

Deficiente auditivo no mercado de trabalho contábil: um estudo com uma egressa da UCS

Aluna: Emanuelle Matos Santos

Orientadora do TCC I e II: Profa. Ma. Cleudes Teresinha Maffei Barcellos

Semestre: 2021-4

Resumo

Este trabalho teve como objetivo entender a inserção do deficiente auditivo na profissão contábil, identificando os desafios desde a sua formação acadêmica. Para atendê-lo, este projeto realizou uma abordagem descritiva e qualitativa, apresentou um estudo da literatura sobre a comunidade surda, e identificou as principais atividades que fazem parte da rotina do profissional contábil. Também observou as dificuldades que um deficiente auditivo percebe na rotina profissional, a fim de validar, através de entrevista semielaborada com um deficiente auditivo que cursou a graduação em Ciências Contábeis, e também com seus intérpretes de Libras, as dificuldades encontradas para formar-se e se inserir na profissão contábil. Os resultados demonstram que, entre os principais desafios da formação à inserção no mercado de trabalho, para o deficiente auditivo estão, a comunicação com seus colegas e professores, a ausência de intérpretes em todos os locais onde são necessários para integrar este indivíduo, as atividades e vocabulário específicos da profissão, e a comunicação entre funcionário e empresa, além do custo para adaptação do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Deficiência Auditiva. Contabilidade. Inclusão. Mercado de Trabalho.

1 Introdução

Para Camargo (2017, p. 1), “inclusão é uma prática social que se aplica no trabalho, na arquitetura, no lazer, na educação, na cultura, mas, principalmente, na atitude”. Portanto, a inclusão requer que todos, com ou sem deficiência, participem ativamente da sociedade promovendo igualdade.

No Brasil, avanços são percebidos no que se refere à comunidade surda. Entre esses avanços, cita-se: a Lei nº 10.436/02, que se refere a Língua Brasileira de Sinais, reconhecida como forma legal de comunicação e expressão, o Decreto nº 5.626/05, que insere Libras como disciplina obrigatória ou optativa nas grades curriculares acadêmicas e a Lei nº 12.319/10, que regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete de Libras.

Ter uma profissão, “é uma condição essencial, não apenas para a manutenção financeira, mas também pela dignificação da vida” (MENDES, 2013, p.1). Diante disso, é possível entender que o mercado de trabalho também deve estar aberto ao deficiente auditivo, a fim de que ele possa contribuir para a sociedade, além de alcançar uma realização pessoal.

Para entender esta inserção da comunidade surda no meio profissional, formulou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são os desafios, da formação à inserção no mercado de trabalho, de uma recém-formada em Ciências Contábeis, surda?

O objetivo geral deste trabalho foi identificar quais foram os desafios, da formação à inserção no mercado de trabalho, de uma recém-formada em Ciências Contábeis, surda. Para atendê-lo, construíram-se quatro (4) objetivos específicos: i) estudar a literatura

sobre comunidade surda; ii) identificar as principais atividades que fazem parte da rotina do profissional contábil; iii) observar as dificuldades que um deficiente auditivo percebe na rotina profissional e iv) validar de forma prática, junto a um deficiente auditivo que cursou a graduação em Ciências Contábeis, também com seus intérpretes de Libras, as dificuldades encontradas para formar-se e se inserir no mercado de trabalho.

Este estudo é justificado pela constatação da autora, que é aluna de graduação em Ciências Contábeis, da necessidade de identificar as dificuldades dos deficientes auditivos em sua formação e também para serem inseridos no mercado de trabalho.

2 Referencial Teórico

2.1. Contabilidade, uma ciência social

Para a humanidade, sempre foi uma necessidade controlar seus bens. A contabilidade, enquanto ferramenta de organização e controle do patrimônio, está presente no cotidiano da humanidade desde os seus primórdios (BARROSO, 2018, p.15-16). Entende-se, portanto, que a contabilidade surge como ferramenta para atender a esta necessidade de controlar o patrimônio, sendo este, o objeto de estudo da contabilidade.

Por utilizar métodos quantitativos, a contabilidade pode ser confundida como ciência exata. Referente a esta classificação, Iudícibus, Marion e Faria (2009, p.10) afirmam que a contabilidade “é uma ciência social aplicada, pois é a ação humana que gera e modifica o fenômeno patrimonial”. Portanto, entende-se que a contabilidade não é uma ciência exata pois observa a própria ação humana sobre o patrimônio.

2.2. O mercado de trabalho contábil

Sobre as atividades do trabalho do contador, “caracteriza-se por desenvolver controles da área financeira, econômica e patrimonial das entidades jurídicas, mantendo-se atualizado em relação à legislação” (MADRUGA; COLOSSI; BIAZUS, 2016, p.187).

É possível perceber a importância do trabalho do contador, analisando que as informações contábeis permitem a correta avaliação das empresas e negócios, tornando-o diretamente ligado ao patrimônio da empresa, e, por isso, precisa sempre estar atualizado em relação às mudanças na legislação para que sua função seja eficiente.

O exercício profissional de contabilidade, é fiscalizado pelo Conselho Federal de Contabilidade (CFC) que “é uma Autarquia Especial Corporativa dotada de personalidade jurídica de direito público. Criado e regido por legislação específica, o Decreto-lei nº 9.295, de 27 de maio de 1946” (CFC, 2021, p.1). Compreende-se que desde a publicação deste decreto, se iniciou o desenvolvimento das atividades exercidas pelo Bacharel em Ciências Contábeis, pois o mesmo decreto também define as atribuições do contador e do guarda-livros (BRASIL, 1946).

O CFC conta com o apoio de suas ramificações estaduais, os Conselhos Regionais de Contabilidade (CRCs) em todos os estados brasileiros, para examinar se os profissionais estão seguindo as normas definidas para a execução do trabalho na profissão. Estes, de acordo com o Art. 10, e suas alíneas, do mesmo decreto, tem a função de “fiscalizar o exercício das profissões de contador e guarda-livros, impedindo e punindo as infrações” (BRASIL, 1946).

2.3. A profissão contábil

O conjunto de normas que definem o comportamento do profissional contábil apresentam-se como NBC (Normas Brasileiras de Contabilidade), cuja estrutura foi definida através da Resolução CFC 1.328/2011. Estas normas podem ser profissionais ou técnicas, e “estabelecem preceitos de conduta profissional e padrões e procedimentos

técnicos necessários para o adequado exercício profissional” (CFC, 2011). Entende-se que estas se aplicam sem exceção a todos os profissionais da área, e definem as características apresentadas pelos contabilistas que formam o mercado de trabalho.

Compreende-se que, as organizações esperam do profissional contábil que ele vá além de registros e demonstrações, como um apurador de informações, mas que este possa esclarecer os dados fornecidos a fim de adequá-los para as decisões em seus negócios. Sobre esta visão, Fahl e Manhani (2009) afirmam, que “o profissional deve estar mais preocupado com a utilidade, a transparência e a clareza da informação [...] combinando competência e ética”.

2.3.1. Características do profissional contábil

O perfil do profissional de contabilidade está se modificando, pois há, “uma grande evolução e crescente aperfeiçoamento das técnicas e normas contábeis” (CAPISTRANO, 2001, p.20).

Atualmente, a função do contador, entende-se que, vai além do que já foi reconhecido como guarda livros, definida pelo dicionário Oxford (2021) como “profissional autônomo, que tem por função fazer o registro da contabilidade e das transações de uma empresa de negócios, escriturando seus livros mercantis”, pois recebe novas responsabilidades, aonde seu comportamento vai além de registros.

A Lei nº 12.249/10, instituiu que somente é possível exercer a profissão após conclusão do curso de bacharelado em Ciências Contábeis, reconhecido pelo Ministério da educação, obter aprovação no Exame de Suficiência e registro no CRC ao qual o profissional estiver sujeito (BRASIL, 2010). Com objetivo de estimular a atualização destes profissionais, a NBC PG 12 de 2016, “visa manter, atualizar e expandir os conhecimentos e competências técnicas e profissionais”, no programa apresentado pelo CRC como Programa de Educação Profissional Continuada (PEPC).

