

PROCESSO SELETIVO E CONTRATAÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NA PERCEPÇÃO DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

SELECTION PROCESS AND HIRING OF HEARING DISABLED PEOPLE IN THE PERCEPTION OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS

Beatriz Carneiro Navarro Oliveira¹

Meire Luci Silva²

Nilson Rogério da Silva³

¹Terapeuta Ocupacional formada pela UNESP de Marília, Aprimorada em Saúde Mental pela USP de Ribeirão Preto, Especialista em Saúde Mental na Atenção Psicossocial e Dependência Química pela UNIASSELVI e Mestranda do Programa de Pós Graduação em Educação da UNESP de Marília

²Professora Assistente Doutora do curso de Terapia Ocupacional do Departamento de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da Universidade Estadual Paulista (UNESP), Marília, SP, Brasil. Tutora do Programa de Residência Integrada Multiprofissional em Saúde Mental da Faculdade de Medicina de Marília (FAMEMA), Marília, SP, Brasil. Vice-líder do Grupo de Pesquisa Trabalho, Saúde e Deficiência – CNPq

³Professor Assistente junto ao Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Estadual Paulista - Unesp Campus de Marília, atua nas áreas de Saúde do Trabalhador e Reabilitação Profissional

Resumo: Investigar o processo de seleção e contratação de pessoa com deficiência auditiva a partir da percepção de profissionais de Recursos Humanos, bem como as dificuldades encontradas. Amostra composta por profissionais de Recursos Humanos de uma cidade do interior paulista. Utilizou-se um questionário semiestruturado, análise estatística descritiva e de conteúdo. Resultados: A maioria dos profissionais não teve experiência de selecionar pessoa com deficiência auditiva, não recebeu capacitação e não conhecia recursos para facilitar a comunicação com o candidato. Conclusão: Necessidade de aprimoramento na seleção e contratação de pessoa com deficiência auditiva, tornando-a adequada e justa.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência Auditiva; Mercado de trabalho; Inserção Profissional.

Abstract: Investigate the process of selection and hiring of People with Hearing Impairment from the perception of Human Resources professionals, as well as the difficulties encountered. Sample composed of Human Resource professionals from a city in the interior of São Paulo. A semi-structured questionnaire, descriptive statistical analysis and content were used. Results: Most professionals had no experience in selecting people with hearing impairment, did not receive training, did not know resources to facilitate communication with the People with Hearing Impairment. Conclusion: Need for improvement in the selection and hiring process of hearing impaired, making it appropriate and fair.

Keywords: Person with Hearing Impairment; Job Market; Professional Insertion

Resumen: Investigar el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad auditiva desde la percepción de los profesionales de Recursos Humanos, así como las dificultades encontradas. Muestra compuesta por profesionales de Recursos Humanos de una ciudad del interior de São Paulo. Se utilizó un cuestionario semiestructurado, análisis estadístico

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos.* R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

descriptivo y de contenido. Resultados: La mayoría de los profesionales no tenían experiencia en la selección de personas con deficiencia auditiva, no recibían formación, desconocían recursos para facilitar la comunicación con las personas con discapacidad auditiva. Conclusión: Necesidad de mejora en el proceso de selección y contratación de personas con discapacidad auditiva, haciéndolo adecuado y justo.

Palabras clave: Persona con Discapacidad Auditiva; Mercado de Trabajo; Inserción Profesional.

Introdução

O ingresso no mercado de trabalho de uma pessoa com deficiência (PcD) é uma temática importante a ser estudada na área da educação especial, pois para a apropriação destes espaços, atores como a escola, a família e sociedade precisam caminhar juntos no sentido oferecer condições para que a inclusão profissional de fato ocorra.

O Brasil possui um conjunto de legislações que asseguram o direito ao trabalho para as PcD, com destaque para a Lei 8213/91, conhecida como Lei de Cotas, a qual garante a reserva de vagas para a contratação de PcD com um percentual que varia de 2% a 5%, para as empresas que possuem mais de 100 funcionários.

Outra legislação a ser destacada é a Lei Brasileira de Inclusão – LBI (BRASIL, 2015), que assegura o direito e acesso ao trabalho às PcD, com oferta igualitária de oportunidades, bem como condições de acessibilidade adequadas e recursos tecnológicos de comunicação e informação, quando necessários para facilitar o trabalho.

Contudo, mesmo com a existência da legislação e mecanismos de fiscalização para o cumprimento das cotas, a inserção de PcD no mercado de trabalho ainda não possibilitou a resposta necessária e desejada para esse grupo, ou seja, o pleno acesso ao mercado formal de trabalho.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Segundo a Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) de 2018, existem 486,7 mil PcD no mercado formal de trabalho, o que representa um aumento de 10,3% em relação a 2017. As contratações de trabalhadores com deficiência ocorreram, na maioria das vezes, em decorrência da imposição da lei e como forma de evitar a multa (LORENZO; SILVA, 2020; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021).

Em relação à contratação, a deficiência física tem sido prevalente no momento das contratações, representando 47,3% das vagas preenchidas, principalmente daqueles considerados leves e com as marcas menos evidentes, enquanto que a auditiva corresponde a 18% (RAIS, 2018).

