no mercado de trabalho. O segundo capítulo discorre sobre os conceitos de diversidade e inclusão nas organizações, destacando o papel estratégico da gestão de pessoas na promoção de ambientes corporativos mais diversos e inclusivos. Neste capítulo, também são analisadas as práticas organizacionais voltadas à sustentabilidade social e ao cumprimento das diretrizes do ESG, com o foco especial na comunicação inclusiva como ferramenta

fundamental para o desenvolvimento organizacional. Por fim, o terceiro capítulo apresenta a metodologia adotada na pesquisa, descreve a aplicação do formulário eletrônico junto ao público-alvo composto por pessoas surdas, analisa os dados coletados e discute os resultados obtidos. A partir dessa análise, são traçadas reflexões sobre o impacto da presença ou da ausência da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no ambiente corporativo, bem como sugestões de ações que possam contribuir para a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

1.1 Panorama das Pessoas Surdas no Brasil

A inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho brasileiro é um tema que envolve múltiplas dimensões: histórica, social, cultural, educacional e econômica. A trajetória dessas pessoas é marcada por processos de exclusão e resistência, que se estendem desde a educação básica até a inserção profissional, refletindo-se também na invisibilidade nos espaços de poder e decisão. Esse cenário é agravado pela compreensão reduzida que, frequentemente, limita a surdez a uma condição exclusivamente clínica, desconsiderando a sua dimensão cultural e linguística.

Historicamente, a sociedade brasileira construiu a sua relação com a deficiência auditiva a partir de uma visão medicalizada e excludente. As pessoas surdas foram, durante muito tempo, invisibilizadas em processos sociais, educacionais e profissionais, sendo vistas mais como portadoras de uma limitação do que como sujeitos de direitos. Este modelo social, que associa a deficiência à incapacidade, reforça as práticas de exclusão e segregação, dificultando a inserção plena dos surdos nos diversos espaços sociais e profissionais.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), aproximadamente 2,3 milhões de brasileiros possuem deficiência auditiva severa ou total. Esses dados têm como base a uma caracterização clínica, que identifica a deficiência auditiva a partir de níveis de perda auditiva. Contudo, é importante diferenciar os dados clínicos daqueles que se referem à comunidade surda cultural e linguística, composta por pessoas que utilizam a Libras como meio principal de comunicação. O Brasil ainda carece de estatísticas oficiais que distingam claramente a quantidade de pessoas que se reconhecem como membros da comunidade surda, usuárias de LIBRAS, daquelas que possuem deficiência auditiva, mas não se comunicam em Libras.

Essa distinção é essencial, pois há profissionais com deficiência auditiva que, devido a condições socioeconômicas adversas, não aprenderam Libras nem dispõem de acesso a tecnologias assistivas que facilitariam a comunicação oral. Trata-se de uma parcela ainda mais vulnerável, pois encontra-se excluída tanto dos ambientes que se comunicam por sinais quanto daqueles que exigem a oralidade como padrão comunicativo. Esses indivíduos vivenciam a uma exclusão interseccional, na qual a deficiência auditiva, associada à pobreza e à falta de acesso a recursos educacionais e tecnológicos, intensifica a marginalização no mercado de trabalho e em outras esferas sociais.

Nesse contexto, é fundamental reconhecer que a luta pela inclusão da pessoa surda não se limita ao ingresso no mercado de trabalho, mas deve abranger o seu desenvolvimento profissional, incluindo o acesso à formação continuada, oportunidades de promoção e ascensão a cargos de liderança. A verdadeira inclusão ocorre quando o profissional surdo consegue, a partir de suas competências, ascender e se consolidar profissionalmente, superando as barreiras impostas pela exclusão histórica. Esse aspecto reforça a necessidade de que o instrumento de pesquisa explore não apenas as experiências de inserção, mas também as expectativas dos participantes quanto ao crescimento, à formação e ao avanço nas suas trajetórias profissionais, investigando eventuais situações de estagnação.

Como destaca Skliar (1998, p. 45), “a exclusão do surdo do mercado de trabalho é a exclusão de sua voz, de sua cultura e de sua identidade”. Assim, para além da inclusão física ou contratual, é necessário garantir o reconhecimento e a valorização da identidade surda, promovendo ambientes acessíveis e respeitosos à diversidade linguística.

Pois um ambiente que respeita a identidade linguística e cultural da pessoa surda é aquele que possibilita o seu crescimento, favorecendo a construção de uma trajetória profissional sólida e promissora. O reconhecimento dessas especificidades amplia as possibilidades de desenvolvimento, permitindo que as pessoas surdas não apenas ingressem, mas também progridam dentro das organizações, exercendo plenamente o seu protagonismo.

A diferenciação entre surdos e deficientes auditivos é um aspecto central para a construção de políticas públicas e práticas corporativas inclusivas. O surdo, em geral, identifica-se como parte de uma comunidade cultural e linguística própria, utilizando a Libras como meio principal de comunicação. Já a pessoa com deficiência auditiva, muitas vezes, busca adaptação à língua oral por meio de dispositivos auditivos ou de reabilitação fonológica. Perlin e Strobel (2018, p.23) esclarecem que “o surdo é aquele que, ao não ter acesso à língua oral, desenvolve a Libras como a sua primeira língua e se reconhece como membro da comunidade surda; já o deficiente auditivo geralmente busca adaptar-se à língua oral através de tecnologias e reabilitação auditiva”.

Essa diferenciação não se restringe à fisiologia, mas envolve dimensões culturais, sociais e simbólicas. A definição clínica da deficiência auditiva baseia-se em parâmetros médicos e audiômetros, enquanto a identificação como surdo cultural está

relacionada ao pertencimento a uma comunidade que compartilha uma língua e uma visão de mundo próprias. O desconhecimento dessa distinção é comum na sociedade, inclusive no ambiente corporativo, comprometendo o planejamento de ações de inclusão e o desenvolvimento de políticas de comunicação acessível.

Apesar dos avanços legislativos, como a Lei nº 10.436/2002, que reconhece a LIBRAS como o meio legal de comunicação e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a participação das pessoas surdas no mercado formal ainda é reduzida. Segundo o IBGE (2022), apenas 29,5% das pessoas com deficiência auditiva estão empregadas formalmente. Esse número é alarmante e evidencia que, além das dificuldades de acesso, existe uma lacuna ainda maior no que se refere à progressão profissional.

Dados do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD, 2022) indicam que, mesmo entre os surdos empregados, apenas 5% conseguem ascender para as funções de liderança ou cargos estratégicos. A maioria permanece em funções operacionais, com poucas oportunidades de desenvolvimento de competências ou ascensão hierárquica. Como afirmam Ribeiro e Ribeiro (2023, p.12), “sem políticas de desenvolvimento de carreira, a pessoa surda permanece estagnada, sem perspectivas de crescimento dentro das organizações”.

Em uma sociedade cada vez mais digitalizada, a acessibilidade digital ainda é um fator que impacta diretamente o crescimento de carreira dos surdos. De acordo com o Movimento Web para Todos (2022), apenas 3% dos sites brasileiros atendem aos critérios de acessibilidade, prejudicando o acesso das pessoas surdas a informações, ao ensino à distância e às plataformas de desenvolvimento profissional. Segundo o relatório, “a ausência de legendas em vídeos, intérpretes de Libras e descrições adequadas compromete o acesso das pessoas surdas às ferramentas de educação e capacitação” (W3C Brasil, 2022, p.12). A falta de acessibilidade digital não apenas exclui o surdo do entretenimento, mas também das oportunidades de qualificação contínua e de networking, essenciais para a construção de uma trajetória profissional sólida.

Além disso, o acesso restrito ao entretenimento, ao lazer e à cultura também influencia negativamente o desenvolvimento social e, indiretamente, o desenvolvimento profissional da pessoa surda. Segundo a pesquisa do Movimento Surdo em Ação (2022), apenas 20% dos cinemas brasileiros oferecem sessões adaptadas. Como afirmam Costa e Almeida (2023, p.35),

“A exclusão cultural reforça a exclusão social e limita o pleno exercício da cidadania”.

A ausência de acessibilidade em espaços culturais compromete a formação de repertório crítico e social dos surdos, fatores essenciais para o networking, para a integração social, conseqüentemente, para a construção de carreiras mais sólidas.

Apesar da existência da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que determina que as empresas com mais de 100 funcionários reservem de 2% a 5% de suas vagas para as pessoas com deficiência, a efetiva inserção de pessoas surdas no mercado de trabalho permanece limitada. Muitas organizações cumprem essa exigência apenas de forma formal, sem adotar medidas efetivas de acessibilidade comunicacional ou de desenvolvimento profissional que favoreçam a permanência e o crescimento desses profissionais (BRASIL, 1991). Assim, mesmo com respaldo legal, persistem barreiras que restringem o acesso das pessoas surdas ao emprego e, principalmente, à progressão em suas carreiras.

Portanto, compreender as múltiplas barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas e deficientes auditivos no Brasil é fundamental para a formulação de estratégias que promovam a sua inclusão efetiva, tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade como um todo. A promoção de acessibilidade comunicacional, associada a políticas de desenvolvimento profissional constitui um caminho necessário para a construção de ambientes mais diversos, equitativos e inclusivos.

1.2 Diversidade e Inclusão nas Organizações

No contexto organizacional contemporâneo, o debate sobre a diversidade e inclusão tornou-se central, especialmente no âmbito da Gestão de Pessoas, área responsável por pensar estrategicamente em políticas que promovam a diversidade, orientem os líderes a estimular a construção de ambientes corporativos mais justos e equitativos. A gestão estratégica de pessoas é fundamental para estruturar os processos seletivos, definir as políticas de retenção, desenvolver lideranças e consolidar culturas organizacionais que reconheçam e valorizam a diversidade em suas diversas formas.

A diversidade pode ser compreendida como a coexistência de diferentes perfis sociais, culturais, econômicos, linguísticos e físicos dentro das organizações, refletindo a complexidade da própria sociedade. Também é considerada a fonte de inovação, vantagem competitiva e construção de ambientes mais produtivos e justos. Segundo Fleury (2000, p.19), “diversidade significa conviver e interagir em um espaço coletivo com pessoas que têm diferentes formas de pensar, sentir e agir, e valorizar essas diferenças como fonte de aprendizado e inovação”. Essa definição amplia o conceito tradicional de diversidade, que antes se restringia a aspectos visíveis como raça e gênero, passando a abranger também as diferenças linguísticas, culturais e relacionadas à acessibilidade comunicacional.

Ao reconhecer e valorizar a diversidade, a organização dá o primeiro passo para consolidar a comunicação inclusiva como prática cotidiana. As empresas que não compreendem a diversidade como um ativo estratégico limitam seu potencial de crescimento e inovação. É essencial que o ambiente interno da organização reflita a pluralidade do ambiente externo, demonstrando consciência de seu papel a sociedade como um todo. Ao promover a diversidade internamente, a empresa não apenas responde às demandas sociais contemporâneas, mas também fortalece a sua imagem e reputação, consolidando-se como uma instituição responsável e conectada com os valores de sua comunidade.

A inclusão organizacional transcende a simples presença de pessoas de diferentes perfis nas empresas. Trata-se de garantir que todos, independentemente de suas características individuais, tenham acesso igualitário às oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento e crescimento profissional. Entretanto, é necessário destacar que, antes de alcançar essas etapas, muitos indivíduos sequer conseguem ingressar no mercado de trabalho. A falta de oportunidades de entrada e

o desestímulo à busca por emprego são desafios que ainda precisam ser superados. Para as pessoas surdas, a repetição de barreiras comunicacionais é um fator que desencoraja a busca por oportunidades, diante da percepção de que os processos seletivos ainda não estão preparados para atendê-las de forma adequada.

Observa-se que muitas organizações concentram esforços na promoção de processos seletivos “diversos”, com foco em marcadores mais visíveis como raça e gênero, frequentemente associados ao fortalecimento da imagem empregadora. Embora tais iniciativas sejam importantes, é necessário questionar a sua efetividade quando não são acompanhadas por políticas de retenção e desenvolvimento. Como afirmam Moura e Pereira (2022, p. 89), “não basta diversificar o quadro de funcionários; é preciso assegurar que todos tenham voz e condições de exercer seu potencial máximo”.

Uma política de diversidade eficaz deve contemplar não apenas o ingresso, mas também o desenvolvimento contínuo dos profissionais. Nesse sentido, a atuação estratégica do setor de Gestão de Pessoas é essencial para fomentar ambientes que respeitem a pluralidade e promovam a inclusão como valor organizacional. Dutra (2016, p. 57) destaca que “o novo papel da gestão de pessoas é fomentar ambientes que respeitam a diversidade, incentivem a inclusão e reconheçam as competências diversas como fonte de vantagem competitiva”.

Nesse cenário, a comunicação inclusiva torna-se ferramenta indispensável para a integração de grupos historicamente excluídos, como as pessoas surdas. É impossível falar em inclusão real sem considerar a acessibilidade comunicacional como um direito básico dentro das organizações. Garantir a presença de intérpretes de Libras, materiais traduzidos e canais de comunicação adaptados é essencial para que o profissional surdo tenha não apenas acesso à informação, mas também à ascensão em sua carreira. A ausência de planejamento de carreira específico para esses profissionais contribui para a estagnação de suas trajetórias, perpetuando desigualdades dentro das organizações.

A adoção da Libras em treinamentos, a criação de programas de mentoria acessíveis e a oferta de oportunidades claras de crescimento são práticas indispensáveis para a equidade. Além disso, essas ações fortalecem o compromisso das empresas com a agenda ESG (Environmental, Social and Governance), atualmente um dos principais direcionadores de reputação e investimento organizacional.

A sigla ESG refere-se aos critérios Ambiental, Social e Governança que são utilizados para avaliar a sustentabilidade e a responsabilidade das organizações. O termo foi cunhado em 2004 no relatório *Who Cares Wins*, desenvolvido pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU), com o objetivo de incentivar o mercado financeiro a integrar os aspectos ambientais, sociais e de governança na análise de investimentos e nas decisões empresariais.

Neste trabalho, destaca-se especialmente o pilar “Social”, que envolve práticas relacionadas à diversidade, inclusão, condições de trabalho, direitos humanos e respeito à identidade dos colaboradores. A implementação de políticas de acessibilidade e inclusão de pessoas surdas impacta diretamente esse pilar, representando não apenas um diferencial competitivo, mas também uma demonstração de responsabilidade social e compromisso com a equidade.

Dentro do pilar Social do ESG, a diversidade e a inclusão são métricas essenciais para a avaliação das empresas por investidores, consumidores e demais stakeholders. O relatório “Maturidade Diversidade & Inclusão nas Empresas Brasileiras”, desenvolvido pela Great Place to Work Brasil em parceria com a Great People Diversity (2023), aponta que as organizações que investem em práticas sólidas de diversidade e inclusão tendem a apresentar melhores indicadores de desempenho e maior atratividade no mercado, reforçando a importância estratégica dessas iniciativas no ambiente corporativo. Essa correlação reforça que as práticas de inclusão devem ir além da contratação simbólica, contemplando o desenvolvimento integral dos profissionais. A área de Gestão de Pessoas desempenha papel central nesse processo, sendo responsável por alinhar as ações internas às diretrizes de sustentabilidade social e responsabilidade corporativa.

Assim, incluir a pessoa surda de maneira genuína, garantindo acessibilidade em processos internos e oportunidades reais de crescimento, é uma demonstração concreta de que a empresa não apenas cumpre suas obrigações legais, mas assume um papel ativo na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Essa ação não se limita a uma exigência normativa ou a uma estratégia de marketing, mas representa um compromisso ético e transformador, que repercute diretamente no fortalecimento da cultura organizacional e na melhoria do clima interno mais justo.

A sustentabilidade social, enquanto dimensão do ESG, refere-se à capacidade das organizações de promover justiça social, reduzir desigualdades e garantir condições equitativas de trabalho e desenvolvimento. A inclusão de pessoas surdas

e de outros grupos historicamente marginalizados é parte integrante dessa responsabilidade. Como afirmam Bansi et al. (2021, p. 92), “a sustentabilidade social é alcançada quando as empresas contribuem para a construção de sociedades mais inclusivas, por meio da promoção de ambientes de trabalho diversos e igualitários”.

