

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E DE CARREIRA (OPC) PARA PESSOAS SURDAS

Lethiccia Medeiros Corteze¹

Daniela de Araujo Barreto¹

Maria Adelaide Pessini²

Resumo: Esse artigo refere-se a uma revisão bibliográfica que tem como objetivo apresentar as contribuições da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para pessoas surdas, considerando a importância da sua inclusão no exercício profissional. Tem como aporte teórico a Análise do Comportamento (AC). A metodologia utilizada foi, a priori, trazer conteúdos sobre o mercado de trabalho e empregabilidade dos surdos, bem como a legislação que prevê a contratação de pessoas com deficiência (PcD). Posteriormente, apresentar um breve histórico da Orientação Profissional e de Carreira (OPC) e suas particularidades no atendimento de pessoas surdas. Constatou-se que a OPC para surdos, a partir de estratégias adaptadas, deve contemplar as variáveis pessoais, principalmente no que se refere a potencialidades, aptidões, interesses, limitações, influência familiar e social, às variáveis da profissão e da organização que o indivíduo está inserido, primordialmente no que diz respeito às demandas do empregador e à cultura organizacional, e às variáveis de tomada de decisão, que, em suma, se referem ao aprendizado e à discriminação das prioridades e consequências de escolha, visando assim o desenvolvimento da carreira alinhado às exigências do mercado de trabalho atual, especificidades da vivência dos surdos e sua perspectiva de sucesso. Conclui-se, portanto, que a OPC é uma aliada na inclusão efetiva dos surdos ao mercado de trabalho, evidenciando assim a importância de mais profissionais da psicologia capacitados para a produção de pesquisa e realização dessa modalidade de atendimento para as pessoas com deficiência.

Palavras-chave:

Orientação Profissional e de Carreira (OPC); Análise do Comportamento (AC); PcD; Empregabilidade dos surdos; Desenvolvimento da carreira; Inclusão.

PROFESSIONAL AND CAREER GUIDANCE FOR DEAF PEOPLE

Abstract: This article is a bibliographic review that aims to present the Professional and Career Guidance contributions of deaf people, considering the importance of their inclusion in professional practice. The article's theoretical basis is Behavior Analysis. Initially, the methodology used was to bring information about the labor market and employability of deaf people, as well as the legislation for hiring people with disabilities. Posteriorly, present a brief history of the Professional and Career Guidance and its particularities in the work with deaf people. It was also realized that the Professional and Career Guidance for deaf people, through adapted strategies, must consider personal variables, mainly in what concerns the potentialities, skills, interests, limitations, family and social influence, the variables of the profession and organization in which the individual is inserted, primarily concerning employer demands and organizational culture, and decision-making variables, which, in short, refer to learning and discrimination of priorities and consequences of choice, thus aiming at career development aligned with the demands of the current labor Market, specificities of the deaf people experience

¹Acadêmicas do curso de Psicologia da Universidade Paranaense - UNIPAR

² Docente do curso de Psicologia da Universidade Paranaense - UNIPAR

and their perspective of success. In conclusion, therefore, the Professional and Career Guidance is an ally in the effective inclusion of deaf people in the labor market, thus highlighting the importance of more qualified psychology professionals for research production and performing this type of service to people with disabilities.

Keywords:

Professional and Career Guidance; Behavior Analysis; People with Disabilities; Employability of deaf people; Career development; Inclusion.

ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y DE CARRERA PARA PERSONAS SORDAS

Resumen: Este artículo es una revisión bibliográfica que tiene como objetivo presentar las contribuciones de la Orientación Profesional y de Carrera para personas sordas, considerando la importancia de su inclusión en la práctica profesional. Este texto tiene como aporte teórico el análisis del comportamiento. La metodología utilizada fue, inicialmente, traer informaciones sobre el mercado laboral y la empleabilidad de las personas sordas, así como la legislación que prevé la contratación de personas con discapacidad. Más adelante se pretende presentar una breve historia de la Orientación Profesional y de Carrera y sus particularidades en la atención a las personas sordas. Se constató que la Orientación Profesional y de Carrera para personas sordas, empleando estrategias adaptativas, debe considerar variables personales, principalmente en lo que respecta la potencialidad, habilidades, intereses, limitaciones, influencia familiar y social, las variables de la profesión y de la organización donde se inserta el individuo, principalmente en lo que respecta a las demandas de los empleadores y la cultura organizacional y las variables de toma de decisión, que se refieren al aprendizaje y discriminación de prioridades y consecuencias de elecciones, buscando un desarrollo profesional alienado con las demandas del mercado laboral actual, especificidades de la experiencia de las personas sordas y sus perspectivas de éxito. Por lo tanto, se concluye que la orientación profesional y de carrera es una aliada en la inclusión efectiva de las personas sordas en el mercado laboral, destacando la importancia de tener más profesionales de la psicología calificados para producir investigaciones y ofrecer este tipo de servicio a personas con discapacidad.

