

OS DESAFIOS DOS SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO

José Gustavo Ferreira da Silva¹
Rozineide Iraci Pereira da Silva²

RESUMO: Este trabalho analisa os desafios enfrentados por pessoas surdas no ingresso, permanência e progressão no mercado de trabalho brasileiro. A partir de revisão bibliográfica e análise de dados secundários (2015–2025), discute-se o arcabouço legal, as barreiras comunicacionais, as práticas de empresas e políticas públicas pertinentes à inclusão laboral. Apresentam-se propostas de intervenção voltadas para a formação bilíngue, acessibilidade comunicacional, sensibilização empresarial e regulação do mercado de trabalho. Além disso, enfatiza-se a importância da qualificação profissional contínua e do uso de tecnologias assistivas como ferramentas de inclusão efetiva. Destaca-se também o papel das instituições de ensino na preparação de profissionais surdos para as demandas do mercado contemporâneo. Evidencia-se a necessidade de ampliação de políticas públicas que garantam igualdade de oportunidades e condições de trabalho apropriadas para a execução do trabalhador surdo na sua área de atuação.

1

Palavras-chave: Surdos. Mercado de Trabalho. Inclusão. Acessibilidade.

INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é tema central nas agendas sociais e de direitos humanos contemporâneas. No Brasil, a promulgação da Lei nº 13.146/2015 conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência consolidou garantias legais destinadas a promover o acesso, a permanência e a participação plena das pessoas com deficiência em todos os âmbitos da vida social, incluindo o trabalho formal e informal (BRASIL, 2015).

Entretanto, a efetivação desses direitos encontra barreiras substanciais, sobretudo para a população surda, que enfrenta desafios comunicacionais, educacionais, atitudinais e institucionais que influenciam sua empregabilidade e trajetória profissional. A comunicação, constitui um dos principais entraves, uma vez que a ausência de profissionais qualificados em

¹ Mestrando em Ciências da Educação, Christian Business School.

² Orientadora do Mestrado em Ciências da Educação pela Christian Business School.

Língua Brasileira de Sinais – Libras e a limitação de recursos acessíveis nos ambientes corporativos dificultam a plena integração desses indivíduos nas organizações.

Além disso, observa-se que o sistema educacional apresenta lacunas na formação de pessoas surdas, especialmente no que se refere à oferta de educação bilíngue de qualidade, que considere a Libras como primeira língua e o português como sua segunda língua. Essa deficiência impacta diretamente na qualificação profissional, reduzindo as oportunidades de inserção em cargos mais especializados e melhor remunerados, apresentando assim desigualdades históricas no mercado de trabalho.

No âmbito organizacional, muitas empresas ainda adotam práticas inclusivas de maneira superficial, limitando-se ao cumprimento de cotas legais, sem promover mudanças estruturais que garantam a permanência e o desenvolvimento profissional de trabalhadores surdos. A falta de sensibilização e preparo das equipes, aliada à ausência de políticas internas efetivas de inclusão, que contribui para ambientes pouco acessíveis e por vezes excludentes.

Diante desse cenário, torna-se fundamental ampliar o debate sobre a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho, considerando não apenas o acesso ao emprego, mas também as condições de permanência, crescimento e valorização profissional. Assim este estudo busca analisar os principais desafios dos surdos no mercado de trabalho brasileiro entre 2015 e 2025, identificando lacunas nas políticas públicas e práticas empresariais, e propondo recomendações para sua superação.

REFERENCIAL TEÓRICO

CONCEITO DE SURDEZ E MODELOS DE DEFICIÊNCIA

A surdez é uma condição heterogênea que abrange diferentes níveis de perda auditiva, variando desde leve até surdez profunda, podendo impactar de formas distintas a comunicação, a interação social e o desenvolvimento linguístico dos indivíduos. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), estima-se que mais de 430 milhões de pessoas no mundo necessitam de reabilitação para perdas auditivas incapacitantes, com projeções de crescimento até 2050 (WHO, 2025).

No contexto brasileiro, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), indicam que cerca de 10 milhões de pessoas possuem algum grau de deficiência auditiva, sendo aproximadamente 2,3 milhões com surdez severa (IBGE, 2010), o que evidencia a relevância social do tema e a necessidade de políticas públicas voltadas à inclusão dessa população.