Fomentar o desenvolvimento de carreira de profissionais surdos dentro das empresas não apenas cumpre uma função social, mas também potencializa os resultados organizacionais. Equipes diversas e capacitadas tendem a ser mais inovadoras, resilientes e engajadas, pois a convivência com diferentes perspectivas estimula a criatividade, amplia a sensibilidade para a resolução de problemas e fortalece a empatia entre os colaboradores. Esse ambiente heterogêneo promove a troca de experiências e saberes, potencializando a capacidade da organização de se adaptar a cenários complexos e de atender às demandas de uma sociedade igualmente plural.

Assim, a diversidade e a inclusão devem ser compreendidas como estratégias organizacionais de longo prazo, capazes de gerar valor social e econômico, impulsionando o desenvolvimento sustentável das empresas e contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

1.3 Limitações das Políticas Públicas e Expectativas da Comunidade Surda

Apesar dos avanços legais e das garantias formais asseguradas pela Lei nº 10.436/2002, onde reconhece a Libras como o meio legal de comunicação e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), ainda existem lacunas significativas nas efetivações dessas políticas públicas. Muitas dessas legislações possuem caráter predominantemente declaratório, ou seja, garantem os direitos em teoria, mas carecem de mecanismos eficazes de fiscalização, monitoramento e implementação prática nas instituições públicas e privadas.

Como destaca Lodi (2013, p.115), “as políticas públicas de inclusão ainda permanecem distantes da realidade da comunidade surda, especialmente pela ausência de investimentos contínuos em formação de intérpretes e acessibilidade comunicacional nos serviços públicos e privados”. Essa falta de infraestrutura faz com que a inclusão da pessoa surda dependa da boa vontade das instituições e não de um compromisso sistemático e estruturado por parte do Estado e das empresas.

Outro aspecto relevante é que as políticas públicas atuais tratam as pessoas com deficiência como um grupo homogêneo, sem considerar as especificidades linguísticas e culturais da comunidade surda. Como enfatiza Skliar (1998, p. 47), “o surdo é frequentemente enquadrado nas políticas gerais da deficiência, o que apaga a sua identidade linguística e impede o reconhecimento de suas demandas particulares”. Assim, a inclusão se torna parcial, pois não reconhece a surdez como diferença cultural e linguística, mas apenas reduzindo como a uma limitação auditiva.

Para Sasaki (2005, p. 66), as limitações das políticas públicas também se manifestam na falta de monitoramento e de indicadores de impacto, o que dificulta a avaliação da eficácia das ações implementadas. As políticas são criadas, mas raramente são acompanhadas, revisadas ou aprimoradas de acordo com as necessidades reais da comunidade surda. A ausência de dados estruturados impossibilita a criação de estratégias de inclusão duradouras, sólidas e ajustadas à realidade dos surdos.

Além disso, a falta de articulação entre os diferentes níveis de governo, seja municipal, estadual e federal, prejudica a continuidade das ações. Projetos voltados à formação de intérpretes, educação bilíngue ou acessibilidade comunicacional são interrompidos com as mudanças de gestão, revelando a fragilidade das políticas e ausência de um plano nacional consistente. Sem continuidade, a comunidade surda

enfrenta ciclos de avanços pontuais seguidos de retrocessos, o que reforça desigualdades históricas.

A comunidade surda, por sua vez, espera políticas estruturais, contínuas e participativas, que incluam os próprios surdos nos processos de decisão. Isso significa garantir a representatividade nos espaços políticos e corporativos, assegurar a presença de intérpretes em todos os níveis de atendimento público e privado e criar mecanismos de fiscalização que realmente a efetividade das leis existentes. Como afirmam Perlin e Strobel (2018, p. 29), “a verdadeira inclusão ocorrerá quando as pessoas surdas forem protagonistas das políticas que as afetam, e não apenas beneficiárias passivas”. Essa afirmação reflete o desejo de uma comunidade que busca deixar de ocupar o lugar de objeto de políticas assistenciais para assumir o papel de sujeito de direitos, com autonomia e voz ativa.

Além disso, a falta de campanhas massivas de conscientização sobre acessibilidade comunicacional mantém a sociedade desinformada a respeito da cultura surda e da importância da comunicação inclusiva. O desconhecimento generalizado faz com que mitos e estigmas continuem sendo reproduzidos, afetando negativamente os processos seletivos, oportunidades de carreira e o reconhecimento profissional dos surdos.

Também é importante destacar que muitos ambientes de trabalho não garantem intérpretes ou tecnologias acessíveis, dificultando a participação plena do profissional surdo. A ausência da Libras nas reuniões, treinamentos, avaliações de desempenho e programas de desenvolvimento revela uma fragilidade institucional que vai além do cumprimento formal da lei. Para que a inclusão seja efetiva, é necessário assegurar acessibilidade comunicacional em todas as etapas da vivência profissional.

Portanto, a construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva exige mais do que legislações; requer ações integradas entre o governo, empresas e a sociedade civil. Isso inclui investimentos contínuos em formação de profissionais bilíngues, ampliação do acesso à educação em Libras, qualificação profissional e valorização da identidade cultural surda. O desafio reside em transformar o discurso da inclusão em prática efetiva, sustentada por políticas de longo prazo, monitoradas e acompanhadas por indicadores de impacto, garantindo-se o reconhecimento da Libras como parte essencial da cidadania linguística, do direito ao trabalho e do pleno exercício da cidadania.

2 Barreiras de comunicação e de desenvolvimento de carreira para pessoas surdas no mercado de trabalho

A comunicação é uma competência central nas organizações modernas, sendo essencial não apenas para a realização das tarefas diárias, mas também para o desenvolvimento de carreira e a construção de ambientes corporativos. Para a pessoa surda, a ausência de acessibilidade comunicacional representa uma barreira crítica, tanto para a integração inicial quanto para o seu avanço profissional. Como aponta Sassaki (2005, p. 62), “a falta de acessibilidade comunicacional impede que as pessoas surdas sejam compreendidas e também limita a sua participação plena nas atividades organizacionais”. Quando as barreiras comunicacionais não são superadas, o profissional surdo é excluído de treinamentos, reuniões estratégicas e programas de liderança, o que reduz diretamente o seu potencial de crescimento dentro da empresa.

A comunicação eficaz constitui a base para o reconhecimento das competências profissionais. Sem ela, os talentos da pessoa surda passam despercebidos e suas possibilidades de ascensão são drasticamente reduzidas. Assim, garantir a acessibilidade comunicacional não é apenas uma questão de cumprimento legal ou de respeito aos direitos humanos, mas também uma estratégia organizacional para o aproveitamento das competências de todos os colaboradores.

O processo de recrutamento e seleção é a primeira etapa em que as barreiras comunicacionais se tornam visíveis. Frequentemente, os processos seletivos são planejados sem considerar a presença de candidatos surdos, utilizando entrevistas orais e dinâmicas de grupo e testes auditivos inacessíveis. Ribeiro e Ribeiro (2023, p. 10) destacam que “a falta de preparo dos recrutadores na identificação das necessidades específicas dos candidatos surdos prejudica a eficácia do processo seletivo e contribui para a exclusão desses profissionais”. Essa deficiência não apenas inviabiliza o ingresso da pessoa surda, como também reforça os preconceitos estruturais que a acompanham ao longo de toda a sua trajetória organizacional.

Mesmo quando contratados, os profissionais surdos muitas vezes não são incluídos em programas de avaliação de desempenho, potencial de liderança e desenvolvimento profissional, uma vez que tais iniciativas geralmente não contemplam recursos acessíveis. A ausência de intérpretes e de materiais adaptados perpetua desigualdades internas, bloqueando a progressão de carreira. Assim, o

profissional surdo tende a permanecer estagnado em funções operacionais, sem acesso as oportunidades estratégicas.

Dentro das organizações, as barreiras persistem. A falta de intérpretes em reuniões, treinamentos, palestras e avaliações de desempenho impede que o trabalhador surdo participe plenamente das atividades corporativas. Segundo Perlin e Strobel (2018, p. 19), “a ausência de intérpretes e de recursos de acessibilidade mantém os trabalhadores surdos em situação de isolamento dentro do ambiente profissional”. Esse isolamento compromete a construção de networking, essencial para as oportunidades de ascensão e impacta diretamente a motivação, o engajamento e o sentimento de pertencimento.

A não participação ativa impede que o profissional surdo demonstre plenamente as suas competências e, assim, seja considerado para cargos de maior responsabilidade. O ambiente organizacional precisa ser reestruturado para não somente incluir, mas também desenvolver e promover todos de maneira equitativa. Isso implica revisar os processos internos e eliminar as práticas capacitistas, que associam erroneamente a deficiência auditiva à incapacidade técnica ou intelectual.

Além das barreiras estruturais, existem barreiras culturais profundamente enraizadas. Muitos líderes e colegas ainda reproduzem o estereótipo de que a pessoa surda é menos apta a liderar equipes, tomar decisões e ocupar cargos estratégicos. Skliar (1998, p. 45) ressalta que “a exclusão do surdo é, acima de tudo, a exclusão de sua capacidade de ser protagonista”. Essa exclusão simbólica contribui para a sub-representação de profissionais surdas em posições de liderança e gestão, reforçando um ciclo de desigualdade que atravessa gerações.

É fundamental que as organizações invistam na desconstrução desses preconceitos por meio de campanhas internas de sensibilização, formações em libras e criando programas de desenvolvimento de liderança inclusiva. Políticas afirmativas também desempenham o papel importante para garantir a representatividade em diferentes níveis hierárquicos. Criar espaços seguros e acolhedores para que os colaboradores surdos expressem as suas demandas, opiniões e perspectivas fortalece o clima organizacional e estimula relações profissionais mais éticas e colaborativas.

A superação das barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas exige um conjunto de estratégias articuladas que promovam a transformação organizacional. Entre essas estratégias destacam-se: a capacitação contínua das lideranças e dos

profissionais de Recursos Humanos em Libras e inclusão; a disponibilização de intérpretes e materiais adaptados em todos os treinamentos e reuniões; a revisão dos processos de avaliação de desempenho e potencial, incluindo critérios de acessibilidade e a criação de trilhas de carreira específicas e programas de liderança inclusiva. Como enfatizam Perlin e Strobel (2018, p. 15) enfatizam que “a Libras representa um meio indispensável para assegurar a autonomia dos trabalhadores surdos, permitindo sua interação com as equipes e sua inclusão nas atividades cotidianas da empresa”.

O investimento em acessibilidade comunicacional, aliado à cultura inclusiva, permite que os profissionais surdos demonstrem o seu potencial pleno, contribuindo não apenas para o sucesso individual, mas também para os resultados organizacionais. As empresas que promovem acessibilidade e inclusão tornam-se mais inovadoras, resilientes e socialmente responsáveis, alinhando-se às demandas contemporâneas por sustentabilidade social e diversidade.

Entre as empresas brasileiras que se destacam na promoção de práticas inclusivas e na valorização da diversidade, encontram-se o Banco Itaú, Magazine Luiza e a Natura &Co.

O Banco Itaú desenvolve políticas robustas de acessibilidade comunicacional, com a disponibilização de intérpretes de Libras em processos seletivos, treinamentos e eventos corporativos, além de investir em programas de desenvolvimento de lideranças inclusivas, que visam capacitar e promover os profissionais com deficiência, incluindo as pessoas surdas.

O Magazine Luiza implementa as ações afirmativas voltadas para a contratação de pessoas com deficiência, promovendo capacitação de colaboradores em Libras e desenvolvendo campanhas internas de sensibilização, reforçando o seu compromisso com ambientes inclusivos e acessíveis.

A Natura &Co também é referência em diversidade e inclusão, investindo em políticas que garantem acessibilidade comunicacional e promovendo ambientes de trabalho que respeitam a identidade cultural e linguística das pessoas surdas.

Esses exemplos demonstram que a combinação de políticas de acessibilidade, desenvolvimento profissional e conscientização organizacional pode efetivamente superar barreiras estruturais e culturais, consolidando os ambientes corporativos mais inclusivos e equitativos.

3 Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se como quantitativa, de caráter descritivo e exploratório. A abordagem quantitativa foi selecionada por permitir o levantamento de dados mensuráveis, capazes de revelar tendências, padrões e correlações entre variáveis associadas à inclusão e ao desenvolvimento de carreira das pessoas surdas no mercado de trabalho brasileiro. De acordo com o Gil (2019, p. 42), “a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno”. A pesquisa exploratória, por sua vez, é especialmente relevante quando se busca maior familiaridade com um problema ainda pouco estudado, permitindo identificar variáveis significativas e formular hipóteses (Gil, 2019).

A escolha desse método justifica-se pela necessidade de investigar não apenas se os profissionais surdos estão sendo contratados pelas empresas, mas, sobretudo, se conseguem desenvolver suas carreiras, participar de processos de capacitação, ascender profissionalmente e ocupar cargos de liderança. Conforme Severino (2017, p. 123), “a pesquisa deve ter um grau de adequação metodológica que permita estabelecer nexos lógicos entre as informações coletadas e os objetivos propostos”. Assim, a pesquisa ultrapassa a mera análise da empregabilidade e considerar a qualidade das trajetórias profissionais das pessoas surdas, com ênfase na progressão de carreira e nas possibilidades reais de crescimento.

A coleta de dados será realizada por meio de um questionário estruturado, disponibilizado online, utilizando plataformas acessíveis, como o Microsoft Forms. A utilização de ferramentas virtuais amplia o alcance da pesquisa, favorecendo a participação de indivíduos de diferentes regiões do Brasil, com perfis socioeconômicos, educacionais e culturais variados. Segundo Marconi e Lakatos (2017, p. 108), “a pesquisa quantitativa busca traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las”. Assim, a utilização do questionário eletrônico visa garantir maior abrangência e eficiência no processo de coleta de dados, além de assegurar a acessibilidade para a comunidade surda, com possibilidade de inserção de vídeos explicativos em Libras.

O questionário foi elaborado com perguntas fechadas, organizadas em blocos temáticos que abordaram aspectos essenciais como: acessibilidade nos processos seletivos, barreiras enfrentadas no desenvolvimento de carreira, participação em programas de capacitação e ocupação de cargos de liderança. Segundo Mattar (2018,

p. 67), “o questionário é uma das técnicas mais utilizadas na pesquisa social, por possibilitar a obtenção de dados de forma sistemática e padronizada”. A estrutura em blocos proporciona uma análise segmentada das respostas, facilitando a identificação de padrões e relações entre os fatores investigados.

A utilização de ferramentas online também contribui para democratizar a participação, permitindo que as pessoas surdas de diferentes contextos sociais e regiões compartilhem as suas experiências. Como observam Marconi e Pacatos (2017, p. 124), “a acessibilidade e a viabilidade de aplicação do instrumento são critérios essenciais para o êxito da coleta de dados”. Dessa forma, a estratégia adotada possibilita uma representação diversificada e fiel da realidade da comunidade surda no mercado de trabalho.

O público-alvo da pesquisa foi composto por pessoas surdas e deficientes auditivos maiores de 18 anos, residentes no Brasil, que tenham vivenciado experiências relacionadas ao mundo do trabalho, seja como empregados formais, informais, autônomos ou candidatos a vagas. A definição desse público justifica-se pela necessidade de compreender, a partir de suas próprias vivências, as barreiras e oportunidades que influenciam não apenas o ingresso, mas também o desenvolvimento de carreira. A coleta do perfil sociodemográfico considerou os fatores como a idade, escolaridade, localização e uso da Libras, possibilitando análises comparativas. De acordo com Richardson (2017, p. 38), “a definição clara do universo e da amostra da pesquisa é condição indispensável para a validade dos resultados e para a possibilidade de generalização”.