Sobre a constante atualização dos contadores, “a profissão contábil certamente é uma das que mais exige atualização e adaptação às mudanças por pelos seus profissionais” (FERREIRA; ANGONESE, 2015, p.4). Entende-se, portanto, a contabilidade como uma profissão que, mesmo antiga precisa de atualização constante, pois segue um conjunto de leis que se atualiza frequentemente. Também recebe novas responsabilidades, a qual o profissional precisa se adaptar.

2.3.2. Habilidades do profissional contábil

Sobre as áreas onde o profissional contábil pode atuar, Konrath (2018, p.12) afirma que o trabalho do contador pode ser “em empresas públicas ou privadas, além de trabalhar como autônomo ou empresário”.

Observa-se, portanto, que esta profissão possui um amplo campo de atuação como empresas, educação (formação profissional), órgãos públicos, além de forma independente (autônomos), e desta forma, espera-se que o profissional desenvolva diversas habilidades.

Habilidade, segundo o dicionário Michaelis (2021) é o “conjunto de qualificações para o exercício de uma atividade ou cargo; suficiência”. A Resolução CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004, que estabelece as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Ciências Contábeis, relaciona as competências e habilidades que são necessárias à formação do contador resumidas em seu artigo 4º, apresentadas no Quadro 1.

Sobre a importância da atualização do profissional contábil para influenciar na tomada de decisão, Santos e Souza afirmam: “Diante das grandes mudanças no cenário contábil, o contador necessita de uma constante busca de informações [...], tornando um

profissional competente para interferir no processo decisório da empresa” (SANTOS; SOUZA, 2010, p.2). A formação superior, pode ser percebida como fundamental na formação do profissional de contabilidade, junto a outras especializações.

Quadro 1 – Habilidades do profissional contábil

HABILIDADES DO PROFISSIONAL CONTÁBIL	
a)	Terminologia e linguagem contábil adequadas
b)	Visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil
c)	Elaborar pareceres e relatórios de forma eficiente
d)	Aplicar adequadamente a legislação às funções contábeis
e)	Exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio
f)	Desenvolver sistemas de informação contábil
g)	Exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhes são prescritas através da legislação específica

Fonte: elaborado pela autora adaptado de: BRASIL, CNE/CES 10 (2004, p.2-3)

2.3.3. Cargos e funções da profissão contábil

Conforme a Resolução CFC nº 560, de 1983, “o contabilista pode exercer as suas atividades na condição de profissional liberal ou autônomo, de empregado regido pela CLT [...] de todas as unidades administrativas onde se processem serviços contábeis”.

Esta resolução também aponta que os tipos de cargo podem ser de servidor público, militar sócio de qualquer tipo de sociedade, diretor ou conselheiro de quaisquer entidades e também de chefe, subchefe, diretor, responsável, encarregado, supervisor, superintendente, gerente e subgerente, conforme a situação (CFC, 2003, p.61-62).

Algumas das diversas funções e titulações deste profissional, estão relacionadas no Quadro 2.

Quadro 2 – Principais cargos da Profissão Contábil

PRINCIPAIS CARGOS DA PROFISSÃO CONTÁBIL		
Quanto as funções	Quanto as titulações	Quanto as atividades
<ul style="list-style-type: none"> • Analista; • Assessor; • Assistente; Auditor interno e externo; • Conselheiro; • Consultor; • Controlador de arrecadação; • Controller; • Educador; • Escritor ou articulista técnico; • Escriturador contábil ou fiscal; • Executor subordinado; • Fiscal de tributos; • Legislador; • Organizador; • Perito; • Pesquisador; • Planejador; • Professor ou conferencista; • Redator; • Revisor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contador; • Contador de custos; • Contador departamental; • Contador de filial; • Contador fazendário; • Contador fiscal; • Contador geral; • Contador industrial; • Contador patrimonial; • Contador público; • Contador revisor; • Contador seccional ou setorial; • Contadoria; • Técnico em contabilidade; • Departamento; • Setor; • Outras semelhantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aulas; • Balançetes; • Balanços; • Cálculos e suas memórias; • Certificados; • Conferências; • Demonstrações; • Laudos periciais, judiciais e extrajudiciais; • Levantamentos; • livros ou teses científicas; • Livros ou folhas ou fichas escriturados; • Mapas ou planilhas preenchidas; • Papéis de trabalho; • Pareceres; • Planos de organização ou reorganização, com textos, organogramas, fluxogramas, cronogramas e outros recursos técnicos semelhantes; • Prestações de contas; • Projetos; • Relatórios.

Fonte: elaborado pela autora adaptado de: CFC 560/83 (2003, p.61-62)

2.4. A profissão contábil e a inclusão

Ter uma profissão, “é uma condição essencial, não apenas para a manutenção financeira, mas também pela dignificação da vida” (MENDES, 2013, p.1). Segundo Camargo (2017, p. 1), “inclusão é uma prática social que se aplica no trabalho, na arquitetura, no lazer, na educação, na cultura, mas, principalmente, na atitude”. Portanto, a inclusão requer que todos, com ou sem deficiência, participem ativamente da sociedade, tendo o trabalho como uma das principais formas de realizar esta inclusão, e promover igualdade.

Referente a inclusão no mercado de trabalho o Instituto Ethos (2002, p.10) afirma que é “necessário assegurar as condições de interação das pessoas portadoras de deficiência com os demais funcionários da empresa e com todos os parceiros e clientes com os quais lhes caiba manter relacionamento”. Entende-se assim, que a própria profissão precisa se adaptar para fornecer condições acessíveis as pessoas com deficiência, de forma que possam interagir socialmente.

Para Kraemer (2005), “é papel do contador também aderir à responsabilidade social e não só as empresas em si e à comunidade em geral”. Compreende-se com esta afirmação que é importante para a profissão contábil estar inserida nas questões sociais, para assim poder cumprir o seu papel ao relacionar as empresas com a sociedade. A contabilidade “deve evidenciar as medidas adotadas e os resultados alcançados pela empresa no processo de responsabilidade social” (KRAEMER, 2005, p.3).

Entende-se então que, a profissão contábil tem grande importância no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ou seja, inseri-los na sociedade através da profissão, pois cabe ao contabilista demonstrar os resultados das práticas inclusivas para as empresas, inclusive no que se refere a responsabilidade social.

2.4.1. A deficiência

Sobre a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade “o tratamento marginalizado de pessoas portadoras de deficiência confere a elas o direito de se criarem políticas públicas de inclusão” (LESSA, 2011, p.12). Com o objetivo de promover a inclusão social e cidadania, surge a Lei nº 13.146/15, instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que considera com deficiência a pessoa que “tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial”.

Conforme o que diz o Art. 5º, da atual Constituição Brasileira (1988), “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Bezerra e Vieira (2012, p.233), reconhecem que “a pessoa com deficiência é cidadã como qualquer outra, com o mesmo direito à livre escolha e a usufruir das oportunidades disponíveis na sociedade”. Sobre o termo correto para designar este grupo de pessoas, “os movimentos mundiais de pessoas com deficiência, [...] já fecharam a questão: querem ser chamadas de pessoas com deficiência em todos os idiomas” (SASSAKI, 2005, p.5).

2.4.1.1. Deficiência Intelectual

Em relação a deficiência intelectual, define-se como “um estado de considerável redução da capacidade intelectual do indivíduo, que, nesse caso, apresenta-se abaixo da média, associada ainda a limitações em pelo menos dois aspectos do funcionamento adaptativo” (BEZERRA; MARTINS, 2010, p.80).

2.4.1.2. Deficiência Visual

A deficiência visual, segundo a Fundação Dorina Nowill para cegos (2021), é definida como sendo “a perda total ou parcial, congênita ou adquirida, da visão”. Os deficientes visuais possuem uma privação sensorial que é a ausência de visão[...] utilizam-

se de meios não usuais para estabelecer relações com pessoas e objetos que fazem parte do cotidiano (MAZZARINO; FALKENBACH; RISSI, 2011, p.3).

Identifica neste tipo de deficiência a utilização do sistema *Braille*, que é “um sistema de escrita e leitura tátil [...] através do qual o cego pode ler e exprimir-se em todas as línguas que usam o alfabeto ocidental” (MEC, 2018, p.1).

2.4.1.3. Deficiência Física

A deficiência física, conforme Macedo (2008, p.2), é “qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função fisiológica ou anatômica, decorrente de causas variadas”. O Decreto 5.296/04, define ainda como “alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física [...] exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções”.

