

**CESED – CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO**  
**UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**LEONARDO LEITE DE LUCENA**

**O SISTEMA DE COTAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DA SUA  
(IN)EFETIVIDADE SOCIAL NA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE-PB**

**2021**

LEONARDO LEITE DE LUCENA

O SISTEMA DE COTAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DA SUA  
(IN)EFETIVIDADE SOCIAL NA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS NO  
MERCADO DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico - apresentado como pré-requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas.

Áreas de Concentração: Direitos sociais, difusos e controle de políticas públicas.  
Orientadora: Prof<sup>a</sup>. da UniFacisa, Suênia Oliveira Vasconcelos, Msc.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
(Biblioteca da UniFacisa)

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo Científico, O Sistema de Cotas Trabalhistas: Uma análise da sua (in)efetividade social na inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho, apresentado por Leonardo Leite de Lucena como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito outorgado pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Campina Grande – PB.

APROVADO

EM:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

---

Prof.<sup>a</sup> da Unifacisa Suênia Oliveira  
Vasconcelos, Msc.  
Orientadora

---

Prof.<sup>a</sup> da Unifacisa

---

Prof.<sup>a</sup> da Unifacisa

# O SISTEMA DE COTAS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DA SUA (IN)EFETIVIDADE SOCIAL NA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

Leonardo Leite de Lucena\*

Prof<sup>a</sup>. Msc. Suênia Oliveira Vasconcelos\*\*

## RESUMO

Em que pese os importantes avanços normativos em favor da pessoa com deficiência, mais especificamente no que tange ao acesso ao mercado de trabalho dos deficientes auditivos, tem-se que esse público ainda enfrenta muitas dificuldades para verem seus direitos efetivados, especialmente quando se refere a oferta de emprego que possibilite uma vida digna a essas pessoas. A importância do papel do Estado para efetivação de tais direitos é inegável. Nesse sentido, o objetivo geral foi discutir, à luz dos direitos previstos na legislação pátria e nas normas internacionais direcionadas aos deficientes, as dificuldades relativas à inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho brasileiro mesmo existindo o sistema de cotas no Brasil, levando em conta o princípio da dignidade da pessoa humana e a importância do trabalho para a vida dessas pessoas que passam por situações preconceituosas no cotidiano. A temática abordada no artigo mostra-se pertinente pela necessidade de verificar a atual situação dos deficientes auditivos no ambiente laboral, bem como o processo de inclusão social a partir das oportunidades que o mercado apresenta. O presente artigo é de natureza predominantemente bibliográfica e foram escritos três tópicos, partindo-se de uma breve apresentação acerca da importância do surgimento das normas internacionais e nacionais de proteção às pessoas com deficiência; apresentou-se em seguida a importância do trabalho como forma de inclusão social e a efetivação da dignidade para as pessoas deficientes; por fim, analisou-se a (in)efetividade social da Lei de Cotas para a inclusão laboral dos deficientes auditivos.

---

\* Graduando do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário de Ciências Sociais Aplicadas – UNIFACISA. E-mail: lucenaleonardo94@gmail.com

\*\* Professora Orientadora, Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Federal da Paraíba. Docente do Curso de Direito do Centro Universitário UNIFACISA. E-mail: sueniavasconcelosadv@gmail.com.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiente auditivo. Inclusão social. Mercado de Trabalho. Lei de Cotas. (In)efetividade.

## **ABSTRACT**

Despite the important normative advances in favor of people with disabilities, more specifically with regard to access to the job market for the hearing impaired, this public still faces many difficulties in seeing their rights fulfilled, especially when it comes to job offer that enables a dignified life for these people. The importance of the role of the State in the realization of these rights is undeniable. In this sense, the general objective was to discuss, in light of the rights provided for in the national legislation and in international standards directed at the disabled, the difficulties related to the inclusion of the hearing impaired in the Brazilian labor market even though the quota system exists in Brazil, taking into account the principle of human dignity and the importance of work for the lives of those people who go through prejudiced situations in their daily lives. The theme addressed in the article is pertinent due to the need to verify the current situation of the hearing impaired in the work environment, as well as the process of social inclusion based on the opportunities that the market presents. This article is predominantly bibliographical in nature and three topics were written, starting with a brief presentation about the importance of the emergence of international and national norms for the protection of people with disabilities; then the importance of work as a form of social inclusion and the realization of dignity for people with disabilities was presented; finally, the social (in)effectiveness of the Quota Law for the labor inclusion of the hearing impaired was analyzed.

**KEYWORDS:** Hearing impaired. Social inclusion. Job market. Quota Law. (In)effectiveness.

## 1 INTRODUÇÃO

É notório que as pessoas com deficiência possuem um extenso histórico de exclusão social, mas o surgimento dos direitos humanos, sem sombra de dúvidas, representa um marco importante na conquista de direitos para essas pessoas, dentre os quais os trabalhistas.

Uma das grandes garantias conquistadas pelos deficientes na busca por uma vida digna e, conseqüentemente, da inclusão social foi o surgimento de normas que garantem o acesso dessas pessoas aos postos de trabalho, sendo esse direito garantido não só nacionalmente, mas também internacionalmente. Ocorre que mesmo diante de normas inclusivas, os deficientes ainda têm encontrado empecilhos para ingressar no mercado de trabalho brasileiro, principalmente os deficientes auditivos.