Dados do censo demográfico de 2010 indicam que cerca de 12,5 milhões (6,7%) de brasileiros possuem alguma deficiência ou declaram apresentar dificuldade motora, visual, auditiva ou intelectual. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015), 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência, verifica-se ainda que o número de PcD inseridas no trabalho é relativamente baixo. Dados da RAIS (2018) sugerem que aproximadamente 1% das vagas ocupadas no mercado formal de trabalho corresponde às PcD. Pode-se dizer que o sentido de trabalho para a PcD extrapola a questão financeira, pois também permite a superação de uma situação de isolamento social e dependência de terceiros, de modo que o sujeito constrói alternativas próprias para o desenvolvimento de sua autonomia (LIMA, 2013).

Autores consideram que:

Todas as pessoas precisam ser competentes ou capacitadas para se envolver em ocupações de suas necessidades e escolhas, para crescer através do que elas fazem, e para ter a experiência de independência ou interdependência, igualdade, participação, segurança, saúde e bem-estar. (WILCOCK e TOWNSEND, 2008p. 198).

Um conjunto de fatores é apontado pela literatura como dificultadores para a contratação de pessoas com deficiências: baixa formação e qualificação profissional, discriminação e preconceito da sociedade e das empresas, barreiras físicas que impedem o acesso e

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

locomoção das pessoas com restrição de movimentos, falta de conhecimento e apoio familiar e o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que por ser uma opção de renda para a pessoa e sua família, muitas vezes desestimula a busca pelo trabalho. Todos esses aspectos isolados ou em concomitância resultam em não incentivo para o ingresso no trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005; NERES-SILVA; PRAIS, SILVEIRA, 2015; LORENZO; SILVA, 2017; ALVES; SILVA, 2020).

Nesse sentido, existe ainda um longo caminho para romper os obstáculos para a inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, sendo comuns situações de discriminação e estigma no trabalho. Nesse sentido, o deficiente carrega a imagem de desacreditado, com julgamento prévio sobre suas capacidades, associando-o à incapacidade (GOFFMAN, 1988).

Como apontado nos dados da RAIS (2018), a contratação ocorre de forma diferenciada a depender do tipo de deficiência. Especificamente, no que diz respeito à deficiência auditiva, objeto de estudo do presente trabalho, apenas 18% das vagas foram preenchidas por eles, o que indica que para algumas deficiências as dificuldades são ainda maiores.

A deficiência auditiva aparece em 1,1% do total de brasileiros no ano de 2015, correspondendo a mais de 2,24 milhões de habitantes. Destes, 0,9% adquiriu a surdez devido a acidentes, traumas ou doenças e, 0,2% de causas congênitas ao nascimento.

De acordo com o Decreto 5.296/2004, artigo 5º, uma limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade no caso da deficiência auditiva consiste em "... *perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz*" (BRASIL, 2004).

O desenvolvimento do ser humano juntamente com suas características e a sua organização social geram a necessidade de estabelecer uma comunicação. A comunicação humana é composta por expressões verbais e não verbais, e a fala oral é a forma de comunicação mais comumente utilizada pelo homem, porém muitos indivíduos não o fazem dessa forma (VERZONI, 2006).

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

A comunicação não se restringe apenas à oralização, podendo ocorrer por meio de gestos, expressões faciais e corporais, portanto, a todo o momento seria possível estabelecer formas de comunicação, mesmo quando não há a emissão da fala. Desta maneira, mesmo que o sujeito não faça uso da fala, é capaz de se comunicar por outras vias (DELIBERATO, 2010; DELIBERATO, MANZINI 2006).

A deficiência auditiva pode ser apontada entre as mais impactantes no desenvolvimento das habilidades sociais, pois afeta diretamente a qualidade das relações e a apreensão da linguagem, comunicação interpessoal, fala e aprendizagem, o que pode dificultar o desenvolvimento escolar e por consequência, o profissional (CRUZ, 2009). Estudos fomentaram reflexões acerca da inserção da PcD no mercado de trabalho competitivo, apontando positivamente para a emancipação do sujeito, inclusão social, mas destacando diversas situações que dificultam o acesso às vagas como as medidas protetórias, a baixa escolaridade da pessoa com deficiência e despreparo das empresas no momento da contratação.

Os estudos apontam entre os principais obstáculos à contratação de surdos: barreiras existentes na comunicação, as quais estão presentes desde o processo de seleção e contratação frente à resistência de supervisores e trabalhadores; inadequação nos locais de trabalho quanto à acessibilidade; falta de conhecimentos e preparo das equipes responsáveis para a contratação, seja para avaliação das capacidades e potencialidades das PcD, bem como na definição das vagas (SANTOS et al., 2013). Autores afirmam que infelizmente as empresas têm uma visão focada na incapacidade, sendo que quanto mais evidentes estas forem, mais negativa será a avaliação (LORENZO; SILVA, 2020; GARRIDO; DELMASSO, SILVA, 2018).

Como uma das alternativas frente à dificuldade dos profissionais de recursos humanos no processo de seleção e contratação de PcD, autores mostram a necessidade de firmar parceria com instituições e associações para pessoas com deficiência e com profissionais da área da saúde como forma de propiciar a realização de um processo seletivo mais justo e efetivo (LORENZO; SILVA, 2020). O desconhecimento ou a insuficiência de informações sobre as deficiências pelos profissionais de recursos humanos. OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA, N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

humanos pode ser um obstáculo no momento de ofertar vagas destinadas ao público e na realização de uma seleção adequada (LORENZO; SILVA, 2020).