Palabras clave: Orientación Profesional y de Carrera; Análisis del Comportamiento; Personas con Discapacidad; Empleabilidad de las personas sordas; Desarrollo profesional; Inclusión.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que o trabalho é crucial para a existência humana, além de contribuir para aspectos relacionados à subsistência, é um importante meio de socialização e de realização pessoal. Nesse sentido, um conjunto de leis e normas foi elaborado para garantir a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho brasileiro, a fim de defender os direitos desses indivíduos e promover a acessibilidade.

Apesar de fundamental para a inserção das pessoas surdas no ambiente de trabalho, a implementação da legislação ainda enfrenta obstáculos, uma vez que prevê a contratação desses indivíduos, mas não abrange estratégias para mantê-los em seus cargos, tampouco se preocupa com sua realização pessoal e profissional.

Diante desse cenário, o foco dessa pesquisa é apresentar a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) como uma aliada no processo de inclusão, visto que se propõe traçar estratégias de enfrentamento junto ao indivíduo, levando em consideração suas potencialidades, limitações, interesses e perspectivas de sucesso no planejamento da carreira, não perdendo de vista a realidade sociocultural brasileira; facilitando e defendendo assim o protagonismo dos surdos perante sua vida profissional, através do conhecimento de si e de sua realidade.

DESENVOLVIMENTO

Mercado de trabalho e empregabilidade dos surdos

A evolução do mercado de trabalho ao longo da história reflete uma série de transformações profundas, impulsionadas por mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. Desde a Revolução Industrial, a maneira como o trabalho é organizado e realizado tem mudado significativamente, moldando a estrutura da economia e da sociedade. No início do século XIX, a Revolução Industrial trouxe a mecanização da produção e a criação de fábricas, substituindo o trabalho artesanal e transformando as cidades em centros industriais. As novas tecnologias, como o tear mecânico e a máquina a vapor, permitiram uma produção em massa que aumentou a eficiência, mas também gerou desafios como condições de trabalho precárias e a necessidade de regulamentação. Esses problemas foram parcialmente abordados com a criação dos primeiros sindicatos e das legislações trabalhistas, como observaram Antunes e Boson (2022) em estudo sobre a evolução das leis trabalhistas no Brasil, que destaca como as mudanças nas condições de trabalho exigiram adaptações legislativas contínuas.

Segundo Nunes *et al.* (2024), com a chegada da segunda metade do século XX, o mercado de trabalho passou a ser profundamente influenciado pela globalização e pela economia de serviços. A introdução de novas tecnologias da informação e comunicação, como os computadores pessoais e a internet, alterou a natureza do trabalho e expandiu as oportunidades em setores de serviços e tecnologia. Conforme os autores supracitados, em sua análise sobre a transformação digital no Brasil, a digitalização trouxe novas formas de trabalho, como o teletrabalho e a automação, que mudaram a dinâmica das empresas e dos trabalhadores. Essa transformação digital também levou a uma reavaliação das habilidades necessárias no mercado de trabalho, com uma demanda crescente por competências tecnológicas e gerenciais, refletida no aumento da oferta de cursos e de programas de capacitação voltados para o setor tecnológico.

Bridi *et al.* (2024) analisam que a pandemia de COVID-19 acelerou mudanças que já estavam em andamento no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito ao trabalho remoto e ao modelo híbrido. A necessidade de distanciamento social levou muitas empresas a adotarem o trabalho remoto como uma solução viável, demonstrando que muitos empregos podem ser realizados fora do ambiente tradicional de escritório. A pesquisa de Bridi *et al.* (2024), sobre o impacto da pandemia no trabalho remoto no Brasil, revelou que o trabalho híbrido se tornou uma tendência crescente, oferecendo maior flexibilidade e alterando as percepções sobre a produtividade e a colaboração. Essa mudança também trouxe desafios relacionados à gestão de equipes virtuais e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, exigindo novas abordagens para a liderança e a administração de recursos humanos.

Vaclavik *et al.* (2022) destacam que além das mudanças tecnológicas e organizacionais, a economia de gig - termo que faz referência a trabalhos informais a exemplo de freelancer, autônomos e empregados temporários - tem ganhado destaque no cenário atual. Plataformas digitais como Uber e Airbnb têm permitido que indivíduos trabalhem de forma mais independente, oferecendo serviços e encontrando oportunidades de trabalho com maior flexibilidade. No estudo de Vaclavik *et al.* (2022), sobre a economia gig no Brasil, é destacado que, embora o modelo de trabalho freelancer ofereça benefícios como autonomia e flexibilidade, também apresenta desafios significativos, como a falta de proteção social e benefícios tradicionais. Essa transição para um mercado de trabalho mais fragmentado tem levantado questões sobre a necessidade de novas políticas e regulamentações para garantir a segurança e os direitos dos trabalhadores nesse novo contexto.

Conforme Coutinho *et. al* (2017), a preocupação com a sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa também está moldando o mercado de trabalho moderno. Empresas estão cada vez mais sendo avaliadas por suas práticas ambientais e sociais, e a pressão por uma atuação mais responsável está influenciando a forma como o trabalho é organizado e gerido. As empresas que adotam práticas sustentáveis e socialmente responsáveis atraem talentos e melhoram sua reputação no mercado; essas práticas não só atendem às expectativas de consumidores e investidores, mas também contribuem para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e ético.

