

INCLUSÃO E ACESSIBILIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: Desafios e estratégias para inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho

Thaís Aparecida Terezinha Moreira¹

Marcelo Ferreira Pinto²

Lidiane de Fátima de Oliveira Souza³

Francisco Carlos Pereira⁴

Deyvison Nascimento⁵

Carlos Alberto da Silva⁶

Resumo

Tendo em vista a grande quantidade de pessoas com deficiência auditiva no Brasil, as organizações e as instituições públicas vêm buscando alinhar as oportunidades no mercado de trabalho e a inclusão social dessas pessoas. Porém, ainda se deparam com algumas questões que acabam dificultando esse processo, como no caso de falta de informação, planejamento estratégico, educação de qualidade e preparo por parte dos profissionais de Recursos Humanos. O presente trabalho buscou entender como o setor de RH de algumas organizações Volta Redonda se utiliza de suas técnicas para oferecer uma inclusão mais efetiva ao contratar os surdos. A partir dos dados foi possível verificar que as organizações estudadas vêm alinhando seus interesses próprios com a questão da diversidade organizacional, valorizando os profissionais com deficiências e não apenas contratando para cumprimento de lei, mas que, ainda há alguns pontos a serem melhorados e aperfeiçoados, que serão indicados ao decorrer da pesquisa.

Palavras-chave: Deficiente auditivo; Inclusão; Recursos Humanos.

¹ Tecnóloga em Gestão de Recursos Humanos (UGB/FERP).

² Mestre em Gestão e Estratégia de Negócios (UFRRJ), docente do UGB-FERP.

³ Mestre em Ensino em Ciências da Saúde e do Meio Ambiente (UniFOA), docente do UGB-FERP.

⁴ Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

⁵ Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

⁶ Especialista em Libras - TILS (IPEMIG).

Abstract

Given the large number of people with hearing impairment in Brazil, organizations and public institutions have been seeking to align opportunities in the job market and the social inclusion of these people. However, they still face some issues that end up making this process difficult, such as a lack of information, strategic planning, quality education and preparation on the part of Human Resources professionals. This work sought to understand how the HR sector of some Volta Redonda organizations uses its techniques to offer more effective inclusion when hiring deaf people. From the data it was possible to verify that the organizations studied have been aligning their own interests with the issue of organizational diversity, valuing professionals with disabilities and not just hiring to comply with the law, but that there are still some points to be improved and perfected, which will be indicated during the research.

Keywords: Hearing impaired; Inclusion; Human Resources.

Introdução

A inclusão e a acessibilidade no ambiente de trabalho são temas fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa e tem sido amplamente discutido nas últimas décadas, impulsionado por avanços legislativos e sociais. No entanto, apesar dos esforços para promover a acessibilidade e a equidade, as pessoas surdas ainda enfrentam desafios significativos para sua plena inclusão no ambiente de trabalho. Como justificativa, presente estudo se faz relevante em três dimensões: dimensão social, pois a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho contribui para a redução das desigualdades e para a valorização da diversidade; dimensão pessoal: ao relatar experiências próprias e entrevistar outras pessoas surdas, poderei trazer uma perspectiva autêntica e enriquecedora sobre o tema; dimensão científico-acadêmica, a pesquisa poderá contribuir para a produção de conhecimento sobre acessibilidade e inclusão, áreas ainda pouco exploradas no contexto brasileiro.

Desta forma, este trabalho tem como objetivo analisar os desafios e estratégias para a inclusão de pessoas surdas no ambiente profissional, considerando tanto os aspectos legais quanto as práticas organizacionais que favorecem a acessibilidade. Além disso, busca-se destacar a importância da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como ferramenta essencial para a comunicação e adaptação no ambiente corporativo.

A problemática central desta pesquisa é: Quais são os principais desafios enfrentados por pessoas surdas no mercado de trabalho e quais estratégias podem ser adotadas para promover sua inclusão e acessibilidade?

Dessa forma, a pesquisa pretende contribuir para a ampliação do debate sobre acessibilidade no mercado de trabalho, propondo soluções que possam tornar os espaços profissionais mais inclusivos e alinhados com os princípios da diversidade e da equidade.