Um estudo que investigou a percepção de um deficiente auditivo sobre o mercado de trabalho constatou a ausência ou insuficiência de treinamento para o trabalho, não oferta de recursos e adaptações que poderiam favorecer o desempenho no trabalho, situações de discriminação decorrentes das interações com chefia e colegas de trabalho. Contudo, apesar das dificuldades encontradas, o trabalhador avaliou positivamente e referiu satisfação com sua inserção profissional (LINO; STEVANATO; SILVA, 2021).

Outro estudo com PcD auditiva, inseridas no trabalho em Uberlândia - MG, constatou que a inserção laboral ocorreu por força da legislação e as empresas não adotaram as medidas necessárias para a inclusão no trabalho (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013). Os autores relataram ainda dificuldades no processo de comunicação destes com os demais trabalhadores da empresa, inclusive com a ausência de intérprete nos eventos realizados pela empresa aos funcionários (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013).

Algumas autoras apontaram desconfiança nas capacidades das pessoas surdas contratadas pela empresa quanto às suas possibilidades de evolução e ascensão na carreira em função das dificuldades de comunicação com os ouvintes (FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017). Nessa direção, as autoras referiram que há necessidade de avançar nos conhecimentos acerca da surdez, romper preconceitos e olhar para as potencialidades, condições consideradas essenciais para a oferta de oportunidades pelas empresas (FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017).

Faz-se importante também, destacar o uso da Tecnologia Digital de Comunicação e Informação (TDIC) como recurso que pode facilitar ou qualificar o desempenho laboral, ressaltando-se que o acesso a estes é garantido na LBI (2015), como forma de proporcionar às PcD o direito de equidade de condições e oportunidades.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Nesse sentido, é possível apontar para um conjunto de problemas e dificuldades enfrentados pelas PcD para ingressar no trabalho e, mais especificamente, no caso da deficiência auditiva, cujas barreiras da comunicação estão presentes também no processo de contratação. Visando compreender melhor o contexto do processo seletivo e de contratação da PcD auditiva, o presente trabalho buscou identificar o conhecimento de profissionais de recursos humanos acerca da pessoa com deficiência auditiva, bem como as estratégias adotadas durante o processo de seleção e contratação desse público.

Objetivo

Este estudo tem como objetivo investigar o processo de seleção e contratação de pessoa com deficiência auditiva a partir da percepção do profissional de Recursos Humanos, bem como as dificuldades encontradas.

Método

Pesquisa descritiva e exploratória, de caráter quantitativo e qualitativo. Foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa, sob CAAE: 50775721.0.0000.5406 seguindo resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde e aprovado sob o parecer 4.946.344.

Participaram deste estudo 13 profissionais, de diferentes formações acadêmicas atuantes na área de Recursos Humanos de empresas de um município de médio porte do interior paulista, responsáveis pela seleção e contratação de pessoas para o trabalho.

Os critérios de inclusão dos participantes foram: a participação voluntária, atuar na área de Recursos Humanos, realizar e/ou participar de processos seletivos e de contratação de profissionais, acessibilidade digital para respondência do instrumento de pesquisa, disponibilidade de tempo para participar. Como critérios de exclusão dos participantes foram: indisponibilidade de tempo e de acessibilidade digital, além daqueles que não responderam a todas as questões do instrumento.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Como instrumento investigativo, foi elaborado pelos autores um questionário com 12 perguntas fechadas e seis abertas, divididas em dois blocos: caracterização do perfil sociodemográfico (idade, gênero, estado civil) e profissional (formação, tempo que atua na área, jornada de trabalho, empresa que trabalha, experiência ou não na seleção de PcD); e informações sobre o processo seletivo, como critérios para contratação e experiência ou não de inserção profissional de PcD auditiva. O questionário foi desenvolvido em ferramenta virtual *Google Forms*, pois permite a criação de questionário *on-line* gratuitamente e o acesso através de *link* por meio de computadores e celulares.

Antes da coleta efetiva foi realizado pré-teste do instrumento com uma profissional de RH (juíza) para verificar a escrita, conteúdo e compreensão das questões. A análise apontou necessidade de correção de concordância e retirada de uma questão, pois foi avaliado com possibilidade do participante sentir-se desconfortável. A questão solicitava ao participante uma avaliação da empresa no sentido de ser inclusiva ou não, o que poderia causar constrangimento ao participante, e diante do apontamento da juíza e considerando o objetivo da pesquisa, optou-se por suprimir a pergunta. O processo de coleta de dados ocorreu no mês de junho de 2021 com tempo de aplicação de aproximadamente dez minutos. O instrumento foi aplicado virtualmente devido aos protocolos éticos e de prevenção da COVID-19.

Para convite e recrutamento dos participantes utilizou-se a técnica *Snow Ball* (Bola de Neve) que consiste em uma técnica em que o primeiro participante indica outros participantes, estes indicam outros e, assim consecutivamente (ALBUQUERQUE, 2009). No primeiro contato para convite foi explanado sobre os objetivos da pesquisa e detalhes da participação voluntária. Após o aceite, foi enviado via e-mail ou aplicativo de conversa (*whatsapp*) o *link* de acesso ao questionário. Ao acessar, era disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, somente após concordância, disponibilizado o questionário.

Para análise das respostas das questões fechadas aplicou-se estatística descritiva (média e desvio padrão) e para questões abertas utilizou-se a análise de conteúdo (BARDIN, 2011).