2.4.1.4. Deficiência Múltipla

Ao definir deficiência múltipla, Rocha e Pletsch (2015, p.116), afirmam que existem diferentes opiniões sobre o assunto, sendo que “alguns a consideram como uma deficiência inicial que foi geradora de outras. Outros a entendem como a associação entre duas ou mais deficiências, sem necessariamente uma ter sido causa do desenvolvimento da outra”.

2.4.1.5. Deficiência Auditiva

2.4.1.5.1. O Surdo Como Sujeito

De acordo com o Decreto 5.626/05, a pessoa surda, “compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras”. Para que a pessoa surda reconheça sua identidade, é importante que ela tenha contato com a comunidade surda, para assim, se inserir em sua cultura, costumes e língua.

A comunidade surda “pode ser representada por associações, igrejas, escolas, clubes [...] onde um grupo de surdos se reúne e divulga sua cultura, troca ideias e experiências e usa a língua de sinais” (DIZEU; CAPORALI, 2005, p.594). Portanto, entende-se que a participação na comunidade surda é muito importante para que o surdo desenvolva sua língua e sua cultura, existentes nestes locais, podendo se identificar como sujeito.

2.4.1.5.2. A Língua Brasileira de Sinais

No Brasil, avanços são percebidos no que se refere à comunidade surda. Entre esses avanços, cita-se: a Lei nº 10.436/02, que se refere a Língua Brasileira de Sinais, reconhecida como forma legal de comunicação e expressão, o Decreto nº 5.626/05, que insere Libras como disciplina obrigatória ou optativa nas grades curriculares acadêmicas e a Lei nº 12.319/10, que regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete de Libras.

Conforme Strobel (2016, p.44 apud BARBOSA, 2019, p.16) a língua de sinais é, “uma forma de comunicação que capta as experiências visuais dos sujeitos surdos, e que vai levar o surdo a transmitir e proporcionar-lhe a aquisição de conhecimento universal”. Compreende-se então como uma parte muito importante da cultura surda, pois é a principal forma de comunicação destes indivíduos com o mundo.

2.4.1.5.3. As atribuições dos intérpretes

A formação para a profissão de tradutor e intérprete de Libras, de acordo com o Decreto nº 5.626/05, deve se realizar por meio de “cursos de educação profissional, cursos

de extensão universitária e cursos de formação continuada”. As características de um intérprete, incluem “além do conhecimento profundo da estrutura das línguas envolvidas e a responsabilidade de manter-se fiel e neutro em relação ao objeto de interpretação, o conhecimento cultural suficiente da língua-alvo e da língua-fonte” (RODRIGUES; VALENTE, 2011, p.19).

Quanto aos espaços onde atuam os intérpretes, Gurgel (2010, p.41) diz que “se diversificaram bastante, tais como: educacional, religioso, empresarial, eventos científicos e locais de atendimento ao público”.

De acordo com Gomes e Gesser (2015), “partindo do princípio do desconhecimento de muitos ouvintes do dito idioma oficial dos surdos no país [...] a presença de um mediador se faz necessária, de modo a suscitar e “harmonizar” a comunicação”. Os autores também apontam os desafios no papel de intérprete, relacionados no Quadro 3.

Quadro 3 – Atribuições e dificuldades do intérprete de libras

ATRIBUIÇÕES E DIFICULDADES DO INTÉRPRETE DE LIBRAS
Atribuições
<ol style="list-style-type: none"> 1. Discrição e sigilo, confidencialidade da identidade e das informações apresentadas pelo surdo; 2. Atuar com neutralidade, sendo fiel a mensagem que está interpretando; 3. Introduzir o surdo e suas características nos cenários ouvintes desconhecidos; 4. Auxiliar o surdo a desenvolver-se com liberdade, segurança e autonomia; 5. Atuar como canal pelo qual o sujeito surdo acessa informações em língua portuguesa.
Dificuldades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Renunciar ideologias pessoais e interpretar em diferentes espaços sem exprimir preconceito; 2. Constante aperfeiçoamento para melhor atender as demandas comunicativas; 3. Esclarecer que o intérprete é um mediador de diálogo, do qual o surdo não depende intelectualmente.

Fonte: elaborado pela autora adaptado de: GOMES E GESSER (2015, p. 427-448)

2.4.1.5.4. Os desafios no mercado de trabalho

A discriminação das pessoas com algum tipo de deficiência, no que diz respeito ao acesso ao mercado de trabalho, “assume uma dimensão considerável, pois significa excluí-las da sociedade negando-lhes a condição de cidadãs” (BARROS; HUBER, 2015, p.178). Segundo Lobato (2009, p.38), para os empregadores, “a contratação das pessoas com deficiência é vista como geradora de custo, diante da necessidade de adaptação em relação a mobiliário, função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação do funcionário”.

Referente ao sucesso profissional do surdo, Carvalho (2012, p.3) aponta que “uma escola eficiente é primordial [...] o que podemos dizer dos surdos é que muitas vezes ainda tem problemas de alfabetização, dificuldades de interpretação e escrita”. Portanto, entende-se que uma das principais dificuldades para o surdo, é a comunicação.

Os intérpretes são fundamentais nas interações entre surdos e ouvintes, “todavia, sabemos que as universidades, empresas, instituições de saúde, de educação, órgãos de atendimento à população ainda não têm efetivado a contratação de intérpretes” (CARNEIRO; SOARES; 2017, p.19). Entende-se que, ao contratar um profissional surdo, o ideal para o empregador é contratar também um intérprete, para facilitar a comunicação do funcionário surdo na empresa, proporcionando assim, condições adequadas para a inclusão do deficiente auditivo na profissão.

Para serem inseridas no trabalho, por meio da Lei de Cotas, as pessoas com deficiência devem apresentar laudo médico que confirme que a deficiência se enquadra

nas definições técnicas de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla (SANTOS, 2019, p.15). Conforme Vitor, (2011, p.27) “a Lei 8.213[...] garante a adequação ambiental e a igualdade de oportunidades [...], entretanto, a inserção dessas pessoas nos locais de trabalho, feita somente para que se cumpra a exigência das cotas, se constitui um problema”.

Lorenzo e Silva (2017, p.6) afirmam que, existe uma dificuldade em definir os cargos que podem ser exercidos por uma PCD (Pessoa Com Deficiência), devido a um julgamento centrado na incapacidade. De acordo com Graeff (2006, p.26), os colaboradores surdos ocupam cargos em áreas que “não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional, restringindo a comunicação entre a equipe; além de não propiciar qualquer desenvolvimento, restringe aos menores salários”.

Os desafios do mercado de trabalho para o deficiente auditivo, percebidos nesta pesquisa se relacionam no Quadro 4.

Quadro 4 – Os desafios do mercado de trabalho para o deficiente auditivo

OS DESAFIOS DO MERCADO DE TRABALHO PARA O DEFICIENTE AUDITIVO
01. A discriminação das pessoas com algum tipo de deficiência.
02. A contratação das pessoas com deficiência vista como geradora de custo.
03. Necessidade de adaptação em relação a mobiliário, função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação.
04. Problemas de alfabetização, dificuldades de interpretação e escrita.
05. Universidades, empresas, instituições de saúde, de educação, órgãos de atendimento à população ainda não têm efetivado a contratação de intérpretes.
06. A inserção nos locais de trabalho, feita somente para que se cumpra a exigência das cotas.
07. Julgamento centrado na incapacidade para a definição de cargos.
08. Colaboradores surdos ocupam cargos em áreas que “não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional.
09. Comunicação restrita entre a equipe.
10. Menores salários oferecidos.

Fonte: elaborado pela autora adaptado de acordo com a pesquisa em: Barros e Huber (2015, p.178); Lobato (2009, p.38); Carvalho (2012, p.3); Carneiro e Soares (2017, p.19); Santos (2019, p.15); Vitor (2011, p.27); Lorenzo e Silva (2017, p.6); Graeff (2006, p.26).

3 Aspectos Metodológicos

A presente pesquisa foi realizada através de entrevista, com uma recém-formada em Ciências Contábeis, surda. Conforme Lopes e Leite (2011, p.305), “as concepções de surdez dos surdos constituem uma visão multifacetada sobre essa condição, influenciada pelas relações sociais estabelecidas ao longo de suas trajetórias de vida”.