Metodologia

A pesquisa terá abordagem qualitativa, com os seguintes procedimentos: Pesquisa bibliográfica: Revisão de literatura sobre inclusão, acessibilidade e mercado de trabalho para pessoas surdas.

A pesquisa será de caráter exploratório e descritivo. O caráter exploratório justifica-se pelo fato de que o tema acessibilidade para pessoas surdas no ambiente corporativo ainda é pouco abordado em algumas áreas organizacionais. Já a abordagem descritiva se justifica pela necessidade de mapear as barreiras enfrentadas e as estratégias adotadas para promover a inclusão.

Será realizada uma revisão da literatura sobre acessibilidade, inclusão e mercado de trabalho para pessoas surdas, com base em livros, artigos acadêmicos, legislações e documentos institucionais. Essa etapa permitirá fundamentar teoricamente a análise, garantindo que os conceitos e discussões estejam embasados em referenciais reconhecidos (GIL, 2019).

1 Conceito De Inclusão

O conceito de inclusão pode ser definido como a garantia de participação igualitária de todos os indivíduos na sociedade, independentemente de suas diferenças ou limitações. De acordo com Mantoan (2003), a inclusão não se trata apenas de integrar pessoas com deficiência em ambientes comuns, mas sim de transformar esses espaços para que atendam às necessidades de todos.

No contexto social e profissional, a inclusão significa criar esses ambientes acessíveis, respeitosos e adaptáveis, nos quais indivíduos de diferentes origens, habilidades e condições possam participar ativamente sem discriminação. Por exemplo, a inclusão de pessoas com deficiência, incluindo surdos, exige políticas e práticas que promovam acessibilidade, respeito à diversidade e igualdade de oportunidades, garantindo que todos possam contribuir de maneira eficaz e digna.

No ambiente de trabalho, a inclusão significa não apenas oferecer oportunidades para pessoas com deficiência, mas também adaptar processos, ferramentas e formas de comunicação para que esses profissionais possam desempenhar suas funções plenamente (DUARTE, 2019). Dessa forma, a inclusão é um princípio essencial para a construção de sociedades mais justas e igualitárias.

Lima (2018) ressalta que a inclusão de pessoas surdas requer não apenas a adoção de tecnologias assistivas e intérpretes de Libras, mas também a conscientização das equipes e gestores para que a comunicação seja efetiva e o ambiente, verdadeiramente acessível. Isso evidencia que a inclusão não é um processo unilateral, mas sim um compromisso coletivo que envolve empresas, governos e a sociedade como um todo.

2 A Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva é a perda parcial ou total da capacidade de ouvir, podendo ocorrer em diferentes graus (leve, moderado, severo ou profundo) e ser classificada como condutiva, neurossensorial ou mista. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 1,5 bilhão de pessoas no mundo vivem com algum grau de perda auditiva, sendo que cerca de 430 milhões necessitam de reabilitação (OMS, 2021).

A deficiência auditiva pode ter diversas causas, incluindo fatores genéticos, infecções, exposição a ruídos intensos e envelhecimento. No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015) (BRASIL, 2015) garante direitos às pessoas com deficiência auditiva, promovendo acessibilidade e inclusão.

A comunicação para pessoas com deficiência auditiva pode ocorrer por meio de diferentes métodos, como o uso de Libras (Língua Brasileira de Sinais), leitura labial e dispositivos auditivos, como aparelhos de amplificação sonora e implantes cocleares. Estudos como os de Lacerda (2017) destacam a importância da educação bilíngue para surdos, promovendo tanto a Libras quanto o português escrito para melhor inclusão social e acadêmica.

3 Lei de Cotas e Políticas Públicas de Inclusão de Deficientes Auditivos

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991) é uma das principais políticas públicas de inclusão no Brasil. Ela determina que

empresas com **100 ou mais funcionários** reservem uma porcentagem de suas vagas para **pessoas com deficiência** (PCDs), incluindo aquelas com deficiência auditiva.

A reserva de vagas varia conforme o tamanho da empresa, sendo:

- De 100 a 200 empregados → 2% das vagas.
- De 201 a 500 empregados → 3% das vagas.
- De 501 a 1.000 empregados → 4% das vagas.
- Acima de 1.001 empregados → 5% das vagas.

