

DIREITOS FUNDAMENTAIS EM FOCO: A EFETIVIDADE DA POLÍTICA DE COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Francis France Gomes de Sousa¹

Alan Rodrigues Sampaio²

RESUMO

O presente estudo analisa a efetividade da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) como instrumento para a concretização do direito fundamental ao trabalho de pessoas com deficiência auditiva no Brasil. Parte-se do paradoxo entre a existência de um robusto arcabouço legal, fundamentado na Convenção da ONU e no princípio da dignidade da pessoa humana, e a persistência de barreiras que limitam sua aplicação. O objetivo geral é, portanto, investigar os impactos e os principais obstáculos à plena inclusão deste grupo no mercado de trabalho. A metodologia adotada foi a análise documental e bibliográfica, abrangendo legislação, relatórios institucionais, pesquisas de opinião e produção acadêmica sobre o tema. Os principais resultados indicam que, embora a política de cotas seja um marco indispensável para a inserção profissional, sua eficácia é mitigada por barreiras atitudinais, notadamente o capacitismo, e pela carência de acessibilidade comunicacional em Língua Brasileira de Sinais (Libras). Conclui-se que a superação da exclusão exige, para além da fiscalização da lei, uma profunda mudança cultural nas empresas e a implementação de políticas públicas complementares, especialmente na área da educação inclusiva.

Palavras-chave: Direito ao Trabalho; Pessoa com Deficiência Auditiva; Lei de Cotas; Capacitismo; Inclusão Social.

¹ Advogado, Professor e Mentor voluntário na Organização Social COreshubedu, pós-graduando em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. Bacharel em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Endereço eletrônico: francisgomesdesousa@gmail.com

² Professor orientador deste trabalho. E-mail: arsampaio@uneb.br

ABSTRACT:

This study analyzes the effectiveness of the Quota Law (Law No. 8.213/91) as an instrument for the realization of the fundamental right to work for people with hearing disabilities in Brazil. It stems from the paradox between the existence of a robust legal framework, based on the UN Convention and the principle of human dignity, and the persistence of barriers that limit its application. The general objective is, therefore, to investigate the impacts and main obstacles to the full inclusion of this group in the labor market. The methodology adopted was a documental and bibliographic analysis, covering legislation, institutional reports, opinion polls, and academic production on the subject. The main results indicate that, although the quota policy is an indispensable milestone for professional insertion, its effectiveness is mitigated by attitudinal barriers, notably ableism (capacitismo), and the lack of communicational accessibility in Brazilian Sign Language (Libras). It is concluded that overcoming exclusion requires, beyond the enforcement of the law, a profound cultural change within companies and the implementation of complementary public policies, especially in the area of inclusive education.

Keywords: Right to Work; Person with Hearing Disability; Quota Law; Ableism; Social Inclusion.

1. INTRODUÇÃO

O cenário da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro é permeado por avanços legislativos e desafios persistentes. Historicamente marginalizado e sub representado, o segmento da pessoa com deficiência busca a efetivação de seus direitos, especialmente o direito fundamental ao trabalho, reconhecido como pilar para a dignidade humana, a autonomia e a plena participação social. No Brasil, a promulgação da Lei Nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas, marcou um passo significativo ao estabelecer a reserva de vagas em empresas e órgãos públicos. Contudo, a mera existência da norma não garante a inclusão material, revelando a complexidade do tema em um contexto marcado por barreiras atitudinais, arquitetônicas e comunicacionais. O presente estudo se aprofunda na realidade das pessoas com deficiência auditiva, um grupo que, embora com potencial significativo para contribuir com o mercado de trabalho, enfrenta obstáculos específicos que exigem uma análise detalhada para a concretização de seus direitos.

Apesar do arcabouço jurídico robusto, que inclui a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei Nº 13.146/15), a efetividade da inclusão no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência auditiva ainda é questionável. As barreiras não se limitam à escassez de vagas, mas se estendem à falta de acessibilidade comunicacional, ao capacitismo arraigado e à ausência de adaptações razoáveis que deveriam garantir o exercício pleno do direito fundamental ao trabalho. Diante desse cenário, surge a seguinte questão de pesquisa: em que medida a política de cotas tem sido eficaz na garantia dos direitos fundamentais ao trabalho de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho brasileiro, e quais os principais obstáculos e progressos observados na sua implementação? Esta investigação busca compreender as nuances da aplicação da lei para este grupo específico, avaliando se os instrumentos legais estão, de fato, promovendo a igualdade material e a dignidade.

A relevância deste estudo é multifacetada. No plano social, contribui para dar visibilidade às experiências das pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, desmistificando preconceitos e fomentando uma cultura de inclusão genuína. No aspecto jurídico, a pesquisa aprofunda a análise da eficácia dos Direitos Fundamentais, como o trabalho, a igualdade e a não discriminação, sob a ótica de um grupo específico, revelando as lacunas entre a norma e a realidade. A compreensão dos desafios e avanços na implementação da política de cotas pode, ainda, subsidiar a formulação de políticas públicas mais eficazes

e o aprimoramento de práticas empresariais, visando a uma inclusão mais efetiva e respeitosa das especificidades da deficiência auditiva. Em última análise, o trabalho busca reforçar a importância da inclusão não apenas como cumprimento legal, mas como imperativo ético para a construção de uma sociedade verdadeiramente justa e democrática.

O presente artigo é desenvolvido com base em uma pesquisa bibliográfica e documental, utilizando uma abordagem qualitativa e exploratória. A metodologia³ permitirá a análise aprofundada do arcabouço jurídico pertinente (Constituição Federal, Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Lei de Cotas, Lei de Libras e Estatuto da Pessoa com Deficiência), bem como de estudos acadêmicos, relatórios de órgãos públicos (como o Ministério Público do Trabalho). A estrutura do trabalho será dividida em três capítulos principais, além da introdução e conclusão. O Capítulo 1 abordará a fundamentação teórica dos direitos fundamentais e a contextualização da deficiência auditiva. O Capítulo 2 analisará a política de cotas e os desafios específicos para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva. Por fim, o Capítulo 3 discutirá os impactos da política de cotas na concretização dos direitos e apresentará perspectivas futuras para a inclusão deste grupo no mercado de trabalho. Afinal, será que a simples existência de dispositivos legais é suficiente para romper décadas de exclusão? Esta é uma das inquietações que norteiam a pesquisa.

2. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A ESPECIFICIDADE DA DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Este capítulo estabelece as bases teóricas e conceituais indispensáveis para a compreensão da inclusão da pessoa com deficiência auditiva sob a ótica dos Direitos Fundamentais. Inicialmente, será explorada a evolução do conceito de deficiência, partindo de modelos restritivos em direção a uma compreensão social e de direitos, com destaque para a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. Em seguida, aprofundar-se-á na discussão dos Direitos Fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, com ênfase no direito ao trabalho como pilar da dignidade humana e da participação social. Por fim, o capítulo dedica atenção especial à deficiência auditiva, abordando suas particularidades, a importância da Língua Brasileira de Sinais (Libras) e as barreiras específicas que afetam a efetivação dos direitos para esse grupo.

2.1 A CONSTRUÇÃO CONCEITUAL DA DEFICIÊNCIA E A BASE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS.

A compreensão contemporânea sobre a deficiência é o resultado de uma profunda transformação paradigmática que reconfigurou não apenas o conceito em si, mas a própria percepção do lugar da pessoa com deficiência na sociedade. Como bem destaca Sasaki (1997, p. 29), historicamente, a abordagem predominante foi o modelo biomédico, que enraizou a deficiência exclusivamente no indivíduo, tratando-a como uma patologia, um desvio da norma corporal que precisava ser curado, tratado ou reabilitado. Essa

³ Declaração sobre o Uso de Inteligência Artificial Declara-se, para fins de transparência acadêmica, que a redação deste artigo contou com o auxílio de ferramentas de Inteligência Artificial (como o modelo de linguagem Gemini do Google). O uso de tais ferramentas foi restrito exclusivamente a tarefas de aprimoramento textual, incluindo revisão gramatical e ortográfica, sugestão de sinônimos, e otimização da clareza e coesão de frases previamente redigidas pelo autor. Ressalta-se que todo o conteúdo, a pesquisa bibliográfica, a análise crítica, a estrutura argumentativa e a interpretação dos dados são de autoria integral do pesquisador. A IA não foi utilizada para a geração de ideias, parágrafos ou qualquer outro conteúdo original que compõe o cerne desta pesquisa.

perspectiva, centrada na doença e no impedimento, localizava o "problema" na pessoa, exigindo que ela se adaptasse a uma sociedade estruturada sem levar em conta a diversidade humana.