3.1. Delineamento da pesquisa

3.1.1 Tipologia em relação aos procedimentos técnicos

Quanto aos procedimentos técnicos, realizou-se esta pesquisa através de um estudo de caso com pessoas através de uma entrevista semielaborada. Segundo Branski, Franco e Lima Jr (2010), “o estudo de caso é um método de pesquisa que utiliza, geralmente, dados qualitativos, coletados a partir de eventos reais, com o objetivo de explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais inseridos em seu próprio contexto”.

Diante das possibilidades interpretativas, o estudo de caso pode contribuir, de modo singular para que o pesquisador consiga compreender problemáticas relacionadas a indivíduos, grupos sociais, organizações, programas, políticas, quando permite realizar análises amplas e significativas sobre o objeto de pesquisa (TORMES; MONTEIRO; MOURA, 2018, p.18).

3.1.2 Tipologia em relação aos objetivos

Já em relação aos objetivos, este trabalho teve uma abordagem descritiva. Esta modalidade, para Fernandes e Gomes (2003, p.8), possui objetivo principal de “descrever, analisar ou verificar as relações entre fatos e fenômenos (ou seja) [...] do que, com quem, como e qual a intensidade do fenômeno em estudo”. Em complemento, Oliveira Júnior (2017), afirma que a pesquisa nesse formato ocorre quando “o pesquisador tem por objetivo descrever as características de certa população ou fenômeno e estabelecer relações entre as variáveis, sem sua manipulação”. Dessa forma, a entrevista com uma egressa surda de contabilidade, é o formato mais adequado para a validação dos levantamentos desta pesquisa.

3.1.3 Tipologia em relação à forma de abordagem do problema

Quanto à forma de abordagem do problema, trata-se de um estudo do tipo qualitativo. Em um estudo neste formato, de acordo com Godoy (1995, p. 21) “o pesquisador vai a campo, buscando captar o fenômeno em estudo a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista relevantes”.

A investigação qualitativa trabalha com valores, crenças, hábitos, atitudes, representações, opiniões e adequa-se a aprofundar a complexidade de fatos e processos particulares e específicos a indivíduos e grupos (PAULILO, 1999, p.135).

De acordo com Soares (2019, p.1), a pesquisa qualitativa, “tem caráter exploratório, subjetivo e espontâneo, percebido pelos métodos utilizados neste tipo de pesquisa, como observação direta, entrevistas, análise de textos ou documentos e de discursos de comportamento gravados”.

3.2 Procedimentos de coleta e análise dos dados

Neste estudo levantou-se os desafios da formação à inserção no mercado de trabalho, de uma recém-formada em Ciências Contábeis, surda e suas intérpretes durante a formação.

Inicialmente, foi desenvolvida uma revisão da literatura sobre a comunidade surda, as principais atividades que fazem parte da rotina do profissional contábil e as dificuldades que um deficiente auditivo percebe na rotina profissional.

Posteriormente, foi desenvolvido um estudo de caso através de entrevista com uma deficiente auditiva graduada em Ciências Contábeis e suas intérpretes de Libras, cujos resultados validaram, de forma prática, as dificuldades encontradas por um deficiente auditivo para formar-se e se inserir no mercado de trabalho.

4 Resultados da Pesquisa

Os resultados da pesquisa iniciam com a caracterização das entrevistadas. A pesquisa realizada em formato de entrevista semielaborada, foi dividida em dois questionários diferentes, sendo o primeiro direcionado a uma egressa surda do curso de ciências contábeis e o segundo, realizado com as intérpretes que acompanharam a aluna ao longo da sua graduação.

4.1 Caracterização das entrevistadas

Foram entrevistadas três pessoas, tendo o Questionário 1 respostas de uma aluna egressa do curso de ciências contábeis da Universidade de Caxias do Sul, nomeada neste projeto como entrevistada A, enquanto o Questionário 2 obteve respostas de duas intérpretes que acompanharam esta egressa e outros alunos com esta especificidade em sua graduação, respectivamente nomeadas como entrevistada B e entrevistada C.

4.1.1 Entrevistada A- Egressa surda do curso de Ciências Contábeis

Nesta etapa, buscou-se identificar informações pessoais da entrevistada no Questionário 1. Neste questionário, a entrevistada deveria possuir algum grau de deficiência auditiva, e ser egressa do curso de Ciências Contábeis. As respostas obtidas nesta etapa de caracterização pessoal e profissional da entrevistada, estão apresentadas no Quadro 5.

Quadro 5 – Informações pessoais da entrevistada A

Informações Pessoais	
Grau de severidade da perda auditiva	Profunda
Possui familiar com deficiência auditiva	Não
Experiência na Formação Acadêmica	
Teve colegas surdos na escola (curso normal)	Sim, na escola para surdos, convivi com os surdos
Teve colegas surdos na graduação	Houve algumas disciplinas com colegas surdos, mas na maioria das disciplinas eu estudei sozinha e sempre acompanhada do intérprete de Libras
Duração da graduação em Ciências Contábeis	Aproximadamente 5 anos e meio
Experiência Profissional	
Tem colegas surdos na empresa onde atua	Não
Área onde atua profissionalmente	Sou analista de RH, focando pagamento de folha, registros de ponto, e horas extras
Utiliza Libras para se relacionar com os colegas	Sim
Necessita integralmente do auxílio de um intérprete	Não
Sente-se excluída no relacionamento com os demais funcionários	Não
Sofreu ou sofre discriminação dos seus colegas de trabalho ouvintes	Não. Eu compreendo que alguns sentem medo na comunicação. Tenho paciência e busco explicar sobre minha surdez e pessoas com deficiência. Preciso mostrar que eu sou capaz e uma pessoa normal, tendo como a única diferença a audição.

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

É possível observar que a entrevistada A teve contato com colegas surdos, principalmente na escola, pois em sua graduação foi a única aluna em sala de aula com esta especificidade, na maior parte de sua graduação. Também percebe-se que em sua carreira profissional, a entrevistada não possui colegas surdos, mas se comunica com a utilização de libras com os colegas ouvintes, auxiliando-os a entender esta particularidade, ao perceber que alguns demonstram insegurança nesta comunicação.

4.1.2 Entrevistadas B e C – Intérpretes que acompanharam egressos surdos

O Questionário 2, obteve respostas de entrevistadas que atendem aos requisitos de ter atuado como intérprete, e ter tido algum contato com alunos surdos ao longo de sua graduação em ciências contábeis. Inicialmente, buscou-se identificar as características pessoais destas intérpretes.

No Quadro 6, apresenta-se as informações pessoais, da entrevistada B, quanto ao histórico familiar de deficiência auditiva, tempo e local de atuação, atribuições e desafios da profissão de intérprete. Percebe-se que a entrevistada B entende que suas atribuições mais importantes como intérprete estão relacionadas ao desenvolvimento do surdo, na interpretação neutra e também no sigilo das informações, já como desafios em sua atuação, salienta a resistência da contratação de profissionais intérpretes.

Quadro 6 – Informações pessoais entrevistada B

Informações Pessoais	
Possui familiar com deficiência auditiva	Não
Profissão de intérprete	
Tempo de atuação como intérprete	11 anos
Ambientes em que atua como intérprete	Educacional e empresarial
Auxilia surdos a se introduzirem no mercado de trabalho	Sim
Auxilia surdos especificamente no curso de Ciências Contábeis	Não
Atribuições mais importantes do intérprete	Auxiliar o surdo a desenvolver-se com liberdade, segurança e autonomia; Interpretar com neutralidade, sendo fiel a mensagem que está interpretando; Discrição e sigilo, da identidade e das informações apresentadas pelo surdo.
Desafios da atuação do intérprete	Resistência a contratação de intérpretes nos locais onde o serviço é necessário

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

As informações pessoais da entrevistada C, quanto ao histórico familiar de deficiência auditiva, tempo e local de atuação, atribuições e desafios da profissão de intérprete estão apresentadas no Quadro 7.