O questionário foi estruturado em blocos temáticos, contemplando os dados sociodemográfico (idade, região, escolaridade, uso da Libras), experiências de recrutamento e processos seletivos, condições de acessibilidade comunicacional no ambiente de trabalho, participação em capacitações e treinamentos, oportunidades de promoção e desenvolvimento de carreiras, bem como uma avaliação geral sobre a inclusão e o crescimento profissional da pessoa surda nas organizações. Segundo Severino (2017, p. 129), “o rigor na construção do instrumento de coleta é condição necessária para a validade dos resultados”. Por esse motivo, o questionário foi submetido previamente a teste piloto, com um grupo de participantes, para verificar a clareza, pertinência, sequência lógica e acessibilidade das questões.

Os dados obtidos foram tratados por meio de estatística descritiva, com cálculos de frequências, percentuais e elaboração de gráficos para facilitar a

visualização dos resultados. Como destacam Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 101), “a estatística descritiva resume e organiza os dados, fornecendo informações essenciais para a interpretação dos fenômenos sociais estudados”. A análise estatística permitiu identificar os padrões, recorrências e relações entre as variáveis investigadas.

A interpretação dos resultados foi direcionada para compreender como as barreiras comunicacionais afetam o desenvolvimento de carreira das pessoas surdas e como as práticas inclusivas podem ser aperfeiçoadas pelas organizações, a fim de garantir ambientes mais equitativos, acessíveis e alinhados às demandas da comunidade surda. Severino (2017, p. 129) reforça que “a análise quantitativa dos dados visa identificar padrões e relações entre as variáveis estudadas”, o que contribui para uma interpretação consistente e fundamentada.

Essa estratégia metodológica proporciona a uma visão abrangente e fundamentada sobre os desafios enfrentados pelas pessoas surdas no mercado de trabalho brasileiro, oferecendo subsídios relevantes para a formulação de políticas públicas e organizacionais que promovam não apenas a inclusão, mas também o reconhecimento, a valorização e o crescimento profissional desses indivíduos. Como ressaltam Demo (2011, p. 65), “a pesquisa social deve ter um compromisso ético e político, visando transformar a realidade e não apenas descrevê-la”. Assim, esta investigação busca contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais justos e inclusivos, que respeitem a diversidade e promovam o desenvolvimento pleno das pessoas surdas.

4 Desenvolvimento e Resultados da Pesquisa

A presente pesquisa teve como principal objetivo compreender como a ausência de comunicação inclusiva, especialmente a falta da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), interfere não apenas na inclusão da pessoa surda no ambiente corporativo, mas também em sua trajetória e evolução profissional dentro das organizações. Partindo dessa problemática, foi aplicada uma pesquisa de caráter quantitativo com pessoas surdas que já passaram por experiências no mercado de trabalho, para levantar os dados concretos sobre a realidade enfrentada por esse grupo no Brasil.

O questionário foi estruturado em formato Google Forms, composto por perguntas fechadas de múltiplas escolhas, com algumas opções para as respostas abertas. Foi direcionado as pessoas surdas maiores de 18 anos e obteve um total de 34 válidas. As perguntas abordaram aspectos como: empregabilidade atual, participação em treinamentos, existência de barreiras de comunicação, oportunidades de ascensão profissional e percepção sobre a valorização da identidade linguística e cultural da pessoa surda nas empresas onde atuaram.

A escolha pela abordagem quantitativa se justifica pela necessidade de identificar tendências e padrões objetivos, a fim de demonstrar os dados reais o impacto que a comunicação tem – ou não tem – na construção de carreiras para pessoas surdas. A ausência de práticas inclusivas efetivas pode não apenas dificultar o ingresso dessas pessoas no mercado, mas também estagnar a sua evolução profissional, restringindo-as a cargos operacionais e invisibilizando o seu potencial de liderança.

APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

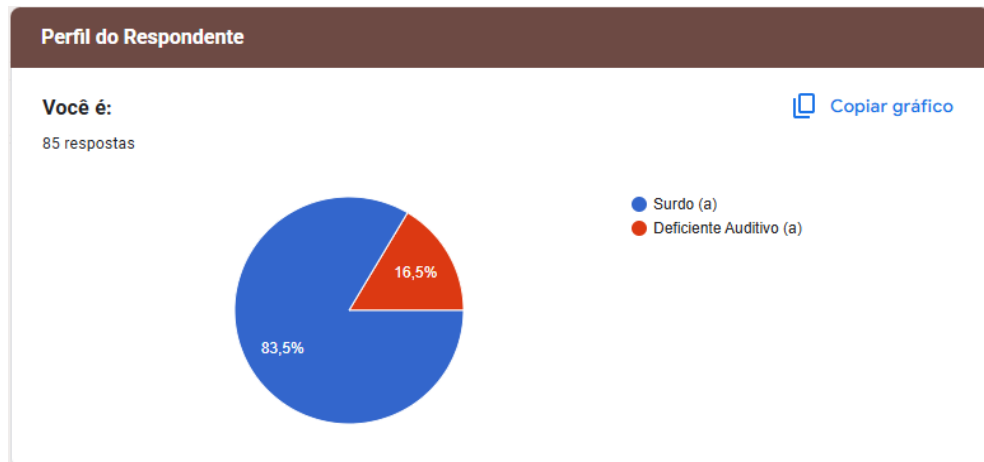


Gráfico 1 – Perfil do Respondente: Surdo (a) ou Deficiente Auditivo (a)

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Perfil do Respondente	Quantidade	Percentual (%)
Surdo (a)	71	83.5
Deficiente Auditivo (a)	14	16.5

Tabela 1 – Perfil do Respondente: Surdo (a) ou Deficiente Auditivo (a)

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

O gráfico apresentado acima demonstra o perfil dos participantes da pesquisa quanto à forma como identificam: surdo (a) ou deficiente auditivo (a). Dos 85 respondentes, 83,5% se autodeclararam surdos (as), enquanto 16,5% se identificaram como pessoas com deficiência auditiva.

Essa distinção é relevante porque reflete dois grupos com experiências diferentes dentro da comunidade da deficiência auditiva. O termo “surdo” geralmente está relacionado à identidade cultural e linguística ligada à Libras (Língua Brasileira de Sinais) e à valorização da cultura surda. Já o termo “deficiente auditivo” é mais utilizado por pessoas que perderam a audição ao longo da vida, possuem algum resíduo auditivo e, muitas vezes, fazem o uso de tecnologias assistivas como aparelhos auditivos ou implantes cocleares, tendo o português oral como o principal meio de comunicação.

Essa maioria dos participantes surdos na amostra reforça a importância da Libras como ferramenta essencial de comunicação nas empresas e valida a centralidade do tema abordado neste TCC. Ao mesmo tempo, a presença de pessoas com deficiência auditiva também contribui para ampliar a visão sobre os diferentes

desafios enfrentados por quem tem perda auditiva, mas não se comunica prioritariamente em Libras.

O predomínio de pessoas surdas nesta pesquisa fortalece a escolha do recorte metodológico adotado e reforça a urgência de políticas inclusivas especificamente para essa população –que, embora majoritária entre os respondentes, segue invisibilizadas em muitos ambientes corporativos.

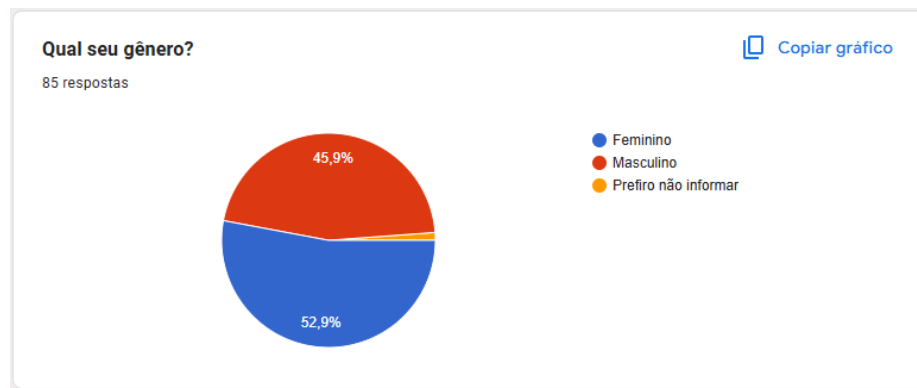


Gráfico 2 – Gênero dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Gênero	Quantidade	Percentual (%)
Feminino	45	52.9
Masculino	39	45.9
Prefiro não informar	1	1.2

Tabela 2 – Gênero dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

O gráfico acima apresenta a distribuição de gênero dos 85 participantes da pesquisa. A maioria dos respondentes se identifica com o gênero feminino (52,9%), seguida por pessoas do gênero masculino (45,9%). Um pequeno percentual de 1,2% preferiu não informar a sua identidade de gênero.

A leve predominância feminina na amostra pode refletir o maior engajamento de mulheres surdas em pautas relacionadas à inclusão e ao mercado de trabalho, o que já é observado em outras pesquisas sociais sobre a diversidade e acessibilidade. Ao mesmo tempo, a alta taxa de participação masculina (quase equiparada) também demonstra que a preocupação com o desenvolvimento de carreira entre pessoas surdas é transversal e relevante entre diferentes gêneros.

Embora o foco deste trabalho não seja a análise de gênero, essa variável oferece uma visão mais rica do perfil da amostra, possibilitando reflexões futuras sobre os fatores como gênero, deficiência e identidade cultural podem se entrecruzar no ambiente corporativo e influenciar as oportunidades de crescimento profissional.

A diversidade de gênero entre os respondentes fortalece a representatividade da pesquisa, garantindo maior equilíbrio nas percepções analisadas e permitindo que os dados reflitam uma realidade mais ampla sobre a população surda no Brasil.

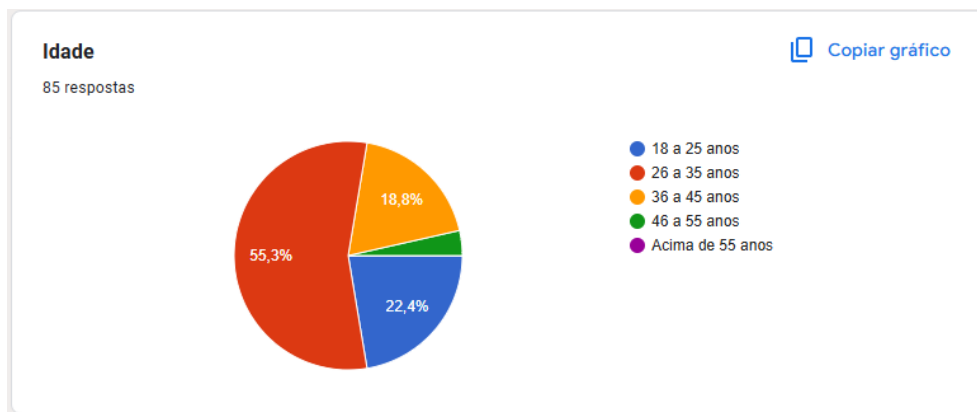


Gráfico 3 – Faixa Etária dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Faixa Etária	Quantidade	Percentual (%)
18 a 25 anos	19	22.4
26 a 35 anos	47	55.3
36 a 45 anos	16	18.8
46 a 55 anos	3	3.5
Acima de 55 anos	0	0.0

Tabela 3 – Faixa Etária dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

O gráfico acima representa a distribuição etária dos 85 participantes da pesquisa, demonstrando um forte predomínio de pessoas entre 26 a 35 anos, que correspondem a 55,3% da amostra. Esse dado indica que a maioria dos respondentes se encontra em plena fase produtiva, geralmente já inseridos ou tentando se inserir no mercado de trabalho, o que reforça a relevância da discussão sobre a inclusão e desenvolvimento de carreira.

Em seguida, 22,4% dos respondentes estão na faixa de 18 a 25 anos, indicando um número significativo de jovens adultos surdos em início de carreira – grupo que enfrenta os desafios da primeira inserção profissional, muitas vezes sem o suporte adequado em Libras nos processos seletivos e treinamentos.

A faixa etária entre 36 a 45 anos representa 18.8% da amostra, sinalizando a presença de pessoas surdas em fases mais maduras da trajetória profissional, que podem estar estagnadas ou em busca de ascensão. Já a faixa de 46 a 55 anos aparecer com 3.5% e não houve registros de participantes acima de 55 anos.

A predominância de respondentes entre 18 e 35 anos mostra que essa é a uma população surda ativa, interessada em evoluir profissionalmente e atenta às políticas de inclusão das empresas. Porém, também revela uma possível lacuna: onde estão os surdos com mais de 45 anos? Será que foram excluídos do mercado por falta de acessibilidade e oportunidades? Essa ausência também fala por si.

A diversidade etária da amostra fortalece a representatividade dos dados e reforça a urgência de ações concretas para o desenvolvimento de carreira das pessoas surdas em diferentes estágios da vida profissional.

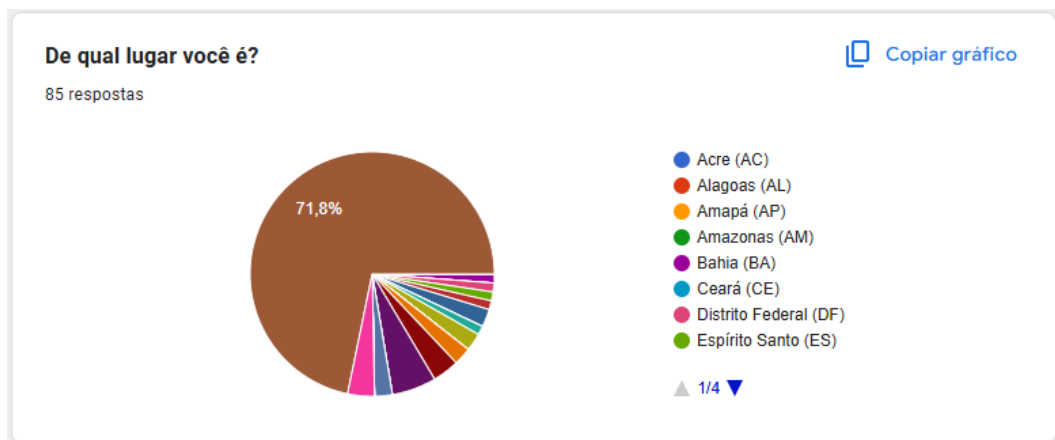


Gráfico 4 – Região de Origem

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Estado	Quantidade Estimada	Percentual (%)
São Paulo (SP)	61	71.8
Pernambuco (PE)	5	5.9
Paraná (PR)	3	3.5
Santa Catarina (SC)	3	3.5
Maranhão (MA)	2	2.4
Minas Gerais (MG)	2	2.4

Paraíba (PB)	2	2.4
Rio de Janeiro (RJ)	2	2.4
Bahia (BA)	1	1.2
Distrito Federal (DF)	1	1.2
Espírito Santo (ES)	1	1.2
Goiás (GO)	1	1.2
Mato Grosso do Sul (MS)	1	1.2

Tabela 4 – Região de Origem

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A tabela e o gráfico acima demonstram a distribuição por estado dos 85 participantes da pesquisa, revelando uma forte concentração no estado de São Paulo, que representa 71,8% da amostra (61 respondentes). Esse dado pode ser explicado por dois fatores principais: a localização da autora da pesquisa, que atua profissionalmente no estado e a maior presença de instituições, redes e comunidades organizadas de pessoas surdas em São Paulo.

Além de São Paulo, se destaca a participação de respondentes de outras 12 unidades federativas, com destaque para: Pernambuco (5,9%), Paraná e Santa Catarina (3,5% cada), seguidos por Maranhão, Minas Gerais, Paraíba e Rio de Janeiro (2,4% cada). Já os estados da Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás e Mato Grosso do Sul apresentaram 1,2 de participação cada.

Essa variedade demonstra que, mesmo com predominância de um estado, a amostra ainda reflete a realidade de diversas regiões do Brasil, reforçando que as barreiras enfrentadas por pessoas surdas não são pontuais, mas sim parte de um cenário nacional de exclusão comunicacional no ambiente de trabalho.

A concentração em São Paulo também pode indicar maior engajamento digital e estrutura de acessibilidade para a divulgação da pesquisa, mas isso não diminui o peso dos dados obtidos. Pelo contrário, evidencia que até mesmo nos estados com mais recursos, a inclusão da pessoa surda ainda encontra barreiras, o que amplia a urgência de ações inclusivas em todo o território nacional.