A concepção da surdez pode ser aprofundada a partir de abordagens teóricas da linguagem e do desenvolvimento humano. Conforme Vygotsky (1934), a linguagem exerce papel central na mediação do pensamento e na construção do conhecimento, o que reforça a importância da acessibilidade linguística para pessoas surdas. Nesse sentido, a ausência de acesso precoce à língua pode impactar diretamente o desenvolvimento cognitivo e social.

Além disso, de acordo com Saussure (1916), contribui ao compreender a linguagem como sistema de signos, evidenciando que a comunicação vai além da oralidade. Assim, reconhecer a Libras como língua legítima é essencial para garantir a participação plena das pessoas surdas na sociedade, alinhando-se aos modelos sociais e de direitos humanos da deficiência.

A compreensão da surdez está diretamente relacionada aos modelos teóricos de deficiência, que evoluíram ao longo do tempo e influenciam as práticas sociais e institucionais. O modelo médico compreende a deficiência como uma condição individual que precisa ser tratada ou reabilitada, focando nas limitações do sujeito. Em contraposição, o modelo social desloca o foco para as barreiras impostas pela sociedade, sejam elas físicas, comunicacionais ou atitudinais, que restringem a participação plena das pessoas com deficiência. Já o modelo dos direitos humanos consolida a deficiência como uma questão de cidadania, enfatizando a garantia de direitos, a igualdade de oportunidade e o respeito à diversidade.

A LÍNGUA DE SINAIS E A IDENTIDADE SURDA

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é um componente central na construção da identidade surda e desempenha papel estratégico na inclusão educacional e laboral. A Lei nº 10.436/2002 “é reconhecida como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais – Libras e outros recursos de expressão a ela associados”. (BRASIL, 2002). Esse reconhecimento representa um avanço significativo na garantia dos direitos linguísticos da comunidade surda, reforçando a importância da Libras como instrumento de acesso à educação, à informação e ao trabalho.

A educação bilíngue (Libras-Português), segundo Quadros (2004), afirma que esse tipo de educação é essencial para o desenvolvimento linguístico e social da pessoa surda, e a presença de intérpretes de Libras em ambientes de formação e trabalho são medidas reconhecidas como facilitadoras do acesso e da permanência no mercado de trabalho. No entanto, a oferta desses serviços ainda é insuficiente em muitos contextos, o que limita a participação plena de pessoas surdas. Além disso, a falta de preparo das instituições e das equipes profissionais para lidar com a diversidade linguística contribui para a manutenção de barreiras comunicacionais.

Os estudos linguísticos sobre a Libras reforçam sua complexidade e legitimidade como língua natural. Nesse campo, destaca-se as contribuições de Quadros (2019), que evidencia a estrutura gramatical própria das línguas de sinais e sua relevância para o desenvolvimento educacional e social dos surdos.

A identidade surda está profundamente relacionada ao uso da Libras, não apenas como meio de comunicação, mas também como elemento cultural e de pertencimento social. De acordo com Skliar (1998), aborda a identidade surda a partir de uma perspectiva cultural, enfatizando que a surdez não deve ser compreendida apenas como deficiência, mas como diferença linguística e cultural. Dessa forma, a valorização da Libras e da cultura surda contribui para a consolidação da identidade e para a construção de práticas inclusivas mais efetivas.

A comunidade surda compartilha valores, experiências e práticas que fortalecem sua identidade coletiva, sendo a língua de sinais um dos principais marcadores dessa cultura. Nesse sentido, o reconhecimento e a valorização da Libras são essenciais para promover a autoestima e a autonomia das pessoas surdas.

Legislação e políticas públicas no Brasil

A Lei nº 13.146/2015 conhecida como Lei Brasileira da Inclusão – LBI ou (Estatuto da Pessoa com Deficiência) representa avanço jurídico ao afirmar garantias de acessibilidade, não discriminação e inclusão social. A legislação brasileira também prevê sistemas de cotas para pessoas com deficiência nas empresas com 100 ou mais empregados, além de instrumentos fiscais e programas de qualificação profissional. No entanto, a implementação dessas normas varia regionalmente e enfrenta desafios de fiscalização e sensibilização do setor privado (BRASIL, 2015).