Quadro 7 – Informações pessoais entrevistada C

Informações Pessoais	
Possui familiar com deficiência auditiva	Sim
Profissão de intérprete	
Tempo de atuação como intérprete	15 anos
Ambientes em que atua como intérprete	Educacional, empresarial e locais de atendimento ao público
Auxilia surdos a se introduzirem no mercado de trabalho	Sim
Auxilia surdos especificamente no curso de Ciências Contábeis	Sim
Atribuições mais importantes do intérprete	Auxiliar o surdo a desenvolver-se com liberdade, segurança e autonomia; Interpretar com neutralidade, sendo fiel a mensagem que está interpretando; Discrição e sigilo, da identidade e das informações apresentadas pelo surdo.
Desafios da atuação do intérprete	Constante aperfeiçoamento para melhor atender as demandas comunicativas.

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

No Quadro 7, percebe-se que a entrevistada C, concorda com a entrevistada B, em relação as suas atribuições mais importantes como intérprete, já como desafios em sua atuação, pontua a necessidade de constante aperfeiçoamento para atender as demandas como intérprete, nas diversas áreas.

4.2 Desafios da formação acadêmica para o deficiente auditivo

Nesta fase, indagou-se as percepções da egressa surda (entrevistada A) e das intérpretes (entrevistadas B e C) sobre os desafios da graduação de ciências contábeis,

para o deficiente auditivo, além do relacionamento do aluno surdo com os colegas e professores ouvintes.

O Quadro 8 apresenta as respostas das entrevistadas com relação aos desafios da formação acadêmica em ciências contábeis para o deficiente auditivo.

Quadro 8 – Desafios na formação acadêmica em Ciências Contábeis para o deficiente auditivo

ENTREVISTADA	A	B	C
A perda auditiva impacta no desempenho do aluno	Não	Sim	Não
Apresenta dificuldade em desenvolver habilidades em:			
Terminologia e linguagem contábil;	Sim	-	Sim
Elaborar pareceres e relatórios;	Sim	-	Não
Aplicar adequadamente a legislação às funções contábeis;	Sim	-	Não
Analisar e interpretar as demonstrações contábeis;	Sim	-	Não

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

Ao observar o Quadro 8, observa-se uma clara divergência de opiniões, pois, enquanto a egressa surda sinaliza que sua perda auditiva dificulta a realização de atividades relacionadas ao curso de ciências contábeis, a intérprete, entrevistada C, não relaciona a deficiência auditiva a dificuldade na execução destas tarefas.

O Quadro 9 apresenta as respostas das entrevistadas com relação ao relacionamento do aluno surdo com os colegas ouvintes, em sala de aula.

Quadro 9 – Relacionamento do aluno surdo com os colegas em sala de aula

ENTREVISTADA	A	B	C
Utiliza Libras para se relacionar com os colegas;	Sim	Não	Sim
Necessita integralmente do auxílio de um intérprete;	Sim	Sim	Sim
Evita conversar com seus colegas ouvintes, devido à dificuldade de se compreenderem;	Não	Sim	Não
Os colegas evitam se dirigir ao aluno surdo, devido à dificuldade de se compreenderem;	Sim	Sim	Sim
Existe discriminação em sala de aula dos colegas ouvintes;	Não	Sim	Não

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

No que se relaciona a comunicação do aluno surdo com os colegas ouvintes, o Quadro 9 demonstra que as três entrevistadas concordam com a necessidade de auxílio de intérprete e que existe receio dos colegas de se dirigirem ao surdo em sala de aula. Os demais questionamentos levantados nesta entrevista, receberam opiniões diversas das entrevistadas. No quadro 10, apresenta estes mesmos questionamentos referente ao relacionamento do aluno surdo com os professores.

Quadro 10 – Relacionamento do aluno surdo com os professores

ENTREVISTADA	A	B	C
Utiliza Libras para se relacionar com os professores;	Sim	Não	Sim
Necessita integralmente do auxílio de um intérprete;	Sim	Sim	Sim
Evita conversar com seus professores ouvintes, devido à dificuldade de se compreenderem;	Não	Sim	Não
Os professores evitam se dirigir ao aluno surdo, devido à dificuldade de se compreenderem;	Não	Sim	Não
Existe discriminação em sala de aula, em relação ao aluno, da parte dos professores?	Não	Não	Não

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

As percepções das entrevistadas apresentadas no Quadro 10, sobre o relacionamento do aluno surdo com os professores ouvintes, apontam que não existe discriminação com o aluno da parte dos professores, e em geral, concordam que o aluno não possui restrições significativas no relacionamento com os mesmos.

4.3 Desafios da introdução no mercado de trabalho contábil para o deficiente auditivo.

Encerrou-se as entrevistas com a entrevistada A referente as suas percepções sobre os desafios para a introdução no mercado de trabalho, apresentadas no Quadro 11.

Quadro 11 – Desafios do deficiente auditivo no mercado de trabalho contábil

É importante a presença de um intérprete:	
No recrutamento e seleção do deficiente auditivo	Sim
Na trajetória profissional	Sim
São impeditivos para a contratação de deficientes auditivos:	
Custo para adaptar a estrutura da empresa: mobiliário, função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação;	Sim
Dificuldades de comunicação entre funcionário e empresa;	Sim
Definição de cargos acessíveis a pessoas surdas;	Não
Julgamento de incapacidade da pessoa surda;	Não
São impeditivos para a realização profissional de deficientes auditivos:	
Inserção nos locais de trabalho, feita somente para que se cumpra a exigência das cotas;	Sim
Menores salários oferecidos;	Não
Comunicação restrita entre a equipe;	Sim
Cargos que não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional;	Sim

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

No Quadro 11, percebe-se que a entrevistada A entende que a presença de um intérprete é importante no processo de contratação de um deficiente auditivo, e também que o custo de adaptação e a comunicação com a empresa são os principais impeditivos para a contratação de um deficiente auditivo.

Por fim, ela pontua que a realização profissional da pessoa surda é dificultada ao se realizar a seleção do mesmo para cumprimento de cotas, além de uma comunicação restrita, com os integrantes da equipe e a designação de cargos inferiores ao indivíduo surdo.

4.3.1 Atuação do intérprete nos desafios do mercado de trabalho para o deficiente auditivo

Nesta etapa final, as entrevistadas B e C, também são questionadas se é importante a atuação do intérprete no recrutamento e seleção do deficiente auditivo e também na sua trajetória profissional. Estas respostas foram apresentadas no quadro 12.

Quadro 12 – Atuação do intérprete do mercado de trabalho junto ao deficiente auditivo

ENTREVISTADA	B	C
É importante a presença de um intérprete no recrutamento e seleção do deficiente auditivo e na trajetória profissional	Sim	Sim

Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

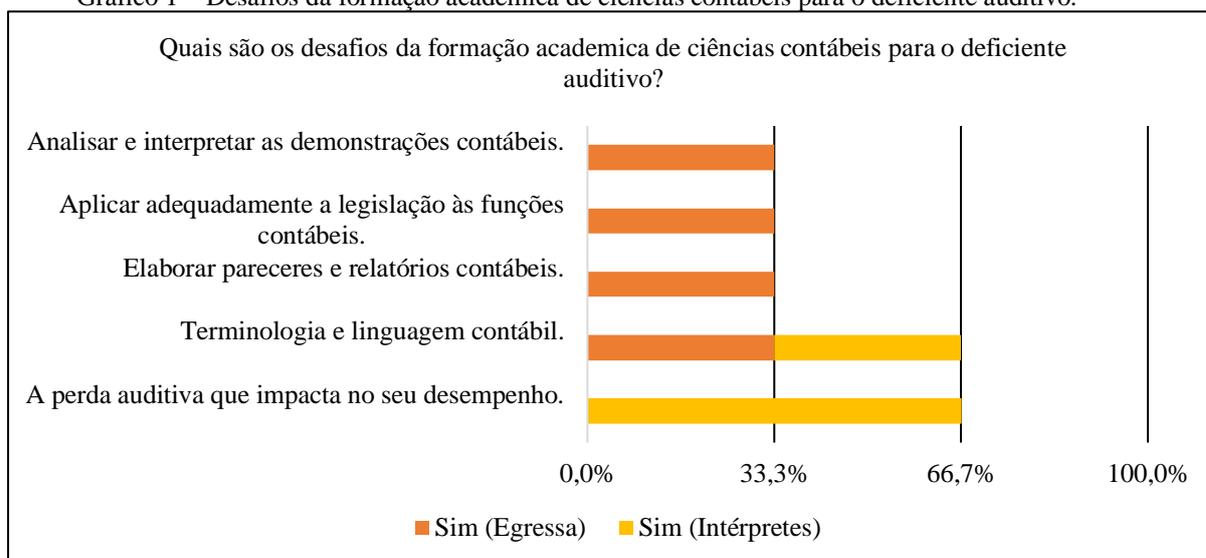
Percebe-se unanimidade nas respostas das intérpretes, que, assim como apontado pela entrevistada surda, concordam que a presença de um intérprete é importante no processo seletivo de um deficiente auditivo.