Como retratado, a evolução do mercado de trabalho é um processo complexo e multifacetado que reflete as mudanças tecnológicas, econômicas e sociais. A compreensão dessas transformações é crucial para a adaptação contínua às novas realidades e para a formulação de políticas que promovam um mercado de trabalho justo e sustentável. As produções mais recentes (ALMEIDA, 2024; ANTUNES e BOSON, 2022; BRID *et al.*, 2024; VACLAVIK *et al.*, 2022) indicam que, enquanto novas tecnologias e modelos de trabalho criam oportunidades, também apresentam desafios que exigem uma abordagem proativa para garantir um futuro de trabalho inclusivo e adaptável.

Diante deste cenário, faz-se importante a discussão de que o mercado de trabalho apresenta desafios e oportunidades distintas para as pessoas surdas, um grupo historicamente marginalizado e que frequentemente enfrenta barreiras significativas no acesso e na inclusão profissional. As leis e políticas públicas brasileiras têm avançado para garantir direitos e criar oportunidades, mas a implementação e a conscientização continuam a ser desafios cruciais. De acordo com N. Silva *et al.* (2020), a falta de acessibilidade e de comunicação efetiva ainda representa um obstáculo significativo para a inclusão de surdos no mercado de trabalho. O estudo revelou que, embora as leis do país garantam direitos para surdos, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), a implementação prática dessas leis nem sempre é adequada.

A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho formal tem sido uma temática relevante nas discussões sobre acessibilidade e direitos humanos. Segundo Loxe *et al.* (2019), a inserção de surdos no mercado de trabalho ainda enfrenta inúmeros desafios, principalmente devido à falta de comunicação efetiva entre empregadores e empregados; ressaltando, assim, a necessidade de políticas inclusivas que promovam a adaptação dos ambientes de trabalho, de modo a garantir que as pessoas surdas tenham as mesmas oportunidades que as ouvintes.

Ainda de acordo com os autores supracitados, um dos principais obstáculos para a inclusão de surdos no mercado formal é a ausência de intérpretes de Libras (Língua Brasileira de Sinais) nas empresas. Este problema é agravado pela falta de formação de profissionais capacitados para atuar como intérpretes, o que limita a interação dos surdos com seus colegas e superiores. Loxe *et al.* (2019) aponta que a implementação de programas de capacitação para intérpretes poderia contribuir significativamente para a inclusão dos surdos no ambiente corporativo.

Além disso, Loxe *et al.* (2019) argumenta que as empresas precisam adotar práticas de inclusão que vão além da simples contratação de surdos. A verdadeira inclusão só ocorre quando há um esforço genuíno em adaptar o ambiente de trabalho e os processos de comunicação para atender às necessidades específicas dos surdos, isso inclui a utilização de tecnologias assistivas e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e a inclusão.

Segundo Reis (2022), dentre as problemáticas enfrentadas pelos surdos num contexto de desigualdade frente ao mercado de trabalho, o preconceito perpassa a história até os tempos atuais. O processo de confrontá-lo, assim como os demais problemas, se dá a partir de incessantes lutas pelo reconhecimento de pessoas que estão à margem da sociedade, entretanto, enfrenta um sistema contraposto de desigualdade perante o sistema capitalista. Nessas circunstâncias, devemos considerar os seguintes apontamentos de inclusão:

Neste contexto, podemos observar um grande desafio àqueles que buscam a concretização da inclusão em seus âmbitos sociais, pela ratificação de direitos e de humanização por meio do trabalho devido ao contexto atual de constante estratificação e negação de direitos basilares, sobretudo, àqueles que enfrentam algum tipo de especificidade – como a comunicação vivida pelos surdos (REIS, 2022, p. 4).

Os surdos estão na sociedade e mesmo assim devemos nos certificar se de fato estão incluídos nela. Conforme Reis (2022), existe uma legislação que visibiliza os surdos no Brasil, no entanto, dependemos de uma sociedade que os inclua no mercado de trabalho, nas escolas, no lazer e no meio em que vivem. A Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, sancionada no Brasil durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, oficializa a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como sendo a Língua da comunidade surda no Brasil, considerada como meio legal de comunicação e expressão; portanto, desempenha um papel crucial na produção de igualdade, inclusão e valorização da diversidade linguística e cultural no Brasil.

Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua

Brasileira de Sinais – Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil (BRASIL, 2002, art. 2).

Dessa forma, devemos conhecer e reconhecer que nosso país possui duas línguas: uma é a Língua Portuguesa e a outra é a Língua Brasileira de Sinais. A inclusão acontece quando uma grande parte da população tem conhecimento e a utiliza.