Além disso, destaca-se a importância de outras normativas complementares, como a Lei nº 8.213/1991, que institui a política de cotas no mercado de trabalho, e o Decreto nº 5.626/2005, que regulamenta o uso e a difusão da Língua Brasileira de Sinais – Libras. Essas legislações contribuem para a ampliação do acesso de pessoas surdas à educação e ao emprego, ao estabelecer diretrizes para a formação de intérpretes, a inclusão no ensino e a promoção da acessibilidade comunicacional. Ainda assim, a efetividade dessas medidas depende de sua aplicação concreta nas instituições públicas e privadas.

A análise das políticas públicas também pode ser enriquecida por perspectivas críticas sobre inclusão e justiça social. Segundo Santos (2007), defende que a inclusão exige reconhecimento da diversidade e transformação das estruturas sociais. Nesse sentido, Santos

(2002), propõe uma reflexão sobre a necessidade de reconhecer diferentes formas de conhecimento e promover uma ecologia de saberes, o que dialoga diretamente com a inclusão da comunidade surda. Suas contribuições destacam a importância de políticas que considerem as especificidades culturais e linguísticas dos grupos sociais. Assim, a efetivação das leis existentes depende não apenas de sua aplicação formal, mas da construção de práticas que respeitem a diversidade e promovam equidade social.

Outro aspecto relevante refere-se à necessidade de políticas públicas mais integradas e contínuas, que articulem educação, trabalho e assistência social. Programas de qualificação profissional voltados especificamente para pessoas surdas, aliados a iniciativas de intermediação de mão de obra, podem favorecer uma inserção mais qualificada no mercado. Ademais, ações de conscientização e formação de empregadores são fundamentais para reduzir preconceitos e promover ambientes de trabalho mais inclusivos e acessíveis.

Por fim, é imprescindível fortalecer os mecanismos de monitoramento e avaliação das políticas públicas existentes, garantindo que os direitos assegurados em lei sejam efetivamente cumpridos. A ampliação do investimento em acessibilidade, tecnologia assistiva e formação em Libras, bem como a participação ativa da comunidade surda na formulação dessas políticas, são elementos essenciais para consolidar uma inclusão social mais efetiva no Brasil.

BARREIRAS NO MERCADO DE TRABALHO: COMUNICAÇÃO, FORMAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

Estudos e levantamentos nacionais indicam que pessoas com deficiência auditiva apresentam taxas de ocupação inferiores à população em geral e enfrentam maiores níveis de subemprego e precariedade. No Brasil, pesquisas como a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2019) e levantamentos do IBGE apontam para uma presença reduzida de pessoas com deficiência auditiva na população ocupada, resultado de trajetórias educacionais interrompidas, falta de capacitação bilíngue e atitudes discriminatórias por parte de empregadores e colegas (IBGE, 2021).

As barreiras enfrentadas pelos surdos no mercado de trabalho também podem ser analisadas à luz das discussões contemporâneas sobre deficiência e inclusão social, conforme Shakespeare (2013), afirma que a deficiência deve ser analisada a partir da interação entre indivíduo e barreiras sociais.

Ademais, Shakespeare (2018), reforça a necessidade de mudanças estruturais nas organizações. Essa perspectiva evidencia que a exclusão não está apenas na limitação sensorial, mas nas condições sociais que impedem a plena participação. Dessa maneira, a superação das

desigualdades no mercado de trabalho exige não apenas adaptações individuais, mas transformações institucionais e culturais que propiciem acessibilidade e equidade.

Nesse contexto, a barreira comunicacional se destaca como um dos principais fatores de exclusão, uma vez que a ausência de intérpretes de Libras, de tecnologias assistivas e de práticas inclusivas dificulta a interação no ambiente de trabalho. A limitação no acesso à informação e à comunicação impacta diretamente o desempenho profissional, a integração nas equipes e as oportunidades de crescimento, reforçando desigualdades já existentes.