4.4 Análise dos dados

4.4.1 Desafios da formação acadêmica para o deficiente auditivo

O Gráfico 1, demonstra o percentual de afirmativas das entrevistadas, em relação aos desafios da formação acadêmica em ciências contábeis, para o deficiente auditivo. Considerando três pessoas entrevistadas, sendo o peso das respostas de igual importância, cada afirmativa equivale a 33,3%. No gráfico também é apresentada uma comparação entre as respostas da aluna egressa com as respostas das intérpretes.

Gráfico 1 – Desafios da formação acadêmica de ciências contábeis para o deficiente auditivo.



Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

Com a análise dos dados apresentados no Gráfico 1, observa-se que, 66,7% das entrevistadas concordam que a terminologia e linguagem contábil e a perda auditiva que impacta no desempenho, são os maiores desafios da formação acadêmica contábil para o deficiente auditivo. Enquanto apenas 33,3% apontam que estes desafios incluem: análise e interpretação das demonstrações contábeis, aplicação adequada da legislação às funções contábeis, e também a elaboração de pareceres e relatórios.

4.4.2 Relacionamento do aluno surdo com os colegas e professores ouvintes

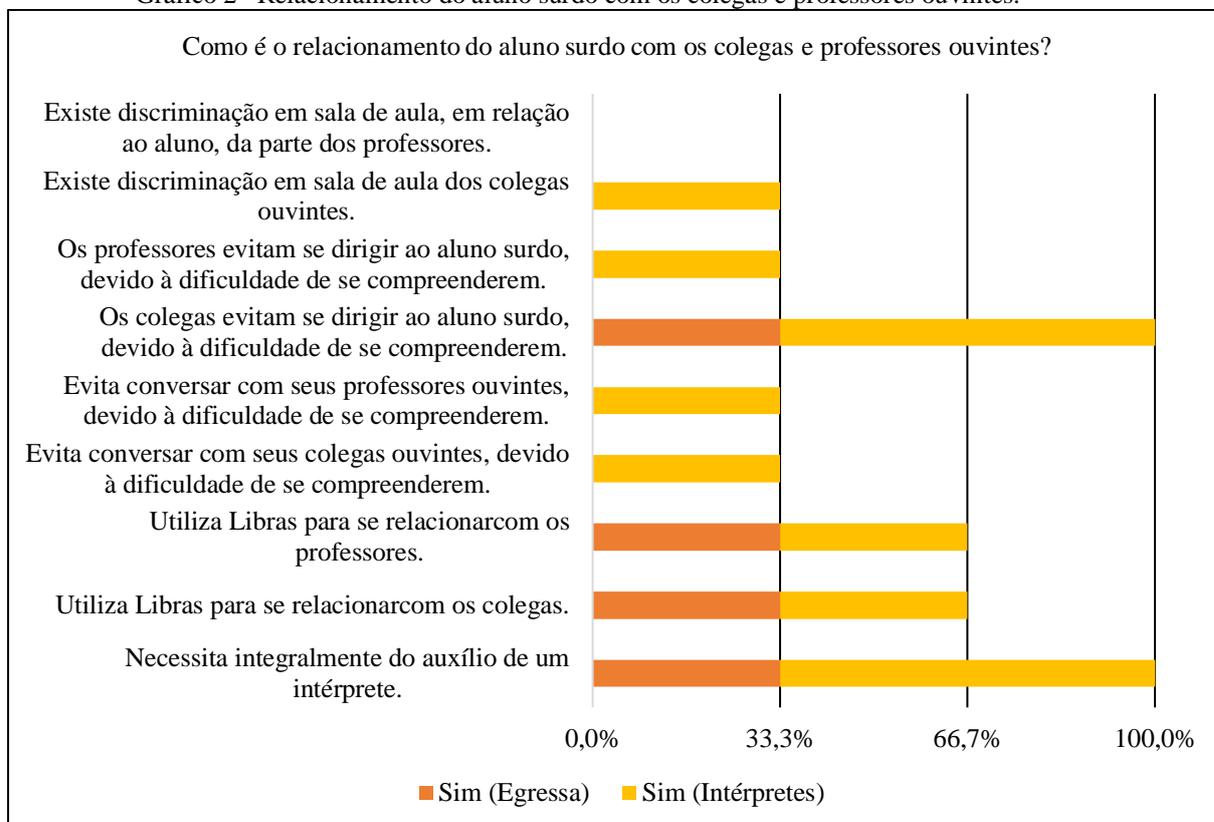
O Gráfico 2, demonstra o percentual de afirmativas em cada aspecto de comunicação do aluno surdo, com os seus colegas e professores ouvintes, questionado em entrevista. Considerando três pessoas entrevistadas, sendo o peso das respostas de igual importância, cada afirmativa equivale a 33,3%. Também compara as respostas da aluna egressa com as respostas das intérpretes.

Ao analisar as respostas das entrevistas sobre o relacionamento do aluno surdo, percebe-se que 100% das entrevistadas, concordam que existe resistência dos colegas em se comunicar com o aluno surdo, por não compreender a sua língua, além de existir a necessidade integral de um intérprete para possibilitar o relacionamento em sala de aula com colegas e professores.

Os dados apontam concordância de 66,7%, nas afirmativas que mencionam o uso da Língua Brasileira de Sinais, nesta comunicação, tanto com os colegas quanto com os professores ouvintes.

Apenas 33,3% das entrevistadas apontam discriminação em sala de aula, por parte dos alunos, além do receio do aluno ao se comunicar com colegas e professores ouvintes, e dos professores ao se comunicarem com o aluno surdo.

Gráfico 2 –Relacionamento do aluno surdo com os colegas e professores ouvintes.



Fonte: elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.

É perceptível também que, nenhuma das entrevistadas constatou discriminação em sala de aula, entre professores e aluno surdo.

4.4.3. Os desafios da inserção no mercado de trabalho contábil

No que se refere a inserção no mercado de trabalho, a visão da egressa é que são impeditivos para a contratação do deficiente auditivo, o custo para adaptar a estrutura da empresa a esta especificidade em mobiliário, função, acesso ao local de trabalho e tempo de adaptação, e a dificuldade de comunicação entre funcionário e empresa. Nesta percepção, a egressa e as intérpretes concordam que é importante a presença de um intérprete no recrutamento e seleção de um profissional surdo.

Já no fator de realização profissional, a egressa aponta que são impeditivos para a realização profissional de deficientes auditivos: a inserção nos locais de trabalho, feita somente para que se cumpra a exigência das cotas, a comunicação restrita entre a equipe, e a designação de cargos que não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional.

4.4.4 Experiência profissional das Intérpretes e percepções sobre sua área de atuação

Diante da entrevista com as intérpretes, nomeadas como entrevistada B e entrevistada C, é possível perceber que ainda existe resistência na contratação de intérpretes, em ambientes onde podem ser necessários, o que demonstra que alguns locais onde a comunidade surda deseja ter acesso, ainda estão desfavorecidos desta medida de

inclusão. Também se observa que, este profissional precisa estar em constante aperfeiçoamento para atender a demanda comunicativa da pessoa surda, nos diversos ambientes.

5 Conclusão

A pesquisa apresentada neste artigo busca entender a inserção da comunidade surda no meio profissional contábil, através da experiência de uma egressa de ciências contábeis surda, na qual formulou-se a questão de pesquisa, com foco em identificar quais são os desafios, da formação à inserção no mercado de trabalho, da egressa.