No que se refere às organizações, percebemos que a capitalização está enraizada. As contratações são realizadas com enfoque na qualificação e perfil profissional, objetivando maior lucratividade. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91, que abrange a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (PcD), estipula que empresas com mais de cem colaboradores devem destinar de 2 a 5% dos seus cargos a PcD (BRASIL, 1991). Desta forma, muitas organizações iniciaram a reestruturação do processo de contratação, reservando vagas para PcD. Cabe destacar que a legislação também garante que a pessoa com deficiência não seja dispensada sem justa causa das empresas privadas, sem antes haver uma reposição de outra PcD para a vaga (BRASIL, 1991).

Segundo Loxe *et al.* (2019), diante da exigência imposta pelo Ministério Público do Trabalho, muitas empresas adotam uma postura de cumprir a lei assim determinada, no entanto, negligenciam as modificações essenciais em seu ambiente de trabalho, gerando assim a inserção da pessoa com deficiência sem que a inclusão social nesses espaços seja considerada.

Segundo a SBPOT (2020), um dos campos de atuação da Psicologia das Organizações e do Trabalho (POT) é o setor de Recrutamento e Seleção, onde o profissional de psicologia realiza os processos de análise de candidatos, fazendo uso de testes, entrevistas e outras ferramentas para identificar os perfis mais aptos para ocupar as vagas existentes. Nesse sentido, Reis (2022) aponta que a pessoa surda se depara com uma permanente negação de sua capacidade laboral, visto que é categorizada como capaz ou incapaz de acordo com o julgamento pautado nos padrões capitalistas. É neste cenário, estabelecido pelo capital, que se busca viabilizar a inclusão. Observar as diferenças e as dificuldades vividas pelos surdos exige, em contraponto ao que é comumente apresentado, um olhar humanista.

Reis (2022) encontrou dificuldades ao pesquisar o tema surdo, visto que apenas 1,05% das publicações envolvem a temática surdo e uma porcentagem maior, 3,15%, em como se dá a inclusão dos surdos no ensino superior. Apesar das leis tidas no Brasil, são escassas as produções e intervenções com este público, ainda é mínima a chance de um surdo ocupar as vagas das faculdades ou do mercado de trabalho. A legislação existe, entretanto não é

viabilizada. A informação e a comunicação precisam ser mais acessíveis para que mais surdos saibam de seus direitos perante as leis que os amparam (REIS, 2022).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) discorre que a inclusão no mercado de trabalho é um direito fundamental que deve ser assegurado a todos, independentemente de suas condições físicas ou sensoriais. Apesar de todas as barreiras citadas anteriormente, ao analisar o passado percebe-se um avanço significativo na luta pela inclusão, visto que os surdos eram marginalizados, excluídos e estigmatizados como loucos pela sociedade. Portanto, é necessário caminhar de maneira a considerar toda e qualquer subjetividade, “as contribuições de avanços com as políticas de acesso são inegáveis e, desta forma, é fundamental vislumbrarmos conquistas em outros âmbitos e avançar da inclusão no Brasil” (REIS, 2022, p. 16).

Por fim, é evidente que a inclusão dos surdos no mercado de trabalho formal requer uma abordagem multidimensional, envolvendo desde a adaptação dos ambientes físicos e comunicacionais até a sensibilização dos gestores e colegas de trabalho. A criação de um ambiente inclusivo depende de esforços conjuntos de diversas áreas, como educação, saúde e recursos humanos, para garantir que as pessoas surdas possam exercer plenamente seus direitos, participando ativamente na sociedade. Ademais, a Orientação Profissional e de Carreira (OPC) se faz necessária às pessoas surdas, a fim de garantir que possam desenvolver suas habilidades, explorar suas opções de carreiras e alcançar o sucesso profissional em condições de igualdade.

Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para pessoas surdas

A Orientação Profissional (OP) consiste no processo em que o orientador auxilia um indivíduo ou um grupo no momento da escolha da profissão, sendo assim o facilitador desse processo, isto é, “participar auxiliando a pensar, coordenando o processo para que as dificuldades de cada um possam ser formuladas e trabalhadas” (LUCCHIARI, 1993, p. 13). Com base na Análise do Comportamento, abordagem psicológica com foco no estudo do comportamento humano, desenvolvida inicialmente por Burrhus Frederic Skinner, a OP assume, tanto na situação de primeira escolha, como na (re)escolha da profissão e na Orientação Profissional e de Carreira (OPC), a finalidade de auxiliar o indivíduo em seu processo de escolha profissional. Para isto, três variáveis são de suma importância e, portanto, formam a

base do processo de orientação, são elas: variáveis pessoais, variáveis de conhecimento das profissões e variáveis de tomada de decisão (MOURA, 2018).

Moura (2018) argumenta que as variáveis pessoais fazem referência às influências, história de vida, experiências, interesses, aptidões, habilidades e conhecimentos, nível socioeconômico, expectativa familiar, entre outros. Sendo assim, são aspectos do próprio orientando e de seu contexto sociocultural. Por sua vez, as variáveis de conhecimento das profissões envolvem questões relacionadas à atuação profissional (remuneração, mercado de trabalho, formação profissional, áreas de atuação, ambiente de trabalho, entre outros). O terceiro grupo de variáveis associa os processos citados anteriormente ao aprendizado da tomada de decisão, objetivo principal da OP: “Ensinar como se escolhe algo significa, então, ensinar a identificar e analisar as variáveis envolvidas na situação” (MOURA, 2018, p. 38). Para isso, o orientador deve auxiliar o orientando na manipulação das variáveis de escolha (ganhos, perdas, prioridades, custo de resposta, entre outros) de acordo com seu julgamento aliado à maior perspectiva de reforçamento.