Essa medida visa garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, promovendo acessibilidade e igualdade de oportunidades.

Além da Lei de Cotas, diversas políticas públicas buscam a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no Brasil, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), que estabelece direitos à acessibilidade, inclusão educacional e social, além de penalidades para discriminação contra PCDs. O Decreto nº 5.626/2005 (BRASIL, 2005), que regulamenta o uso da Libras (Língua Brasileira de Sinais) e assegura sua difusão na educação e nos serviços públicos e determina a presença de intérpretes de Libras em escolas e órgãos públicos.

Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), que garante o atendimento educacional especializado, possibilitando que alunos surdos tenham acesso a intérpretes de Libras e tecnologias assistivas. O Sistema Único de Saúde (SUS) oferece gratuitamente próteses auditivas e implantes cocleares para pessoas com deficiência auditiva que atendam aos critérios clínicos.

Lei nº 10.436/2002 (BRASIL, 2002), que reconhece a Libras como meio legal de comunicação e expressão da comunidade surda no Brasil e o Decreto nº 9.762/2019 (BRASIL, 2019) estabelece diretrizes para legendagem, audiodescrição e intérprete de Libras em conteúdos audiovisuais.

Essas políticas são fundamentais para garantir a inclusão e acessibilidade de pessoas com deficiência auditiva, promovendo sua participação ativa na sociedade.

4 As Práticas de RH para Inserção de Deficientes Auditivos nas Organizações

A inclusão de pessoas com **deficiência auditiva** nas organizações exige práticas de Recursos Humanos (RH) voltadas à acessibilidade, comunicação e adaptação do ambiente de trabalho. Algumas das principais estratégias adotadas pelas empresas incluem (LIMA 2018):

4.1 Recrutamento e Seleção Inclusivos

- **Divulgação acessível:** Utilização de canais que alcancem a comunidade surda, como redes sociais voltadas para PCDs e parcerias com instituições especializadas.
- **Processos adaptados:** Uso de intérpretes de Libras e formulários acessíveis em todas as etapas do recrutamento.
- **Foco nas competências:** Avaliação baseada nas habilidades do candidato, evitando vieses relacionados à deficiência.

4.2 Acessibilidade e Adaptação do Ambiente

Com tecnologias assistivas, disponibilizando aparelhos auditivos, implantes cocleares, softwares de transcrição em tempo real e legendas em reuniões. Sinalização visual, utilizando-se de avisos luminosos e alertas visuais para emergências. E espaços adaptados, com ambiente sem excesso de ruído e disposição física que favoreça a leitura labial e a comunicação não verbal.

4.3 Capacitação e Sensibilização dos Colaboradores

Treinamentos e formação básica em Língua Brasileira de Sinais para colaboradores e gestores. Realizar workshops de inclusão, como programas de conscientização sobre a cultura surda e boas práticas de comunicação. E também mentoria e acompanhamento, com profissionais de RH ou colegas preparados para apoiar a adaptação.

4.4 Políticas de Desenvolvimento Profissional

Plano de carreira inclusivo, promovendo a equidade em oportunidades de crescimento. Apoio à educação e qualificação, em parceria com instituições de ensino para capacitação contínua. E o uso de comunicação visual e escrita clara para avaliações de desempenho.

4.5 Cultura Organizacional Inclusiva

Mantendo uma liderança engajada, com incentivo à inclusão por meio do exemplo dos gestores. Demonstração de comunicação acessível, utilizando materiais internos com legendas e tradução para Libras. E realizando eventos acessíveis, como reuniões, palestras e treinamentos sempre com suporte para pessoas com deficiência auditiva.

Empresas que adotam essas práticas não apenas cumprem a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991), mas também constroem um ambiente mais diverso, produtivo e inovador, garantindo que todos os colaboradores tenham igualdade de oportunidades.

De acordo com Sá (2014), "O acesso ao mercado de trabalho é um direito de todos, mas para as pessoas surdas, ele ainda é permeado por barreiras comunicacionais e atitudinais que precisam ser superadas."