Com base nesse pressuposto, indagou-se nesta pesquisa se há a necessária efetividade social da Lei de Cotas (Lei Federal nº 8.213 de 1991) no tocante à inclusão laboral dos deficientes auditivos.

O presente artigo teve como objetivo geral analisar, discutir, à luz dos direitos previstos na legislação pátria e nas normas internacionais direcionadas aos deficientes, as dificuldades relativas à inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho brasileiro mesmo existindo o sistema de cotas no Brasil.

Para responder as problemáticas levantadas nesta pesquisa, foram elencados os seguintes objetivos específicos: I – Apresentar os principais avanços normativos relativos aos direitos das pessoas com deficiência à luz dos direitos humanos; II – Discutir acerca da importância do trabalho para a promoção da dignidade da pessoa humana, em especial a pessoa com deficiência; III – Discutir a (in)efetividade social da lei de cotas para a inclusão laboral dos deficientes auditivos.

O objeto de estudo tem relevância na necessidade de conferir visibilidade aos deficientes auditivos, tendo em vista sua difícil inserção no ambiente laboral e os preconceitos estigmatizados na sociedade, ao ponto de existirem muitos surdos que ainda não foram inseridos socialmente.

Ainda são poucos os estudos e contribuições teóricas que tratam sobre o processo de inclusão desse grupo de deficiente no mercado de trabalho através do sistema de cotas, sendo importante analisar se esses deficientes estão tendo seus direitos fundamentais respeitados, levando em conta o trabalho como promoção da dignidade da pessoa humana.

Para nortear este estudo, foi utilizado o método da pesquisa bibliográfica, propondo-se a observar dados e informações obtidas através de uma pesquisa doutrinária na tentativa de fornecer um embasamento teórico sobre o assunto e entender melhor suas peculiaridades. Buscou-se aporte também em pesquisas estatísticas a fim de corroborar o problema levantado nessa pesquisa.

Diante disso, o presente trabalho foi dividido em três tópicos, partindo-se de uma breve apresentação acerca da importância da construção de arcabouço normativo nos planos internacional e nacional de proteção às pessoas com deficiência; apresentou-se em seguida a importância do trabalho como forma de inclusão social e a efetivação da dignidade para os deficientes; por fim, analisou-se a (in)efetividade social da Lei de Cotas para a inclusão laboral dos deficientes auditivos.

Portanto, essas são apenas algumas das questões que constituem a base deste trabalho e que tem sua importância justificada na medida em que procura debater e avançar os conhecimentos sobre a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, verificando, ao mesmo tempo, os reflexos do atual sistema de cotas trabalhistas. Conclui-se que a lei ainda padece de ajustes relevantes, especialmente no sentido de delimitar melhor os quantitativos de vagas para os vários tipos de deficiência, de modo a contribuir com a inclusão laboral de deficientes que possuem maior dificuldade para inserção no mercado de trabalho, a exemplo dos deficientes auditivos.

## **2 O ARCABOUÇO NORMATIVO DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS**

O Princípio da Dignidade Humana pode ser entendido como a garantia das necessidades vitais que cada indivíduo possui. A Constituição Federal Brasileira consagrou tal princípio em seu art. 1º, inciso III, sendo esse um dos fundamentos basilares do Estado Democrático de Direito, devendo todas as instituições públicas e privadas, além dos particulares, observarem os seus comandos (LEITE, 2012).

Dignidade está relacionada a qualidades intrínsecas de cada ser humano, ou seja, é algo que ninguém poderá subtrair. Esta é qualidade ou atributo inerente a todas as pessoas, decorrente da própria condição humana. Assim, ainda permanece incontestável a definição trazida por Marcelo Novelino Camargo, *in verbis*:



A dignidade da pessoa humana não é um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. O ordenamento jurídico não confere dignidade a ninguém, mas tem a função de protegê-la contra qualquer tipo de violação (CAMARGO, 2008, p. 210).

Com essa base constitucional, o Estado fundamenta-se na dignidade da pessoa humana para reconhecer o valor do ser humano como sendo um ser livre, abrangendo tal princípio não só apenas os direitos individuais, mas também os de natureza econômica, social e cultural, sendo extremamente profunda a ideia de que a dignidade humana perpassa pelos mais basilares direitos garantidos ao cidadão.

É mister ressaltar que a Segunda Guerra Mundial foi um verdadeiro divisor de águas no tocante às reflexões acerca da dignidade da pessoa humana de uma forma mais ampla. De acordo com Ramos (2020), a criação dos Direitos Humanos no âmbito internacional está relacionada à nova organização da sociedade no pós guerra, tendo como importante marco o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU) durante a Conferência de São Francisco em 1945, sendo a partir deste momento que os Direitos Humanos passaram a ter notoriedade em âmbito global.

Outro grande avanço normativo no pós Guerra se deu no ano de 1948, com a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual foram estabelecidos direitos e garantias individuais como critério organizador e humanizador para a relação entre governantes e governados.

Ocorre que, mesmo diante dos avanços normativos no sentido de garantir direitos a todos os seres humanos, por vários anos as pessoas com deficiência continuaram excluídas da sociedade, sem poderem gozar direitos basilares, tais como educação, locomoção e trabalho.

Assim, tornava-se difícil a inserção desse grupo no convívio social, inclusive no mercado de trabalho, por serem considerados indivíduos inválidos, sem capacidade para executar várias tarefas. É fato notório que as pessoas com deficiência possuem um longo histórico de exclusão social, que data desde épocas remotas da antiguidade. Essas pessoas foram por séculos relegadas à exclusão social, ao isolamento e a dependência da caridade humana, conforme observa Piovesan (2012).