A Orientação Profissional e de Carreira (OPC), foco desta produção, segue os aspectos da base teórica citada anteriormente, entretanto se propõe a olhar para os indivíduos que já escolheram uma profissão, que estão inseridos no mercado de trabalho, mas que por determinados motivos veem a necessidade de realizar alterações (seja de cargo, de empresa, de área de atuação dentro da mesma profissão ou não) e/ou apresentam dificuldade de alinhar sua escolha profissional com seus objetivos de vida. Almeida (2022) discorre que os cursos profissionalizantes raramente abordam o planejamento de carreira, desta forma, diante dos desafios do mundo do trabalho, os indivíduos ficam mais suscetíveis a tomar decisões divergentes dos seus projetos de vida. A fim de compreender a importância da OPC, faz-se necessário o resgate histórico de seu desenvolvimento teórico-prático no decorrer dos anos.

Na sociedade ocidental, a orientação de carreira teve início no séc. XX, sob enfoque do aconselhamento vocacional, no qual se entendia que o profissional ajudaria o orientando a perceber sua vocação, isto é, seu dom, o que lhe é inato e que poderia contribuir com a sociedade e garantir sua subsistência; para isto a aplicação de testes eram indispensáveis, pois permitiam mensurar as aptidões ou não do orientando (RIBEIRO, 2019).

O segundo paradigma foi o desenvolvimentista e/ou evolutivo, ainda focado na mensuração, entretanto, já permitindo entender a carreira como uma trajetória. Almeida (2022)

argumenta que a maior contribuição deste modelo foi a premissa de entender o comportamento profissional ao longo da história de vida, evoluindo e se desenvolvendo em cada fase desta; esse movimento do indivíduo foi chamado de adaptabilidade. Também destaca que até aquele momento a ideia de carreira ainda era entendida de forma linear e evolutiva, como algo que tem início, meio e fim interligados e interdependentes (ALMEIDA, 2022).

Mark Savickas, fundador da Sociedade Norte-americana de Psicologia Vocacional, “propôs um modelo mais completo, contemplando quatro dimensões, relacionadas às competências comportamentais necessárias para essa adaptabilidade, sendo: preocupação, controle, curiosidade e confiança” (ALMEIDA, 2022, p. 21). O modelo de Savickas é denominado Life-design ou Paradigma de Construção de Carreira e tem base na identidade, conhecimento do sujeito sobre si e na capacidade de adaptabilidade às transformações (RIBEIRO, 2021).

Beliomini (2022), em contraponto ao Paradigma de Construção de Carreira, apresenta a Psychology of Working Theory (PWT), em português Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT), fundamentada nas premissas socioconstrucionistas, vertente teórica que entende a realidade como algo variante da cultura e do contexto histórico social, na qual os indivíduos ao mesmo tempo que são atravessados pelas verdades de seu tempo também podem (re)construí-las e (re)significá-las; para isto, o entendimento de que tudo é construído socialmente é indispensável. A TPT, neste sentido, com base em estudos psicológicos e sociológicos, entende o trabalho decente, termo cunhado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que faz referência aos trabalhadores formais e informais (não regulamentados, autônomos e domésticos), como

[...] parte constante e central da vida humana porque é fator chave para a segurança econômica e social, bem-estar material, igualdade de oportunidades e desenvolvimento humano, além de trazer significados de interação social, identidade e dignidade pessoal (BELIOMINI, 2022, p. 47).

Desta forma, é possível identificar três percepções da TPT ao olhar para a importância do trabalho, sendo elas: suprir as necessidades básicas de sobrevivência, a necessidade de interação social e, por último, a necessidade de autodeterminação, que são permeadas pelos fatores subjetivos/individuais e pelos fatores estruturais/contextuais (BELIOMINI, 2022). Ribeiro (2021) argumenta que, de acordo com a TPT, as crises de carreira estariam relacionadas ao não suprimento das necessidades citadas anteriormente.

Em uma abordagem mais atual, focada nos países marcados pela desigualdade social, principalmente os da América Latina, Ribeiro (2021) apresenta uma crítica aos modelos até então concebidos, visto que, ao serem produzidos com base em países da Europa e/ou EUA, não englobam contextos instáveis, com taxas elevadas de desemprego e precarização, como por exemplo o Brasil, deixando à margem a realidade de indivíduos marginalizados pela raça, gênero, sexualidade, deficiência e/ou classe social. De acordo com o mesmo autor, uma prática de OPC não deve perder de vista a interseccionalidade,

[...] uma proposta de não hierarquização das formas de opressão, deixando clara a integração, numa unidade indissociável, entre sexo, raça e classe [...] e poderíamos ampliar para questões de etnia, sexualidade, religião, entre outros fatores geradores de vantagens ou desvantagens nas mais variadas esferas da vida, entre elas, a vida de trabalho (RIBEIRO, 2021, p. 106).