A autora destaca a importância de políticas públicas e práticas pedagógicas que preparem as pessoas surdas para o mercado de trabalho, além de enfatizar a necessidade de mudanças culturais nas empresas.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

A partir da pesquisa realizada, foi possível identificar que a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos, apesar dos avanços legislativos e sociais.

A análise também demonstrou que algumas empresas já adotam práticas inclusivas, como o uso de tecnologias assistivas (softwares de transcrição em tempo real, legendagem e videoconferências com interpretação em Libras), a adaptação de ambientes físicos para facilitar a comunicação visual e a implementação de políticas de diversidade. No entanto, essas iniciativas ainda são pontuais e não representam a realidade da maioria das organizações (SÁ, 2014).

Outro aspecto relevante identificado foi a percepção dos próprios profissionais surdos sobre a inclusão no ambiente de trabalho. Muitos relataram sentimentos de isolamento e dificuldades para serem reconhecidos e valorizados dentro das empresas, evidenciando a necessidade de ações mais eficazes para promover a equidade e a acessibilidade (LACERDA, 2017).

Por fim, os resultados indicam que a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho depende de um conjunto de medidas estruturais, incluindo mudanças culturais nas organizações, investimentos em capacitação e o fortalecimento de políticas públicas voltadas à acessibilidade. Dessa forma, a pesquisa reforça a importância de uma abordagem integrada que envolva empresas, governo e a sociedade na promoção de um ambiente profissional mais inclusivo e acessível para todos (MANTOAN, 2003).

6 Considerações finais

Embora existam avanços legislativos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) (BRASIL, 1991) e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) (BRASIL, 2015), ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a plena participação desses profissionais no ambiente corporativo.

Os resultados desta pesquisa evidenciam que a acessibilidade e a inclusão de pessoas surdas dependem da adoção de estratégias que vão além do cumprimento da legislação. A implementação de tecnologias assistivas, a presença de intérpretes de Libras, a capacitação dos colaboradores e a construção de uma cultura

organizacional inclusiva são medidas essenciais para promover um ambiente de trabalho equitativo.

Este projeto busca contribuir para a discussão sobre a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, propondo reflexões e ações práticas que possam reduzir as barreiras existentes. A pesquisa também valoriza a perspectiva das próprias pessoas surdas, trazendo suas vozes e experiências para o centro do debate.

Portanto, para que a inclusão das pessoas surdas seja efetiva, é fundamental um compromisso coletivo entre empresas, governo e sociedade. Somente com esforços contínuos e ações concretas será possível construir um mercado de trabalho mais acessível, onde todos possam exercer suas funções com autonomia, respeito e dignidade.

7 REFERÊNCIAS

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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm.

Acesso em: 26 jun 2015.

BRASIL. **Decreto nº 9.762, de 11 de abril de 2019.** Regulamenta os art. 51 e art. 52 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para dispor sobre as diretrizes para a transformação e a modificação de veículos automotores a fim de comporem frotas de táxi e de locadoras de veículos acessíveis a pessoas com deficiência. Disponível em: .

Acesso em: 26 jun 2015.

BRASIL. **Decreto nº 12.686, de 20 de outubro de 2025.**

Institui a Política Nacional de Educação Especial Inclusiva e a Rede Nacional de Educação Especial Inclusiva. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/decreto/d12686.htm.

Acesso em: 26 jun 2015.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para

Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm. Acesso em: 26 jun 2015.

BRASIL. **Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 31 ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº. 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 31 ago. 2015.

BRASIL. **Lei nº. 13.146, de 24 de abril de 2002**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 31 ago. 2015.

DUARTE, F. C. **Inclusão e acessibilidade no trabalho**. São Paulo: Editora X, 2019.

LACERDA, C. B. F. *Educação de Surdos: processos de aquisição da linguagem e possibilidades de inclusão*. Campinas: Mercado de Letras, 2017.

LIMA, R. A inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho: uma análise crítica. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2018.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Moderna, 2003.

Organização Mundial da Saúde (OMS). *World Report on Hearing*, 2021.

SÁ, N.R.L. **Educação de surdos**: caminhos para a prática pedagógica. Rio de Janeiro: Wak Editora, 2014.

_____. **Práticas inclusivas no trabalho: um olhar sobre a acessibilidade**. Belo Horizonte: UFMG, 2014.