Neste sentido, o modelo biomédico, ao focar na dimensão individual e biológica, desconsiderava o papel fundamental que o ambiente e as estruturas sociais desempenham na criação de barreiras e na produção da desvantagem. A deficiência era vista como uma tragédia pessoal, e as políticas públicas dela decorrentes concentravam-se em serviços segregados e em práticas de reabilitação que visavam "normalizar" o indivíduo para que ele pudesse se "integrar" a um mundo inalterado (Sasaki, 1997, p. 30). Essa visão concebia a pessoa com deficiência como um paciente passivo, objeto de intervenção profissional, o que reforçava a sua exclusão e limitava o exercício de sua cidadania (Organização Mundial da Saúde; Banco Mundial, 2012, p. 27).

A grande ruptura conceitual ocorreu com o surgimento do modelo social da deficiência, que deslocou o foco do impedimento individual para as barreiras impostas pela sociedade. Sasaki (1997, p. 47) afirma que sob essa nova ótica, a deficiência deixa de ser um atributo da pessoa e passa a ser compreendida como o resultado da interação entre a diversidade funcional dos indivíduos e um ambiente social, físico e cultural que é excludente. As verdadeiras causas da desvantagem não são as lesões corporais, mas sim as atitudes, as políticas discriminatórias e a falta de acessibilidade que impedem a plena participação social (Organização Mundial da Saúde; Banco Mundial, 2012, p. 28).

Essa mudança de paradigma foi fundamental para a transição de um modelo de "integração" para um de "inclusão". Enquanto a integração pressupunha o esforço unilateral da pessoa com deficiência para se adaptar à sociedade, a inclusão propõe um processo bilateral, no qual a sociedade se modifica para acolher a todos, reconhecendo a diversidade como um valor (Sasaki, 1997, p. 41). Essa concepção foi consolidada e aprofundada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU), que adota um modelo de direitos humanos. A Convenção reafirma que:

(...)a deficiência "resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (Organização das Nações Unidas, 2007, p. 15).

Essa evolução conceitual encontra um poderoso alicerce no Direito Constitucional contemporâneo, especialmente no princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, conforme o Artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). A ascensão da dignidade como valor central dos ordenamentos jurídicos no pós Segunda Guerra representou uma reação às atrocidades que demonstraram a capacidade humana de instrumentalizar e aniquilar o outro (Barroso, 2014, p. 18). A dignidade, nesse novo contexto, deixou de ser um atributo ligado a status ou posição social e passou a ser reconhecida como um valor intrínseco de todo e qualquer ser humano.

A dignidade da pessoa humana, como princípio jurídico, possui uma natureza normativa que irradia seus efeitos por todo o sistema jurídico, servindo como vetor interpretativo para todos os direitos fundamentais (Barroso, 2014, p. 111). Ela não se confunde com um direito específico, mas atua como um princípio subjacente a todos os direitos, impondo ao Estado e à sociedade deveres de respeito, proteção e promoção das condições necessárias para uma vida digna. Essa força normativa exige que as estruturas sociais e as políticas públicas sejam desenhadas de modo a remover os obstáculos que impedem o pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo (Barroso, 2014, p. 67).

O conteúdo jurídico da dignidade da pessoa humana pode ser decomposto em três elementos essenciais: o valor intrínseco, a autonomia e o valor comunitário (Barroso, 2014, p. 72). O valor intrínseco de cada pessoa proíbe que qualquer ser humano seja tratado como objeto ou meio para a consecução de

fins alheios, assegurando o direito à vida, à integridade física e psíquica e à igualdade (Barroso, 2014, p. 76). A autonomia, por sua vez, garante a cada indivíduo o direito de fazer suas próprias escolhas existenciais e de perseguir seu projeto de vida boa, o que abrange a liberdade de expressão, de consciência e de autodeterminação (Barroso, 2014, p. 81).

Finalmente, o valor comunitário reconhece que o indivíduo não existe de forma isolada, mas em sociedade, o que legitima restrições à autonomia em prol da coexistência e da proteção de direitos de terceiros, bem como impõe deveres de solidariedade (Barroso, 2014, p. 87). É nesse complexo entrecruzamento de dimensões que a luta por direitos das pessoas com deficiência encontra seu fundamento mais robusto. A superação do modelo biomédico e a consolidação do modelo de direitos humanos são, em essência, a aplicação direta do princípio da dignidade humana, que exige a remoção das barreiras que coisificam, restringem a autonomia e negam o igual valor de cada pessoa na comunidade.

2.2 O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL E A CONVENÇÃO DA ONU

O direito ao trabalho é consagrado na Constituição Federal de 1988 como um direito social fundamental, elencado no Artigo 6º, e constitui um dos pilares do Estado Democrático de Direito (Brasil, 1988). Sua aplicabilidade não se esgota na dimensão meramente econômica, como meio de subsistência, mas abrange uma dimensão existencial, sendo um elemento essencial para a construção da identidade e para a plena inserção do indivíduo na vida social. O acesso ao trabalho, portanto, é um instrumento indispensável para a concretização da dignidade, ao assegurar as condições materiais para que a autonomia possa ser de fato exercida (Barroso, 2014, p. 86-87).

Essa dupla dimensão do direito ao trabalho – individual e social – confere-lhe uma complexa natureza jurídica. Por um lado, manifesta-se como um direito de liberdade, protegendo o indivíduo contra a exploração e garantindo a livre escolha e o exercício profissional. Por outro lado, apresenta-se como um direito a prestações positivas do Estado, que deve promover políticas de emprego e assegurar as condições para o acesso ao trabalho em igualdade de oportunidades (Alexy, 2011, p. 442).

A profunda conexão entre trabalho e dignidade reside no fato de que a atividade laboral permite ao indivíduo prover seu sustento, desenvolver suas potencialidades e sentir-se como um membro útil e participante da comunidade. A exclusão do mercado de trabalho, ao contrário, gera não apenas privação material, mas também um sentimento de inutilidade e marginalização, uma vez que distancia o indivíduo da comunidade, afetando diretamente a autoestima e a percepção de valor próprio (Barroso, 2014, p. 88). O trabalho, nesse sentido, é um vetor de autonomia, permitindo que a pessoa faça suas próprias escolhas e conduza sua vida de forma independente.

Como norma de direito fundamental, o direito ao trabalho possui a estrutura de um princípio, o que significa que é um mandamento de otimização a ser realizado na maior medida possível, de acordo com as possibilidades fáticas e jurídicas (Alexy, 2011, p. 90). Isso implica que o Estado não pode se omitir, devendo atuar continuamente para promover o pleno emprego e remover os obstáculos que dificultam o acesso ao mercado de trabalho. A força normativa desse princípio exige uma constante ponderação entre os diversos interesses em jogo, visando sempre a máxima efetividade do direito (Alexy, 2011, p. 90-92).

Neste sentido, para as pessoas com deficiência, a concretização do direito ao trabalho enfrenta barreiras históricas e estruturais. A discriminação e o preconceito, somados à falta de acessibilidade e de adaptações razoáveis, historicamente confinaram esse grupo a uma situação de exclusão do mercado laboral (Organização Mundial da Saúde; Banco Mundial, 2012, p. 247). Nesse contexto, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) surge como um marco jurídico internacional que densifica e

especifica o conteúdo do direito ao trabalho para essa população, internalizada no ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional (Brasil, 1988, Art. 5º, § 3º)⁴.

O Artigo 27 da Convenção é central para a compreensão desse direito. Ele reconhece "o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas", abrangendo "o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível" (Organização das Nações Unidas, 2007, p. 31). Esse dispositivo representa um avanço ao não apenas proibir a discriminação, mas ao impor aos Estados Partes um conjunto de obrigações positivas para garantir a efetividade desse direito.

Dentre as obrigações estatais, a Convenção destaca a necessidade de proibir a discriminação em todas as etapas da relação de emprego, desde a seleção até a extinção do contrato, incluindo condições de trabalho, remuneração e ascensão profissional (Organização das Nações Unidas, 2007, p. 31). A proibição da discriminação não se limita a um tratamento desigual injustificado, mas abrange a recusa em realizar as adaptações necessárias para garantir a participação da pessoa com deficiência.

Nesse sentido, o conceito de "adaptação razoável" é uma das inovações mais significativas da Convenção. Ele é definido como:

"(...) as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais" (Organização das Nações Unidas, 2007, p. 18).

A recusa em prover adaptação razoável é, segundo a própria Convenção, uma forma de discriminação.