Assim, os dados reforçam a necessidade de políticas públicas e corporativas mais robustas e descentralizadas, que contemplem todas as regiões e valorizem a diversidade geográfica, cultural e linguística da população surda brasileira.

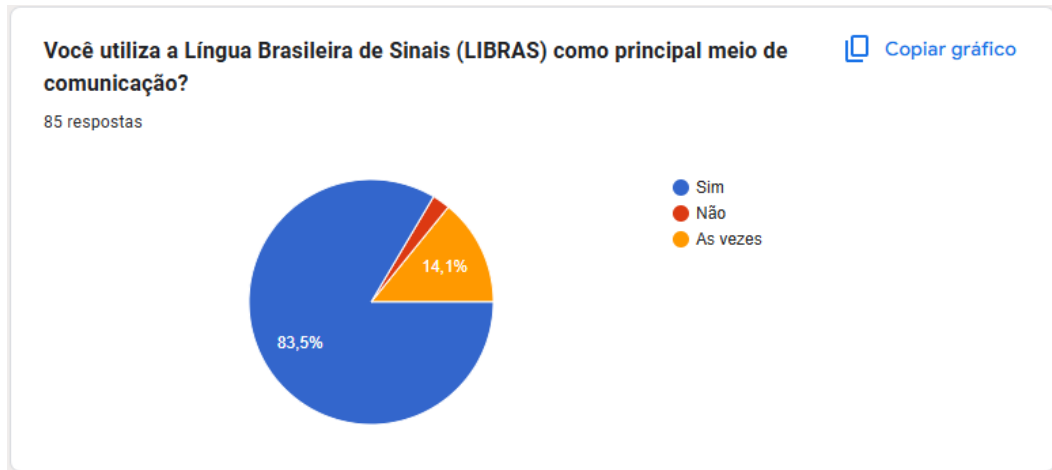


Gráfico 5 – Uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como principal meio de comunicação

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	71	83.5
Não	2	2.4
Às vezes	12	14.1

Tabela 5 – Uso da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como principal meio de comunicação

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

O gráfico apresentado revela que a grande maioria dos respondentes, 83,5% (71 pessoas), utilizam a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como seu principal meio de comunicação. Outros 14,1% (12 pessoas) afirmaram utilizar Libras apenas às vezes, enquanto apenas 2,4% (2 pessoas) declararam que não a utilizam como forma predominante.

Esses dados reforçam a centralidade da Libras na vida das pessoas surdas e a importância de sua valorização e reconhecimento dentro das empresas, especialmente no que se refere à comunicação interna, treinamentos, integração de equipe e desenvolvimento profissional.

A predominância do uso da Libras entre os respondentes também valida a escolha do tema deste TCC, que trata justamente sobre a comunicação inclusiva e seu impacto na carreira da pessoa surda. Como apontam Quadros e Karnopp (2004), “a Libras não é apenas uma forma de se comunicar, mas sim um elemento constituinte da identidade e da cultura surda” (QUADROS; KARNOPP, 2004, p. 13).

O dado mostra que a maioria dos surdos não apenas utiliza Libras, mas depende dela para compreender, se expressar e se desenvolver profissionalmente.

Quando uma empresa ignora essa realidade, acaba promovendo uma exclusão sutil, mas extremamente prejudicial à trajetória do colaborador surdo. Isso destaca a urgência de se implementar Libras de forma estruturada e permanente nas organizações, não apenas como cumprimento legal, mas como ferramenta estratégica de inclusão e crescimento profissional.

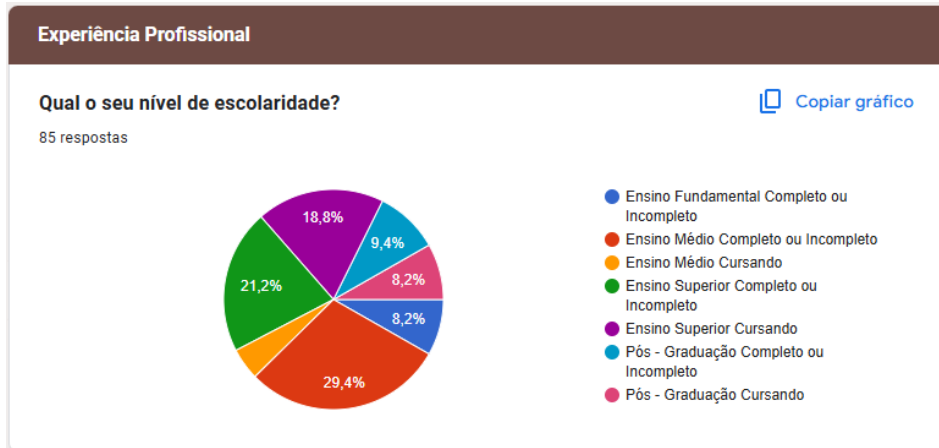


Gráfico 6 – Nível de Escolaridade

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Nível de Escolaridade	Quantidade Estimada	Percentual (%)
Ensino Fundamental Completo ou Incompleto	7	8.2
Ensino Médio Completo ou Incompleto	25	29.4
Ensino Médio Cursando	7	8.2
Ensino Superior Completo ou Incompleto	18	21.2
Ensino Superior Cursando	16	18.8
Pós- Graduação Completo ou Incompleto	8	9.4
Pós-Graduação Cursando	2	1.8

Tabela 6 – Nível de Escolaridade

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A tabela e o gráfico acima apresentam o nível de escolaridade dos 85 participantes da pesquisa, evidenciando a diversidade de formação entre os respondentes da comunidade surda. A maior parte declarou possuir ensino médio completo ou incompleto, representando 29.4% da amostra (25 pessoas). Em seguida, observa-se uma forte presença de pessoas com ensino superior completo ou incompleto (21,2%) e ensino superior em andamento (18,8%), totalizando quase 40% com alguma relação com o ensino superior.

Também se destacam os respondentes com ensino médio em curso (8,2%) e com ensino fundamental completo ou incompleto (8,2%), demonstrando a presença de pessoas ainda em fase de formação básica. O dado que chama atenção é a presença de 9,4% dos participantes com pós-graduação completa ou incompleta, o que evidencia a busca pela qualificação profissional mesmo diante das barreiras enfrentadas no ambiente educacional e de trabalho.

Esses números demonstram que as pessoas surdas vêm buscando ampliar a sua formação, o que quebra estigmas relacionados à sua capacidade de aprendizagem. No entanto, como mostram os demais resultados da pesquisa, a escolarização nem sempre resulta em inclusão plena no mercado do trabalho – especialmente quando não há acessibilidade nos processos seletivos, treinamentos internos e comunicação com lideranças.

Segundo Lodi (2016), “o acesso à educação por si só não garante a inclusão social, mas é o primeiro passo para que a pessoa surda possa exercer sua cidadania e buscar sua autonomia” (LODI, 2016, p. 27). Essa afirmação reforça a importância de alinhar o avanço educacional ao avanço da inclusão profissional.

A diversidade educacional da amostra mostra que as pessoas surdas querem e buscam crescer, mas muitas vezes esbarram em uma estrutura social e corporativa que ainda não está pronta para valorizá-las de forma equitativa. Investir em acessibilidade e desenvolvimento profissional contínuo é um dever das empresas, que devem enxergar além do diploma e oferecer condições reais de evolução para todos

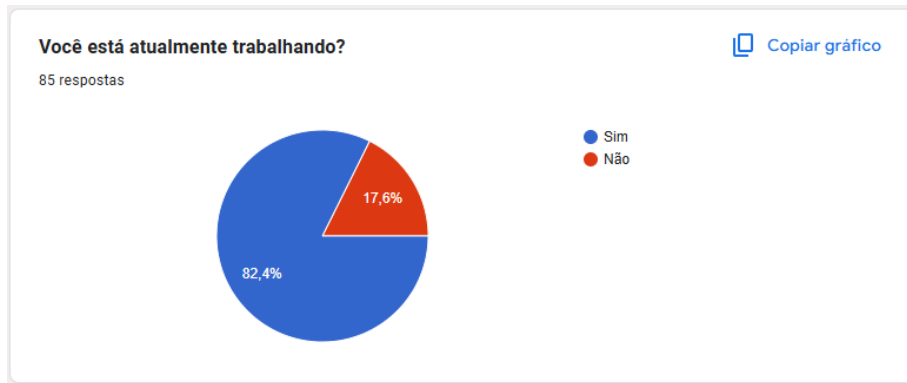


Gráfico 7 – Situação atual de trabalho dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	70	82.4
Não	15	17.6

Tabela 7 – Situação atual de trabalho dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A análise da tabela revela que a maioria dos respondentes, 82,4% (70 pessoas), afirmou estar atuando profissionalmente no momento da pesquisa. Em contrapartida, 17,6% (15 pessoas) declararam estar fora do mercado de trabalho.

Esse dado é relevante, pois mostra que, apesar dos inúmeros desafios enfrentados pelas pessoas surdas no processo de inserção profissional, uma parte significativa da amostra está empregada. No entanto, é preciso considerar a qualidade dessa inserção: os dados quantitativos não indicam se esses profissionais estão em ambientes inclusivos, se há acessibilidade comunicacional ou se existe plano de carreira estruturado.

De acordo com Sasaki (1997), “inclusão não é apenas estar presente no ambiente de trabalho, mas estar inserido de forma plena, com oportunidades iguais e participação efetiva” (SASSAKI, 1997, p. 63). Isso reforça que o número de pessoas empregadas não deve ser analisado isoladamente, mas à luz de condições dignas de trabalho, valorização e crescimento profissional.

O dado de 17,6% de pessoas surdas fora do mercado de trabalho ainda é preocupante – não por representar uma minoria, mas por indicar que ainda existem barreiras estruturais que impedem essa parcela de conquistar uma vaga. E entre os

que trabalham, como os dados dos próximos gráficos revelam, muitos não se sentem valorizados ou promovidos em suas funções.

Portanto, o foco da inclusão deve ir além da contratação: é necessário garantir que os surdos tenham espaço real para desenvolver as suas habilidades, crescer na carreira e se comunicar com autonomia.

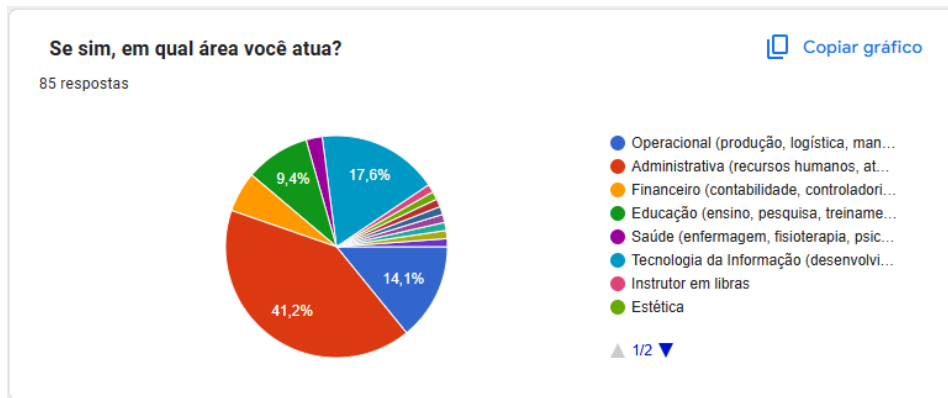


Gráfico 8 – Área de atuação dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Área de Atuação	Quantidade Estimada	Percentual (%)
Administrativa	35	41.2
Tecnologia de Informação	15	17.6
Operacional	12	14.1
Educação	8	9.4
Financeiro	6	6.4
Instrutor de Libras	2	1.8
Estética	1	1.2
Multimídias	1	1.2
Conferências	1	1.2
Marketing	2	1.8
Saúde	2	2.4

Tabela 8 – Área de atuação dos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A tabela e o gráfico acima apresentam os dados referentes às áreas dos profissionais respondentes que declararam estar trabalhando. A maior concentração foi na área administrativa, com 41.2% (35 pessoas) da amostra, reforçando a tendência de alocação de profissionais surdos em funções de apoio, atendimento ou

rotinas internas de RH e gestão. Em seguida, aparece a Tecnologia da Informação, com 17,6% (15 pessoas) – uma área que tem crescido em acessibilidade, especialmente em funções técnicas e com comunicação majoritariamente escrita.

A área operacional, com 14.1% (12 pessoas), também se destacou, seguida por Educação (9,4%), Financeiro (6,4%) e Saúde (2,4%). As demais áreas – como Instrutor de Libras, Marketing, Estética, Multimídias e Conferências – apresentam percentuais menores, variando de 1,2% a 1,8%.

Esses dados revelam que, embora as pessoas surdas estejam inseridas em diversas frentes do mercado de trabalho, ainda se concentram em áreas de menor interação direta com o público ou com liderança estratégica. Isso levanta um alerta sobre a necessidade de investimentos em comunicação inclusiva dentro das empresas, especialmente na implementação da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como ferramenta de comunicação institucional.

Como ressaltam Perlin e Strobel (2018), “as barreiras de comunicação não apenas restringem a convivência, mas bloqueiam o desenvolvimento profissional de pessoas surdas em áreas onde poderiam exercer potencial pleno” (PERLIN; STROBEL, 2018, p. 72). A baixa presença de surdos em áreas como marketing, conferências e saúde, por exemplo, reforça esse ponto.

Os dados indicam que não basta abrir vagas para pessoas surdas – é preciso garantir que essas oportunidades estejam aliadas a um ambiente acessível, respeitoso e que ofereça espaço para o crescimento. A pluralidade de áreas representadas demonstra a capacidade e o desejo dessa população de atuar em diferentes frentes, desde que as condições para isso sejam garantidas.



Gráfico 9 – Motivos alegados para não estar trabalhando

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Motivo	Quantidade Estimada	Percentual (%)
Falta de Intérprete de Libras nas entrevistas	20	34.5
Dificuldade em encontrar oportunidades acessíveis	18	31.0
Falta de qualificação	7	12.1
Opção pessoal	9	15.5
Falta de Intérprete nas entrevistas	1	1.7
Meu trabalho é tudo acessível	1	1.7
Falta de acessibilidade, eu me adapto	1	1.7
Eu trabalho	1	1.7

Tabela 9 – Motivos alegados para não estar trabalhando

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A tabela acima apresenta os principais fatores que impedem a participação ativa no mercado de trabalho entre os respondentes que não estão empregados no momento da pesquisa. O dado mais preocupante é que 34.5% (21 pessoas) apontaram a falta de intérprete de libras nas entrevistas como a principal barreira, seguido de 31% (18 pessoas) que afirmaram ter dificuldade em encontrar oportunidades acessíveis.

Esses dados revelam que a comunicação continua sendo um dos maiores desafios para a inclusão da pessoa surda no ambiente profissional, especialmente nos processos seletivos. Como mostram os relatos, muitos entrevistadores não se preparam para atender candidatos surdos, o que dificulta ou inviabiliza a contratação, mesmo quando o currículo está adequado para a vaga.

Outros fatores mencionados incluem a opção pessoal (15.5%) – que pode refletir desmotivação, experiências negativas anteriores ou decisões familiares – e a falta de qualificação (12.1%), que aponta para a necessidade de mais programas de formação profissional acessíveis à comunidade surda.

Segundo Lodi e Lacerda (2009), “o processo de inclusão de surdos no mercado de trabalho exige, antes de tudo, um olhar sensível para as especificidades

comunicacionais e culturais dessa população” (LODI; LACERDA, 2009, p. 34). A ausência de Libras nos processos seletivos e a escassez de oportunidades acessíveis são barreiras estruturais que precisam ser enfrentadas pelas empresas e pelo poder público com urgência.

Os dados reforçam o argumento central deste TCC: a ausência de acessibilidade linguística nas etapas iniciais do processo de contratação já exclui o surdo antes mesmo da chance de mostrar sua competência. É uma exclusão silenciosa, mas sistemática. Para mudar essa realidade, é essencial que as empresas invistam em intérprete profissional desde a seleção, capacitação das equipes de RH e sensibilização interna contínua.