Com base na problemática apresentada neste estudo, demonstrou-se as principais atividades que fazem parte da rotina do profissional contábil, e as dificuldades que o deficiente auditivo percebe em sua graduação e profissão nesta área. Caracterizou-se também o profissional contábil, além de apresentar a comunidade surda, a profissão de intérprete e também a deficiência auditiva.

Conforme demonstrado na pesquisa, a percepção das intérpretes sobre os desafios da formação acadêmica de ciências contábeis para o deficiente auditivo na graduação, é a perda auditiva que impacta no seu desempenho. Esse conceito foi complementado pela egressa que aponta, desenvolver habilidades na utilização da terminologia e linguagem contábil, na análise e interpretação das demonstrações contábeis, na elaboração de pareceres e relatórios. Também na aplicação adequada da legislação às funções contábeis, entre estes desafios.

De forma consolidada, a opinião geral de ambos os públicos de entrevistadas no que diz respeito ao relacionamento com colegas e professores ouvintes, é que os principais desafios são a resistência dos colegas em se comunicar com o aluno surdo, por não compreender a sua língua, e a necessidade integral de um intérprete para possibilitar o relacionamento, do aluno com seus colegas e professores.

No que se refere ao mercado de trabalho, de acordo com a aluna egressa, a contratação para cumprir cotas, a comunicação restrita entre a equipe, e a designação de cargos que não proporcionam conhecimento ou aperfeiçoamento profissional, são impeditivos para a realização profissional do indivíduo surdo, enquanto sua contratação é impedida pelo custo para adaptar a estrutura da empresa ao indivíduo e a comunicação entre funcionário e empresa.

Estas percepções conduzem a interpretação geral de que os principais desafios da formação à inserção no mercado de trabalho, para o deficiente auditivo são, da formação acadêmica: a comunicação com seus colegas e professores, a ausência de intérpretes em todos os locais onde são necessários para integrar este indivíduo, e as atividades e vocabulário específicos da profissão, e da inserção no mercado de trabalho: o custo para adaptação da estrutura, e a comunicação do funcionário com a empresa.

Para complementação desta pesquisa, espera-se que ao esclarecer estes desafios aos interessados, futuros trabalhos possam ser desenvolvidos, buscando soluções para os desafios apresentados dentro da profissão contábil, além de incentivar novas pesquisas relacionadas a este tema em outros mercados de trabalho, para pessoas com esta especificidade.

Referências:

BARBOSA, Maria da Conceição de Oliveira. Do sapato a luva: um olhar sobre a cinderela surda como marcador identitário da cultura surda. Universidade Estadual da Paraíba-Departamento de Letras. Guarabira-PB. 2019. Disponível em:

<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/19770/1/PDF%20-%20Maria%20da%20Concei%C3%A7%C3%A3o%20de%20Oliveira%20Barbosa.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

BARROS, Andrea Souza de; HUBER, Léo. A inclusão e o desenvolvimento de pessoas surdas no mercado de trabalho. *Revista Pedagogia em Foco*. Iturama-MG. v. 10, n. 3. p. 176-187; p. 178. jan./jun. 2015. Disponível em: <https://revista.facfama.edu.br/index.php/PedF/article/view/95/89>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BARROSO, Deivson Vinicius. Teoria da contabilidade. UFBA, Faculdade de Ciências Contábeis; Superintendência de Educação a Distância. Salvador - BA. p. 15-16. 2018.

BEZERRA, Sérgio Sampaio; VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho. São Paulo - SP. v. 52. p.233. mar./abr. 2012. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75902012000200009&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 24 abr. 2021.

BEZERRA, Milene Ferreira; MARTINS, Paulo César Ribeiro. A concepção de deficiência intelectual ao longo da história. *Interfaces da educação*. Paranaíba - MS. v. 1, n. 3. p.73-84. 2010. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/617/581>. Acesso em: 24 abr. 2021.

BRANSKI, Regina Meyer; FRANCO, Raul Arellano Caldeira; LIMA JR, Orlando Fontes. Metodologia de estudo de casos aplicada à logística. Salvador - BA. 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277598822_METODOLOGIA_DE_ESTUDO_DE_CASOS_APLICADA_A_LOGISTICA. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. RESOLUÇÃO CNE/CES 10, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília-DF, 1988.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 9.295, DE 27 DE MAIO DE 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del9295.htm. Acesso em: 28 mar. 2021.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.296, DE 02 DE DEZEMBRO DE 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048/00 e 10.098/00. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 19 abr. 2021.

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. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5626.htm. Acesso em: 20 mar. 2021.

BRASIL. LEI Nº 12.249, DE 11 DE JUNHO DE 2010. Altera [...] os Decretos-Leis nos 9.295, de 27 de maio de 1946, 1.040, de 21 de outubro de 1969[...]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12249.htm. Acesso em: 02 abr. 2021.

BRASIL. LEI Nº 12.319, DE 01 DE SETEMBRO DE 2010. Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112319.htm. Acesso em: 14 mar. 2021.

BRASIL. LEI Nº 13.146, DE 06 DE JULHO DE 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 19 abr. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Cegueira e baixa visão. O sistema braile. mai.2018. Disponível em: http://www.ibc.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=675:o-sistema-braille&catid=121&Itemid=373. Acesso em: 19 abr. 2021.

CAMARGO, Eder Pires de. Inclusão social, educação inclusiva e educação especial: enlaces e desenlaces. Ciências da Educação. Bauru - SP. v. 23, n. 1, p. 1, mar. 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-73132017000100001. Acesso em: 14 mar. 2021.

CAPISTRANO, Lucimara Maranhão. O papel do contador. UFSC- Departamento de ciências contábeis. Florianópolis-SC. 2001. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/110207/CCN0460-M.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 abr. 2021.

CARNEIRO, Marília Ignatius Nogueira; SOARES, Beatriz Ignatius Nogueira. As pessoas surdas e o mercado de trabalho. Centro virtual de cultura surda - revista virtual de cultura surda. Petrópolis - RJ. Edição Nº 20. Jan. 2017. Disponível em: <https://editora-arara-azul.com.br/site/admin/ckfinder/userfiles/files/4%C2%BA%20Artigo%20de%20M%20Carneiro%20%26%20B%20Soares.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2021.

CARVALHO, Rosana Passos Quitério de. O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios. Faculdades Eniac de Guarulhos. Guarulhos - SP. p. 3. 2012. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais/article/view/91/96>. Acesso em: 24 abr. 2021.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1.328/11. Dispõe sobre a estrutura das Normas Brasileiras de Contabilidade. Brasília - DF. 2011. Disponível em: https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?Codigo=2011/001328&arquivo=Res_1328.doc. Acesso em: 04 abr. 2021.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 560/1983. Dispõe sobre a legislação da profissão contábil. p. 61-62. Brasília - DF. 1983. Disponível em: https://cfc.org.br/wp-content/uploads/2015/12/legis_profcontabil.pdf. Acesso em: 12 abr. 2021.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. NBC PG 12/2016. Brasília - DF. 2016. Disponível em: [https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2015/NBCPG12\(R1\)](https://www2.cfc.org.br/sisweb/sre/detalhes_sre.aspx?codigo=2015/NBCPG12(R1)). Acesso em: 04 abr. 2021.

CFC - CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. O conselho. Disponível em: <https://cfc.org.br/oconselho/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

DIZEU, Liliane Correia Toscano De Brito; CAPORALI, Sueli Aparecida. A língua de sinais constituindo o surdo com sujeito. Educação & Sociedade. Campinas - SP. v. 26. n. 91. p. 583-597. mai/ago. 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302005000200014&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 16/02/2017. 20 mar. 2021.

FAHL, Alessandra Cristina; MANHANI, Lourdes Pereira de Souza. As perspectivas do profissional contábil e o ensino da contabilidade. FUNADESP-Fundação Nacional de Desenvolvimento do Ensino Superior Particular. Brasília - DF. p.25-33.2009. Disponível em: <http://revista.pgsskroton.com.br/index.php/rcger/article/view/2709/2573>. Acesso em: 04 abr. 2021.

FERNANDES, Luciane Alves; GOMES, José Mário Matsumura. Relatórios de pesquisa nas ciências sociais: características e modalidades de investigação. Contexto. Porto Alegre - RS. v. 3, n. 4.p.8.2003. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/ConTexto/article/view/11638/6840>. Acesso em: 05 mai.2021.