Segundo a abordagem da Análise do Comportamento, a OPC parte do conhecimento das variáveis pessoais, das variáveis profissionais e das variáveis da tomada de decisão, permitindo que o orientando desenvolva habilidades para analisar e manipular as variáveis de escolha (ganhos, perdas, prioridades, custo de resposta, entre outros) tendo em vista seus próprios critérios de inclusão/exclusão das opções e análise das consequências reforçadoras, permitindo que este adquira subsídios para escolher de forma madura e consciente, evitando assim o desencontro entre suas reais possibilidades, perspectiva de vida e de sucesso profissional em seu momento de vida atual (MOURA, 2018).

Como abordado anteriormente, a legislação brasileira prevê a inclusão das pessoas surdas no mercado de trabalho, entretanto, ao ser observado o cenário atual, depara-se com a realidade de inserção, mas não de inclusão, visto que a legislação, apesar de essencial, não consegue abranger ações e incentivos para a permanência desses indivíduos em seus cargos (SILVA, N., 2020). Diante deste cenário, a OPC assume um papel de destaque, visto que suas ações podem contribuir para a efetiva inclusão e permanência dos surdos no ambiente de trabalho. Neste sentido, para uma OPC acessível e que contemple as necessidades específicas desse público, é fundamental uma análise profunda do contexto laboral, das leis vigentes e das práticas que podem promover uma integração eficaz.

Sabe-se que, atualmente, a Libras não está incluída na grade curricular da formação em Psicologia, entretanto, é um requisito básico para os profissionais que irão atender pessoas surdas.

Percebe-se que o número reduzido de profissionais de psicologia com conhecimento em Libras, proporciona um atendimento menos qualificado nesta área, e coloca os

surdos à margem da sociedade ouvinte, no que diz respeito ao atendimento psicológico desta população (SILVA, N., 2020, p. 24)

Diante disto, os psicólogos que atuam no campo da OPC devem buscar por formações complementares para estarem preparados para lidar com as necessidades comunicativas dos surdos, de maneira que consigam oferecer suporte especializado que considere as particularidades dessa população.

A Orientação Profissional e de Carreira (OPC) para surdos, com base na abordagem da Análise do Comportamento, que tem os mesmos princípios da destinada às pessoas que não têm essa limitação, deve contemplar as variáveis pessoais, de conhecimento das profissões e de aprendizado da tomada de decisão, através de estratégias e técnicas adaptadas. No que tange às variáveis pessoais, a OPC, de acordo com A. Silva (2020), deve enfatizar as habilidades, potencialidades e limitações, “evitando subestimar a PcD, mas também cuidando para que elevadas expectativas não limitem formações e exercícios profissionais concretos” (SILVA, A., 2020, p. 44), facilitando assim o desenvolvimento do autoconhecimento do orientando, fator indispensável para escolhas profissionais conscientes.

O reconhecimento das potencialidades dos indivíduos tende a minimizar a indecisão profissional e pode propiciar condições para autorreflexão e aprendizado, visando uma escolha madura e bem-sucedida (PAIXÃO, 2020, p. 9).

É fundamental também considerar, no âmbito das variáveis pessoais, os níveis elevados de desmotivação e de ansiedade relacionados ao mercado de trabalho em pessoas com deficiência (PcD). Através de uma pesquisa realizada por A. Silva (2020), em uma Instituição de Reabilitação do interior paulista, com dezenove famílias, revelou-se que as dificuldades para lidar com os aspectos gerados pelas barreiras descritas anteriormente, como o desinteresse, a pouca compreensão dos sentimentos e do nível de entendimento das PcD em relação à profissionalização, são destacadas pelas famílias como pontos chave de intervenção. O orientador profissional deve ter um olhar atento a estes fatores e, caso seja necessário, realizar os devidos encaminhamentos para outros profissionais.

Conforme a autora supracitada, a influência familiar e social, bem como fatores relacionados à superproteção, ao apoio, ao incentivo e à influência, são pontos indispensáveis de análise revelados em sua pesquisa. A. Silva (2020) ainda discorre que, em sua investigação, as famílias apresentaram interesse de incluir a PcD no mercado de trabalho, compreendendo a importância deste para o desenvolvimento biopsicossocial.

Por fim, em referência às variáveis pessoais, A. Silva (2020) argumenta que se faz importante propiciar e facilitar no processo de OPC o desenvolvimento do senso crítico da PcD, dado que abusos físicos e/ou psicológicos, condições insalubres e a competição antiética entre colaboradores são a realidade de muitas organizações,

[...] a ingenuidade das PcD precisa ser trabalhada, inclusive no ambiente de trabalho, para protegê-las e ensiná-las sobre situações de risco à sua integridade física e psicológica, ou seja, deve-se investir na formação de um senso crítico para as PcD por meio da apresentação de situações (concretas) de perigo (SILVA, A., 2020, p. 45).