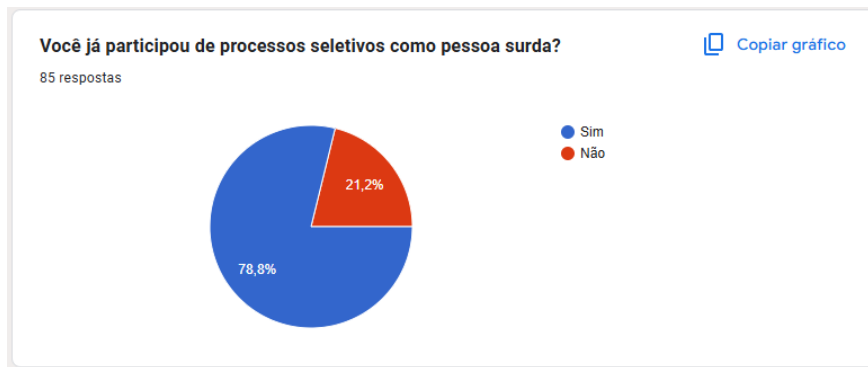


Gráfico 10 – Participação em Processos Seletivos como Pessoa Surda

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	67	78.8
Não	18	21.2

Tabela 10 – Participação em Processos Seletivos como Pessoa Surda

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A análise deste gráfico revela que 78.8% dos respondentes (67) já participaram de processos seletivos na condição de pessoa surda, enquanto 21.2% (18 pessoas) afirmaram nunca ter participado dessas seleções. Esse dado mostra que a maioria da amostra possui vivência com o mercado de trabalho, o que fortalece a relevância dos dados coletados e amplia a legitimidade das análises feitas ao longo deste estudo.

Apesar da participação expressiva, os gráficos anteriores já evidenciaram que a experiência em processos seletivos nem sempre é inclusiva, especialmente quando não há presença de intérprete de Libras ou adequações comunicacionais. Ou seja, tendo sido chamados para as entrevistas, muitos desses candidatos surdos

enfrentaram barreiras que os impediram de avançar nas etapas seguintes ou de demonstrar as suas competências de forma justa.

De acordo com Silva e Lopes (2022), “a ausência de acessibilidade nos processos seletivos reforça a desigualdade de oportunidades e perpetua a exclusão da pessoa surda, mesmo diante de políticas públicas de inclusão” (SILVA; LOPES, 2022, p. 19). Isso significa que não basta abrir as vagas para PCDs (Pessoa com Deficiência) – é necessário garantir condições adequadas desde o primeiro contato com o candidato.

O fato de 21.2% dos participantes nunca terem passado por entrevistas pode estar relacionado tanto à falta de oportunidades quanto ao medo ou desmotivação diante de experiências anteriores negativas, o que reforça a importância de ações de sensibilização junto às equipes de RH e liderança. A inclusão começa muito antes da contratação – ela começa no primeiro contato entre a empresa e o candidato.

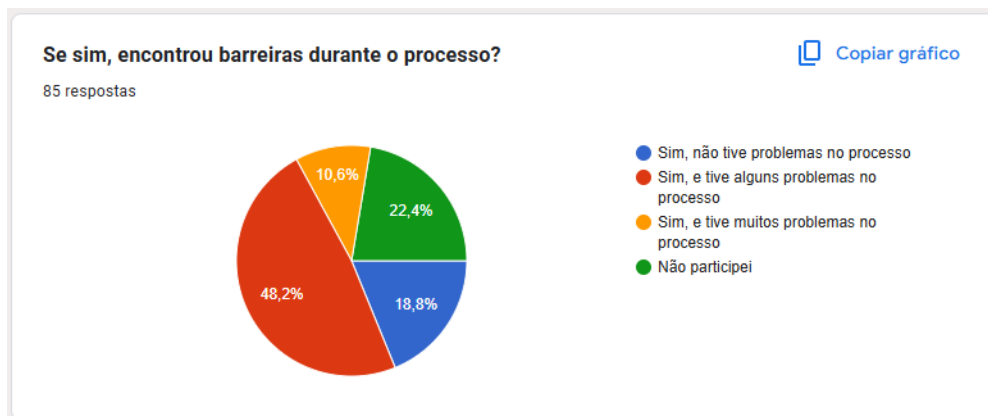


Gráfico 11 – Barreiras durante o Processo Seletivo

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim, tive alguns problemas no processo	41	48.2
Não participei	19	22.4
Sim, não tive problemas no processo	16	18.8
Sim, tive muitos problemas no processo	9	10.6

Tabela 11 – Barreiras durante o Processo Seletivo

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

O gráfico acima revela que 48,2% dos respondentes (41 pessoas) relataram ter enfrentado alguns problemas durante o processo seletivo, enquanto 10,6% (9 pessoas) afirmaram ter tido muitos problemas. Ou seja, mais da metade (58,8%) dos que participaram de processos seletivos como pessoas surdas enfrentaram barreiras em algum nível. Por outro lado, apenas 18,8% (16 respondentes) disseram que não tiveram problemas, enquanto 22,4% (19 pessoas) não participaram de processos seletivos.

Esses dados reforçam a fragilidade das estruturas de recrutamento quando se trata da inclusão de pessoas surdas. Mesmo com as leis de acessibilidade e cotas em vigor, a realidade mostra que muitas empresas ainda não estão preparadas para conduzir os processos seletivos inclusivos – seja por falta de intérprete, ausência de comunicação clara ou despreparo das equipes de RH.

De acordo com Sassaki (1997), “barreiras atitudinais e de comunicação são os principais obstáculos enfrentados por pessoas com deficiência no acesso ao trabalho” (SASSAKI, 1997, p. 63). Essa constatação se confirma na presente pesquisa, ao evidenciar que, mesmo em etapas iniciais como a entrevista, a falta de acessibilidade ainda exclui e desmotiva a população surda.

A minha análise aponta que a inclusão real começa antes da contratação, exigindo que as empresas invistam não apenas em campanhas, mas em ações concretas: formação de recrutadores, presença de intérpretes e adaptações comunicacionais, além de políticas claras que garantam igualdade de condições a todos os candidatos.

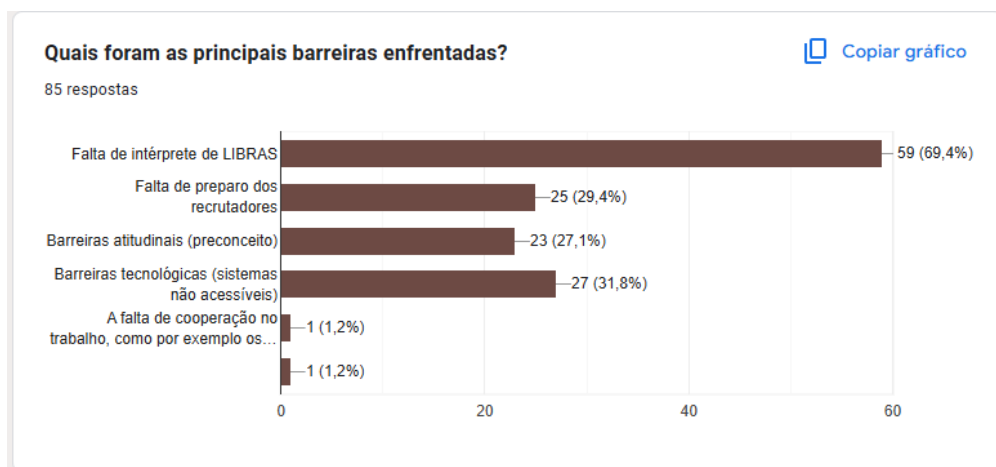


Gráfico 12 – Principais Barreiras enfrentadas pelos respondentes

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Barreiras Enfrentadas	Quantidade	Percentual (%)
Falta de Intérprete de Libras	59	69.4
Barreiras Tecnológicas	27	31.8
Falta de Preparo dos recrutadores	25	29.4
Barreiras atitudinais (Preconceito)	23	27.1
Falta de Cooperação no Trabalho	1	1.2
Outros	1	1.2

Tabela 12 – Principais Barreiras enfrentadas pelos respondentes

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

De acordo com os dados coletados, a principal barreira enfrentada pelos respondentes foi a falta de intérprete de Libras, citada por 69,4% (59 pessoas). Esse dado reforça o quanto a ausência de acessibilidade linguística ainda é o maior obstáculo enfrentado pela comunidade surda no ingresso ao mercado de trabalho, mesmo com legislações como a Lei nº 10.436/2002 e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015).

Na sequência, aparecem as barreiras tecnológicas (31,8%), como sistemas de recrutamento não acessíveis, falta de preparo dos recrutadores (29,4%) e barreiras atitudinais ou preconceito (27,1%). Esses números indicam um cenário de exclusão multifatorial, onde a ausência de recursos adequados se soma à falta de sensibilidade e preparo profissional para lidar com a diversidade.

Outros respondentes ainda relataram falta de cooperação no ambiente de trabalho, além de barreiras não especificadas, ambas representando 1,2% da amostra.

Segundo Sasaki (1997), “a inclusão não se resume à presença física de uma pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, mas exige mudanças estruturais e culturais” (SASSAKI, 1997, p. 63). Logo, enquanto as empresas não investirem em acessibilidade comunicacional, formação dos profissionais de RH e na promoção de uma cultura organizacional inclusiva, os surdos continuarão enfrentando dificuldades que poderiam ser evitadas com ações simples e estratégicas.

Reforçamos a urgência de ações efetivas dentro das organizações, especialmente nos setores de recrutamento e seleção, tecnologia e treinamento. A inclusão da pessoa surda depende diretamente do comprometimento das lideranças em remover as barreiras estruturais e simbólicas que impedem o pleno exercício da cidadania profissional.

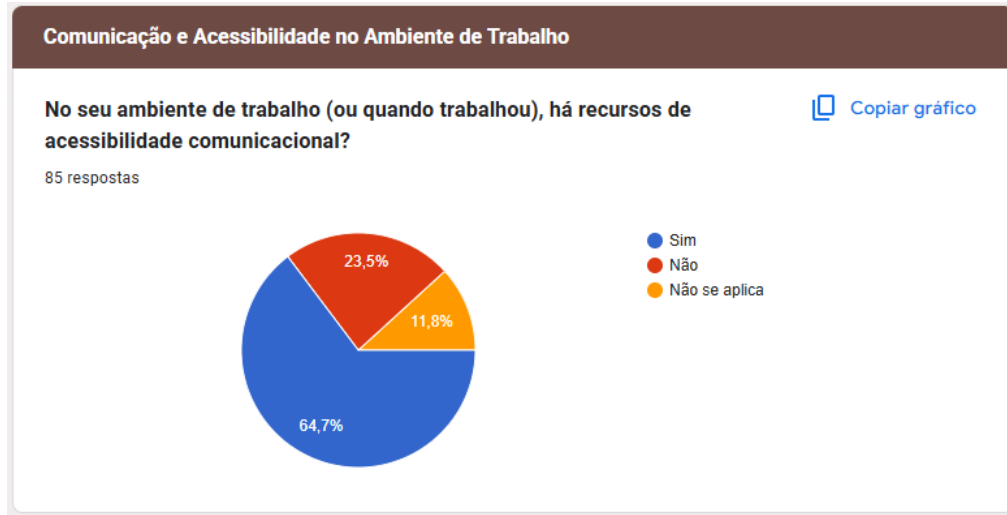


Gráfico 13 – Acessibilidade Comunicacional no Ambiente de Trabalho

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	55	64,7
Não	20	23,5
Não se aplica	10	11,8

Tabela 13 – Acessibilidade Comunicacional no Ambiente de Trabalho

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

De acordo com os dados obtidos, 64,7% dos respondentes (55 pessoas) afirmaram que os seus ambientes de trabalho possuem recursos de acessibilidade comunicacional, enquanto 23,5% (20 pessoas) disseram que não há esses recursos disponíveis. Outros 11,8% (10 pessoas) marcaram a opção “não se aplica”, o que pode indicar que não atualmente trabalhando ou que não possuem relação direta com ambientes corporativos formais.

O dado positivo, com mais da metade dos respondentes indicando a presença de acessibilidade, aponta para avanços importantes em algumas organizações, principalmente no que diz respeito à disponibilização de intérpretes de Libras, materiais adaptados ou canais visuais de comunicação. No entanto, o percentual de

peças que ainda não contam com esses recursos (23,5) é significativo e evidencia que a inclusão comunicacional ainda não é realidade para todos.

Segundo Quadros e Karnopp (2004), “a comunicação acessível é elemento central para a participação plena da pessoa surda em qualquer contexto social, inclusive no trabalho” (QUADROS; KARNOPP, 2004, p. 85). A ausência desses recursos impede que os profissionais surdos se envolvam ativamente em reuniões, treinamentos e demais atividades do cotidiano corporativo, gerando exclusão e comprometendo o seu desenvolvimento profissional.

O gráfico demonstra que ainda há muito a ser feito. A inclusão comunicacional precisa deixar de ser um diferencial e se tornar um compromisso estrutural e ético das organizações. Afinal, garantir acesso à comunicação é garantir dignidade, pertencimento e possibilidade de crescimento.

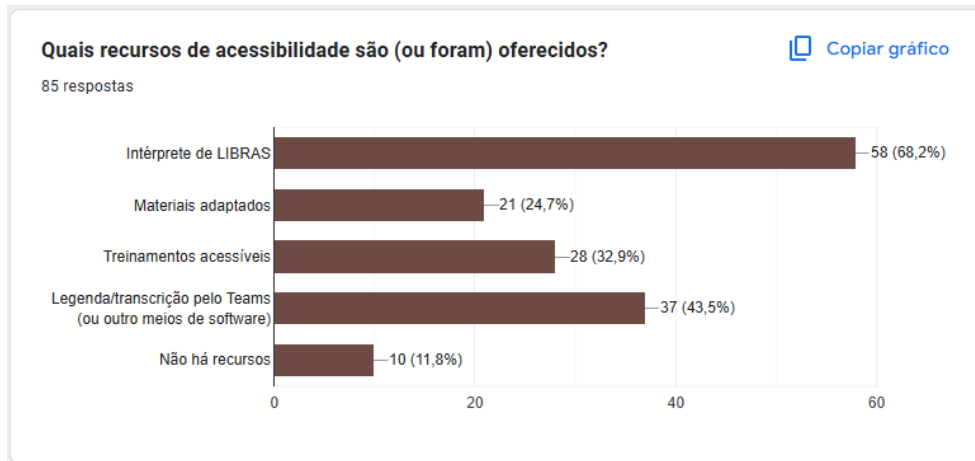


Gráfico 14 – Recursos de Acessibilidade Comunicacional Oferecidos

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Recursos Oferecidos	Quantidade	Percentual (%)
Intérprete de Libras	58	68.2
Legenda/Transcrição	37	43.5
Treinamentos Acessíveis	28	32.9
Materiais Adaptados	21	24.7
Não há recursos	10	11.8

Tabela 14 – Recursos de Acessibilidade Comunicacional Oferecidos

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Conforme demonstra o gráfico acima, o recurso mais oferecido entre os respondentes foi o Intérprete de Libras, mencionado por 68,2% (58 pessoas). Esse dado é positivo, pois demonstra um esforço da parte das empresas em viabilizar a

comunicação da pessoa surda por meio da sua língua natural e reconhecida por lei (Lei nº10.436/2002).

Na sequência, temos a utilização de legendas/transcrição automática por plataformas como Microsoft Teams, citada por 43,5% (37 pessoas) e treinamentos acessíveis, com 32,9% (28 pessoas). Esses números mostram que algumas organizações estão começando a entender que a acessibilidade comunicacional vai além da contratação do intérprete, envolvendo também tecnologia, conteúdo acessível e capacitação inclusiva.

No entanto, apenas 24,7% (21 pessoas) relataram ter acesso a materiais adaptados, como manuais visuais, vídeos em Libras ou conteúdos simplificados. E o dado mais preocupante: 11,8% (10 pessoas) afirmaram que não há qualquer recurso de acessibilidade em seus ambientes de trabalho.