Além disso, a formação educacional das pessoas surdas ainda enfrenta desafios significativos, especialmente no que diz respeito à oferta de ensino bilíngue de qualidade. A falta de preparo das instituições de ensino para atender às especificidades linguísticas da comunidade surda contribui para lacunas na qualificação profissional, dificultando o acesso a cargos mais especializados. Essa realidade evidencia a necessidade de investimentos contínuos em educação inclusiva e formação profissional adequada.

Outra perspectiva importante apresentada é em relação à discriminação no ambiente de trabalho, que pode se manifestar de forma explícita ou vedada. Segundo afirma Almeida (2015) que os Surdos enfrentam muitos desafios, pois eles são expostos a uma pedagogia de ouvintes que não entendem as especificidades do sujeito surdo. Assim, muitas pessoas surdas enfrentam preconceitos relacionados à sua capacidade produtiva que comprometem sua permanência e desenvolvimento nas organizações.

Dessa forma, torna-se fundamental promover ações de sensibilização, políticas de diversidade e práticas inclusivas que valorizem as competências desses profissionais surdos e que eles tenham a garantia de igualdade de oportunidades dentro do ambiente de trabalho, para que assim eles consigam de fato exercer e cumprir com as suas atribuições de maneira efetiva.

MODELOS DE INTERVENÇÃO E INCLUSÃO NO TRABALHO

A literatura sobre inclusão laboral recomenda um enfoque de “dupla via”: (a) ações centradas na pessoa (formação, qualificação, reabilitação profissional) e (b) intervenções organizacionais (adaptações razoáveis, políticas de acessibilidade, treinamento de equipes e cultura inclusiva). Organizações internacionais, como a ILO, destacam a necessidade de políticas integradas que articulem mercado de trabalho, proteção social e educação para reduzir disparidades laborais entre pessoas com deficiência e a população geral (ILO, 2023).

Nesse sentido, é fundamental considerar os impactos sociais e psicológicos da deficiência auditiva no processo de inclusão. Conforme a citação que diz: “o fato de não ouvir, ou ter

deficiência na audição, conduz o indivíduo ao isolamento e, com isso, deixa de potencializar todas as suas habilidades de aprendizagem”. (SOUZA, 2015, p. 6). Essa realidade evidencia que a ausência de estratégias inclusivas não apenas limita o acesso ao trabalho, mas também compromete o desenvolvimento pleno das capacidades individuais, reforçando a exclusão social.

De acordo com Lane (1992), destaca que a marginalização das pessoas surdas está frequentemente associada à desvalorização de sua língua e cultura, o que compromete sua participação social. Nesse sentido, políticas de inclusão devem considerar não apenas aspectos técnicos, mas também culturais e identitários. A promoção de ambientes que respeitem a Libras e incentivem a diversidade linguística contribui para reduzir desigualdades e ampliar oportunidades dentro do ambiente de trabalho.

Diante disso, torna-se imprescindível que as políticas de inclusão adotem uma abordagem ampla, que vá além da inserção formal no emprego. De acordo com a citação que diz sobre: “a importância de se contratar intérpretes para facilitar a comunicação entre os pares, bem como promover cursos de Libras obrigatórios para os demais funcionários que não são deficientes”. (BEDIN; BARREIRO, 2022, p. 6).

Ademais, se faz necessário promover ambientes acessíveis, com a presença de intérpretes de Libras para estimular a interação social através da utilização da Língua Brasileira de Sinais – Libras e garantir condições adequadas para que as pessoas surdas possam desenvolver suas competências e participar ativamente das dinâmicas organizacionais. Dessa forma, a inclusão efetiva contribui não apenas para a equidade, mas também para o enriquecimento das organizações por meio da diversidade e da valorização das potencialidades humanas.

METODOLOGIA

Trata-se de um estudo bibliográfico-analítico e documental, com desenho qualitativo-descritivo. Foram realizadas revisão de literatura em bases científicas, análise de documentos legais (Lei nº 13.146/2015), relatórios institucionais (WHO, ILO, IBGE) e artigos acadêmicos e de divulgação publicados entre 2015 e 2025. A seleção das fontes privilegiou documentos oficiais e estudos empíricos que abordam empregabilidade, políticas de inclusão e práticas de acessibilidade para pessoas surdas. A análise foi realizada por triangulação temática, com codificação de categorias emergentes: (1) barreiras comunicacionais; (2) formação e qualificação; (3) políticas públicas e legislação; (4) práticas empresariais; e (5) propostas de intervenção.