Isso significa que o empregador tem o dever de realizar os ajustes necessários no ambiente de trabalho, nas ferramentas, nas jornadas e nas rotinas para viabilizar o desempenho da função pelo trabalhador com deficiência, a menos que possa comprovar que tal medida lhe acarretaria um ônus desproporcional. Essa obrigação transforma o princípio da igualdade, de uma perspectiva meramente formal, para uma perspectiva material, reconhecendo que tratar desiguais de forma igual é perpetuar a desigualdade (Alexy, 2011, p. 396-397).

Por fim, a Convenção reforça a indissociabilidade entre o direito ao trabalho e o direito à acessibilidade, previsto no Artigo 9º (Organização das Nações Unidas, 2007, p. 21-22). A acessibilidade é tratada como uma condição prévia para o exercício de todos os direitos, incluindo o trabalho. A obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis, tanto no setor público quanto no privado, é um dever do Estado e um componente essencial para a construção de um mercado laboral verdadeiramente inclusivo, onde o direito ao trabalho, como expressão da dignidade e da autonomia, seja uma realidade para todas as pessoas, com ou sem deficiência.

É crucial notar que, embora a Convenção da ONU forneça um arcabouço universal, sua aplicação se torna complexa ao aterrissar nas especificidades de cada deficiência. É essa aterrissagem forçada que analisarei a seguir, no caso da deficiência auditiva.

⁴ § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

2.3 A DEFICIÊNCIA AUDITIVA E SUAS BARREIRAS ESPECÍFICAS NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS

A efetivação do direito ao trabalho, conforme delineado pela Convenção da ONU e fundamentado no princípio da dignidade, exige a superação de barreiras que impedem a participação plena na sociedade. Contudo, a natureza dessas barreiras não é homogênea; ela se manifesta de formas distintas para cada grupo de pessoas com deficiência, demandando uma análise particularizada para a correta aplicação de conceitos como acessibilidade e adaptação razoável. Nesse contexto, o presente subtópico se debruça sobre a realidade da pessoa com deficiência auditiva, cuja inclusão é atravessada por obstáculos singulares que precisam ser compreendidos em sua especificidade.

Para tal compreensão, é crucial ultrapassar a perspectiva estritamente clínico-terapêutica para alcançar a sociocultural. A primeira, tradicionalmente hegemônica, define a condição a partir da perda auditiva, utilizando termos como "deficiente auditivo" e focando na reabilitação da audição e no desenvolvimento da fala (Strobel, 2008, p. 35). Essa abordagem, centrada no que falta, frequentemente desconsidera a dimensão identitária e linguística da experiência da surdez.

Em contraposição, a perspectiva sociocultural, defendida pelos movimentos surdos, propõe o uso do termo "Surdo", com "S" maiúsculo⁵, para designar não uma condição patológica, mas uma identidade cultural e política. Ser Surdo, nessa concepção, significa pertencer a uma comunidade minoritária com língua, cultura, valores e história próprios, cuja principal característica é a experiência visual de mundo (Strobel, 2008, p. 22). Essa visão desloca a surdez do campo da deficiência para o campo da diferença.

No cerne da Cultura Surda está a Língua Brasileira de Sinais (Libras), uma língua de modalidade viso-espacial com estrutura gramatical própria. A Libras não é uma mera representação gestual do português, mas um sistema linguístico complexo e completo, capaz de expressar qualquer conceito (Strobel, 2008, p. 18). Para a comunidade Surda, a Libras é sua língua natural, o principal artefato de sua cultura e o pilar de sua identidade.

O reconhecimento da Libras como meio legal de comunicação e expressão, por meio da Lei Nº 10.436/2002, e sua regulamentação pelo Decreto Nº 5.626/2005, representaram marcos legislativos de extrema importância para a comunidade Surda brasileira (Brasil, 2002; Brasil, 2005). Esses dispositivos legais asseguraram o direito linguístico dos Surdos, determinando a inclusão da Libras como disciplina curricular obrigatória na formação de professores e fonoaudiólogos e a garantia de sua presença nos serviços públicos.

A principal barreira enfrentada pelo povo Surdo para a sua plena inclusão social é, portanto, a barreira comunicacional. A hegemonia da língua oral em uma sociedade majoritariamente ouvinte cria um ambiente que sistematicamente exclui aqueles cuja língua natural é viso-espacial (Strobel, 2008, p. 45). A ausência de intérpretes de Libras em espaços públicos, a falta de legendas em produções audiovisuais e a carência de informações em formatos acessíveis são exemplos cotidianos dessa barreira.

Para além da barreira comunicacional, a comunidade Surda enfrenta uma forma específica de preconceito e opressão denominada "ouvintismo". O ouvintismo é a representação do ouvinte como norma e do surdo como desvio, "a partir do qual o surdo está obrigado a olhar-se e a narrar-se como se fosse ouvinte" (Skiliar apud Strobel, 2008, p. 16). Essa prática manifesta-se na insistência em terapias oralistas que ignoram a língua de sinais e na desvalorização da identidade e cultura surdas.

⁵ Comparando com o Deaf e deaf do inglês, analogicamente aqui utilizado (Strobel, 2008, p. 22)

O ouvintismo pode ser compreendido como uma manifestação específica de um fenômeno mais amplo: o "capacitismo". O capacitismo é a discriminação e o preconceito social contra pessoas com deficiência, baseados na crença de que as capacidades "típicas" são superiores (Mello, 2014, p. 54). Assim como o racismo e o sexismo, o capacitismo é uma ideologia que hierarquiza corpos e mentes, pressupondo que a pessoa com deficiência é, por definição, menos capaz e, portanto, de menor valor (Mello, 2014, p. 175-176).

Em que pese Barroso (2014) fundamente a dignidade da pessoa humana na autonomia individual, a realidade da comunidade Surda, marcada pelo ouvintismo, demonstra que essa autonomia só se materializa através de uma ação coletiva e do reconhecimento de uma identidade linguística própria, um ponto que a análise puramente jurídica por vezes subestima.

Em suma, as barreiras específicas enfrentadas pela comunidade Surda – a comunicacional, por meio da negação do direito à Libras, e a atitudinal, por meio do ouvintismo e do capacitismo – constituem violações diretas a direitos fundamentais. Elas violam o direito à igualdade, ao imporem um padrão linguístico e cultural hegemônico; violam o direito à comunicação e à liberdade de expressão, ao negarem o uso da língua natural; e, em última instância, violam a própria dignidade da pessoa Surda, ao negarem sua identidade e seu igual valor como ser humano.

3. A POLÍTICA DE COTAS E OS DESAFIOS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A robusta fundamentação teórica dos direitos da pessoa com deficiência, alicerçada na dignidade da pessoa humana e consolidada no ordenamento jurídico, conforme detalhado no capítulo anterior, contrasta fortemente com os desafios práticos que marcam a busca pela inclusão efetiva no mercado de trabalho. Este capítulo, portanto, aprofunda-se nesses obstáculos, explorando as barreiras atitudinais (capacitismo), as barreiras comunicacionais, as barreiras de acessibilidade e as dificuldades relacionadas à qualificação profissional e às acomodações razoáveis, bem como as lacunas na fiscalização que impedem o cumprimento integral da legislação para as pessoas com deficiência auditiva.

3.1 ARCABOUÇO LEGAL: LEI DE COTAS, LEI DE LIBRAS E ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A transição do modelo biomédico para o modelo social de direitos, detalhada no capítulo anterior, encontrou no ordenamento jurídico brasileiro um campo para sua progressiva materialização. A principal expressão dessa mudança no âmbito laboral é a Lei Nº 8.213 de 1991, popularmente conhecida como Lei de Cotas, que se constitui como uma ação afirmativa central e uma manifestação do dever estatal de promover prestações positivas para a concretização do direito ao trabalho (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 16). O Artigo 93 deste diploma impõe às empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados, conforme a dimensão de seu quadro funcional (Lei Nº 8.213/1991).

Inicialmente, a aplicação da Lei de Cotas foi permeada por uma concepção de deficiência ainda atrelada à perspectiva clínica da incapacidade (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 12). Contudo, a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU, com status

de emenda constitucional, promoveu uma reinterpretação de todo o sistema. A CDPD consolidou o modelo de direitos humanos, deslocando o foco do impedimento para a interação com as barreiras e influenciando decisivamente a legislação subsequente (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 14).

Essa evolução paradigmática foi formalmente incorporada ao direito interno pela Lei Nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI). O Estatuto abandona definitivamente a lógica biomédica ao estipular, em seu Art. 2º, § 1º, que a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar (Lei Nº 13.146/2015). Essa abordagem alinha-se perfeitamente ao modelo social, pois considera não apenas os impedimentos corporais, mas também os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais que limitam a participação.