Contudo, com as transformações decorrentes da Segunda Guerra Mundial, especialmente no campo dos Direitos Humanos, passou a surgir a necessidade de se criar uma regulamentação acerca dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Desta feita, houve a criação da Convenção Internacional sobre os Direitos das

Pessoas com Deficiência, sendo esse o primeiro tratado internacional de direitos humanos do século XXI específico para esse grupo social (LOPES, 2007).

O texto da Convenção foi aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006, cujo objetivo principal vem esculpido logo em seu artigo 1º: “[...] promover, proteger e assegurar o desfrute pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por parte de todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua inerente dignidade” (BRASIL, 2009).

Vale lembrar que esta Convenção possui um importante papel na sociedade, visto que se trata de um documento normativo de referência para a proteção dos direitos das pessoas com deficiência em vários países do mundo, principalmente aqueles que são signatários e tomam como base a Convenção para construírem políticas públicas sociais (DINIZ; BARBOSA; SANTOS, 2009).

No que se refere ao Brasil, com o processo de redemocratização, os mais relevantes tratados que tratam sobre os direitos humanos foram sendo ratificados pelo país, assim como a referida Convenção, que foi promulgada através do Decreto nº 6.949/2009, conferindo-lhe o *status* de emenda constitucional por ter sido aprovada com o *quórum* qualificado previsto no parágrafo 3º do art. 5º da Constituição Federal de 1988.

Como é cediço, a igualdade e a não discriminação são princípios fundamentais dos direitos humanos. Todo indivíduo, sem distinção, tem direito a desfrutar de todos os direitos inerentes a pessoa humana, incluindo o direito de ser tratado de forma igualitária pela lei e o direito à proteção contra a discriminação por diversos motivos, incluindo a condição de ser deficiente.

Assim como todas as Constituições brasileiras contemplaram a igualdade perante a lei, a Constituição Federal de 1988 adotou a igualdade como sendo um princípio constitucional, previsto no *caput* do art. 5º, que assim dispõe:

Art, 5º. **Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, [...]. (BRASIL, 1988, grifos nossos).

Para Sarlet (2012), ao passar dos anos o princípio da igualdade e o direito de igualdade sofreram significativa mutação no que diz respeito ao seu significado e alcance, principalmente na mudança de uma concepção rigorosamente formal para uma noção material de igualdade. Nessa perspectiva, o autor cita três fases que representam a mudança quanto ao entendimento sobre a igualdade, quais sejam:

- a) a igualdade compreendida como igualdade de todos perante a lei, em que a igualdade também implica a afirmação da prevalência da lei;
- b) a igualdade compreendida como proibição de discriminação de qualquer natureza;
- c) igualdade como igualdade da própria lei, portanto uma igualdade 'na' lei. (SARLET, 2012, p.99)

A importância da igualdade é tamanha que a própria Lei nº 13.146/2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, traz expressamente em seu art. 4º a necessidade do tratamento igualitário e não discriminatório, proporcionando um amplo amparo legal ao deficiente, ao declarar que “Toda pessoa com deficiência tem direito a igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, pode-se afirmar que a principal finalidade desse princípio é promover o tratamento igualitário entre os indivíduos, pretendendo amenizar, ou até mesmo eliminar o tratamento desigual e os atos discriminatórios entre aqueles pertencentes aos grupos mais vulneráveis da sociedade, como, por exemplo, as pessoas que possuem alguma deficiência. Para tanto, é fundamental apresentar o que a sociedade entende por deficiência, ou deveria entender. Nesse sentido, revisar o conceito de deficiência foi algo fundamental para compreender o espaço social desse grupo tão excluído ao longo do tempo.

Ao longo dos anos o conceito de deficiência passou por significativas transformações. A Lei nº 8.742/93 (Lei Orgânica da Assistência Social) conceituava como deficiente a pessoa incapaz para o trabalho e para a vida independente. Da mesma forma, o artigo 3º do Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, definia a deficiência como sendo “[...] toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999).

Após o advento da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o ordenamento jurídico brasileiro adotou o conceito trazido pela Convenção, que se trata de verdadeiro avanço no campo dos direitos humanos para os deficientes por compreender a interrelação entre deficiência e barreiras sociais. A Convenção aduz o seguinte em seu art. 1º:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na

sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009).

Tomando como base o disposto na Convenção, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º, definiu como deficiente aquela pessoa que possui “[...] impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Nota-se que tanto a Convenção como o Estatuto não apresentam um conceito científico de pessoa com deficiência, sendo ambos textos normativos que adotam um conceito que prioriza a dimensão social. Nesse contexto, Piovesan (2013, p. 284) aduz que a inovação trazida pelo conceito de deficiência “[...] está no reconhecimento explícito de que o meio ambiente econômico e social pode ser causa ou fator de agravamento de deficiência”.

Nesse diapasão, tem-se que os conceitos trazidos consideram que a deficiência não está na pessoa, mas na relação entre a pessoa que possui alguma delimitação com as barreiras do cotidiano que impedem sua participação plena na sociedade. Sendo assim, é possível ao deficiente exercer atividades cotidianas que pessoas sem deficiência exercem, tais como estudo, lazer e trabalho, desde que as barreiras sociais sejam eliminadas, dentre as quais as físicas e as atitudinais.