Para garantir a confiabilidade dos dados, adotou-se critérios de seleção baseados na relevância, atualidade e rigor metodológico das fontes consultadas. Foram priorizados estudos revisados por pares, publicações institucionais reconhecidas e documentos oficiais que apresentassem dados consistentes sobre a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho. Além disso, buscou-se contemplar diferentes perspectivas teóricas, a fim de proporcionar uma análise abrangente e crítica do fenômeno estudado.

Quanto aos procedimentos de análise, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que possibilitou a identificação de padrões, recorrências e lacunas nas produções analisadas. As categorias foram organizadas de forma a evidenciar as principais barreiras enfrentadas pela população surda, bem como as estratégias e políticas voltadas à sua inclusão. Esse processo permitiu a construção de uma interpretação fundamentada, contribuindo assim para a formulação de propostas que possam subsidiar ações mais efetivas no campo da inclusão no mercado de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A partir da análise das fontes selecionadas, emergem resultados consonantes: a) evidências estatísticas apontam menor participação das pessoas com deficiência auditiva na força de trabalho ocupada; b) a legislação brasileira estabelece direitos robustos, mas enfrenta lacunas na implementação prática; c) barreiras comunicacionais, ausência de intérpretes, baixa proficiência na língua escrita, falta de adaptações tecnológicas configuram obstáculos significativos; d) iniciativas positivas de inclusão existem, sobretudo em empresas com programas estruturados de acessibilidade e naquelas sujeitas à cota legal, mas permanecem pouco disseminadas.

8

Dados do IBGE (PNS, 2019) indicam que apenas uma pequena parcela da população em idade ativa com deficiência auditiva encontra-se ocupada, e muitos surdos encontram-se fora da força de trabalho devido a exclusão educacional e barreiras de acesso à qualificação profissional. A OMS destaca a magnitude global da perda auditiva e a necessidade de reabilitação, impacto que também repercute no mercado laboral brasileiro (WHO, 2025; IBGE, 2021).

A implementação da Lei nº 13.146/2015 representa avanço normativo relevante, incluindo dispositivos sobre acessibilidade comunicacional, direitos trabalhistas e proibição de discriminação. Contudo, relatos de práticas discriminatórias e a ausência de fiscalizações

efetivas limitam o alcance prático da lei. A ILO, em seus documentos, recomenda estratégias de “twin-track” que combinam medidas específicas com a inclusão transversal em políticas de emprego (ILO, 2023).

Ademais, a Lei Brasileira de Inclusão de 2015, simboliza um avanço significativo. No entanto, à luz dos autores discutidos, percebe-se que a efetividade dessas normas depende da integração entre: práticas educacionais inclusivas Vygotsky (1934); reconhecimento linguístico Saussure (1916); valorização cultural (Skliar, 1998; Lane, 1992); políticas sociais estruturais (Shakespeare, 2013; Santos, 2007). Assim, a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho deve ser compreendida como um processo complexo, que envolve dimensões linguísticas, culturais, educacionais e sociais.

Do ponto de vista empresarial, a adequação razoável como legendagem em videoconferências, disponibilidade de intérpretes de LIBRAS, plataformas digitais acessíveis e formação de gestores tem mostrado impacto positivo na inclusão. Programas de trainee e estágios com foco em diversidade podem ampliar oportunidades para jovens surdos quando acompanhados de mentorias e ajustes pedagógicos.