Segundo Perlin e Strobel (2018), “a promoção da acessibilidade comunicacional nas empresas precisa ser pensada de forma estratégica e integrada, envolvendo tecnologias, pessoas e práticas inclusivas” (PERLIN; STROBEL, 2018, p. 102). Isso reforça a importância de que a inclusão não se limite a um único recurso, mas seja parte de um projeto institucional contínuo.

Ainda há avanços, os dados revelam grande desigualdade entre as práticas adotadas pelas empresas. A presença de recursos como intérpretes e legendas automáticas é um bom sinal, mas a ausência de materiais acessíveis e a falta de qualquer suporte para alguns respondentes mostram que ainda falta padronização e compromisso efetivo por parte de muitas organizações.

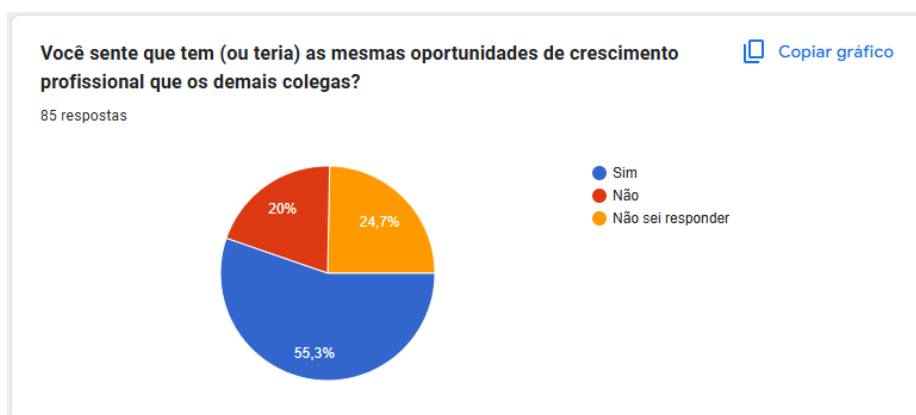


Gráfico 15 – Percepção sobre Oportunidades de Crescimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	47	55.3

Não	17	20
Não sei responder	21	24.7

Tabela 15 – Percepção sobre Oportunidades de Crescimento Profissional

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

A análise desse gráfico revela que 55,3% dos respondentes (47 pessoas) acreditam que possuem ou possuiriam as mesmas oportunidades de crescimento profissional que os demais colegas. Esse número representa uma percepção positiva de inclusão, o que indica que parte das empresas está criando ambientes mais justo e equitativos.

Por outro lado, 20% dos participantes (17 pessoas) afirmam que não possuem as mesmas oportunidades e 24,7% (21 pessoas) disseram que não sabem responder. Esses dois últimos dados, somados, totalizam 44,7% quase da metade da amostra – e representam um alerta importante: mesmo com avanços na inclusão, muitos ainda se sentem excluídos ou incertos quanto ao seu futuro profissional dentro das organizações.

De acordo com Sasaki (2005), “incluir é proporcionar oportunidades reais de desenvolvimento humano e profissional, superando a simples inserção física no ambiente” (SASSAKI, 2005, p. 89). A ausência de planos de carreira claros, feedbacks estruturados e promoção de talentos surdos pode gerar sentimentos de estagnação ou invisibilidade dentro das empresas.

É necessário reforçar que a permanência da pessoa surda no mercado de trabalho só é significativa se vier acompanhada de crescimento e reconhecimento. A inclusão não pode ser restringir à contratação – ela deve alcançar a progressão na carreira, valorização de competências e equidade salarial. Assim, as organizações caminharão verdadeiramente rumo à diversidade e à sustentabilidade social.



Gráfico 16 – Participação em Treinamentos ou Programas de Desenvolvimento Profissional

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	39	45.9
Não	46	54.1

Tabela 16 – Participação em Treinamentos ou Programas de Desenvolvimento Profissional

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

De acordo com os dados da pesquisa, 54,1% dos respondentes (46 pessoas) afirmaram nunca ter participado de treinamentos ou programas voltados ao desenvolvimento profissional. Apenas 45,9% (39 pessoas) relataram ter tido essa oportunidade.

Esse dado é extremamente relevante, pois mostra que mais da metade das pessoas surdas ainda não tiveram acesso a capacitações oferecidas pelas empresas, o que pode comprometer diretamente o seu crescimento na carreira e sua inserção plena no ambiente corporativo.

Conforme destaca Ferreira e Almeida (2023), “o desenvolvimento profissional de pessoa com deficiência, especialmente surdos, depende da disponibilidade de treinamentos acessíveis e da valorização de suas capacidades dentro das organizações” (FERREIRA; ALMEIDA, 2023, p. 117). Isso significa que, mesmo quando contratadas, essas pessoas não estão sendo plenamente incluídas nos programas de desenvolvimento que fomentam promoções, habilidades técnicas e soft skills.

Com base na minha análise é de que, ao negar treinamentos acessíveis, as empresas perdem a oportunidade de lapidar talentos e promover uma cultura

verdadeiramente inclusiva. Treinar é mais do que capacitar – é demonstrar que a organização acredita no potencial daquele colaborador e quer vê-los crescer. Sem essa visão, a inclusão torna-se superficial e estagnada.

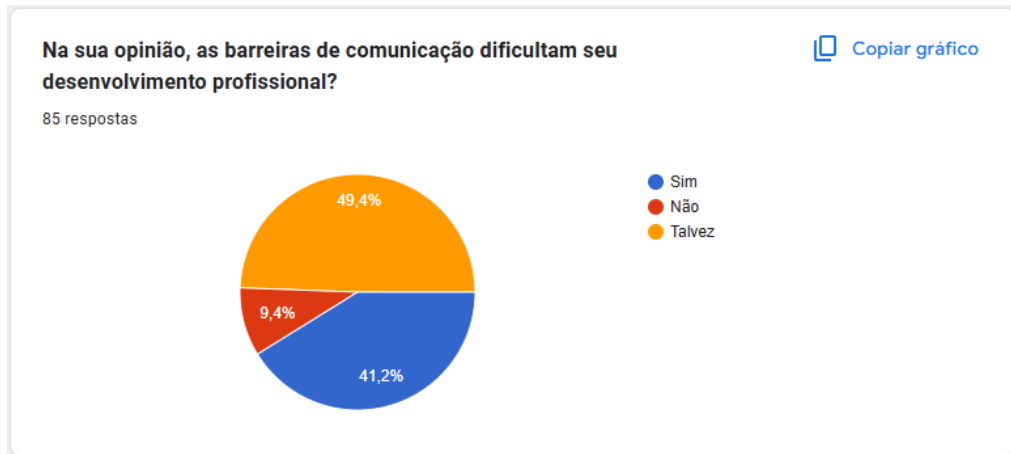


Gráfico 17 – Barreiras de Comunicação e Desenvolvimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	35	41.2
Não	8	9.4
Talvez	42	49.4

Tabela 17 – Barreiras de Comunicação e Desenvolvimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Os dados apresentados neste gráfico indicam que 41,2% dos participantes (35 pessoas) acreditam que as barreiras de comunicação dificultam o desenvolvimento de suas carreiras. Outros 49,4% (42 pessoas) responderam que talvez isso aconteça, enquanto apenas 9,4% (8 pessoas) disseram que não veem impacto negativo dessas barreiras.

Esses resultados mostram que a comunicação ainda é um grande obstáculo para a ascensão profissional das pessoas surdas e que até mesmo entre os que não afirma diretamente a dificuldade, há um nível de incerteza ou ambiguidade sobre os reais impactos dessas barreiras.

Como destaca Quadros e Karnopp (2004), “a falta de acessibilidade comunicacional restringe a autonomia, afeta a autoestima e compromete o desempenho e a permanência do profissional surdo no ambiente de trabalho” (QUADROS; KARNOPP, 2004, p. 96). Quando a comunicação não ocorre de forma

clara e inclusiva, o talento desses profissionais é invisibilizado, gerando estagnação e desmotivação.

O gráfico revela que a maioria dos surdos ainda precisa lutar diariamente contra as barreiras comunicacionais invisíveis. A comunicação ineficaz impede feedbacks, treinamentos, alinhamentos e oportunidades de liderar projetos. Por isso, implementar a Libras e outras ferramentas inclusivas não é apenas uma questão legal – é um compromisso com a dignidade e o crescimento profissional de cada pessoa.



Gráfico 18 – Consideração para a Promoção ou Cargo de Liderança

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	22	25.9
Não	63	74.1

Tabela 18 – Consideração para a Promoção ou Cargo de Liderança

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A pesquisa revela que 74,1% dos participantes (63 pessoas) nunca foram considerados para a promoção ou cargos de liderança. Apenas 25,9% (22 pessoas) responderam positivamente à pergunta. Este resultado evidencia uma realidade preocupante: a maioria das pessoas surdas ainda enfrenta barreiras invisíveis quando se trata de ascender profissionalmente.

Essa ausência de oportunidades pode estar relacionada a diversos fatores já apontados ao longo desta análise: falta de acessibilidade comunicacional, ausência de intérprete de Libras, treinamentos não acessíveis, além de preconceitos atitudinais e a própria invisibilidade do profissional surdo no ambiente corporativo.

Como afirma Sassaki (2005), “inclusão não é apenas permitir o ingresso, mas assegurar a permanência com condições de crescimento, de participação ativa e de

igualdade de oportunidades” (SASSAKI, 2005, p. 74). Ou seja, não basta contratar, é preciso promover a equidade nas oportunidades – incluindo cargos de liderança, coordenação ou especialização.

Esse dado reafirma a ideia de que os profissionais surdos não estão sendo valorizados como potenciais líderes. Mesmo com formação, competência e desempenho, muitos não são sequer cogitados para os cargos mais elevados. Isso demonstra um cenário de exclusão silenciosa que precisa ser combatido com políticas reais de desenvolvimento e plano de carreira inclusivo.

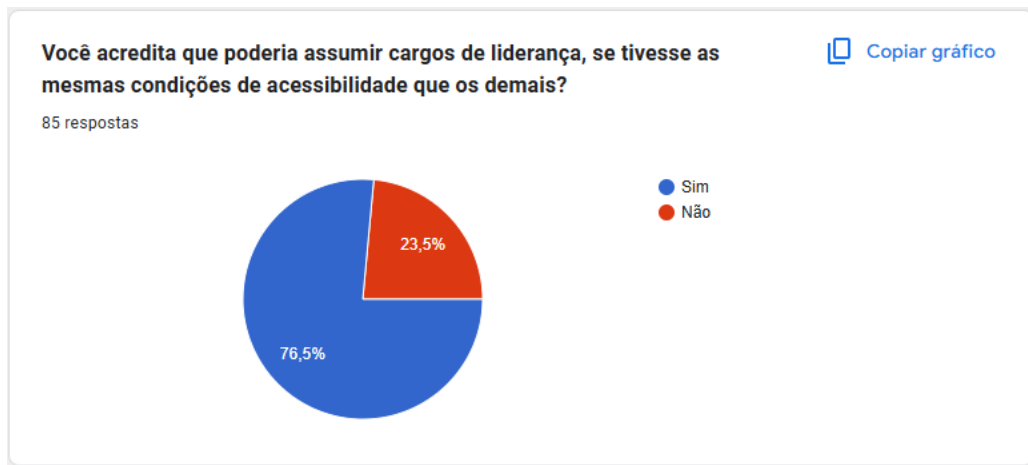


Gráfico 19 – Potencial de Liderança com Acessibilidade Equitativa

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	65	76.5
Não	20	23.5

Tabela 19 – Potencial de Liderança com Acessibilidade Equitativa

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A pesquisa revela que 76.5% dos respondentes (65 pessoas) acreditam que teriam a capacidade para os cargos de liderança se tivessem as mesmas condições de acessibilidade que os demais colegas ouvintes. Apenas 23,5% (20 pessoas) responderam que não acreditam nessa possibilidade.

Esse dado escancara o impacto direto da acessibilidade no potencial profissional das pessoas surdas. Quando privadas de recursos básicos, como intérpretes de Libras, sistemas de informação acessíveis ou equipes treinadas para a comunicação inclusiva, essas pessoas acabam invisibilizadas nas oportunidades de crescimento – mesmo que tenham as competências necessárias.

Como afirmam Ferreira e Almeida (2023), “a ausência de acessibilidade não é um reflexo da deficiência, mas da estrutura que falha em incluir” (FERREIRA; ALMEIDA, 2023, p.89). Isso significa que o problema não está na capacidade do indivíduo surdo, mas nas barreiras institucionais que o impedem de mostrar o seu verdadeiro potencial.

Na minha visão, esse gráfico é um dos mais impactantes da pesquisa. Ele mostra que há uma vontade real de crescer, liderar e ocupar os espaços por parte das pessoas surdas. O que falta é oportunidade. A mensagem é clara: com acessibilidade, a liderança também pode ser surda – e eficiente, talentosa, transformadora.

Percepções e Expectativas

Na sua opinião, qual é as principais dificuldades que impedem o crescimento profissional?

[Copiar gráfico](#)

85 respostas

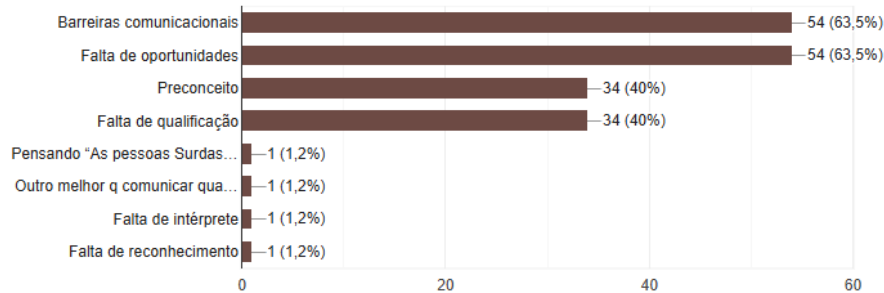


Gráfico 20 – Dificuldades que impedem o Crescimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Dificuldade Apontada	Quantidade	Percentual (%)
Barreiras Comunicacionais	54	63.5
Falta de Oportunidades	54	63.5
Preconceito	34	40
Falta de Qualificação	34	40
Pensando “As pessoas surdas são capazes?”	1	1.2
Outro melhor que comunicar quando ajudar o surdo comunicar, mas falta muito difícil	1	1.2

Falta de Intérprete	1	1.2
Falta de Reconhecimento	1	1.2

Tabela 20 – Dificuldades que impedem o Crescimento Profissional

Fonte: **Elaboração Própria, 2025.**

Segundo a pesquisa, as principais barreiras apontadas pelos participantes são:

- Barreiras Comunicacionais (63,5%)
- Falta de Oportunidades (63,5%)
- Preconceito (40,0%)
- Falta de qualificação (40,0%)

Outros fatores menos citados, mas igualmente importantes, incluem a falta de intérprete, falta de reconhecimento e até as percepções individuais como a sensação de que “as pessoas surdas não são levadas a sério” – todas com 1,2%.

Esses dados revelam a uma realidade multifacetada de exclusão, onde a comunicação aparece como principal desafio, mas que é agravada por estruturas empresariais que não oferecem oportunidades reais de crescimento, nem valorizam a diversidade. Isso reafirma o que afirma Perlin e Strobel (2018): “a inclusão de surdos no mercado de trabalho exige mais que acesso físico, requer mudanças na cultura organizacional, na comunicação e no respeito à identidade surda” (PERLIN; STROBEL, 2018, p.72).

Então, esse gráfico sintetiza a dor de quem luta para crescer, mas esbarra em barreiras invisíveis que a sociedade ainda naturaliza. A falta de oportunidade é tão prejudicial quanto o preconceito e quando se somam à ausência de recursos comunicacionais e pouca qualificação – muitas vezes a consequência da falta de acessibilidade desde a escola – temos um cenário que sabota o potencial profissional das pessoas surdas desde o início da carreira.