Dessa forma, para assegurar e efetivar a dignidade da pessoa humana, mais especificamente a igualdade e a não discriminação entre as pessoas, um dos direitos fundamentais é o direito ao trabalho, que é essencial também para promover a inclusão daqueles mais vulneráveis integrantes da sociedade, devendo o Estado fomentar Políticas Públicas voltadas para a busca do pleno emprego e da inserção social dessas pessoas, tendo em vista que as pessoas com deficiência encontram inúmeras barreiras, quer sejam para ingressar no mercado de trabalho, que sejam para se manter nele.

A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos, traz em seu art. 23 a importância que o trabalho possui, garantindo-o a todas as pessoas sem discriminação alguma, *in verbis*:

Art. 23. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a

dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses (ONU, 1948).

Como bem ressalta Fonseca (2006), o trabalho é a forma mais segura de se garantir uma vida digna ao ser humano ao proporcionar a garantia dos demais direitos sociais, quais sejam: moradia, lazer, dentre outros. Logo, é através do direito social ao trabalho que surge a possibilidade de inserir socialmente os cidadãos.

Assim, no que se refere à pessoa com deficiência, há que se mencionar que o respeito a sua dignidade perpassa pela garantia do pleno direito ao trabalho, até mesmo como forma de sua inserção no convívio social.

### **3 A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO PARA INCLUSÃO SOCIAL E EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Historicamente, as pessoas com algum tipo de deficiência - física, mental, auditiva, visual, dentre outras - eram tidas pela população em geral como seres incapazes de realizar atos da vida civil. Mesmo com todas as dificuldades enfrentadas, aos poucos essa concepção foi sendo alterada. Tendo em vista o fato de que nem todo deficiente possui incapacidade para a vida independente e, conseqüentemente, para o trabalho, logo, a deficiência não deve ser confundida com incapacidade plena.

Ainda são muitas as dificuldades enfrentadas por esse grupo vulnerável na luta pela inclusão social, visto que a falta de adaptação em vários locais públicos e privados, atrelada as dificuldades de encontrar vagas de emprego fazem com que essas pessoas ainda se sintam excluídas. Além desses entraves, o preconceito ainda é uma atitude corriqueira, levando as pessoas que possuem alguma limitação a se sentirem incapazes de realizar atividades laborais, passando a dependerem financeiramente de suas famílias, o que exige um processo de mudança em vários âmbitos sociais. Sobre essa temática, Sassaki aduz que:

A inclusão é um processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (SASSAKI, 1999, p. 41).

A atividade laboral tem sua grande parcela de contribuição no processo de inclusão, não podendo ser considerada apenas como um meio de sobrevivência do ser humano. Além da sua importância para a manutenção e sustento das pessoas, o trabalho proporciona dignidade, autoestima, liberdade e autonomia. Através dele os indivíduos passam a ser inseridos na sociedade, sendo considerado também como uma forma de promoção da cidadania.

Enriquez (2001) reforça a importância do trabalho como sendo um fator de equilíbrio psíquico na vida das pessoas ao afirmar que o homem sem trabalho está próximo da depressão e comumente chega a esse ponto de ruptura. Assim, é possível afirmar que o labor é um modo privilegiado do cidadão se sentir aceito pela sociedade.

De fato, o trabalho favorece a inserção social devido ao encontro constante do trabalhador com os seus pares, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social. Participar ativamente da vida em sociedade torna o indivíduo cada vez mais visível e conseqüentemente faz com que se sinta útil perante os outros.

Ocorre que, conforme já mencionado anteriormente, por vários anos as pessoas deficientes foram excluídas da sociedade, tanto é que durante a Idade Antiga a criança que nascia com algum tipo de deficiência poderia ser destinada a morte, já que cabia ao chefe da família o poder de vida e de morte sobre sua prole (LUCA; RENZETTI FILHO, 2018). No ambiente laboral os deficientes eram tidos como inválidos que não possuíam condições de exercer uma atividade produtiva e em razão dessa visão deturpada eram imensas as dificuldades para conseguirem uma vaga de emprego, situação que exigia normas específicas que garantissem a inclusão laboral dessas pessoas.

Nesse contexto, apenas com o passar dos anos que os direitos trabalhistas dos deficientes passaram a ser tutelados de modo mais específico, tendo como um grande marco histórico a promulgação da Constituição de 1988, que trouxe em seu artigo 7º, inciso XXXI, a seguinte disposição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (BRASIL, 1988).

Mais recentemente, seguindo o disposto no artigo supracitado, o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) também consagrou o direito ao trabalho

como sendo um valor basilar que merece a tutela do Estado e, conseqüentemente, a sua efetividade na sociedade. Nesse diapasão, o artigo 34 do referido Estatuto dispõe em seu parágrafo 3º que:

[...] é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena (BRASIL, 2015).

É certo que a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho está inteiramente associada à inclusão do cidadão no âmbito social, uma vez que a oportunidade de emprego trará maiores chances de proporcionar-lhe realizações profissionais e pessoais.

Saliente-se que, assim como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência dispõe em seu artigo 27 acerca da importância do trabalho e do emprego para esse público, baseando-se principalmente nos princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades para todos.

Percebe-se, assim, a harmonia existente entre o tratado internacional e o que dispõem a Constituição Federal e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, além das várias outras normas nacionais que são voltadas para o meio ambiente de trabalho.