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

A Análise de Conteúdo compreende uma fase de pré-análise, na qual é realizada a leitura flutuante do material coletado e sua posterior organização. Na sequência ocorre o processo de categorização e seleção dos temas, de forma a permitir o processo de inferência, com a seleção dos trechos representativos.

Resultados e Discussão

Nessa seção será apresentada a caracterização dos participantes, bem como os dados referentes às categorias temáticas que emergiram do relato dos participantes, a saber: oferta e acesso às vagas, o processo de seleção, as estratégias adotadas e inserção laboral de PcD auditiva.

Caracterização dos participantes

Tabela 1 – Caracterização do perfil sócio acadêmico dos participantes

Participante	Idade	Gênero	Escolaridade
P1	29	Feminino	Pós-Graduação
P2	38	Feminino	Pós-Graduação
P3	40	Feminino	Pós-Graduação
P4	36	Feminino	Pós-Graduação
P5	22	Masculino	Pós-Graduação
P6	47	Feminino	Graduação
P7	32	Feminino	Graduação

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

P8	26	Feminino	Graduação
P9	46	Feminino	Graduação
P10	36	Feminino	Graduação
P11	34	Feminino	Graduação
P12	31	Feminino	Graduação
P13	51	Feminino	Graduação

Fonte: Elaboração própria

Participaram 13 profissionais na faixa etária entre 22 e 51 anos, sendo a média de idade de 36 anos ($dp \pm 8,4$). Do total, 12 participantes eram do gênero feminino e um masculino e, quanto à escolaridade, oito tinham nível superior de ensino (graduação) e cinco pós-graduação (Tabela 1).

No presente estudo, o perfil dos profissionais de RH é composto por diferentes profissões (Tabela 2), sinalizando para heterogeneidade de profissionais atuantes no processo seletivo e de contratação, o que remete a um conjunto de competências e habilidades diferentes, as quais podem interferir na forma de conduzir o processo de seleção e contratação. Estudos apontam que a formação do profissional de Recursos Humanos é relevante no momento de uma entrevista de trabalho, pois a equipe precisa estar consciente e sensível às pluralidades e especificidades dos candidatos (LORENZO; SILVA, 2020; BRITO; MARANHÃO, 2020).

A diversidade na formação dos profissionais é apontada por Lorenzo e Silva (2017, p. 350) como algo negativo no processo de seleção, visto que "(...) a formação destes profissionais é diversificada, e muitas delas ainda não contemplam conhecimento teórico sobre a inclusão ou a retratam de modo pontual, superficial".

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Tabela 2. Caracterização do perfil profissional dos participantes

	Profissão	Ramo da Empresa	Estratégias
1	Assessora Pedagógica	Construção Civil	Não entrevistou DA
2	Analista de RH	Produção Audiovisual	Gestos e Figuras
3	Administradora	Tecnol. Informação	Não entrevistou DA
4	Analista de RH	Indústria Química	Não entrevistou DA
5	Auxiliar de RH	Construção Civil	Não entrevistou DA
6	Professora	Educação	Não entrevistou DA
7	Servidora Pública	Educação	Não entrevistou DA
8	Assistente de RH	Alimentício	CSA, Gestos, Figuras, Escrita e Leitura Labial
9	Supervisão	Educação	Não entrevistou DA
10	Empresária	RH	Não entrevistou DA
11	Analista de RH	Automação Industrial	CSA, Gestos, Escrita e Leitura Labial
	Psicóloga	Automação Industrial	Não entrevistou DA

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Fonte: Elaboração própria

Ressalta-se que somente um participante afirmou possuir o curso de Libras (Língua Brasileira de Sinais), porém nunca utilizado no recrutamento de PcD. A PcD pode estar em desvantagem no processo seletivo, caso o profissional não possua conhecimento sobre a deficiência e qualificação para interagir com o candidato, no caso da Deficiência Auditiva, havendo dificuldades no processo de comunicação e consequentemente na identificação de habilidades e capacidades.

Nesse sentido, é importante que o profissional do RH possua conhecimentos para fomentar e implantar a inclusão da PcD nas empresas, auxiliando nas relações interpessoais entre a PcD, seus colegas de trabalho e gestores (CHIAVENATO, 2010). O profissional de RH deve desenvolver ações de inclusão dentro das empresas, evitando que a PcD seja contratada somente para cumprimento da Lei de Cotas (SANTOS, 2013), com vistas à integração na empresa.

A falta ou insuficiência de qualificação do profissional de quem irá avaliar o candidato à vaga, não deveria, em hipótese alguma, ser uma condicionante que interfira no processo de avaliação, no caso do surdo, a barreira da comunicação não pode conduzir a uma avaliação negativa e refletir na sua não contratação.

Não é incomum que o candidato seja desclassificado previamente, antes da etapa de seleção e entrevista, apenas pelo fato de possuir uma deficiência, muitas vezes, em função dos responsáveis pela contratação não apresentarem formação para conduzir a avaliação. Tal condição caracteriza-se como discriminação e estigma, o que configura crime, conforme descrito na LBI (2015), no artigo 4, que proíbe discriminação e garante a igualdade de oportunidade para as PcD.

Outro aspecto a ser destacado no presente estudo é que os profissionais de RH estão inseridos em diferentes ramos de atuação OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

(Tabela 2). Tal variedade e diversidade de empresas conferem representatividade aos diversos segmentos e oferecem maior possibilidades de condizer à realidade, além de sinalizar que a contratação de PcD pode estar em ampliação.