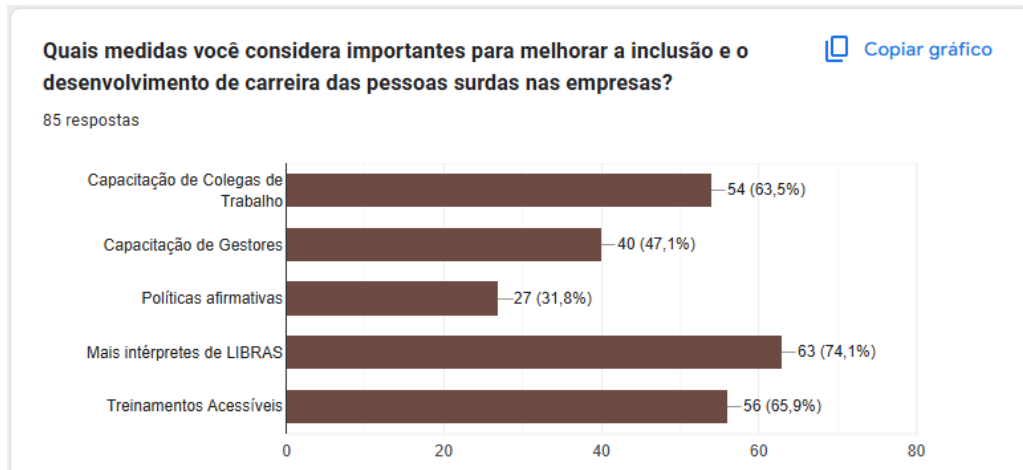


Gráfico 21 – Medidas Importantes para a Inclusão e o Desenvolvimento de Carreira das Pessoas Surdas

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Medida Sugerida	Quantidade	Percentual (%)
Mais Intérpretes de Libras	63	74.1
Treinamentos Acessíveis	56	65.9
Capacitação de Colegas de Trabalho	54	63.5
Capacitação de Gestores	40	47.1
Políticas Afirmativas	27	31.8

Tabela 21 – Medidas Importantes para a Inclusão e o Desenvolvimento de Carreira das Pessoas Surdas

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A pesquisa revelou que, para melhorar a inclusão e o desenvolvimento de carreira de pessoas surdas nas empresas, os participantes consideram prioritárias as seguintes medidas:

- Mais intérpretes de Libras (74,1%)
- Treinamentos acessíveis (65,9%)
- Capacitação de colegas de trabalho (63,5%)
- Capacitação de gestores (47,1%)
- Políticas afirmativas (31,8%)

Esses dados refletem a uma necessidade urgente de investir na formação de todos os níveis organizacionais, não apenas em treinamentos técnicos, mas também em consciência e comunicação inclusiva. Conforme aponta Sasaki (1997), “a inclusão se concretiza não apenas com a presença da pessoa com deficiência, mas com a remoção de barreiras atitudinais, comunicacionais e institucionais” (SASSAKI, 1997, p. 63).

O destaque dado à presença de intérpretes e à necessidade de capacitação mostra que os próprios surdos reconhecem que o problema não está apenas neles, mas sim nas estruturas excludentes das organizações. Não basta abrir as portas para a contratação se não houver suporte contínuo para o crescimento dessas pessoas no ambiente profissional.



Gráfico 22 – Respeito à Identidade Linguística e Cultural no ambiente de trabalho

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim, plenamente	18	21.2
Sim, mas ainda há pontos a melhorar	7	8.2
Não, o ambiente não respeita a minha identidade	50	58.8
Não sei responder	10	11.8

Tabela 22 – Respeito à Identidade Linguística e Cultural no ambiente de trabalho

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

A análise deste gráfico aponta que 58,8% dos participantes não se sentem respeitados quanto à sua identidade linguística e cultural no ambiente organizacional, enquanto 21,2% relataram sentir-se plenamente respeitados e 8,2% reconhecem que há avanços, mas ainda existem pontos a melhorar. Por fim, 11,8% disseram não saber responder.

Esses dados evidenciam a ausência de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva, reforçando a necessidade de ações mais efetivas que considerem a identidade linguística da pessoa surda como um direito. Conforme defendido por Perlin e Strobel (2018), “a identidade surda está intrinsecamente ligada

à Língua de Sinais, à cultura surda e à valorização da diferença” (PERLIN; STROBEL, 2018, p. 91).

Essa percepção de desrespeito por parte da maioria dos respondentes sinaliza que a inclusão vai além da contratação formal. É preciso que as empresas desenvolvam estratégias de acolhimento linguístico, promovam ações de conscientização com os colaboradores ouvintes e criem canais de escuta sensível para evitar a invisibilização da cultura surda dentro do ambiente corporativo.



Gráfico 23 – Relação entre respeito à Identidade e o Crescimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Resposta	Quantidade	Percentual (%)
Sim	66	77,6
Não	5	5,9
Não sei responder	14	16,5

Tabela 23 – Relação entre respeito à Identidade e o Crescimento Profissional

Fonte: Elaboração Própria, 2025.

Ao analisar os dados, observa-se que 66 dos 85 participantes (77,6%) reconhecem que o respeito à sua identidade linguística e cultural para o seu desenvolvimento profissional. Apenas 5 respondentes (5,9%) acreditam que esse respeito não tem o impacto significativo, enquanto 14 pessoas (16,5%) não souberam responder.

Esse resultado reforça a ideia de que a inclusão não se limita ao acesso físico ou à presença em ambientes corporativos, mas envolve um reconhecimento efetivo da identidade cultural e linguística da pessoa surda. Como apontam Quadros e Karnopp (2004), “a língua de sinais é um dos pilares da construção da identidade

surda e deve ser respeitada como parte potencial da cidadania” (QUADROS; KARNOPP, 2004, p. 17).

Os dados revelam um apelo importante das pessoas surdas: elas não querem apenas ocupar os espaços no mercado de trabalho, mas desejam ser vistas, valorizadas e respeitadas por quem realmente são. Esse reconhecimento fortalece a autoestima, o engajamento e a vontade de crescer profissionalmente.

4.1 Análise das vozes e vivências das pessoas surdas no ambiente de trabalho

Com o objetivo de aprofundar mais a compreensão das experiências das pessoas surdas no mercado de trabalho, esta pesquisa incluiu uma pergunta aberta: “Gostaria de compartilhar alguma experiência ou sugestão sobre a inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho?”.

Abaixo, são apresentadas as respostas transcritas na íntegra. Optou-se por não editar, resumir ou corrigir a ortografia ou a gramática das falas para preservar a autenticidade da comunicação e destacar a diversidade de expressão linguística da comunidade surda – que tem na Libras a sua língua natural e no português, sua segunda língua.


A valorização dessas falas é parte essencial de uma pesquisa verdadeiramente inclusiva, na qual a pessoa surda não é apenas objeto de investigação, mas protagonista e fonte legítima de conhecimento sobre a própria realidade. As vivências relatadas oferecem um panorama sensível e profundo das barreiras enfrentadas, das expectativas e das sugestões para tornar o ambiente corporativo mais acessível e equitativo.

Fala dos participantes da pesquisa:

“Importante detalhes que comunicação em cultura que surdas por ouvindo preciso entender se conhece algum surda inclusão óbvio tem mais sucesso.”

“Claro! A inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho é fundamental para promover a diversidade, a equidade e o respeito.”

“Sou surdo e acredito que a inclusão no trabalho não é culpa do surdo, mas sim da falta de informação e preparo dos ouvintes e da empresa. É importante que todos entendam que a pessoa surda é bilíngue, usando Libras como língua natural e português como segunda língua. O respeito ao modo visual de comunicação do surdo é essencial para um ambiente acessível e produtivo.”

“Então não estiver problema no meu trabalho, na época já tiver muito problema por causa falta de acessibilidade e inclusão, maioria faltam de respeito e muito mais, mas no momento eu tô trabalhano é tudo acessível ”

“Sou Saulo, sou surdo e moro em Blumenau. Trabalho na área de Compras e Gestão fornecedores eu trabalho controle de carros-fortes, pagamentos, entre outros. Criei um projeto de atendimento em Libras com SAC para que pessoas surdas tenham mais autonomia. ”

“Eu gostei muito bom ajudar trabalhar pessoas surdas com ouvidos colegas.”

“Eu como surdo, professor de Libras no município oferecer curso de Libras, sinto que não me dou valorizado mas agora momento diferente e talvez melhoria.”

“O ambiente de trabalho deve reconhecer a pessoa surda tem capaz de ser promovido que eles nunca conhece a comunidade surda, eles só pensam que as pessoas surdas são incapacitadas.”

“Procure instituições especializadas. Em escolas, universidades, palestras e eventos, solicite sempre a presença de um tradutor e intérprete da Língua de Sinais. Estimule a participação da pessoa surda em grupos de surdos.”

“Sim! Deveria ter acessibilidade em todos os lugares por exemplo no ambiente de médico e bancos!”

“Sou administrativa e trabalho há quase 1 ano. Estou indo bem, trabalhando e aprendendo rápido com os colegas de trabalho, mas ainda falta me adaptar completamente e melhorar a comunicação com eles. (Ouvintes e sou única surda na sala)”

“No começo eu me senti insegura com os colegas achei que ninguém ia me ajudar mas lutei me esforcei pra chamar atenção até começarem a me ajudar fiz tudo sozinha o intérprete nem veio na hora depois conseguimos um que me ajudou e ainda chamaram uma colega surda que sabe falar bem pra me acompanhar mas ela não conseguiu acompanhar direito porque ela é da nossa comunidade também só que eles ainda não entenderam o que é isso então ainda lutando pra quebrar essa barreira da nossa comunidade surda e acredito que vou conseguir chegar lá no futuro.”

“Lembre-se que não podemos parar por causa das dificuldades se você tem um sonho de ser profissional então segue firme não desiste e continua lutando.”

“Fico feliz em perceber iniciativas voltadas à acessibilidade, como a presença de intérpretes de Libras em eventos e palestras. Isso demonstra respeito à diversidade e um compromisso com a inclusão no ambiente de trabalho, algo que considero essencial para a construção de equipes colaborativas e respeitadas.”

“Por outro lado, ainda percebo desafios em algumas reuniões de time e em projetos com outras empresas, onde normalmente não há intérprete de Libras disponível. Nessas situações, acompanho por meio das legendas automáticas, mas quando há muitas falas seguidas ou temas mais técnicos, a compreensão completa acaba sendo difícil apenas pela leitura.”

“Nas reuniões individuais com meu líder, usamos o chat escrito como forma de comunicação, o que tem funcionando bem. Ainda assim, acredito que a presença de

um intérprete tornaria a comunicação mais natural e fluida, especialmente porque Libras é minha língua, enquanto o português é minha segunda.”

“Mesmo diante desses desafios, sigo comprometido com meu desenvolvimento profissional e sempre busco contribuir com o time da melhor forma possível. Acredito que, com o tempo, a ampliação da acessibilidade em todas as reuniões promoverá uma inclusão ainda mais verdadeira e eficaz para todos.”

“Mais importante que comunidade a surda, falta de comunicar de libras em ambiente.”

“Meu gestor é um líder humano, pois ele me olha como igual os outros colaboradores sem exceção! Não tem esse tipo de coitadinho, ele me dá oportunidade assim como os outros recebem também!”

“A primeira vez eu fui a trabalhar. Porque um pouquinho salário. Tão difícil limite... eu quero aprender mais no curso.”

“Conferência”

“se estiver outro (a) surdo (a), fale com alguém pra interagi-lo, ainda melhor se puder com intérprete mesmo funcionário pra esclarecer barreiras ou dificuldades, aí discutiram como melhora ou expande inclusão no interno da organizacional, além disso, põe ideias como convencer outras colegas que se concordaram com sua necessidade, influencia aos poucos com paciência e persistência. Aí no longo prazo evidenciará grande impacto.”

“Já trabalhei com uma colega surda e aprendi muito sobre como pequenas atitudes, como manter contato visual e usar gestos simples, fazem diferença.”

“Que muito bom trabalho”

“Trabalho em uma área onde alguns colaboradores estão aprendendo Libras para se comunicar com surda. Isso é muito importante, pois o mundo ainda é muito voltado para os ouvintes e as pessoas surdas enfrentam grandes desafios para se incluir nesse ambiente. A inclusão vai além de ter um intérprete, é reciso criar uma cultura de respeito, empatia e esforço mútuo. Aprender Libras é um passo fundamental para diminuir essa barreira. Incluir uma pessoa surda no ambiente de trabalho é uma missão que exige compromisso, mas que traz crescimento para todos.”

“Entendo que a empresa está disposta a ser inclusiva, o que é muito positivo. No entanto, percebo que, apesar de cumprir a lei e contratar pessoas surdas, muitas vezes elas são colocadas em cargos que não valorizam suas habilidades e formações profissionais. Isso levanta a pergunta: será que essa prática é realmente inclusão?”

“Incluir de verdade não é apenas contratar, mas oferecer condições adequadas de trabalho. Isso envolve ter equipamentos de acessibilidade, informações acessíveis, oportunidades de desenvolvimento e respeito às competências da pessoa surda independentemente se ela é sinalizante (usuária de Libras) ou oralizada. No meu ponto de vista, uma empresa verdadeiramente inclusiva deve promover conhecimento, ensinar, adaptar, ouvir e crescer junto com seus colaboradores surdos. Incluir não é apenas chamar para trabalhar, é preparar o ambiente para que todos possam realmente contribuir e evoluir.”

“Sou surda e no meu primeiro emprego tive uma experiência maravilhosa. A empresa oferece acessibilidade e a minha gerente foi essencial na minha inclusão: ela proporciona oportunidades, se comunica com clareza, tem paciência e sempre garante um intérprete. Acredito que esse tipo de postura e suporte é fundamental para que pessoas surdas se sintam incluídas e possam se desenvolver no ambiente de trabalho.”

“Oportunidades surdos gostar ajudar empresas obrigada”

“Claro, acho que muito importante falar sobre isso, uma sugestão que considero fundamental é investir em treinamento básicos de libras para toda a equipe, porque isso já ajuda bastante na comunicação diária.”

“Mais respeito.”

4.2 Análise crítica das falas abertas

A análise das respostas abertas revelou um panorama rico e sensível sobre os desafios enfrentados e as expectativas das pessoas surdas no ambiente de trabalho. As falas, carregadas de experiências comunicacional – ou da sua ausência – na trajetória profissional da comunidade surda. A partir da leitura dessas contribuições, foi possível identificar os principais eixos temáticos que estruturam as vivências relatadas.

a) Ausência de acessibilidade comunicacional

O tema mais recorrente nas falas refere-se à falta de recursos básicos de acessibilidade comunicacional, especialmente a ausência de intérpretes de Libras em momentos fundamentais, como entrevistas, reuniões, treinamentos e processos avaliativos. Essa lacuna compromete diretamente a compreensão das informações, o desempenho profissional e a autonomia dos profissionais surdos.

Além da ausência de intérpretes, foram mencionados a inexistência de materiais acessíveis, tecnologias assistivas e recursos visuais adequados. A falta desses elementos evidencia que a acessibilidade comunicacional, em muitas organizações, ainda é tratada como ação pontual e não como política permanente. Essa negligência estrutural contribui para a exclusão, impactando negativamente o desenvolvimento de carreira.

b) Barreiras atitudinais e capacitismo

Outro eixo significativamente presente nas falas é o das barreiras atitudinais. Muitos profissionais surdos relataram situações de preconceito, seja de forma explícita ou sutil, como a crença de que não seriam capazes de ocupar cargos estratégicos, tomar decisões ou liderar equipes.

Essas atitudes capacitistas influenciam diretamente a autoestima profissional, a motivação e o acesso a oportunidades de crescimento. O despreparo de gestores também foi apontado, assim como a falta de programas de desenvolvimento que contemplem os colaboradores surdos. Esses fatores reforçam a urgência de capacitar as lideranças e equipes para compreender, respeitar e valorizar a diversidade linguística e cultural.

c) Dificuldades de comunicação com colegas ouvintes

Mesmo em ambientes onde existe a boa vontade, a ausência de formação em Libras por parte dos colegas ouvintes leva a dificuldades de comunicação, isolamento e insegurança. Muitos participantes relataram sensação de solidão dentro das equipes,

dificuldade de acompanhar o fluxo de trabalho ou de participar de conversas informais, que são fundamentais para a integração e networking.