Em paralelo a essa construção geral, o arcabouço legal brasileiro desenvolveu instrumentos específicos para responder às barreiras comunicacionais enfrentadas pela comunidade Surda, conforme discutido no subtópico 1.3. A Lei Nº 10.436/2002, a Lei de Libras, foi um divisor de águas ao reconhecer a Língua Brasileira de Sinais como meio legal de comunicação e expressão, conferindo status jurídico à língua natural dos Surdos brasileiros (Lei Nº 10.436/2002). Tal reconhecimento é fundamental para a efetivação da dignidade e da autonomia desse grupo.

A regulamentação da Lei de Libras, por meio do Decreto Nº 5.626/2005, aprofundou essa garantia de direitos linguísticos. O decreto detalhou a obrigatoriedade da presença de tradutores e intérpretes de Libras em instituições públicas e empresas concessionárias, bem como a inclusão da Libras como disciplina curricular, visando quebrar o ciclo de exclusão gerado pela hegemonia da língua oral (Decreto Nº 5.626/2005). Essa medida é essencial para garantir o acesso à informação e a plena participação cidadã.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (LBI) atua como uma lei geral que consolida e expande os direitos de todas as pessoas com deficiência, incluindo a comunidade Surda. A LBI fortalece o arcabouço ao definir conceitos-chave como acessibilidade, desenho universal e tecnologia assistiva, tratando-os como pré-requisitos para o exercício de direitos (Lei Nº 13.146/2015, Art. 3º). Para a pessoa surda, isso implica a garantia de acesso a recursos como legendagem, janela de Libras e sistemas de alerta visual.

Um dos avanços mais significativos da LBI, em consonância com a CDPD, é a consolidação do dever de prover "adaptação razoável", definida como ajustes e modificações que não acarretem ônus desproporcional e que assegurem a igualdade de oportunidades (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 23). A recusa em prover tais adaptações é expressamente classificada como uma forma de discriminação, conforme o Artigo 4º, § 1º, da Lei (Lei Nº 13.146/2015).

Reforçando esse caráter mandatório, a LBI vai além e criminaliza a prática de discriminação em razão da deficiência, reforçando o caráter mandatório do tratamento isonômico e da promoção da inclusão (Lei Nº 13.146/2015, Art. 88). Ao proibir restrições ao acesso ao trabalho, o Estatuto dialoga diretamente com o princípio da dignidade humana, impedindo que a pessoa seja coisificada ou tenha sua autonomia cerceada por conta de sua deficiência (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 21).

Portanto, o arcabouço legal brasileiro, ao ser interpretado sob a luz da Convenção da ONU e do princípio da dignidade, oferece um sistema normativo robusto para a inclusão da pessoa com deficiência auditiva. A Lei de Cotas como ação afirmativa, a legislação de Libras como garantia de identidade linguística e a LBI como um sistema geral de direitos e deveres, formam um tripé que busca transformar a igualdade formal em igualdade material. A questão que se impõe, contudo, é a distância entre a norma e sua efetivação na realidade social.

3.2 BARRERAS HUMANAS E DE COMUNICAÇÃO: OBSTÁCULOS AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

A existência de um arcabouço legal avançado, por si só, não é suficiente para garantir a inclusão. O maior obstáculo à efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência auditiva reside nas barreiras atitudinais, que são a expressão concreta do capacitismo e do ouvintismo discutidos no capítulo anterior (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 16). O capacitismo, como sistema de opressão que hierarquiza corpos e mentes com base em uma "corponormatividade" compulsória, manifesta-se no mercado de trabalho por meio de preconceitos e estereótipos que invalidam o potencial do profissional com deficiência (Mello, 2014, p. 94).

Essa ideologia capacitista se traduz em práticas discriminatórias, por vezes sutis, que minam a dignidade e a autonomia do trabalhador. A subutilização de talentos, por exemplo, onde um profissional qualificado é contratado apenas para o cumprimento da cota e alocado em uma função irrelevante, é uma clara violação do seu direito a desenvolver suas potencialidades (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 13). Outra face do preconceito é a presunção de baixa produtividade ou de maior absenteísmo, mitos que desconsideram o indivíduo e se baseiam em generalizações infundadas sobre a deficiência (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 10).

Os resultados dessas barreiras são visíveis nos dados estatísticos. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua de 2022 aponta uma disparidade alarmante: o nível de ocupação das pessoas com deficiência em idade de trabalhar é de apenas 26,6%, menos da metade do índice de 60,7% verificado para pessoas sem deficiência (IBGE, 2022, p. 1). Esse dado revela mais do que números frios, ele escancara uma realidade na qual direitos formais ainda não se traduzem em oportunidades concretas.

Para a comunidade Surda, a barreira atitudinal do capacitismo é agravada pelo ouvintismo, que impõe a língua oral e a cultura ouvinte como a única norma válida. Isso se traduz na principal barreira prática para sua inclusão: a barreira comunicacional. A falta de acessibilidade em Libras durante processos seletivos, treinamentos, reuniões e interações cotidianas isola o trabalhador surdo, impedindo-o de participar em igualdade de condições (Carmo; Munhoz, 2021, p. 66-68).

Os relatos contidos na obra "30 Vozes", que comemora os trinta anos da Lei de Cotas, humanizam essa estatística fria. As narrativas expõem o desafio constante de tentar se integrar em equipes onde a comunicação flui oralmente, a frustração de perder informações cruciais em reuniões sem intérprete e a sensação de ser invisível em um ambiente que não reconhece sua língua (Carmo; Munhoz, 2021, p. 176-178). Essas experiências demonstram como a ausência de acessibilidade comunicacional fere o valor comunitário da dignidade, excluindo o sujeito do convívio.

Uma pesquisa realizada pelo IBOPE Inteligência (2020, p. 48) corrobora essa percepção, indicando que a dificuldade de comunicação é uma das barreiras mais impactantes no dia a dia das pessoas com deficiência. A falta de intérpretes de Libras ou de outras tecnologias assistivas de comunicação não é uma mera falha logística; é uma violação do direito à liberdade de expressão e à informação, e uma manifestação de discriminação, conforme define a LBI.

O preconceito no ambiente de trabalho é uma realidade dolorosa e frequente. A mesma pesquisa aponta que uma parcela significativa de trabalhadores com deficiência já vivenciou ou presenciou discriminação e bullying no ambiente laboral (IBOPE Inteligência, 2020, p. 44). Essas atitudes hostis criam um ambiente de trabalho psicologicamente insalubre, que desestimula a permanência no emprego e o desenvolvimento de uma carreira, contribuindo para a alta rotatividade e para a estagnação profissional.

Em síntese, as barreiras humanas, enraizadas no capacitismo e no ouvintismo, representam a negação prática dos direitos fundamentados na dignidade, na autonomia e no valor comunitário. Elas transformam o ambiente de trabalho em um espaço de exclusão, onde a identidade da pessoa Surda é negada e suas potencialidades são ignoradas. A superação desses obstáculos exige mais do que leis; demanda uma

transformação cultural profunda, que reconheça a diversidade como valor e a inclusão como um imperativo de justiça (Mello, 2016, p. 3267).

3.3 BARREIRAS ESTRUTURAIS E SISTÊMICAS: DESAFIOS À CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO

Além dos entraves atitudinais, a inclusão laboral da pessoa com deficiência auditiva é comprometida por barreiras de ordem estrutural e sistêmica. As barreiras estruturais, conforme o modelo social da deficiência, são os obstáculos presentes no ambiente físico, tecnológico, informacional e de transportes que impedem a participação plena (Lei Nº 13.146/2015, Art. 3º). A falta de acessibilidade arquitetônica ou a ausência de tecnologias assistivas são exemplos de como o ambiente construído pode ser incapacitante (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 21).

Para a comunidade Surda, essas barreiras manifestam-se de forma específica. A carência de sistemas de emergência com alertas visuais (luminosos), em vez de apenas sonoros, em um ambiente de trabalho, representa um risco direto à segurança e à integridade física (Carmo; Munhoz, 2021, p. 450). Da mesma forma, a inexistência de plataformas de comunicação corporativa que sejam acessíveis em Libras ou que permitam a interação com intérpretes de forma remota, constitui uma barreira tecnológica que dificulta a realização das tarefas mais básicas e a integração com a equipe (Carmo; Munhoz, 2021, p. 168).

Uma barreira estrutural de imenso impacto é a da qualificação. A PNAD Contínua de 2022 revela uma profunda desigualdade educacional: apenas 25,6% das pessoas com deficiência com 25 anos ou mais concluíram a educação básica, em comparação com 57,3% das pessoas sem deficiência (IBGE, 2022, p. 5). Essa disparidade não é uma fatalidade, mas sim o resultado de um sistema educacional historicamente excludente, que falhou em prover recursos de acessibilidade, como a presença de intérpretes de Libras em sala de aula, para garantir a trajetória escolar dos alunos surdos.