No âmbito das variáveis relacionadas às profissões, a OPC deve se preocupar com a identificação de habilidades necessárias para a atuação profissional, levando em consideração as expectativas do empregador e as reais possibilidades do orientando, podendo promover assim o treinamento ou meios de preparação para determinada função e/ou tarefa (SILVA, A., 2020).

Sabe-se que o acesso das pessoas surdas ao mercado de trabalho deu-se, prioritariamente, através do estabelecimento da Lei de Cotas, que abrange empresas de médio e grande porte. Cabe destacar dois fatores das instituições que são indispensáveis para uma OPC eficaz: cultura organizacional e plano de carreira. A. Silva (2020), em referência ao primeiro fator, argumenta que o orientador deve incentivar a busca pela compreensão da dinâmica da instituição onde o orientando está inserido, tal como visão, missão, valores, hierarquias, forma de comunicação (formal ou informal), práticas cotidianas, entre outros, pois são aspectos cruciais para a elaboração de estratégias de adaptação.

No que corresponde ao segundo fator, faz-se importante mencionar dois modelos de gerenciamento de carreira, sendo eles, segundo Paiva (2017), o tradicional com enfoque na ascensão de cargos e no plano de carreira proporcionado pela empresa, ou moderno, também chamado sem fronteira, que faz referência a um modelo individual. Neste caso, leva-se em consideração a realidade e a perspectiva singular de sucesso para administrar a carreira ao longo da vida, de maneira independente das organizações. Ainda segundo Paiva (2017), a carreira pode ser gerenciada favorecendo interesses objetivos ou subjetivos.

A dimensão subjetiva de sucesso na carreira se verifica por fatores internos, como identidade com a carreira, equilíbrio vida trabalho, competências, empregabilidade, inviolabilidades dos valores, sucesso em equipe, desenvolvimento e criatividade. A dimensão objetiva de sucesso na carreira, por sua vez, está relacionada a fatores externos, como salário e posição hierárquica (PAIVA, 2017, p. 36).

O orientador, no que tange às variáveis de tomada de decisão, deve investigar e auxiliar o orientando, com base em sua perspectiva de sucesso - sendo ela objetiva e/ou subjetiva - na

identificação do modelo que faz mais sentido para sua trajetória, tal qual a elaboração de objetivos e metas necessários para sua concretização. Concomitantemente, A. Silva (2020) apresenta que a OPC deve promover estratégias adaptadas para as etapas desse processo, seja este de ascensão na estrutura hierárquica da organização ou não, possibilitando o desenvolvimento da carreira de forma concreta e consciente.

Por fim, cabe destacar que para que o processo de OPC ocorra, é essencial que o orientando esteja engajado, participando ativamente, e que o orientador assuma o papel de facilitador, modelando e reforçando comportamentos assertivos acerca da escolha profissional (PAIXÃO, 2020). A. Silva (2020) apresenta que a orientação para PcD é um trabalho que exige um olhar para fatores além da clínica, necessitando muitas vezes de atuação multiprofissional e/ou atividades complementares, cursos, treinamentos, acompanhamento no trabalho, contato com a família, entre outros; portanto, o tempo de orientação deverá ser ampliado.

As intervenções devem visar o objetivo principal da OPC, o aprendizado para tomada de decisão, ou seja, que ao final do processo o orientando tenha desenvolvido as habilidades necessárias para analisar e manipular as variáveis de escolha, a partir de seus próprios critérios de inclusão/exclusão das opções e de análise das consequências reforçadoras, tendo assim recursos necessários para decisões maduras, pautadas em sua realidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, cabe considerar que a OPC teve seu início marcado pelo capital, com o objetivo de selecionar os indivíduos que melhor se enquadrassem aos objetivos das empresas. Entretanto, com o desenvolvimento da Psicologia enquanto ciência que se preocupa com a saúde mental, a OPC voltou seu olhar para o indivíduo e para o trabalho enquanto local potente para a promoção de saúde que deve ser acessível a todos.

Portanto, o processo de OPC para surdos deve considerar as especificidades no que tange à vivência desses indivíduos, como as barreiras de comunicação, o preconceito e a falta de recursos adaptados, além das exigências do mercado de trabalho atual - marcado pela competitividade, avanço tecnológico, aumento de terceirizações e de trabalhos freelancer -, a fim de facilitar o planejamento e o desenvolvimento de carreira em consonância com a perspectiva de sucesso e realidade de vida de cada sujeito.

Importa destacar que por vezes a OPC para este público precisará estar associada a profissionais e serviços das mais diversas áreas - organizacional, educacional, jurídica, assistência social, entre outras -, visto que a inclusão efetiva depende de fatores para além da clínica psicológica.

Referente à pesquisa científica, é notória a escassez de produções acerca do tema, evidenciando assim a importância de mais profissionais da psicologia engajados e preparados para o atendimento e elaboração de estratégias adaptadas para a inclusão dos surdos no mercado de trabalho.