FERREIRA, Vagner Paz; ANGONESE, Rodrigo. O mercado de trabalho para contadores: expectativas e realidades. XV Convenção de contabilidade do Rio Grande do Sul. Bento Gonçalves - RS. p.4. ago. 2015. Disponível em: https://www.crcrs.org.br/convencao/arquivos/trabalhos/cientificos/mercado_de_trabalho_para_contadores_804.pdf. Acesso em: 28 mar. 2021.

FUNDAÇÃO DORINA NOWILL. O que é deficiência. Disponível em: <http://fundacaodorina.org.br/a-fundacao/deficiencia-visual/o-que-e-deficiencia/>. Acesso em: 19 abr. 2021.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo - SP. v. 35, n.3. mai. /jun. p. 20-29. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v35n3/a04v35n3.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2021.

GOMES, Celina de Oliveira Barbosa; GESSER, Audrei. Entre a cultura surda e a cultura ouvinte: desafios e papéis do intérprete de libras/português na subjetivação do surdo. Fólio – Revista de Letras. Vitória da Conquista - BA. v. 7, n. 2. p. 427-448.

jul./dez. 2015. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/236653909.pdf>. Acesso em: 09 mai. 2021.

GUARDA-LIVROS. In OXFORD.O dicionário de português da Google. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

GURGEL, Taís Margutti Do Amaral. Práticas e formação de tradutores intérpretes de língua brasileira de sinais no ensino superior. Universidade metodista de Piracicaba. Piracicaba-SP.p.41.2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/185113/GURGEL%20Ta%c3%aas%20Margutti%20do%20Amaral%202006%20%28tese%29%20UNIMEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 abr. 2021.

GRAEFF, Talita Diane. A relação do surdo com o mercado de trabalho. Revista Conexão UEPG. Universidade Estadual de Ponta Grossa Ponta Grossa. Ponta Grossa-PR. v. 2, n. 1, p.26. jan. - dez. 2006. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5141/514153940006.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2021.

HABILIDADE. In: MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/habilidade/>. Acesso em: 02 abr. 2021.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo – SP. p. 10. 2002. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf> Acesso: em: 12 abr. 2021.

IUDÍCIBUS Sérgio, MARION José Carlos, FARIA Ana Cristina. Introdução à Teoria da Contabilidade. Para o Nível de Graduação. 5. Ed. São Paulo: Atlas. p. 10. 2009.

KONRATH, Daniele Luiza. Competências requeridas dos profissionais de ciências contábeis: um estudo com proprietários de escritórios de contabilidade no Vale do Taquari/RS. Universidade Do Vale Do Taquari-Curso De Ciências Contábeis. Lajeado - RS. p.12. 2018. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/2429/1/2018DanieleLK.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2021.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. A educação inclusiva e a contabilidade. Universidade do Vale do Itajaí. Itajaí - SC. p.2-10.2005.Disponível em: <http://www.atenas.org.br/revista/ojs-2.2.3-06/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/32/32>. Acesso: em: 12 abr. 2021

LESSA, Aurora Luiza Paladini. O aluno deficiente auditivo e o mercado de trabalho. Universidade de Brasília – UnB. Brasília-DF.p.12.2011. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/2909/7/2011_AuroraLuizaPaladiniLessa.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

LOBATO, Beatriz Cardoso. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da lei de cotas. Universidade Federal De São Carlos. São Carlos-SP. p.38. 2009. Disponível em:

<https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/3002/2283.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24 abr. 2021.

LOPES, Mara Aparecida de Castilho. LEITE, Lúcia Pereira. Concepções de surdez: a visão do surdo que se comunica em língua de sinais. Rev. Bras. Ed. Esp. Marília - SP. v.17, n.2. p.305.mai.-ago.2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v17n2/a09rbeev17n2.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2021.

LORENZO Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. 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.jul.-set. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v23n3/1413-6538-rbee-23-03-0345.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MACEDO, Paula Costa Mosca. Deficiência Física Congênita e Saúde Mental. Rev. SBPH Rio de Janeiro-RJ.v.11, n.2. p.2. dez.2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v11n2/v11n2a11.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MADRUGA, Sergio Rossi; COLOSSI, Nelson; BIAZUS, Cleber Augusto. Funções e competências gerenciais do contador. Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria – RS. v. 9, n. 2.p. 182-191.abr.-jun. 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273445843001.pdf>. Acesso em: 02 abr. 2021.

MAZZARINO, Jane Márcia; FALKENBACH, Atos; RISSI, Simone. Acessibilidade e inclusão de uma aluna com deficiência visual na escola e na educação física. Rev. Bras. Ciênc. Esporte. Florianópolis- SC. v. 33, n. 1, p. 87-102, jan. - mar. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbce/v33n1/a06v33n1.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2021.

MENDES, Glenda. O trabalho dignifica o homem. O Nacional. Passo Fundo-RS.p.1. mai. 2013. Disponível em: <https://www.onacional.com.br/cidade,2/2013/05/01/o-trabalho-dignifica-o-homem,37224>. Acesso em: 14 mar. 2021.

OLIVEIRA JÚNIOR, Eloir Lázaro de. Pesquisa científica na graduação: um estudo das vertentes temáticas e metodológicas dos trabalhos de conclusão de curso. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia - SP. 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/20939/3/Pesquisacientificagrduacao.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2021.

PAULILO, Maria Angela Silveira. A pesquisa qualitativa e a História de vida. Serv. Soc. Rev. Londrina. Londrina - PR. v. 2, n. 2, p.135-148, jul.-dez.1999.

ROCHA, Maíra Gomes de Souza da; PLETSCHE, Márcia Denise. Deficiência Múltipla: disputas conceituais e políticas educacionais no Brasil. Cad. Pes. São Luís - MA. v. 22, n. 1, jan.-abr. 2015. Disponível em: <http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/3077/1447>. Acesso em: 24 abr. 2021.

RODRIGUES, Cristiane Seimetz; VALENTE, Flávia. Intérprete de Libras. IESDE Brasil. Curitiba-PR. P. 19. 2011. Disponível em:

http://arquivostp.s3.amazonaws.com/qcursos/livro/LIVRO_interprete_de_libras.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

SANTOS, Maria Lúcia dos; SOUZA, Marta Alves de. A importância do profissional contábil na contabilidade gerencial: uma percepção dos conselheiros do CRC/MG. *Ecivitas Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do UNI-BH. Belo Horizonte - MG. v. III, n. 1, jul-2010. ISSN: 1984-2716. Disponível em: www.unibh.br/revistas/ecivitas/. Acesso em: 02 abr. 2021.*

SANTOS, Ana Paula Rosa Dos. *Fragilidades e Desafios na Contratação de Pessoas com Deficiência em uma Organização do Estado de Goiás. 2019. Rio Verde - GO. p.15. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/520>. Acesso em: 24 abr. 2021.*

SASSAKI, Romeu Kazumi. Como chamar as pessoas que têm deficiência. São Paulo-SP.p.5. 2005. Disponível em: https://www.henriquetateixeira.com.br/up_artigo/como_chamar_as_pessoas_que_tem_d_eficiencia_pa3go1.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.

SOARES, Simaria de Jesus. Pesquisa científica: uma abordagem sobre o método qualitativo. *Revista Ciranda. Montes Claros - MG. v. 1, n.3.p.1.jan. /dez.2019. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/ciranda/article/view/314/348>. Acesso em: 05 mai. 2021.*

TORMES, Jiane Ribeiro; MONTEIRO, Luana; MOURA, Luiza Cristina Simplício Gomes de Azevedo. Estudo de caso: uma metodologia para pesquisas educacionais. *Ensaio Pedagógicos. Sorocaba - SP. v2, n.1, p.19.jan.-abr. 2018. Disponível em: <http://www.ensaiospedagogicos.ufscar.br/index.php/ENP/article/view/57/100>. Acesso em: 05 mai. 2021.*

VITOR, Maria Regina Do Carmo Ávila. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção das pessoas com deficiência. *PPGPSI-UFSJ. São João Del Rei-MG. p.27.2011. Disponível em: <https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/ppgpsi/Publicacoes/Dissertacoes/MARIA%20REGINA%20DO%20CA RMO%20AVILA%20VITOR.pdf>. Acesso em: 24 abr. 2021*