O trabalho é, portanto, um meio de fundamental importância para que os deficientes possam superar barreiras sociais e conquistar sua autonomia, tendo em vista que é um dos principais meios de integração do indivíduo à sociedade.

Para promover um maior leque de oportunidades de trabalho para o público deficiente, Gugel (2016) cita algumas medidas que visam inserir esses profissionais no mercado:

No que diz respeito à promoção de oportunidades às pessoas com deficiência, destacam-se: o acesso aos programas de orientação técnica e profissional, serviços de colocação no trabalho e treinamento profissional e continuado; apoio para a procura, obtenção, manutenção e retorno ao emprego; o trabalho autônomo, empreendedorismo, as cooperativas e negócio por conta própria, e a aquisição de experiência de trabalho (GUGEL, 2016, p. 42).

Destaque-se, ainda, que em consonância com o disposto na Convenção, no que diz respeito ao trabalho e ao emprego dos deficientes, o Estatuto da Pessoa com Deficiência imputa ao poder público o dever de criar serviços de habilitação e de

reabilitação profissional para que essas pessoas possam ser inseridas ou reabilitadas para o mercado de trabalho.

À vista disso, Luca e Renzetti Filho (2018) afirmam que a referida imputação do Estatuto propicia à pessoa com deficiência a aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para o exercício da profissão, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

Para os autores, o referido Estatuto entende ser inclusão a colocação competitiva em igualdade de oportunidades dos deficientes com as demais pessoas, devendo ser atendidas as regras de acessibilidade dispostas na legislação brasileira, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável ao ambiente do trabalho.

Segundo Gugel (2016), o Estado precisa providenciar mecanismos estruturais de educação e de preparação profissional que possibilitem a permanência dos deficientes no ambiente de trabalho, além de que é preciso também estabelecer critérios para atender essas pessoas de forma apoiada levando em conta o tipo e o comprometimento da deficiência, tendo em vista que há deficiência física, visual, sensorial, como, por exemplo, a deficiência auditiva.

Nesse contexto, é importante destacar que é costumeiro pessoas com alguns tipos de deficiência, como as que são comumente e erroneamente denominadas deficiências “leves”, conseguirem mais rapidamente uma colocação no mercado de trabalho. Assim, as adaptações, treinamentos e recursos de acessibilidade devem ser ofertados atentando, minimamente, para essas peculiaridades.

Nota-se, então, que tanto a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) determinam que o princípio da isonomia sempre deve ser respeitado quando se trata de mercado de trabalho a fim de torná-lo inclusivo. Contudo, sem dúvidas é necessário atentar para as peculiaridades dos diversos tipos de deficiência, como no caso dos deficientes auditivos.

#### **4 A (IN)EFETIVIDADE SOCIAL DA LEI DE COTAS PARA A INCLUSÃO LABORAL DOS DEFICIENTES AUDITIVOS**



No Brasil, os avanços na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho se deram a partir da implementação de políticas de ação afirmativa, conhecidas como Lei de Cotas.

No âmbito da iniciativa privada foi estipulada a previsão de cotas para pessoas com deficiência na Lei Federal nº 8.213/91 (Lei de Cotas), determinando que as empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a reservar um limite de vagas para os deficientes, na seguinte proporção:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%

(BRASIL, 1991).

Com o advento da Lei de Cotas, surgiu para as empresas a necessidade de se adaptarem e modificarem toda a sua logística interna, implementando acessibilidade, comportamentos, benefícios e a compreensão sobre o conceito atual de pessoa com deficiência, dando início a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho (NAMBU, 2003).

Mesmo com a vigência da mencionada lei, que possibilitou um aumento considerável na inclusão social dos deficientes, a inserção desse público ainda é considerada como sendo um desafio para muitas empresas brasileiras, visto que ainda não estão preparadas para receber esse grupo de profissionais, principalmente o deficiente auditivo. Consoante aduzem os dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE):

[...] a inclusão, para essas empresas, passa a ser um compromisso e um dos itens de sua política de responsabilidade social. Para tanto desenvolve um programa amplo, estruturado, de capacitação, recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento das pessoas portadoras de deficiência. Muitas empresas já entenderam que a inclusão das pessoas com deficiência é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho (BRASIL, 2007, p. 54).

Nesse contexto, Bernal (2010) observa que o mercado globalizado exige profissionais com maior nível de capacitação, mas que também consigam se adaptar rapidamente. Contudo, uma deficiência em uma pessoa não significa que ela é totalmente incapaz de exercer atividades produtivas.

Dessa forma, mesmo com a existência da lei de cotas, que também garante aos deficientes auditivos o direito ao trabalho, “[...] ainda é presente a concepção de

que um surdo é menos produtivo do que um ouvinte e isso vai contra o mercado capitalista que visa a competitividade e o lucro” (ZALASIK; BUDDE, 2021, p. 10).

Em relação a inclusão do deficiente auditivo no mercado de trabalho, é possível afirmar que essa é uma das deficiências que mais suscita preocupações, pois é perceptível a dificuldade que esse público possui para se comunicar com as outras pessoas. Aliado a essa grande dificuldade, ainda são comuns os atos preconceituosos e o desmerecimento no ambiente laboral que influenciam diretamente nas perspectivas das pessoas não ouvintes conquistarem uma vaga no mercado de trabalho.