Essa lacuna na formação é frequentemente mobilizada por empregadores como uma justificativa para não contratar, em uma inversão de responsabilidades (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 36). Contudo, a obrigação de fornecer "adaptação razoável", prevista na LBI e na CDPD, impõe ao empregador o dever de investir em treinamento e capacitação para adequar o profissional à função (Lei Nº 13.146/2015, Art. 37). A qualificação, portanto, deve ser vista como um processo contínuo e compartilhado, e não como um pré-requisito excludente.

No âmbito sistêmico, a eficácia da fiscalização da Lei de Cotas apresenta-se como um desafio crucial. Apesar de ser uma legislação consolidada, seu cumprimento ainda é frágil e, por vezes, meramente formal. O Manual de Atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) aponta para a persistência de práticas empresariais que buscam contornar a lei, como a abertura de vagas com exigências descabidas ou a alegação genérica de falta de candidatos (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 50). Essa fragilidade na fiscalização, no entanto, contrasta com a robustez de certos dispositivos legais criados para proteger o vínculo empregatício. Sampaio (2023, p. 33) destaca, por exemplo, o mecanismo previsto no Art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, que condiciona a dispensa imotivada de um trabalhador com deficiência à contratação de um substituto em condição semelhante. Sampaio reforça que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) interpreta essa norma como uma garantia indireta de emprego, limitando o direito potestativo do empregador e visando resguardar a estabilidade do trabalhador contra a dispensa arbitrária.

Uma distorção sistêmica grave é a postura de empresas que optam deliberadamente pelo pagamento da multa administrativa em detrimento da contratação de pessoas com deficiência. Essa prática, identificada em pesquisas de opinião (IBOPE Inteligência, 2019, p. 12), trata a sanção pecuniária como um custo

operacional, desvirtuando completamente o espírito da lei, cujo objetivo não é arrecadatário, mas sim inclusivo. Tal comportamento evidencia um cálculo econômico que subordina a dignidade humana e o direito fundamental ao trabalho a uma análise de custo-benefício.

A consequência dessa exclusão estrutural e sistêmica reflete-se na desigualdade de rendimentos. Segundo a PNAD de 2022, o rendimento médio habitual de um trabalhador com deficiência (R\$ 1.860) é significativamente inferior ao de um trabalhador sem deficiência (R\$ 2.690) (IBGE, 2022, p. 1). Essa diferença salarial demonstra que, mesmo quando conseguem se inserir no mercado, as pessoas com deficiência são frequentemente relegadas a postos de menor complexidade e remuneração, sem acesso a planos de carreira.

Em conclusão, as barreiras estruturais (inacessibilidade, lacunas educacionais) e sistêmicas (fiscalização deficiente, preferência pela multa) criam um ciclo vicioso de exclusão que a legislação, por si só, não consegue romper. A superação desses desafios exige uma ação coordenada do Estado na fiscalização e na promoção de políticas públicas de educação inclusiva, e um compromisso genuíno do setor privado com a adaptação dos ambientes e com a valorização da diversidade como um ativo estratégico, e não como um mero encargo legal (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 60). Na prática, a adaptação razoável vai além da contratação de um intérprete para a entrevista. Significa garantir que os sistemas de alerta de incêndio sejam visuais, que os vídeos de treinamento interno possuam legendas de qualidade ou janela de Libras e que o software de comunicação da equipe seja compatível com tecnologias assistivas.

4. IMPACTOS DA POLÍTICA DE COTAS E PERSPECTIVAS PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO TRABALHO

Este capítulo dedica-se à análise aprofundada dos resultados, desafios e perspectivas futuras da política de cotas, com um enfoque explícito nas particularidades da pessoa com deficiência auditiva. A Lei nº 8.213/91, embora represente um marco indiscutível na promoção do emprego para pessoas com deficiência, revela em sua aplicação uma série de complexidades que merecem exame detalhado, especialmente quando observada sob a ótica da dignidade da pessoa humana e da efetividade dos Direitos Fundamentais. A análise aqui empreendida busca, portanto, transcender a mera verificação do cumprimento de percentuais legais, investigando como a política de cotas tem impactado a autonomia, a participação social e a qualidade de vida da comunidade surda, bem como o papel do sistema de justiça na garantia desses direitos e os caminhos necessários para uma inclusão plena e efetiva.

4.1 A DIGNIDADE COMO EFEITO COLATERAL: OS GANHOS INDIVIDUAIS DA IMPOSIÇÃO LEGAL

A Lei de Cotas permanece como a mais relevante ação afirmativa para a inclusão laboral, apesar das barreiras estruturais e atitudinais existentes. Seu cumprimento não deve ser interpretado como um ato de caridade ou benevolência por parte dos empregadores, mas sim como uma obrigação que deve ser atendida como qualquer outra determinada por força de lei (Carmo; Munhoz, 2021, p. 6). Por essa razão, a comemoração de sua existência é entendida como uma ação importante, na qual se celebra e se reafirma a necessidade de sua continuidade enquanto a equidade não for alcançada (Carmo; Munhoz, 2021, p. 13).

O impacto mais profundo da política de cotas transcende a formalização do vínculo empregatício, alcançando a esfera da dignidade individual. A experiência profissional, para muitos, traz consciência,

responsabilidade e maturidade, sendo fundamental para o indivíduo se entender como pessoa e como cidadão, compreendendo seu lugar na sociedade, como bem destaca Andrea Tucci (Carmo; Munhoz, 2021, p. 38). Como relata Ane Franco (Carmo; Munhoz, 2021, p. 59), mesmo com mobilidade reduzida, o trabalho se afirma, assim, como um pilar para a autonomia e para a construção da identidade, permitindo a transição de uma condição de dependência para a de protagonista da própria história.

Relatos como o de Anita Gonçalves, profissional com deficiência auditiva, ilustram essa transformação, descrevendo a oportunidade de coordenar um programa de inclusão como uma experiência onde a deficiência não era o fator principal, mas um pré-requisito que agregava valor à função (Carmo; Munhoz, 2021, p. 74). Essa vivência evidencia como o emprego se torna um espaço de validação da competência profissional e de fortalecimento da autoestima, onde o indivíduo é respeitado por suas habilidades e não estigmatizado por suas limitações.

Ademais, o ingresso no mercado de trabalho atua como um catalisador para a efetivação de um leque de outros direitos fundamentais. A oportunidade profissional é vista como um caminho para se tornar independente e autônomo, permitindo não apenas o próprio desenvolvimento, mas também a criação de oportunidades para outros, como relata Djalma Scartezini (Carmo; Munhoz, 2021, p. 191). Essa transição para a vida laboral, muitas vezes acompanhada do retorno aos estudos e de uma maior socialização, se mostra um fator primordial para a inclusão e o rompimento de um ciclo de exclusão, afirmação esta trazida por Andrea (Carmo; Munhoz, 2021, p. 38), em seu relato após afirmar que "Ter socializado e ter interagido com outras pessoas também deficientes visuais foi primordial para mim."

Em termos quantitativos, cabe destacar a pesquisa "Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho", encomendada pelo Ministério Público do Trabalho e realizada pelo Ibope Inteligência, onde é possível analisar a efetividade da política de cotas para pessoas com deficiência auditiva no cenário brasileiro.

A legislação é amplamente percebida como um instrumento positivo, sendo que 89% dos entrevistados no geral concordam que a Lei de Cotas facilita o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Ibope Inteligência, 2020, p. 21). No entanto, uma análise aprofundada dos dados específicos sobre os profissionais com deficiência auditiva revela uma realidade complexa, marcada por avanços na integração interna e, simultaneamente, por graves desafios relacionados à comunicação, ao acesso a oportunidades e à segurança no ambiente laboral.

Uma vez inseridos no mercado de trabalho, os indivíduos com deficiência auditiva relatam uma experiência de integração interna notavelmente positiva, superando a média geral da amostra. Cerca de 69% desse grupo percebem que os colegas de trabalho estão bem preparados para a inclusão, um percentual superior aos 56% da amostra total (Ibope Inteligência, 2020, p. 25). De forma similar, a percepção sobre a possibilidade de crescimento profissional é alta, com 73% de concordância, contra 63% no total de entrevistados (Ibope Inteligência, 2020, p. 26). Essa visão otimista se reflete na avaliação dos relacionamentos interpessoais, nos quais 88% classificam a relação com colegas como "ótima/boa" e 90% atribuem a mesma avaliação aos seus chefes e gestores (Ibope Inteligência, 2020, p. 42). Tais dados indicam que, no convívio diário com as equipes diretas, a política de cotas parece fomentar ambientes colaborativos e com perspectivas de desenvolvimento.