Oferta e acesso às vagas

Quanto à procura por vagas de emprego pelas PcD auditiva, apenas seis participantes afirmaram que receberam currículos, sendo que dois não chegaram a ter a experiência da entrevista com o público, um por não ter tido interesse em convocá-lo e outra, que é proprietária de um serviço de recrutamento, argumentando que as empresas não têm interesse por esse perfil de candidatos em função de não estarem preparadas para recebê-los, conforme relatos.

P1. "Não tive candidatos com essa condição."

P10. "Muitas empresas não têm ou não estão preparadas para receber uma pessoa com essa deficiência (nos casos de deficiência auditiva 100%)."

Assim, apenas quatro participantes que referiram receber o currículo de PcD auditiva deram prosseguimento no processo de seleção, que resultou em contratações. Sobre essa experiência de entrevistar sem utilizar a comunicação verbal, os participantes tiveram que improvisar, visto que nenhum deles tinha conhecimento de Libras. Quanto às estratégias e recursos adotados para o processo de comunicação durante as entrevistas, todos referiram comunicação gestual e escrita, três mencionaram leitura labial, dois utilizaram comunicação suplementar e alternativa e um utilizou figuras.

O processo de seleção e as estratégias adotadas

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

No que se refere à avaliação dos profissionais sobre as estratégias de comunicação empregadas durante o processo seletivo de PcD auditiva, dois indicaram ter sido suficientes e, dois classificaram como insuficientes. Abaixo a resposta de um profissional sobre a experiência que considerou ter utilizado estratégias comunicacionais insuficientes.

P2. "Foi difícil, mas rápida e objetiva".

Quanto aos dois profissionais que avaliaram a comunicação estabelecida como suficiente para a arguição do candidato, um considerou que por não saber Libras seria algo difícil, mas que ao longo do processo conseguiu acessar o melhor do candidato, e o outro entendeu que foi efetiva, pois a pessoa segue como funcionário da empresa.

P. 8 "No começo achei que seria difícil a comunicação por não saber libras, mas no decorrer da entrevista aprendemos muito mais com ele do que podíamos imaginar".

P. 13 "Já fiz entrevista com um candidato que ainda hoje é colaborador".

As respostas indicaram que mesmo com dificuldades durante o processo seletivo, os profissionais de RH conseguiram interagir e terminar a entrevista e os candidatos foram contratados. Mesmo com o resultado da seleção tendo sido positivo e a contratação efetivada, não fica evidente se as limitações presentes na comunicação impediram o levantamento das potencialidades dos candidatos surdos.

O fato de ser contratado é positivo, mas a não identificação das potencialidades do PcD pode resultar em uma vaga para cargo que não corresponda às suas reais possibilidades.

Outro aspecto relevante destacado por LORENZO e SILVA (2017) refere-se ao fato de muitas empresas não possuírem plano de carreira para PcD, o que representa descrença na capacidade de evoluir e indicação de capacitismo. O capacitismo pode ser entendido como um

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

juízo negativo sobre as capacidades da PcD, associada à imagem de incapacidade (MELLO, 2016). Tal comportamento constitui uma barreira atitudinal, ou seja, atitudes ou comportamentos que restrinjam ou dificultem a participação social da PcD, sem a oferta de condições e oportunidades iguais. Freitas, Maranhão e Félix (2017) apontaram barreiras na evolução e ascensão na carreira de pessoas surdas contratadas, segundo os autores, motivadas por desconfiança sobre as capacidades de comunicação destes na interação com as pessoas ouvintes.

A falta ou insuficiência de capacitação dos profissionais faz com que estes busquem, por conta própria, estratégias para realizarem seu trabalho. Entretanto, estes nem sempre têm o domínio sobre recursos e/ou estratégias, o que interfere negativamente no processo de seleção e contratação das PcD para o mercado de trabalho, podendo resultar em processo de desigualdade na competição à vaga para aqueles com deficiência auditiva.

Outro ponto em destaque refere à falta de investimento das empresas na aquisição de recursos de tecnologias de comunicação e informação, as quais poderiam possibilitar e facilitar o processo seletivo, tornando-o igualitário, bem como ampliariam as possibilidades de acesso das PcD ao mercado de trabalho. Conforme já mencionado, tais tecnologias possibilitam, facilitam ou qualificam o desempenho laboral, sendo direito garantido pela LBI (2015), no artigo 74, para equiparação das condições e oportunidades de trabalho.

Em relação ao cumprimento da legislação sobre as cotas para PcD pelas empresas, na maioria das vezes, estas ocorrem pela imposição da lei e para a evitação das multas (LORENZO; SILVA, 2020; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021). Nesse sentido, as vagas são abertas para a contratação, porém observa-se indefinição de um plano específico ou de critérios bem definidos para avaliar a capacidade e habilidade da PcD no momento da contratação. As empresas focam no preenchimento da vaga e não adotam ações necessárias para que a inclusão no trabalho ocorra de fato (SANTOS; VIEIRA; FARIA, 2013).