Importante destacar que há níveis diferenciados de perda auditiva. Com base na classificação abaixo<sup>1</sup>, os níveis utilizados para caracterizar os graus de severidade da deficiência auditiva são:

- Perda auditiva leve (entre 26 a 40 dB)
- Perda auditiva moderada (entre 41 a 60 dB)
- Perda auditiva severa (entre 61 a 90 dB)
- Perda auditiva profunda (acima de 91 dB)

Contudo, para ser considerada pessoa com deficiência auditiva nos termos do Decreto nº 3.298 de 29 de dezembro de 1999, é necessário ter perda auditiva bilateral, parcial ou total, acima de 41 dB. Assim prevê a redação do art. 4º, inciso II, desse decreto:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

[...]

II - **deficiência auditiva** - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (BRASIL, 1999, grifo nosso).

Segundo os dados obtidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)<sup>2</sup>, no ano de 2010 6,7% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, o que equivale a 12,7 milhões de pessoas. Dentro desse universo, existiam 10,7 milhões de pessoas com deficiência auditiva no país, onde 20% eram completamente surdos.

Recentemente a pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva<sup>3</sup>, chegou à conclusão de que no ano de 2019 o Brasil tinha cerca de 10,7 milhões de pessoas

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://www.direitodeouvir.com.br/blog/perda-auditiva-considerada-deficiencia>

<sup>2</sup> Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.ilocomotiva.com.br/single-post/2019/10/01/tv-brasil-apenas-37-dos-brasileiros-com-defici%C3%A2ncia-auditiva-est%C3%A3o-empregados>

com algum problema relacionado a surdez, ou seja, cerca de 5% da população brasileira é não ouvinte, mas, apenas 37% delas estão inseridas no mercado de trabalho. Com base nessa pesquisa, Zalasik e Budde (2020) afirmam que

[...] Desse número citado de Surdos contratados, acontecem ainda situações que se enquadram em um processo de inserção, ou seja, esse sujeito não participa verdadeiramente da organização, não contribui com ela e nem ela com o seu desenvolvimento, o Surdo simplesmente está presente ali, mas não envolvido (ZALASIK; BUDDE, 2020, p.11).

Observa-se, portanto, que a inclusão social desse público não acontece de maneira satisfatória. Ao que parece muitas empresas contratam essas pessoas apenas para cumprir com o disposto na legislação brasileira, porém, não buscam promover oportunidades de interação e desenvolvimento, deixando de cumprir com a sua verdadeira função social.

Nesse sentido, Zalasik e Budde (2020) observam que os dados apresentados são reflexos da resistência dos empresários em contratarem os deficientes auditivos, pois muitos temem não receber a contribuição necessária desse profissional para favorecer o crescimento organizacional.

Por outro lado, várias empresas alegam encontrar dificuldades para promover essa inserção pelo fato de a mão de obra não ser qualificada, apesar de a própria legislação não exigir do deficiente experiência anterior e muito menos qualificação profissional prévio para se inserir no mercado de trabalho por meio das cotas.

Porém, de acordo com Antunes, Arcari e Purificação (2020), ao longo dos anos a população surda têm superado as próprias expectativas ao conquistarem seus espaços e crescerem profissionalmente.

Por outro lado, cabe lembrar que além das empresas brasileiras, de modo geral, não dispõem de estrutura para receber essas pessoas, ainda há uma grande falta de interesse entre os que compõem o mercado de trabalho, que excluem a pessoa com deficiência, embora ela esteja apta para aprender e utilizar os meios à sua disposição.

Segundo Lima, Silva e Diniz (2018), ainda há o fato de muitos empresários preferirem contratar pessoas que possuem um grau de deficiência “mais leve” para evitar possíveis gastos com obras adaptativas na estrutura da empresa, ou seja, o aspecto social e inclusivo por muitas vezes é ignorado pelas empresas brasileiras, já que essas buscam contratar pessoas com deficiências consideradas “leves” para

integrar os seus quadros apenas para preencher as vagas criadas pela Lei de Cotas e se verem livres de sanções.

O Brasil tem uma das menores taxas de participação de surdos no mercado de trabalho (VIANA, 2009). Desse modo, a responsabilidade social das empresas deveria servir como porta de entrada para favorecer a inclusão social dos mais variados tipos de deficiência que existem, entretanto, não é isso que os números oficiais apresentam.

Nesse diapasão, mesmo com o advento da Lei de Cotas, as pessoas com deficiências mais severas, a exemplo dos deficientes auditivos, ficam prejudicadas com a falta de oportunidades no mercado de trabalho.

Na verdade, muitas empresas ofertam vagas de trabalho, porém, tais vagas são incompatíveis com as limitações das pessoas com deficiência. Assim, os empresários ofertam vagas, porém, parte dessas vagas não deveriam ser destinadas para fins de Lei de Cotas, pois a depender da vaga ofertada, essa nunca será preenchida por um profissional deficiente que tenha limitações para exercer a função designada (LIMA, SILVA E DINIZ, 2018).

Para os autores, uma das principais causas que torna a referida lei ineficaz para as pessoas que possuem deficiências mais graves é justamente a ausência de classificação dos diferentes níveis de deficiência, já que caso duas pessoas deficientes estejam disputando uma vaga de emprego, o empregador irá escolher aquela que precise de poucas adaptações no ambiente de trabalho (LIMA, SILVA E DINIZ, 2018). Logo, o profissional que possui uma deficiência mais severa terá grandes chances de ficar excluído do mercado por mera falha na redação da Lei de Cotas.