Apesar da boa integração com as equipes internas, a barreira da comunicação emerge como o desafio mais significativo, impactando diretamente as interações externas e o dia a dia desses profissionais. A "dificuldade na comunicação com outras pessoas" é apontada como a situação que mais afeta o cotidiano por 34% dos entrevistados com deficiência auditiva, uma taxa mais que o dobro da média geral de 15% (Ibope Inteligência, 2020, p. 50). Essa dificuldade parece ter um impacto direto nas relações profissionais externas, visto que a avaliação da interação com clientes (64% "ótima/boa") e com fornecedores (66% "ótima/boa") fica acentuadamente abaixo da média total da amostra, que foi de 81% e 76%, respectivamente (Ibope Inteligência, 2020, p. 43). Isso sugere que a efetividade da inclusão é parcial, sendo mais bem-sucedida internamente do que na interface da empresa com o público externo.

Agora um ponto de reflexão, como é possível que um profissional se sinta bem relacionado com a equipe direta e, simultaneamente, reporte um índice de isolamento quase duas vezes maior que a média? Este paradoxo revela a natureza da 'inclusão superficial'. A cordialidade do dia a dia coexiste com uma exclusão sistêmica em momentos cruciais: a piada que não se ouve, a decisão informal no corredor, a reunião sem intérprete. O trabalhador é 'incluído' na presença física, mas 'excluído' da corrente comunicacional que define o pertencimento real.

Este estudo revela o verdadeiro paradoxo que existe entre a percepção de adequação das vagas e o acesso efetivo a elas, como elas se materializam, escancarando as dificuldades enfrentadas pela comunidade Surda no geral. Os profissionais com deficiência auditiva demonstram uma visão positiva sobre as oportunidades disponíveis, com 64% concordando que as vagas são adequadas ao seu perfil e 59% considerando os salários apropriados, ambos os índices ligeiramente acima da média geral (Ibope Inteligência, 2020, p. 27). No entanto, essa percepção contrasta fortemente com a realidade da procura por emprego, pois apenas 31% desse grupo afirma receber "muitas ofertas de emprego", um número significativamente inferior aos 42% da amostra total (Ibope Inteligência, 2020, p. 27). Essa disparidade indica que, embora a qualidade das vagas ofertadas pela política de cotas seja bem avaliada, os profissionais com deficiência auditiva enfrentam um obstáculo no processo de recrutamento, recebendo menos oportunidades concretas.

Talvez o dado mais alarmante da pesquisa seja a alta prevalência de situações de assédio e exclusão vivenciadas por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho. Este grupo reporta ter presenciado ou vivenciado "isolamento" em uma proporção de 57%, quase o dobro da média geral de 32% (Ibope Inteligência, 2020, p. 46). A incidência de "assédio moral" (43%) e "discriminação" (47%) também é superior à média (Ibope Inteligência, 2020, p. 45 46).

De forma ainda mais grave, o "assédio sexual" foi relatado por 29% dos entrevistados com deficiência auditiva, um índice que corresponde a quase o dobro da média geral de 15% (Ibope Inteligência, 2020, p. 46). Esses números, embora alarmantes, podem estar subnotificados. A barreira comunicacional que isola o trabalhador surdo é a mesma que o impede de denunciar o assédio, criando um ciclo perverso de violência e silenciamento que as estatísticas dificilmente capturam em sua totalidade. Podemos perceber que a simples inclusão no quadro de funcionários, garantida pela Lei de Cotas, é insuficiente para assegurar um ambiente de trabalho seguro e livre de violência, expondo uma falha crítica na proteção dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

Outra pesquisa de extrema relevância traz dados reveladores, com base na análise da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é possível traçar um panorama detalhado sobre as condições de inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho brasileiro. O estudo, alinhado à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e à Agenda 2030, cujo lema é "não deixar ninguém para trás" (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 1), fornece dados essenciais que permitem avaliar a efetividade de políticas públicas, como a de cotas. Nesse contexto, a análise dos indicadores de trabalho, educação e rendimento revela que, apesar dos marcos legais, a população com deficiência auditiva ainda enfrenta desigualdades expressivas.

Em 2022, 1,2% da população com dois anos ou mais de idade declarou ter dificuldade para ouvir, mesmo com o uso de aparelhos auditivos (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 3). Essa parcela da população apresenta um nível de ocupação de apenas 24,4% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 10). Este índice é drasticamente inferior ao das pessoas sem deficiência, que é de 60,7% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 9), e se mostra ligeiramente abaixo da média geral das pessoas com alguma deficiência, que é de 26,6% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 9). Tal disparidade sugere que a política de cotas, embora fundamental, encontra barreiras significativas para garantir o acesso e a permanência desses indivíduos no mercado de trabalho formal.

As desvantagens no mercado de trabalho são agravadas por profundas disparidades educacionais e de rendimento, uma vez que, a taxa de analfabetismo entre as pessoas com deficiência (19,5%) é quase cinco vezes superior à das pessoas sem deficiência (4,1%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 4). Adicionalmente, o rendimento médio do trabalho principal para uma pessoa com deficiência era de R\$ 1.860,00, enquanto para uma pessoa sem deficiência era de R\$ 2.690,00 (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 1). Essa diferença salarial é ainda mais acentuada em setores de maior remuneração, como o de "Administração pública, defesa, seguridade social, Educação e Saúde", onde a remuneração de pessoas com deficiência (R\$ 2.787,00) foi quase 30% inferior à de seus pares sem deficiência (R\$ 3.836,00) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 15). Essa disparidade salarial, já gritante, certamente se aprofunda quando a deficiência auditiva se cruza com outros marcadores de opressão, como gênero e raça, desenhando um cenário de vulnerabilidade múltipla que os dados gerais apenas tangenciam.

Assim, os dados da PNAD Contínua 2022 indicam que a efetividade da política de cotas para pessoas com deficiência auditiva no Brasil é limitada por um conjunto de desigualdades estruturais. A alta taxa de informalidade entre as pessoas com deficiência ocupadas, que atingiu 55,0% em 2022, contra 38,7% para os demais trabalhadores (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 11), reforça a tese de que muitos são empurrados para ocupações precárias e fora do alcance da legislação de cotas, que se aplica majoritariamente ao emprego formal. A notável participação de homens com deficiência como "conta própria" (41,9%) — muito superior à dos homens sem deficiência (29,0%) (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023, p. 10) — evidencia a dificuldade de acesso ao emprego assalariado.

Em síntese, a política de cotas demonstra ser uma ferramenta fundamental e eficaz para abrir as portas do mercado de trabalho, sendo amplamente reconhecida por seu papel na promoção da visibilidade e da igualdade (Ibope Inteligência, 2020, p. 21). Contudo, para os profissionais com deficiência auditiva, sua efetividade é mitigada por barreiras de comunicação persistentes e, mais criticamente, pela alta exposição a ambientes hostis, marcados por isolamento e assédio (Ibope Inteligência, 2020, p. 46). A garantia plena dos direitos fundamentais deste grupo no trabalho exige, portanto, um avanço para além da cota, demandando das empresas a implementação de políticas ativas de acessibilidade comunicacional, programas de treinamento para gestores e equipes, e a criação de canais de denúncia seguros e eficazes para combater as graves formas de violência e exclusão reveladas pela pesquisa.

4.2 O PAPEL DO SISTEMA DE JUSTIÇA E AS BOAS PRÁTICAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Ao passo que os dados trazidos revelam um paradoxo entre o que é percebido pelos profissionais com deficiência auditiva e o que efetivamente se revela na realidade. Neste sentido, a eficácia da Lei de Cotas depende intrinsecamente da atuação dos órgãos de fiscalização, sendo o Ministério Público do Trabalho (MPT) a instituição com a missão de defender a ordem jurídica e os direitos sociais, buscando o cumprimento da legislação. Sua atuação é o que impede que a lei se torne uma mera recomendação, desprovida de força impositiva.

O principal instrumento de atuação do MPT é o Inquérito Civil⁶, um procedimento administrativo de natureza investigatória. Por meio dele, o Procurador do Trabalho apura indícios de descumprimento da

⁶ O inquérito civil público é um procedimento investigatório instaurado pelo Ministério Público para descobrir se um direito coletivo foi violado. Para tanto, o membro do Ministério Público pode solicitar perícia, fazer inspeções, ouvir testemunhas e requisitar documentos para firmar seu convencimento, conforme o § 1º do art. 8º da Lei 7347/85. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/direitoscoletivos/index.php/3-o-que-e-inquerito-civil-publico> acesso em 27 jun 2025

legislação, reunindo provas e informações para formar um panorama claro da situação de (não) cumprimento da cota, no entanto, não limitando nem restringindo a atuação do MPT a isto (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 27). O Inquérito é a base que fundamenta e legitima toda a ação subsequente do órgão.