Ao enfrentar esses desafios com compromisso, ética e empatia, caminha-se para a construção de um mercado de trabalho mais justo, no qual as pessoas surdas tenham as mesmas oportunidades que as ouvintes de exercer/desenvolver seu potencial e alcançar o sucesso profissional. A OPC torna-se assim não apenas um apoio técnico, mas também uma ferramenta poderosa de transformação social, que contribui para uma sociedade mais inclusiva e equitativa para todos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, T. V. **Planejando a Carreira: Orientação e transição para o mundo do trabalho dos psicólogos da Universidade Federal de Minas Gerais**. Dissertação (Mestre em Psicologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022. 88p.

ANTUNES, D. M.; BOSON, V. H. C. Representações e disputas em torno da história do direito do trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de História**. São Paulo, v. 42, n. 90, p. 283-306, 2022.

BELIOMINI, L. A. **As experiências e os sentidos do trabalhar para pessoas com deficiência visual – um estudo sob a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho (TPT)**. Dissertação (Mestre em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2022. 120p.

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federal do Brasil**, Brasília, DF, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em: 01 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Presidência da República**. Brasília, DF, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm. Acesso em: 08 de ago. de 2024.

BRIDI, M. A.; TROPIA, P. V.; VAZQUEZ, B. V. Teletrabalho e saúde no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [Internet]. v. 49, ed. 3, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/7QPdCbKw7MmvgccM4dJRxCp/?format=pdf&lang=pt> . Acesso em: 07 de ago. de 2024.

COUTINHO, G. C.; PINTO, R. T; SANTOS, A. C. S. Responsabilidade social empresarial na cadeia de valor: diretrizes para implantação. In: SILVEIRA, J. H. P. (org). **Sustentabilidade e responsabilidade social: artigos brasileiros**. Belo Horizonte: Poisson, v. 1, ed. 1, 2017. cap. 13, p. 127-138.

LOXE, E. G.; BERGAMO, F. V. M.; FERNANDES, J. M.; SILVA, W. R. B. A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. **Revista Formadores, Vivências e Estudos**, Cachoeira: Bahia, v. 12, n. 1, p. 52-68, abr. 2019. Disponível em: <https://adventista.emnuvens.com.br/formadores/article/view/993/803> . Acesso em: 17 de jul. de 2024.

LUCCHIARI, D. H. **Pensando e vivendo a Orientação Profissional**. 7. ed. São Paulo: Summus Editorial, 1993. 149p.

MOURA, C. B. **A Orientação Profissional sob o enfoque da Análise do Comportamento**. 4. ed. São Paulo: Alínea Editora, 2018. 140p.

NUNES, E. N. *et al.* Transformação digital: desafios e oportunidades para pequenas e médias empresas. **Revista Observatorio De La Economia Latinoamericana**. Curitiba, v. 22, n. 4, p. 01-21. 2024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/4224>. Acesso em: 06 de ago. de 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 04 de set. de 2024.

PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B.; PITOMBEIRA, S. S. R. Percepção de Sucesso na Carreira de pessoas com deficiência: um estudo em organizações cearenses. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, Fortaleza, v. 12, n. 2, p. 35-54, mai./ago. 2017. Disponível em: <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas> . Acesso em: 20 de agosto de 2024.

PAIXÃO, H. N. C. **Análise do Comportamento de Escolha e Orientação Profissional**. Dissertação (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica (PUC), Goiás, 2020. 129 p.

REIS, M. B. F.; MORAIS, I. C. V. Reflexões sobre a relação trabalho e pessoas surdas: um estado de conhecimento. **Revista de Educação, Linguagem e Literatura Revelli**, v. 14, 2022.

RIBEIRO, M. A.; FIGUEIREDO, P. M.; ALMEIDA, M. C. C. G. Desafios contemporâneos da Orientação Profissional e de Carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. **Revista PsicolArgum**. Curitiba, p. 98-122, jan/mar, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.7213/psicolargum.39.103.AO05>> . Acesso em: 06 de mar de 2024.

RIBEIRO, M. A.; TEIXEIRA, M. A. P.; DUARTE, M. E. **Life Design: Um paradigma contemporâneo em Orientação Profissional e de Carreira**. 1. Ed. São Paulo: vetor, 2019. 180p.

SBPOT - Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho. **Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil**. Brasília, DF: UniCEUB, 2020. Disponível em: <https://www.sbpot.org.br/site2021/wp-content/uploads/2021/06/e-book-competencias-para-a-atuacao-em-pot.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2024.

SILVA, A. M. L. **Orientação Profissional: percepção e participação familiar no processo de escolha profissional de pessoas com deficiência**. Dissertação (Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” – UNESP, Bauru, 2020. 81p.

SILVA, N. O.; MARANHÃO, T. L. G.; NUNES, G. C. Libras um instrumento facilitador: A importância do psicólogo organizacional na inclusão de pessoas surdas dentro das organizações. **Id on line Rev Mult Psic**. v. 14, n. 51, p. 23-39, jun. 2020. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2534/4057>. Acesso em: 13 de jun. de 2024.

VACLAVIK, M. C.; OLTRAMARI, A. P.; OLIVEIRA, S. R. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**. Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, mar./abr. 2022.