Entretanto, desafios persistem: falta de integração entre serviços de saúde (reabilitação auditiva), educação bilíngue e políticas de emprego; estigmas e baixa conscientização por empregadores; e insuficiência de dados especializados sobre surdez no mercado de trabalho, o que dificulta políticas orientadas por evidência. A lacuna de informações por tipo de deficiência e segmentação por idade, gênero e raça também impede abordagens interseccionais plenamente efetivas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises realizadas, evidencia-se que a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios que vão além do cumprimento da legislação vigente. Como a Lei de cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, sua efetividade depende diretamente da articulação entre políticas públicas, práticas organizacionais e mudanças culturais no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, destaca-se a necessidade de fortalecimento das ações voltadas à formação e qualificação profissional da população surda, com ênfase na educação bilíngue e no desenvolvimento de competências alinhadas às demandas do mercado contemporâneo. A ampliação do acesso a tecnologias assistivas e a presença de Intérpretes de Libras nos ambientes

laborais também se mostram fundamentais para garantir condições equitativas de participação e desenvolvimento profissional.

Ademais, é imprescindível que as organizações avancem para além do cumprimento formal das exigências legais, adotando uma postura proativa na promoção da diversidade e inclusão. A implementação de políticas internas de acessibilidade, a capacitação de equipes e a valorização da cultura surda são estratégias essenciais para a construção de ambientes mais inclusivos, colaborativos e produtivos.

Assim sendo, reforça-se que a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho não deve ser compreendida apenas como uma obrigação legal, mas como uma oportunidade de transformação social e organizacional. A valorização da diversidade humana contribui para a inovação, o fortalecimento das relações interpessoais e a construção de uma sociedade mais justa, acessível e igualitária.

Dessa forma, o conteúdo exposto sobre a temática apresenta que, mesmo com os avanços legislativos e de algumas iniciativas promissoras, os surdos continuam a enfrentar desafios no mercado de trabalho. Contudo, para avançar na inclusão efetiva, recomenda-se: o fortalecimento da educação bilíngue e formação profissional em Libras; ampliação de serviços de interpretação e tecnologias assistivas nos locais de trabalho; incentivos e fiscalização mais efetivos como garante a Lei de Inclusão; campanhas de sensibilização empresarial; e principalmente o respeito, e a oportunidade para exercer as suas atribuições, pois os surdos têm a capacidade de realizá-las.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Wolney Gomes, org. **Educação de surdos: formação, estratégias e prática docente**. Ilhéus, BA, 2015. Disponível em: <<https://static.scielo.org/scielobooks/m6fcj/pdf/almeida-9788574554457.pdf>>. Acesso em: 15 de mar. 2023.

BEDIN, Maria Camila; BARREIRO, Stéfany Navarro. **Surdos no Mercado de Trabalho: Inclusão Excludente ou Exclusão Includente?**. Mauá, SP. 2022. Disponível em: <<https://fateclog.com.br/anais/2022/500-860-1-RV.pdf>>. Acesso em: 21 de mar. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. **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.

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. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 dez. 2005.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 09 nov. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019: ciclos de vida**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

ILO. International labour organization. **New ILOSTAT database highlights labour market challenges of persons with disabilities**. ILO, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 09 nov. 2025.

LANE, Harlan. **A máscara da benevolência: a comunidade surda amordaçada**. Lisboa: Instituto Piaget, 1992.

QUADROS, Ronice Muller de. **Educação de surdos: a aquisição da linguagem**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

QUADROS, Ronice Muller de. **Língua de sinais brasileira: estudos linguísticos**. Porto Alegre: Artmed, 2019.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente**. São Paulo: Cortez, 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

SAUSSURE, Ferdinand de. **Curso de linguística geral**. São Paulo: Cultrix, 1916.

SHAKESPEARE, Tom. **Disability rights and wrongs revisited**. Londres: Routledge, 2013.

SHAKESPEARE, Tom. **Disability: the basics**. Londres: Routledge, 2018.

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

SOUZA, Gabriela Lima de. **Inclusão escolar, educação de Surdos e os desafios para articular os conhecimentos científicos frente à diversidade presente nas salas de aula**. Belo Horizonte, MG, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOSAZQNUG/1/monografia_enci_gabriela__vers_o_final.pdf. Acesso em: 05 de abr. 2023.

VYGOTSKY, Lev. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 1934.

WHO. World health organization. **Deafness and hearing loss**. Fact sheet — Updated Feb 26, 2025. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>. Acesso em: 09 nov. 2025.