Uma vez constatada a irregularidade, o MPT busca, preferencialmente, uma solução extrajudicial por meio do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)⁷. O TAC é uma forma extrajudicial e negociada para a resolução de conflitos, na qual a empresa reconhece sua fazsituação irregular e se compromete a desenvolver ações para regularizá-la, sob pena de multa (Carmo; Munhoz, 2021, p. 24). Este mecanismo promove uma resolução mais célere e consensual, focada na efetiva inclusão.

Quando a via negocial se esgota pela recusa da empresa em se adequar, o MPT lança mão de seu instrumento mais contundente: a Ação Civil Pública (ACP)⁸. Sendo está uma medida de última instância que obriga o ente, empresa ou violador de direitos coletivos o cumprimento de uma obrigação positiva ou negativa.

Contudo, a garantia dos direitos fundamentais não pode depender exclusivamente da ação repressiva do Estado. A verdadeira inclusão floresce quando as empresas adotam uma postura proativa, internalizando o valor da diversidade. É nesse ponto que a fiscalização se une ao conceito de "Boas Práticas", refletindo a premissa de que a inclusão é uma atitude que vai além de apenas contratar (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 15). Essa abordagem entende que cumprir a lei é o ponto de partida, não a linha de chegada.

No caso específico da pessoa com deficiência auditiva, as boas práticas devem se concentrar na remoção das barreiras de comunicação. Isso se traduz na contratação de intérpretes de Libras para processos seletivos e reuniões, no uso de tecnologias assistivas de comunicação e na adaptação de comunicados e alertas para formatos visuais (Carmo; Munhoz, 2021, p. 74, 127).

A criação de grupos de afinidade dentro das empresas também se revela uma prática de alto impacto. Esses grupos oferecem um espaço seguro para a troca de experiências, o acolhimento de novos funcionários e a formulação de propostas de melhoria, dando voz aos próprios trabalhadores com deficiência no aprimoramento das políticas corporativas.

Em suma, a atuação fiscalizatória do MPT e a adoção de boas práticas pelas empresas são forças complementares e indispensáveis. A combinação da coerção estatal com o compromisso empresarial é o caminho para transformar a obrigação legal em um valor organizacional genuíno, onde a diversidade é celebrada e os direitos de todos os trabalhadores são, de fato, garantidos.

4.3 PERSPECTIVAS E PROPOSTAS PARA A PLENA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO

⁷ O termo de ajustamento de conduta é um acordo que o Ministério Público celebra com o violador de determinado direito coletivo. Este instrumento tem a finalidade de impedir a continuidade da situação de ilegalidade, reparar o dano direito coletivo e evitar a ação judicial. em: <https://www.cnmp.mp.br/direitoscoletivos/index.php/4-o-que-e-o-termo-de-ajustamento-de-conduta> acesso em 27 jun 2025

⁸ É uma ação destinada a proteger interesses difusos ou coletivos, responsabilizando quem comete danos contra os bens tutelados. Pode ser ajuizada pelo Ministério Público ou outras pessoas jurídicas, públicas ou privadas, para proteger o patrimônio público e social, o meio ambiente, o consumidor para obter reparação de danos. Por meio da ACP, pede-se que os réus sejam condenados à obrigação de fazer ou deixar de fazer determinado ato, com a imposição de multa em caso de descumprimento da decisão judicial. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/glossario/8242-acao-civil-publica> acesso em 27 jun 2025

A análise dos impactos e dos mecanismos de garantia da Lei de Cotas aponta para a necessidade de evoluir. As perspectivas futuras para a inclusão laboral da pessoa com deficiência auditiva demandam um movimento que transcenda a lógica puramente quantitativa do preenchimento de vagas, indo para além do simples cumprimento da lei. É preciso avançar para um paradigma que priorize a qualidade da inclusão e a sustentabilidade da trajetória profissional.

Uma proposta central é o aprimoramento dos mecanismos de fiscalização, que devem buscar não apenas o cumprimento da cota⁹, mas também a plena acessibilidade, possibilitando a verdadeira inclusão das pessoas com deficiência e reabilitadas. A fiscalização poderia, por exemplo, avaliar indicadores como a taxa de rotatividade e a alocação dos profissionais em diferentes níveis hierárquicos, desestimulando a prática da "contratação para constar".

Essa evolução depende, crucialmente, de políticas públicas complementares que atuem na raiz das barreiras estruturais. Nesse sentido, a análise de Sampaio (2023, p. 38) é lapidar ao diagnosticar a baixa efetividade da Lei de Cotas e apontar o caminho para a sua superação, afirmando que para que a Lei de Cotas possua, de fato, eficácia e efetividade, faz-se necessário uma atuação mais efetiva por parte do Estado, principalmente, no que tange à implementação de outras políticas públicas que visem a qualificação profissional das pessoas com deficiência. A urgência dessa qualificação é confirmada pelos dados da PNAD de 2022, que mostram uma disparidade educacional abissal: apenas 7,0% da população com deficiência de 25 anos ou mais possui ensino superior, contra 20,9% da população sem deficiência (IBGE, 2023, p. 5). Sem investimentos massivos em formação acessível, a ascensão profissional permanecerá restrita e a eficácia da lei, comprometida.

A mudança cultural contínua para o combate ao capacitismo e ao ouvintismo é, talvez, o desafio mais complexo. Essa transformação exige mais do que campanhas; requer a representação positiva da pessoa com deficiência na mídia e, no ambiente corporativo, um compromisso de tolerância zero com o preconceito (Sasaki, 1997).

A criação de canais de diálogo institucionais, como os grupos de afinidade, exemplifica um mecanismo de escuta ativa das demandas de trabalhadores com deficiência. Essa colaboração com o setor de Recursos Humanos é fundamental para mapear barreiras e construir políticas que fomentem o desenvolvimento e a ascensão profissional desses colaboradores, permitindo que superem a estagnação em cargos de base (Carmo; Munhoz, 2021, p. 128).

Neste futuro, a tecnologia assistiva assume um papel de protagonista. A disponibilização de softwares, aplicativos de comunicação alternativa e equipamentos adaptados não deve ser vista como um custo, mas como um investimento em produtividade (Carmo; Munhoz, 2021, p. 39-40), sendo essencial para promover a funcionalidade relacionada à atividade e participação.

A perspectiva mais avançada é aquela em que a inclusão deixa de ser um tema de conformidade legal ou responsabilidade social para se tornar um pilar da estratégia de negócio. A empresa inclusiva respeita as diferenças e inclui não apenas por força de lei, mas por compreender que a diversidade favorece o seu desenvolvimento (Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 23).

Isso implica em tratar a diversidade com a mesma seriedade de outras áreas estratégicas, com metas claras e responsabilização das lideranças. É preciso que as empresas invistam em programas de mentoria e planos de carreira acessíveis para posições de gestão (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 50,62).

⁹ ORIENTAÇÃO N. 13. Atuação do Ministério Público do Trabalho. A atuação do Ministério Público do Trabalho deve buscar não apenas o cumprimento da quota prevista no artigo 93 da Lei n° 8.213/91, mas também a plena acessibilidade (Aprovada na V Reunião Nacional da COORDIGUALDADE, dias 24 e 25/04/06. Alterada a redação na XXIV Reunião Nacional da COORDIGUALDADE, dias 15 e 16 de junho de 2016).

Adicionalmente, é fundamental fortalecer a articulação em rede entre empresas, poder público e organizações da sociedade civil. A troca de experiências, a criação de bancos de talentos compartilhados e o desenvolvimento de projetos conjuntos de capacitação podem acelerar o progresso e otimizar recursos (Ministério Público do Trabalho, 2008, p. 24).

Conclui-se, portanto, que a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência auditiva é uma jornada contínua e multifacetada. Ela exige a firmeza do sistema de justiça, a coragem das empresas para irem além da lei, a ação do Estado para remover barreiras estruturais e o engajamento de toda a sociedade. A meta final não é apenas cumprir uma cota, mas construir um mercado de trabalho onde o talento e a dignidade de cada indivíduo sejam verdadeiramente reconhecidos e valorizados.

"Desse modo, para que a Lei de Cotas possua, de fato, eficácia e efetividade, faz-se necessário, além de uma maior conscientização por parte dos empregadores, uma atuação mais efetiva por parte do Estado, não só no que se refere à fiscalização das empresas, mas, também, e principalmente, no que tange à implementação de outras políticas públicas que visem a qualificação profissional das pessoas com deficiência, a fim de que estas possam, efetivamente, ter acesso ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, ao exercício pleno da sua cidadania." (SAMPAIO, 2023, p. 39).

5. CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, buscou-se analisar a efetividade da Lei de Cotas como instrumento de concretização dos direitos fundamentais, com um foco aprofundado na realidade das pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho brasileiro. A investigação partiu do reconhecimento de um paradoxo central: a existência de um robusto arcabouço legal de inclusão que coexiste com barreiras estruturais e sistêmicas que ainda limitam severamente o acesso e o desenvolvimento profissional desse segmento. A trajetória argumentativa percorreu a identificação dessas barreiras, a análise dos impactos da legislação e do sistema de justiça, e a prospecção de caminhos para uma inclusão plena, permitindo, ao final, a formulação de uma resposta clara ao problema de pesquisa.

A pesquisa confirmou que a efetividade da política de cotas é parcial e heterogênea. Por um lado, a Lei nº 8.213/91 consolidou-se como uma ferramenta indispensável, uma porta de entrada compulsória ao mercado de trabalho que, sem ela, permaneceria fechada para uma vasta parcela da população surda e com baixa audição. A inserção profissional, mesmo que inicialmente motivada pela obrigação legal, demonstrou ser um vetor poderoso para a promoção da dignidade, da autonomia financeira e do exercício de outros direitos fundamentais, como moradia, saúde e participação social. Este impacto positivo, contudo, é constantemente mitigado por desafios persistentes, que foram detalhados neste trabalho.

As barreiras atitudinais, manifestadas no capacitismo e no preconceito, juntamente com as barreiras comunicacionais, representam os maiores entraves. A falta de acessibilidade em Libras nos processos seletivos, na comunicação interna e nos programas de treinamento não apenas dificulta a contratação, mas também impede a progressão na carreira, confinando muitos profissionais surdos a cargos de menor complexidade e remuneração. Soma-se a isso um déficit histórico na educação bilíngue, que limita a qualificação profissional e perpetua um ciclo de exclusão que a Lei de Cotas, por si só, não consegue romper integralmente.

Nesse contexto, o papel do sistema de justiça, especialmente do Ministério Público do Trabalho (MPT), revelou-se crucial. A atuação do MPT, por meio de Termos de Ajuste de Conduta e Ações Cíveis Públicas, transcende a mera cobrança de percentuais, exigindo das empresas a implementação de adaptações razoáveis e a criação de um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

A principal reflexão que emerge desta análise é que a inclusão efetiva das pessoas com deficiência auditiva não será alcançada apenas pela via da obrigatoriedade legal. A Lei de Cotas é o ponto de partida, não o de chegada. A transformação necessária é mais profunda, exigindo uma transição de uma cultura de mera conformidade para uma genuína cultura de inclusão. Isso implica que as empresas, o Estado e a sociedade civil passem a enxergar a pessoa com deficiência não como um número a ser preenchido, mas como um talento a ser desenvolvido, cuja perspectiva única enriquece o ambiente de trabalho e a sociedade.

Essa cultura inclusiva se materializa no reconhecimento da diversidade linguística e cultural da comunidade surda. A plena cidadania no trabalho, para esses indivíduos, passa impreterivelmente pela garantia da acessibilidade comunicacional. A Língua Brasileira de Sinais não pode ser vista como um custo ou um obstáculo, mas como um ativo de comunicação legítimo e necessário. A dignidade da pessoa humana, princípio basilar de todos os direitos fundamentais, só é plenamente respeitada quando ao trabalhador surdo são oferecidas as condições para que ele possa se comunicar, interagir, aprender e crescer em igualdade de oportunidades com seus pares ouvintes.

Reconhece-se, por fim, que este estudo possui suas limitações, concentrando-se em uma análise documental, bibliográfica e alguns dados de órgãos oficiais de estatísticas e geografia, com pequena análise quantitativa e qualitativa. Sugere-se, para futuras pesquisas, a realização de estudos de campo de natureza quantitativa e qualitativa que possam aprofundar os achados aqui apresentados. Seria de grande valia investigar, por exemplo, o impacto da interseccionalidade na trajetória profissional de mulheres surdas e negras, realizar análises comparativas sobre as políticas de inclusão entre o setor público e privado, ou conduzir estudos etnográficos que revelem as dinâmicas e os desafios cotidianos da interação entre trabalhadores surdos e ouvintes em diferentes ambientes corporativos. Tais investigações contribuirão para o contínuo aprimoramento das políticas públicas e para a construção de um mercado de trabalho que seja, de fato e de direito, inclusivo para todos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. 3. reimpr. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html acesso em: 25 jul. 2025.

BRASIL. Decreto Nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, **que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras**, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 23 dez. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004_2006/2005/decreto/d5626.htm acesso em 25 jul 2025.

BRASIL. Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm acesso em 25 jul 2025.

BRASIL. Lei Nº 10.436, de 24 de abril de 2002. **Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 25 abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm acesso em 25 jul 2025.

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)**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015_2018/2015/lei/l13146.htm acesso em 25 jul 2025.

CARMO, José Carlos do; MUNHOZ, Tuca (Org.). **30 Vozes: celebração dos trinta anos da Lei de Cotas para a pessoa com deficiência**. 1. ed. São Paulo: Modo Paritês, 2021. Disponível em: <https://gedh-uerj.pro.br/documentos/30-vozes-celebracao-dos-trinta-anos-da-lei-de-cotas-para-a-pessoa-com-deficiencia> acesso em 25 jul 2025.

CARVALHO, Suzana Cardoso. **O mercado de trabalho no setor público para pessoas com deficiência e reabilitados na região Nordeste do Brasil. 2019**. Dissertação (Mestrado em Saúde, Ambiente e Trabalho) – Faculdade de Medicina da Bahia Programa de Pós em Saúde, Ambiente e Trabalho. Disponível em: Graduação <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/31425> acesso em 25 Jul 2025.

IBOPE INTELIGÊNCIA. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho. Pesquisa encomendada pelo Ministério Público do Trabalho**. São Paulo, 2020. Disponível em: https://brasa.org.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCADO_DE_TRABALHO-ApresentacaoEvento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf acesso em 28 Jul 2025.

IBOPE INTELIGÊNCIA. **Pesquisa de opinião sobre o mercado de trabalho e as pessoas com deficiência**. São Paulo, 2019. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/images/2019.9/IBOPE-Relatrio_de_tabelas_final.pdf acesso em 28 jul 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Pessoas com deficiência 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf acesso em 21 Jul 2025.

MELLO, Anahi Guedes de. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC**. Ciências Sociais Unisinos, São Leopoldo, v. 52, n. 1, p. 1-13, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/abstract/?lang=pt> acesso em 22 Jul 2025.

MELLO, Anahi Guedes de. **Gênero, Deficiência, Cuidado e Capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência**. 2014. 262 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/182556/PASO0431_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y acesso em 22 Jul 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Manual de Atuação do Ministério Público do Trabalho na Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: MPT, 2008. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/manuais/manual-de-atuacao-acessibilidade-e-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-e-reabilitadas-no-mercado-de-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf acesso em 19 jul 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Inclusão é atitude: um guia para empresas, gestores e trabalhadores**. Brasília: MPT, 2018. Disponível em: <https://grupodass.com/wp-content/uploads/2024/10/Documento-Externo-8792.2023.pdf> acesso em 19 jul 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Nova Iorque: ONU, 2007. Disponível em: <https://gedh-uerj.pro.br/documentos/convencao-sobre-os-direitos-das>

pe-soas-com-deficiencia-protocolo facultativo-a-convencao-sobre-os-direitos-das-pe-soas-com-deficiencia
acesso em 19 jul 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS); BANCO MUNDIAL. Relatório mundial sobre a de ciência /
World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Lingüísticos. - São Paulo: Serviços. São
Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p. Disponível em:
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf acesso em 19 jul 2025.

SAMPAIO, Alan Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: uma análise acerca da (in)eficácia da
Lei de Cotas nº 8.213/91 como instrumento de acessibilidade das pessoas com deficiência - PCD ao
mercado de trabalho**. In: CUNHA JÚNIOR, Dirley da; SILVA, João Paulo Soares e; CARDOSO JUNIOR,
Gerson Conceição (org.). Paradigmas Atuais do Conhecimento Jurídico. São Paulo: Dialética, 2023. p. 17-
41.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA,
1997.

STROBEL, Karin Lilian. Surdos: **Vestígios Culturais não Registrados na História**. 2008. Tese (Doutorado
em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.
Disponível em:
<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/91978/261339.pdf?sequence=1&isAll> owed=y
acesso em 19 jul 2025

Artigo recebido: 01.07.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025