Ser o único surdo do setor ou da empresa também foi apontado como fator de sobrecarga emocional. A falta de iniciativas institucionais que promovam a aprendizagem básica de Libras entre as equipes contribui para reforçar as barreiras simbólicas e sociais.

d) Experiências positivas de inclusão

Apesar dos desafios amplamente relatados, algumas falas destacaram experiências positivas, em que houve respeito à identidade surda e valorização da competência técnica. Esses casos ocorreram em ambientes onde os intérpretes são garantidos, onde as lideranças são sensíveis às necessidades dos trabalhadores surdos e onde há esforço genuíno das equipes para se comunicar de forma acessível.

Essas experiências demonstram que a inclusão é plenamente possível quando existe compromisso institucional, planejamento e investimento em acessibilidade. Ambientes inclusivos não apenas favorecem a permanência da pessoa surda, mas também fortalecem o seu desenvolvimento profissional, autoestima e produtividade.

e) Sugestões para melhoria da inclusão

As sugestões oferecidas pelos participantes reforçam a importância da escuta ativa e da participação da comunidade surda na formulação das políticas de diversidade. As propostas mais frequentes incluem:

- Contratação contínua de intérpretes de Libras;
- Oferta de cursos básicos de Libras para todos os colaboradores;
- Campanhas de sensibilização sobre a cultura e a identidade surda;
- Revisão dos processos seletivos, para torna-los acessíveis desde o primeiro contato;
- Criação de planos de carreira acessíveis e trilhas de liderança inclusiva;
- Fortalecimento do uso de recursos visuais e tecnologias assistivas;
- Construção de culturas organizacionais mais horizontais e menos excludentes.

Essas sugestões evidenciam que a comunidade surda sabe exatamente quais mudanças são necessárias – falando, portanto, abertura das empresas para implementá-las.

Considerações Finais

A análise crítica das falas abertas evidencia que os desafios enfrentados pelas pessoas surdas no ambiente de trabalho não se restringem às barreiras técnicas de

acessibilidade. Eles envolvem dimensões culturais, estruturais e atitudinais que moldam profundamente suas vivências e trajetórias profissionais.

A ausência de intérpretes, o desconhecimento sobre a Libras, o capacitismo, a invisibilização da identidade linguística e a falta de políticas de desenvolvimento profissional revelam um cenário que ainda carece de profundas transformações. Essas dificuldades reforçam a necessidade de estratégias institucionais mais robustas e contínuas, que ultrapassem ações pontuais e se consolidem como políticas permanentes de inclusão.

Por outro lado, as experiências positivas relatadas demonstram que a inclusão é plenamente possível quando há comprometimento, sensibilidade e investimento. Ambientes acessíveis estimulam a autonomia, fortalecem o protagonismo da pessoa surda e permitem que ela desenvolva as suas competências plenamente, contribuindo para as equipes mais diversas, criativas e inovadoras.

Assim, as vozes da comunidade surda oferecem não apenas relatos de dificuldades, mas também os caminhos concretos para que as empresas se tornem espaços verdadeiramente acessíveis e equitativos. A escuta dessas vivências deve orientar políticas e práticas organizacionais que reconheçam a Libras como recurso essencial, valorizem a identidade cultural surda e promovam o desenvolvimento integral desses profissionais.

5 CONCLUSÃO

A realização deste trabalho teve como objetivo compreender de que forma a comunicação inclusiva, especialmente por meio da implementação da Língua Brasileira de Sinais (Libras), influencia a inclusão e o desenvolvimento profissional das pessoas surdas no mercado de trabalho. Ao longo da pesquisa, constatou-se que, embora o Brasil possua legislações e políticas públicas que asseguram o direito à acessibilidade e à diversidade nas organizações, na prática, ainda existem inúmeros obstáculos que dificultam a participação efetiva da pessoa surda no ambiente corporativo.

A análise teórica evidenciou que a comunicação é o pilar central da inclusão. A ausência de Libras nos espaços corporativos impede que os profissionais surdos tenham igualdade de condições em processos seletivos, treinamentos, reuniões e promoções internas. A falta de preparo de recrutadores, gestores e equipes resulta não apenas em exclusão, mas também em estagnação profissional, restringindo esses indivíduos a funções operacionais, mesmo quando possuem competências e qualificação para ocupar cargos estratégicos.

Os dados quantitativos revelaram que muitos surdos já vivenciaram situações de exclusão no ambiente de trabalho, seja pela ausência de acessibilidade comunicacional, seja pela falta de sensibilidade das lideranças. A maioria dos participantes afirmou nunca ter participado de entrevistas com intérprete e uma parcela significativa relatou nunca ter recebido oportunidades reais de crescimento dentro das organizações. Esses dados apontam para uma realidade que vai além da simples contratação: revelam a urgência de construir uma cultura organizacional que reconheça a surdez como identidade linguística e cultural – e não apenas como limitação.

A análise das falas abertas reforçou essa constatação, trazendo à tona as experiências reais, as dores profundas e também sugestões valiosas da própria comunidade surda. Muitos relataram ter enfrentado preconceitos, despreparo de gestores e ausência de recursos mínimos para exercer as suas funções com dignidade. Por outro lado, algumas experiências positivas demonstraram que a inclusão se torna possível e transformadora quando há vontade institucional, investimento em intérpretes, ações de sensibilização e a valorização da diversidade linguística.

Fica evidente que a inclusão verdadeira vai muito além do cumprimento de cotas legais. Ela exige investimento contínuo em acessibilidade comunicacional, sensibilização das equipes, valorização da cultura surda e, principalmente, escuta ativa das necessidades desses profissionais. A Libras não deve ser tratada como recurso opcional, mas como ferramenta essencial para garantir equidade no ambiente corporativo. As empresas que desejam crescer com responsabilidade social precisam revisar os seus processos, práticas e estruturas para promover ambientes mais acessíveis, humanos e justos.

Este estudo também revelou que a falta de comunicação inclusiva impacta diretamente a trajetória profissional da pessoa surda. A ausência de suporte adequado desde o recrutamento até a promoção interna limita as possibilidades de ascensão, fragiliza o desenvolvimento de carreira e contribui para a evasão desses profissionais do mercado de trabalho. Em contrapartida, quando a comunicação é acessível e respeitosa, a pessoa surda sente-se pertencente, valorizada e mais engajada – o que resulta em maior produtividade e fortalecimento da cultura organizacional.

Como contribuição prática, este trabalho defende que a inclusão de Libras nas organizações seja encarada como compromisso contínuo e estratégico e não como ação pontual. É fundamental incorporar a Libras às políticas de diversidade, aos programas de desenvolvimento humano e aos sistemas de comunicação interna. Recomenda-se, ainda, a implementação de ações permanentes de sensibilização, capacitação e escuta ativa da comunidade surda, reconhecendo-a como agente de transformação e protagonista de sua própria história profissional.

Apesar dos avanços legislativos, as políticas públicas de inclusão ainda apresentam limitações em sua aplicabilidade prática, carecendo de fiscalização, continuidade e participação direta da comunidade surda em sua elaboração. Como defendem Lodi (2013) e Skliar (1998), a inclusão não se consolida por decretos, mas por transformações culturais e institucionais que reconheçam a surdez como diferença linguística e não apenas como deficiência. Assim, o futuro de uma sociedade mais inclusiva depende do fortalecimento das políticas públicas, da oferta contínua de formação em Libras e do reconhecimento do protagonismo da pessoa surda nos espaços de decisão e liderança.

Que este trabalho possa inspirar novas reflexões, sensibilizar as lideranças, fomentar as políticas públicas e, sobretudo, dar visibilidade à luta da comunidade surda pelo reconhecimento, respeito e espaço no mundo do trabalho.

Porque a inclusão de verdade começa quando alguém se dispõe a ouvir... mesmo em silêncio.

6 Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 abr. 2002.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

COSTA, Mariana A. P. da; SOUZA, Ricardo L. de. Comunicação acessível e inclusão profissional de surdos: desafios para a gestão contemporânea. *Revista Administração em Foco*, v. 10, n. 2, p. 57-73, 2021.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FERNANDES, Eulália; MOREIRA, Davi de Oliveira. A importância da Libras nas organizações e a formação de gestores inclusivos. *Revista Brasileira de Educação e Diversidade*, v. 12, n. 1, p. 88-102, 2024.

FERREIRA, Liliane dos Santos; ALMEIDA, Fábio Henrique. Inclusão e acessibilidade no ambiente corporativo: um estudo sobre as práticas de diversidade no Brasil. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 19, n. 2, p. 104-121, 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. *Construindo o conceito de competência*. São Paulo: Atlas, 2001.

GREAT PLACE TO WORK BRASIL; GREAT PEOPLE DIVERSITY. *Maturidade Diversidade & Inclusão nas Empresas Brasileiras*. São Paulo: GPTW, 2023. Disponível em: <https://conteudo.gptw.com.br/relatorio-maturidade-de-diversidade-e-inclusao> Acessado em: 10/05/2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, Censo Demográfico 2022: Características da População com Deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acessado em: 08/05/2025. Acessado em: 12/05/2025.

LODI, Ana Cláudia Balieiro. *A inclusão escolar de alunos surdos: linguagem e mediação pedagógica*. São Paulo: Plexus, 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 8. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MOURA, M. M.; PEREIRA, T. C. Diversidade nas organizações: inclusão de pessoas com deficiência. *Revista Brasileira de Gestão Social*, v. 14, n.2, p. 85-100, 2022.

MOURA, Maria Cecília de. O surdo: caminhos para uma nova identidade. São Paulo: Editora da USP, 2000.

PERLIN, Gladis; STROBEL, Karin Lilian. A comunidade surda: cultura e identidade. 4. Ed. Porto Alegre: Mediação, 2018.

PERLIN, Gladis; STROBEL, Sônia. Inclusão de pessoas surdas no trabalho: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 24, n. 1, p. 14-25, 2018.

QUADROS, Ronice Muller de; KARNOPP, Lodenir Becker. Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos. Porto Alegre: ArtMed, 2004.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 8. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.

SEVERINO, Antônio Joaquim. Metodologia do trabalho científico, 24. Ed. Rev. E atual. São Paulo: Cortez, 2017.

SILVA, L. R. da. Inclusão e acessibilidade no mercado de trabalho: um olhar sobre a pessoa surda. *Revista Brasileira de Inclusão*, v. 5, n. 2, p. 45-58, 2022.

SILVA, Patrícia Gomes da. A inclusão da Libras nas empresas e a valorização da diversidade. *Revista Contemporânea de Educação Inclusiva*, v. 5, n. 3, p. 45-60, 2022.

SILVEIRA, Ana Lúcia; PEREIRA, João Marcos. Barreiras comunicacionais e empregabilidade da pessoa surda: uma análise da inclusão no setor privado. *Revista de Estudos Interdisciplinares em Educação*, v. 8, n. 4, p. 201-220, 2023.

SKLIAR, Carlos. A surdez: um olhar sobre as diferenças. Porto Alegre: Mediação, 1998.

7. Apêndice

A seguir, apresenta-se o instrumento utilizado para a coleta de dados desta pesquisa, aplicado de forma online e anônima por meio de formulário eletrônico. O questionário foi elaborado com perguntas fechadas e abertas, com o objeto de compreender as percepções, vivências e barreiras enfrentadas pelas pessoas surdas no ambiente corporativo.

Perguntas aplicadas na pesquisa:

SEÇÃO 1 – Perfil do Respondente

1. Você é:

- Surdo (a)
- Deficiente Auditivo (a)

2. Qual seu gênero?

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não informar

3. Idade:

- 18 a 25 anos
- 26 a 35 anos
- 36 a 45 anos
- 46 a 55 anos
- Acima de 55 anos

4. De qual lugar você é?

- Acre (AC)
- Alagoas (AL)
- Amapá (AP)
- Amazonas (AM)
- Bahia (BA)
- Ceará (CE)
- Distrito Federal (DF)
- Espírito Santo (ES)
- Goiás (GO)
- Maranhão (MA)
- Mato Grosso (MT)
- Mato Grosso do Sul (MS)
- Minas Gerais (MG)
- Pará (PA)
- Paraíba (PB)
- Paraná (PR)
- Pernambuco (PE)

- Piauí (PI)
- Rio de Janeiro (RJ)
- Rio Grande do Norte (RN)
- Rio Grande do Sul (RS)
- Rondônia (RO)
- Roraima (RR)
- Santa Catarina (SC)
- São Paulo (SP)
- Sergipe (SE)
- Tocantins (TO)

5. Você utiliza a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como principal meio de comunicação?

- Sim
- Não
- Às vezes

6. Qual o seu nível de escolaridade?

- Ensino Fundamental Completo/Incompleto
- Ensino Médio Completo/Incompleto
- Ensino Médio cursando
- Ensino Superior Completo/Incompleto
- Ensino Superior cursando
- Pós-graduação Completo/Incompleto
- Pós-graduação cursando

SEÇÃO 2 – Experiência Profissional

7. Você está atualmente trabalhando?

- Sim
- Não

8. Se sim, em qual área você atua?

- Operacional
- Administrativo
- Financeiro
- Educação
- Saúde
- Tecnologia da Informação
- Outros

9. Se não, qual o principal motivo para não estar trabalhando?

- Falta de oportunidades acessíveis
- Falta de intérprete de Libras nas entrevistas
- Falta de qualificação
- Opção pessoal

- Outros

10. **Você já participou de processos seletivos como pessoa surda?**

- Sim
- Não

11. **Se sim, encontrou barreiras durante o processo?**

- Sim, não tive problemas
- Sim, tive alguns problemas
- Sim, tive muitos problemas
- Não participei

12. **Quais foram as principais barreiras enfrentadas?**

(Marque todas que se aplicam)

- Falta de Intérprete de Libras
- Falta de preparo dos recrutadores
- Barreiras atitudinais (preconceito)
- Barreiras tecnológicas (sistemas não acessíveis)
- Outros

SEÇÃO 3 – Comunicação e Acessibilidade no Trabalho

13. **No seu ambiente de trabalho (ou quando trabalhou), há recursos de acessibilidade comunicacional?**

- Sim
- Não
- Não se aplica

14. **Quais recursos de acessibilidade são (ou foram) oferecidos?**

- Intérprete de Libras
- Materiais adaptados
- Treinamentos acessíveis
- Legenda/transcrição em plataformas (Teams, etc.)
- Não há recursos
- Outros

SEÇÃO 4 – Desenvolvimento de Carreira

15. **Você sente que tem (ou teria) as mesmas oportunidades de crescimento profissional que os demais colegas?**

- Sim
- Não
- Não sei responder

16. **Você já participou de treinamentos ou programas de desenvolvimento profissional?**

- Sim
- Não

17. Na sua opinião, as barreiras de comunicação dificultam o seu desenvolvimento profissional?

- Sim
- Não
- Talvez

18. Você já foi considerado (a) para promoção ou cargo de liderança?

- Sim
- Não

19. Você acredita que poderia assumir cargos de liderança se tivesse as mesmas condições de acessibilidade que os demais?

- Sim
- Não

20. Na sua opinião, quais são as principais dificuldades que impedem o crescimento profissional?

(Marque todas que se aplicam)

- Barreiras comunicacionais
- Falta de oportunidades
- Preconceito
- Falta de qualificação
- Outros

21. Quais medidas você considera importantes para melhorar a inclusão e o desenvolvimento de carreira das pessoas surdas nas empresas?

(Marque todas que se aplicam)

- Capacitação de colegas
- Capacitação de gestores
- Políticas afirmativas
- Mais intérpretes de Libras
- Treinamentos acessíveis
- Outros

SEÇÃO 5 – Identidade Cultural e Percepções

22. Você considera que o ambiente organizacional onde trabalha (ou trabalhou) respeita sua identidade linguística e cultural?

- Sim, plenamente
- Sim, mas ainda há pontos a melhorar
- Não, o ambiente não respeita

- Não sei responder

23. Na sua opinião, o respeito à identidade linguística e cultural da pessoa surda contribui para seu crescimento profissional?

- Sim
- Não
- Não sei responder

24. Gostaria de compartilhar alguma experiência ou sugestão sobre inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho?

(Resposta aberta)