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

Dessa forma, o processo de contratação ocorre, muitas vezes, ao sabor da sorte e dependente da iniciativa pessoal dos profissionais, podendo resultar em diferentes percepções, conforme expresso nos relatos abaixo:

P8. "No começo achei que seria difícil a comunicação por não saber libras, mas no decorrer da entrevista aprendemos muito mais com ele do que podíamos imaginar. E hoje temos um excelente profissional e destaque na empresa, a sua deficiência não interfere em nada no seu pessoal e profissional. E com toda certeza aprendi a dar oportunidade a todos independente das suas limitações pois são esses que dão o devido valor ao trabalho".

P11. "Foi uma nova experiência com desafios, empatia e organização".

Seleção e inserção laboral de PcD auditiva

Sobre o processo de inserção das PcD auditiva no trabalho, todos mencionaram que não houve necessidade de adaptações ou modificações e que os candidatos se adaptaram ao ambiente. Nesse sentido, evidenciou-se que não há a compreensão de que o ambiente precisa ser adaptado. Esse resultado corrobora com a literatura ao referir um processo unilateral para contratação da PcD auditiva, muitas vezes focado apenas no cumprimento das cotas e não havendo movimento das empresas para uma real inserção, tendo o trabalhador que se adaptar às condições do trabalho e não a empresa prover os recursos necessários para o desempenho funcional em igualdade (FARIA; VIEIRA; SANTOS, 2013).

É importante ressaltar que no modelo biopsicossocial da deficiência, esta não é considerada individual, estando a vivência da deficiência dependente das respostas que o meio social oferece para o seu enfrentamento por meio das rupturas de barreiras físicas, mas sobretudo das atitudinais. Não se nega as marcas da deficiência no corpo, mas essas não definem a pessoa, devendo ser valorizada as potencialidades, com

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

consequente oferta dos recursos necessários para equiparar as condições de vida (Diniz, 2012; CIF, 2004).

Os nove participantes que disseram nunca ter tido a experiência de entrevistar PcD auditiva foram questionados sobre os motivos para que esse fato não tivesse ocorrido. Cinco referiram que não houve candidatos com deficiência auditiva na empresa em que trabalha. Tal afirmativa não esclarece se os candidatos não procuraram a empresa, se a empresa não aceita currículos com esse perfil de deficiência, ou mesmo se não vislumbram a possibilidade desses atuarem em cargos e funções da empresa, considerando as características da deficiência auditiva. Pesquisas têm apontado que muitas vezes as empresas restringem determinadas contratações de PcD por considerarem a necessidade de adaptações e conseqüentemente de elevados investimentos (LORENZO; SILVA, 2020; LOBATO, 2009; LORENZO; SILVA, 2017), como no caso do intérprete para as PcD auditiva.

Quatro participantes responderam que as vagas de trabalho não eram compatíveis com o perfil de uma PcD auditiva, demonstrando a falta de capacitação para melhor compreensão das habilidades e limitações das PcD auditivas, desta forma, se tivessem conhecimento de recursos e equipamentos disponíveis, poderia facilitar a oferta de vagas, o processo de seleção e recrutamento e conseqüentemente fomentaria a inserção profissional de PcD.

Dessa forma, fica evidenciado que a PcD tem que se encaixar/adaptar à vaga, não sendo oferecida a ele cargo/função condizentes com as habilidades que tem ou que poderia desenvolver se lhe fosse ofertado recursos e adaptações quando necessários, condição essa que se constitui como direito e não de privilégio, conforme a LBI (2015).

Abaixo são apresentados relatos dos participantes sobre essa temática:

P3. "A empresa testa dispositivos móveis, então tinha testes com ruído".

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

P4. "A empresa se tratava de um *call center* com o intuito de negociar com clientes por telefone. Por esse motivo não tivemos a oportunidade de recrutar tais profissionais".

P12. "Em praticamente sete anos nesta área, recebi bem poucos currículos de pessoa com deficiência auditiva (me lembro de uns dois apenas). E os perfis não se encaixaram no momento em vagas que a empresa tinha em aberto, por isso não tive contato com essas pessoas, nem chegaram a ir para uma entrevista".

Não se trata de papel fácil o processo de avaliação e seleção de qualquer pessoa, seja ela com deficiência ou não, contudo a formação e qualificação são essenciais para que o trabalho ocorra de forma adequada e justa. Nesse sentido, tendo os profissionais alegado que não tem formação para lidar com PcD, cabe o questionamento sobre a assertiva "*os perfis não se encaixaram no momento em vagas que a empresa tinha em aberto*" e, quais os critérios que embasaram tal decisão.

O estigma e a discriminação, mesmo que velados, parecem estar presentes nas respostas dos participantes, apontando que a PcD auditiva só teria capacidade para determinados cargos, o que por conseguinte é convertido em muitas barreiras para a inserção no mercado de trabalho. Nesse sentido, o estudo aponta a importância de dar oportunidade às PcD para aquisição de novos conhecimentos e habilidades ao assumirem outros cargos (FARIA; VIEIRA; SANTOS, 2013). Lorenzo e Silva (2017) sugerem a importância de parcerias com profissionais e instituições especializadas para atuarem de forma colaborativa no processo de seleção e avaliação das habilidades e potencialidades dos candidatos com deficiência, bem como no auxílio para a definição das vagas.