Nesse contexto, percebe-se que por mais que os deficientes auditivos tenham seus direitos previstos legalmente, em muitas das vezes essas pessoas não conseguem ingressar no mercado de trabalho devido às suas peculiaridades, ou seja, a forma de se comunicar com as pessoas, fato esse que contribui para o aumento das barreiras de ingresso nas empresas, que preferem optar pela contratação de outros profissionais com um menor grau de deficiência.

Além das diversas dificuldades aqui citadas, também é notória a precariedade nas ações voltadas para a formação profissional da pessoa surda. Conforme aduz Lessa (2011), muitos são os cursos preparatórios e profissionalizantes disponíveis no Brasil voltados à preparação desses indivíduos para exercerem funções no mercado de trabalho, porém ainda carecem de estrutura adequada para receber o estudante

não ouvinte e deixá-lo apto a ingressar nas empresas.

Entre os mais diversos cursos disponíveis, vale destacar a existência do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), órgão do Ministério da Educação, que tem fundamental importância no processo de inclusão social dos deficientes auditivos, tendo em vista que oferece ensino profissionalizante e estágios remunerados que ajudam a inserir os surdos no mercado de trabalho, além de realizar os seguintes serviços<sup>4</sup>:

- Qualifica e encaminha a pessoa surda para o mercado de trabalho, valorizando suas potencialidades e promovendo o exercício da cidadania;
- Avalia a audição dos indivíduos, fornecendo subsídios técnico-científicos relativos à prevenção e ao diagnóstico precoce da surdez e avaliação de perdas auditivas;
- Oferece cursos de Libras;
- Oferece assessoria técnica na área da surdez;
- Reconhece e promove o uso de línguas de sinais;
- Prepara profissionais bilíngues com competência científica, social, política e técnica.

Sem dúvidas, com qualificação profissional de qualidade as perspectivas de inclusão tendem a aumentar, trazendo novos horizontes sociais aos deficientes. Além disso, tais programas sociais contribuem para a quebra do paradigma social de que o não ouvinte é um simples deficiente com incapacidades, passando a considerar suas escolhas profissionais.

Contudo, ao que parece falta uma melhor disseminação de informações para o público-alvo sobre esses cursos e mais incentivo para que os deficientes participem ativamente dos processos de capacitação. Inclusive, muitas vezes a falta de incentivo vem da própria família, infelizmente.

Vale lembrar que a língua de Libras foi muito importante no processo de inclusão do surdo no mercado de trabalho, tendo em vista que abriu espaço para que esse profissional pudesse fazer parte do meio social, podendo comunicar-se mais facilmente com outras pessoas, porém, a comunicação por meio dessa linguagem é algo que deve acontecer de forma bidirecional, sendo necessário investimento e adaptações das duas partes, sociedade e surdo, pois não adianta uma empresa contratar um profissional não ouvinte para se comunicar com uma pessoa que não consiga dialogar através da língua de sinais.

---

<sup>4</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos/instituto-nacional-de-educacao-de-surdos>

Assim, percebe-se que apesar dos avanços trazidos por meio da Lei de Cotas, essa ainda não atingiu a efetividade social necessária no que diz respeito à inclusão dos deficientes auditivos, uma vez que ainda inexiste um nivelamento dos diferentes tipos de deficiência, prejudicando assim muitas pessoas que deveriam ser favorecidas com a sua inserção nos postos de trabalho.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em face do estudo realizado, pode-se compreender que os deficientes por muitos anos foram excluídos da sociedade e que ao longo do tempo foram ganhando o seu espaço através da criação de normas que garantem direitos a essas pessoas, viabilizando oportunidade de inseri-las tanto na sociedade como também no mercado de trabalho.

É oportuno destacar que o trabalho tem importante papel no processo de inclusão social dos deficientes na vida em sociedade, porém, na prática, os empresários preferem contratar as pessoas que tem um grau de deficiência menor para que os gastos com adaptação na estrutura física das empresas possam também ser menores.

É possível observar que, mesmo com importantes avanços normativos, o mercado de trabalho ainda apresenta inúmeras barreiras para que os deficientes auditivos possam ter pleno acesso ao ambiente laboral, principalmente em razão da dificuldade de comunicação que esse grupo possui.

Contudo, sabe-se também que mesmo com algumas falhas, a Lei de Cotas proporcionou uma maior inclusão do público deficiente nos postos de trabalho, já que tem como finalidade garantir vagas para essas pessoas, onde as variáveis estão relacionadas conforme o porte da empresa.

Conclui-se, portanto, que os avanços normativos foram de fundamental importância para que as pessoas com deficiência, especialmente as que possuem deficiência auditiva, pudessem ser inseridas na vida em sociedade por meio do trabalho, entretanto, a Lei de Cotas ainda precisa de uma mudança significativa para que as pessoas surdas possam estar mais presentes nas empresas brasileiras, pois, conforme aqui discutido, é preciso que a própria lei classifique os diferentes níveis de deficiência para que as pessoas com deficiência mais severa não fiquem excluídas. Percebe-se também a premente necessidade de políticas públicas mais eficazes

voltadas para esse público, no sentido de prestar-lhes a qualificação profissional adequada e contribuir com sua inserção no mercado de trabalho, mas, não apenas isso, deve-se contribuir também para a promoção da permanência dessas pessoas nos postos de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Maria de Fátima Nunes; ARCARI, Inedio; PURIFICAÇÃO, Marcelo Maximo. **Reflexão sobre a inclusão do surdo no mercado de trabalho**. Educação, Psicologia e Interfaces, v. 4, n. 4, p. 1-11, 2020. Disponível em: <https://educacaoepsicologia.emnuvens.com.br/edupsi/article/view/325>. Acesso em 11 nov. 2021.