Uma das participantes, que é proprietária de uma agência de RH referiu:

P10."(...) a empresa pede para fazermos uma seleção cuja característica/condição seja ter alguma deficiência, normalmente a empresa elenca quais deficiências ela não possui ambiente adaptado para isso. Muitas empresas não estão preparadas para receber uma pessoa com essa deficiência [auditiva]. Nos casos de deficiência auditiva 100%, eu já fiz entrevista via

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

aplicativo de mensagem de mensagem de texto com uma profissional, foi muito bom, mas com certeza poderia ter sido melhor se eu tivesse mais recursos (no caso conhecimento de Libras)”.

Nesse sentido, Lorenzo e Silva (2017, 2020) referem que geralmente as empresas condicionam os cargos a determinados tipos de deficiência, o que culmina na redução de oportunidades, uma vez que não consideram e/ou valorizam outras habilidades e potencialidades que a PcD pode vir a desenvolver quando lhe são ofertadas as condições adequadas para o exercício profissional.

Ressalta-se que os recursos e equipamentos de Tecnologia Assistiva têm ampliado as possibilidades de inserção profissional. Conforme LBI (2015, p.9), considera-se Tecnologia Assistiva ou Ajuda Técnica, “(...) produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade (...)”, favorecendo a independência e efetividade na interação, sujeito e ambiente.

Sobre observações e sugestões apresentadas pelos participantes no sentido de favorecer a seleção de PcD auditiva, destacaram o investimento em formação e de possíveis benefícios na contratação de PcD para a empresa e à própria pessoa, conforme apresentado abaixo:

P3 “(...) fiz um curso gratuito de Libras, vi que não tem mistério, apenas praticar. Em 2021, paguei por um curso em uma plataforma *online* com acesso vitalício (...)”.

P4 “(...) acredito que a inclusão dos portadores de deficiência precisa ser tratada com mais ênfase quando as funções na empresa permitirem, pois além de melhorar a vida do candidato selecionado ao proporcionar uma recolocação para o mesmo, a organização também tem muito a ganhar, valorizando diferentes tipos de perfis com habilidades diferenciadas.”

As assertivas dos participantes reforçam o que foi discutido no presente texto, no sentido de que um processo de seleção justo e

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

adequado passa obrigatoriamente por conhecimentos e informações acerca das deficiências e da utilização de ferramentas e estratégias que permitam a avaliação das reais potencialidades dos candidatos.

Considerações Finais

O presente estudo propôs investigar as experiências e dificuldades encontradas por profissionais de Recursos Humanos na seleção e contratação de PcD auditiva. Identificou-se que poucos tiveram a experiência de participar do processo seletivo destas, não tinham capacitação para realizar as etapas do processo seletivo, não conheciam e/ou não possuíam recursos para facilitar a comunicação com a PcD.

Diante da necessidade de contratação acabaram por dispor das próprias estratégias para realizar seu trabalho, o que não confere, necessariamente, uma condução adequada do processo de seleção, mesmo quando o resultado desta é materializado na efetivação da vaga.

Embora todos os atores do processo seletivo, de contratação e inserção profissional devam se mobilizar para que a PcD seja inserida, o movimento ainda é unilateral e desta forma, a PcD tem que se encaixar/adaptar ao ambiente e regras da instituição, não sendo respeitada suas necessidades e peculiaridades, conforme assegurado na legislação. Ficou evidente as lacunas no processo de inserção profissional de PcD no trabalho, pois as empresas se ocupam, na maioria das vezes, em cumprir a Lei de Cotas, mas não com a real inclusão, deixando a desejar, não sendo incomum resultar em experiências desastrosas e desanimadoras para aqueles com deficiências, mesmo que esses permaneçam na empresa.

Nesse sentido, mesmo com a Lei de Cotas e a consequente reserva de vagas, a inserção profissional de PcD abrange um conjunto de obstáculos a serem transpostos, entre os quais, no presente trabalho, procurou-se enfatizar o processo de seleção e contratação nas empresas. Os resultados desse trabalho podem contribuir para reflexões dos profissionais de RH e também das instituições sobre as necessidades

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

de aprimoramento no processo de seleção, contratação e inserção de PcD, sendo importante que estes responsáveis compreendam a importância dos recursos de tecnologia digital de comunicação e informação como facilitadores, potencializadores do desempenho laboral quando necessários.

No que concerne às limitações do estudo, verificou-se poucos estudos exploratórios sobre a temática, o que dificultou discussões mais aprofundadas. Outro fator a ser destacado é o reduzido número amostral, inviabilizando a generalização dos dados. Como sugestões de estudos futuros propõe-se a ampliação da amostra, a investigação com outros atores, como as instituições, colegas de trabalho e família para ampliar as discussões sobre a temática.

Referências

ALBUQUERQUE, E. M. **Avaliação da técnica de amostragem "Respondent-driven Sampling" na estimação de prevalências de Doenças Transmissíveis em populações organizadas em redes complexas.** Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca – ENSP; Rio de Janeiro: Ministério da Saúde – Fiocruz, 2009. Dissertação de Mestrado, 99p.

ALVES, A.P.R; SILVA. N.R. O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho a partir de dois estudos de casos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Bauru, v.26, n.1, p.109-124, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/3wvr9xTqDzRQmbBxKjfkQpg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 01 fev. 2022.

BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo.** Portugal: Edição 70.

BRASIL. Lei de cotas nº. 8.213, de 24 de Julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm >. Acesso em: 23 ago. 2020.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos.* R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>

BRASIL. **Decreto nº 5296, de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em 02 fev. 2022.

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, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Relação Anual de Informações Sociais 2018.** Brasília: ME, 2018. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fpdet.mte.gov.br%2Fimages%2Frais2018%2Fnacionais%2F3-sumario.pdf&clen=1765856&chunk=true> Acesso em: 27 jan. 2022.

BRITO, R. A.; MARANHÃO, T. L. G. Os Principais Desafios das PcD em Adentrar o Mercado de Trabalho: Revisão Sistemática da Literatura, **Rev.Mult.Psic.**, vol.14, n.51, p. 622-645. Disponível em: <file:///C:/Users/nilson/Downloads/2623-10563-1-PB.pdf>. Acesso em Acesso em: 27 jan. 2022.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3.ed. Elsevier: Rio de Janeiro, 2010.

CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade e Saúde. Ministério Mundial da Saúde. Disponível em: http://www.periciamedicadf.com.br/cif2/cif_portugues.pdf. Acesso em: 22 fev. 2021.

CRUZ, M.S. et al. Prevalência de deficiência auditiva referida e causas atribuídas: um estudo de base populacional, **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.25, n. 5, p.1123-1131, 2009. Disponível em:

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos.* R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

<https://www.scielo.br/j/csp/a/HKycLDzJgZhkGvn7ZdD3fyw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01. Fev. 2022.

DELIBERATO, D. **Caracterização das habilidades expressivas de um aluno usuário de comunicação alternativa durante intervenção fonoaudiológica**. 2010. 178 f. Tese de Livre-Docência – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2010.

DELIBERATO, D.; MANZINI, E. J. **Fundamentos Introdutórios em Comunicação Suplementar e/ou Alternativa**. In: GENARO, K. F. ; LAMÔNICA, D. A. C. ; BEVILACQUA, M. C. *O processo da Inclusão no Brasil: capacitação de professores para a inclusão do deficiente no ensino regular*. São José dos Campos: Editora pulso, 2006, p. 243 – 254.

DINIZ, D. O que é deficiência. São Paulo: Brasiliense, 2012.

FREITAS, G. R.; MARANHÃO, T. L. G; FÉLIX, W. M. A Deficiência Auditiva e a possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 11, n. 34, p. 184-218, 2017. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v15n2/07.pdf>. Acesso em 01.fev.2022.

GARRIDO, M.A.T; DELMASSO, M.C.S, SILVA, N.R. O trabalho da pessoa com deficiência na percepção de gestores de empresas, **Rev. Laborativa**, v. 6, n. 2, p. 06-22, 2017. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1736/pdf>. Acesso em 01.fev.2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4a ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2015**: características da população e dos domicílios. Brasília: IBGE, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/1548>. Acesso em 01.fev.2022.

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

LIMA, M.P. et al. O sentido do trabalho para PcD, **Rev. Administração**, Mackenzie, v.14, n.2, p.42-68, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hc53gm8v9SZy7bGXXkjV9YTC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 01.fev.2022.

LINO, C.C.T.S; STEVANATO, D; SILVA, N.R. Percepção de PcD visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho, **Rev. Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3411/pdf>. Acesso em 01.fev.2022.

LOBATO, B. C. **PcD no mercado de trabalho**: implicações da Lei de Cotas. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP, Brasil, 2009.

LORENZO, S.M; SILVA, N.R. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas, **Rev. Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020. Disponível em: [file:///C:/Users/nilson/Downloads/3185-19503-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/nilson/Downloads/3185-19503-2-PB%20(1).pdf). Acesso em 01.fev.2022.

LORENZO, S.M; Silva, N.R. Contratação de Pessoas Com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos, **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.23, n.3, p.345-360, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6wFvTLyWvZCC9y9CZDGQpqb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01.fev.2022.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC, **Ciência & Saúde Coletiva**, n. 21, v.10, p. 3265-3276, 2016. Disponível em <https://www.scielo.br/j/csc/a/J959p5hgv5TYZgWbKvspRtF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 22.mar.2022.

NERES-SILVA, P; PRAIS, F.G; SILVEIRA, A.M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva, **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. Disponível em:

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>

<https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPntStrwCzChR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01.fev.2022.

SANTOS, T, M; VIEIRA, L, C; FARIA, C, A; Deficiência auditiva e mercado de trabalho: uma visão de empregadores da cidade de Uberlândia-MG, **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, São Paulo, v.15, n2, p.92-103, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872013000200007> Acesso em: 27 jan. 2022.

TANAKA, E.D.O; MANZINI, E.J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?, **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.11, n.2, p.273-294, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 01.fev.2022.

VERZONI, L.D.N. **Sistema alternativo de comunicação na inclusão social**: Relato de experiência. In: ROCHA, E.F. (Org.) *Reabilitação de PcD: A intervenção em discussão*. São Paulo: Roca, 2006. p. 188-198.

WILCOCK, A. A., & TOWNSEND, E. A. **Occupational justice**. In E. B.CREPEAU, E. S. COHN, & B. B. SCHELL (Eds.), *Willard and Spackman's occupational therapy*. 11th ed. Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins, 2008. p. 192-199.

Artigo apresentado em: 21/02/2022

Aprovado em: 25 /03 /2022

Versão final apresentada em: 24/03 /2022

OLIVEIRA, B.C. N; SILVA, M. L ; SILVA,N.R. *Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos*. R. Laborativa, v. 11, n. 1, p. 103-128, abr./2022. <http://ojs.unesp.br/indexphp/rlaborativa>