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

BRASIL, 1999, **Decreto nº 3.298/1999, de 20 de dez. de 1999**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL, 1993, Lei n. 8.742/93, de 7 de dez. de 1993. **Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS)**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8742.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8742.htm). Acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL, 1999, **Decreto n. 3.298, de 20 de dez. de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm). Acesso em: 04 nov. 2021.

BRASIL, 2015, Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm) acesso em: 10 set. 2021.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 de agosto de 2009. Seção 1. p. 3. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 30 de outubro de 2021.

BRASIL. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Lei de Cotas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 24 mai. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. SIT. **A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed. Brasília: MTE/SIT, 2007. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CCDAEDE012CD0A2B79F70B3/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf). Acesso em: 08 out. 2021.

CAMARGO, Marcelo Novelino. **Direito constitucional**. 2ª edição. São Paulo: Método, 2008.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia; SANTOS, Wederson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 65-77, dez. 2009 (semestral). Disponível em: [https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8216/1/ARTIGO\\_DeficienciaDireitosHumanos.pdf](https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8216/1/ARTIGO_DeficienciaDireitosHumanos.pdf). Acesso em: 10 out. 2021.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e desconhecimento. In: ARAÚJO, José Nilton Garcia de.; CARRETEIRO, Teresa Cristina. **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

FONSECA, Maria Emília. **Direito ao Trabalho: um direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2006.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Goiânia: Ucg, 2016. p. 42-43. Disponível em: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/PESSOAS-COM-DEFICI%C3%8ANCIA-E-O-DIREITO-AO-CONCURSO-P%C3%9ABLICO-MARIA-APARECIDA-GUGEL-20161.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo 2010. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em 19 de out. 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE EDUCAÇÃO DE SURDOS (INES). **Gov.br**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/orgaos/instituto-nacional-de-educacao-de-surdos>. Acesso em: 05 de nov. de 2021.

LESSA, L. P. **O aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho**. Monografia (Especialização em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde), Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: [https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2909/7/2011\\_AuroraLuizaPaladiniLessa.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2909/7/2011_AuroraLuizaPaladiniLessa.pdf). Acesso em: 20 out. 2021.

LEITE, Flávia Piva Almeida. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Amplitude Conceitual. **Revista de Direito Brasileira**, v. 3, n. 2, 2012, p. 31-53. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/2654/2548>. Acesso em: 12 set. 2021.

LIMA, Alan Sant'Anna de.; SILVA, Marcelo Rodrigues da.; DINIZ, Vinícius Espínola. Lei de cotas e a (in) acessibilidade de pessoas com deficiências severas no mercado de trabalho formal. In.: FIUZA, César (org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coord.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa**



**com Deficiência. Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 273-290.

**LOPES**, Laís Vanessa Carvalho de Figueiredo. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência da ONU. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Org.). **Deficiência no Brasil: uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007, p. 41-65.

LUCA, Guilherme Domingos de; RENZETTI FILHO, Rogério Nascimento. Direitos fundamentais da pessoa com deficiência: o trabalho como fonte de promoção da dignidade humana. In.: FIUZA, César (org.); SILVA, Marcelo Rodrigues da; OLIVEIRA FILHO, Roberto Alves de (Coord.). **Temas relevantes sobre o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Reflexos no ordenamento jurídico brasileiro.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 253-272.

NAMBU, T. S. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo:** guia prático para profissionais de recursos humanos. Coleção de estudos e pesquisas na área de deficiência.10, Brasília: Corde, 2003.

ONU, **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.** Disponível em [https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr\\_translations/por.pdf](https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf). Acesso em 12 set. 2021.

PIOVESAN, Flavia. Convenção da ONU Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Inovações, Alcance e Impactos. In: FERRAZ, Carolina Valença, LEITE, George Salomão, LEITE, Glauber Salomão, LEITE, Glauco Salomão. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva, 2012, p. 33-51.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

**QUANDO A PERDA AUDITIVA É CONSIDERADA DEFICIÊNCIA.** Direito de ouvir, Franca, 24 de out. de 2019. Disponível em: <https://www.direitodeouvir.com.br/blog/perda-auditiva-considerada-deficiencia>. Acesso em: 05 de nov. de 2021.

RAMOS, André de C. **Curso de Direitos Humanos.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Igualdade como direito fundamental na Constituição Federal de 1988:** aspectos gerais e algumas aproximações ao caso das pessoas com deficiência, 2012.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro: WVA, 1999.

TV BRASIL. Apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados. **Locomotiva Pesquisa e estratégia**, 01 out. 2019. Disponível em. Acesso em: 19 out. 2021.

VIANA, Alvaneí dos Santos. **A inserção dos surdos no mercado de trabalho:** políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio, Duque de Caxias, 2009. Disponível em: <https://tede.unigranrio.edu.br/bitstream/tede/88/5/Alvaneí%20dos%20Santos%20Viana.pdf>. Acesso em: 20 out. 2021

ZALASIK, Letícia; BUDDE, Cristiane. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, Boa Vista, v. 2, p. 1-20, 2021.