



A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE DEFICIENTES AUDITIVOS NO MERCADO DE TRABALHO

Ághata Ramos Moreira

Gabriela Kaori Oura Fukazawa

Isabelle Vilela da Costa

Laura Soares Eltink

Letícia de Oliveira Fortunato

Maria Eduarda Marins Arruda

Resumo: O projeto Amor em Sinais tem como foco a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, destacando a falta de preparo das empresas para integrar efetivamente os funcionários surdos. Embora as empresas cumpram a lei de cotas, muitas vezes a inclusão é superficial, com pouco investimento em formação continuada, como o ensino da LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), o que dificulta a comunicação e o convívio social no ambiente de trabalho. O projeto ofereceu oficinas de LIBRAS para os alunos do curso de Recursos Humanos da Escola Técnica Armando Pannunzio, em Sorocaba. Conduzidas pela professora Jéssica Rosa, as oficinas tiveram como objetivo preparar os futuros profissionais de RH para atuarem de forma inclusiva, fornecendo conhecimentos básicos de LIBRAS e termos específicos de RH, com o intuito de melhorar a comunicação entre deficientes auditivos e auditivos no ambiente corporativo. Além disso, o projeto aborda a importância do papel do departamento de Recursos Humanos na inclusão de funcionários com deficiência auditiva, destacando os desafios enfrentados por esse grupo no mercado de trabalho e a necessidade de acomodações adequadas, como intérpretes e treinamentos. O projeto também investigou a percepção dos alunos sobre a importância do aprendizado da LIBRAS através de pesquisas e feedbacks positivos, que enfatizaram a relevância das oficinas na melhoria da comunicação e inclusão.

Palavras-Chave: Inclusão, surdos, trabalho, LIBRAS

Abstract: *The Amor em Sinais (Love in Signs) project focuses on the inclusion of hearing-impaired individuals in the workplace, highlighting the lack of preparation by companies to effectively integrate deaf employees. Although companies comply with the quota law, inclusion is often superficial, with little investment in ongoing training, such as teaching LIBRAS (Brazilian Sign Language), which hampers communication and social interaction in the workplace. The project offered LIBRAS workshops for students in the Human Resources program at the Armando Pannunzio Technical School in Sorocaba. Led by Professor Jéssica Rosa, the workshops aimed to prepare*

future HR professionals to work inclusively, providing basic knowledge of LIBRAS and HR-specific terms, with the goal of improving communication between hearing and hearing-impaired individuals in the corporate environment. Furthermore, the project addresses the importance of the Human Resources department's role in the inclusion of hearing-impaired employees, highlighting the challenges faced by this group in the labor market and the need for proper accommodations, such as interpreters and training. The project also investigated students' perceptions of the importance of learning LIBRAS through surveys and positive feedback, which emphasized the relevance of the workshops in improving communication and inclusion.

Keywords: Inclusion, hearing impaired, job market, LIBRAS

1. INTRODUÇÃO

O projeto Amor em Sinais, em prol da acessibilidade, levanta questionamentos sobre o impacto da falta de inclusão de deficientes auditivos no ambiente de trabalho, que torna por vezes o recrutamento e seleção de empregados menos benéfico aos surdos dentro das empresas.

A falta de dedicação das empresas é notável quando a inserção de deficientes não atende às expectativas de garantir um ambiente inclusivo a esse público. A área de Recursos Humanos cumpre a lei de cotas, mas não de uma maneira empática. Empregadores eventualmente buscam cumprir leis obrigatórias empregando intérpretes temporariamente que auxiliam não ouvintes em suas necessidades de comunicação em fases iniciais, no entanto, não é aplicado um treinamento individualizado a adesão de conhecimentos que preparem a equipe para interagir de forma inclusiva utilizando LIBRAS após esse período, o que dificulta a convivência com os colegas de trabalho.

Com base nesse problema, o projeto Amor em Sinais elaborou uma oficina de LIBRAS na escola técnica Armando Pannunzio para os alunos do primeiro módulo de Recursos Humanos com o objetivo de proporcionar uma experiência de aprendizado em LIBRAS, que os prepararia melhor como profissionais da área. Foi ministrado um curso pela professora de LIBRAS Jéssica Rosa, que ensinou comandos básicos e termos que englobam a área de Recursos Humanos, a fim de praticar a inclusão por parte da equipe no trabalho.

Como o objetivo deste projeto é discutir as dificuldades e obstáculos que deficientes auditivos enfrentam no trabalho, buscamos conscientizar e preparar pessoas profissionais a tornarem o ambiente de convivência o mais inclusivo possível, e a execução de suas funções sejam igualitárias a qualquer outro empregado dentro do mesmo setor. A importância desse objetivo se concretiza nos conhecimentos adquiridos, que futuramente contribuirão para uma melhor, e mais inclusiva, convivência com estes no ambiente de trabalho.

2. OBJETIVO

Este projeto tem como seu principal objetivo descrever os impasses encontrados na falta da utilização da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) no meio corporativo, buscando compreender e conscientizar a relevância da presença de profissionais que obtenham conhecimento acerca da adoção da LIBRAS como forma de comunicação, descrever e aprofundar o papel do setor de Recursos Humanos na contratação de pessoas portadoras de deficiência auditiva e analisar e estudar as dificuldades e a importância da inclusão de deficientes auditivos no mercado de trabalho através da introdução da LIBRAS para que, eventualmente, ela possa ser introduzida nos ambientes de trabalho, com a finalidade de tornar o espaço mais inclusivo e melhorar o clima organizacional. Ademais, realizar oficinas introdutórias de LIBRAS – ministradas por uma professora especialista - para os alunos de Recursos Humanos na Escola Técnica Armando Pannunzio, em Sorocaba, a fim de auxiliá-los na comunicação e compreensão primordial, especificamente, na área de Recrutamento e Seleção.

3. O DEFICIENTE AUDITIVO E O MERCADO DE TRABALHO

Neste segmento, será abordada a maneira como ocorre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no ambiente laboral, assim como o funcionamento da legislação a respeito da inserção dessa comunidade no mercado de trabalho. Também será tratado qual a importância da tomada de medidas inclusivas para proporcionar experiências de trabalho melhores, e o papel do setor de Recursos Humanos para que estas ocorram. Além disso, será abordada uma oficina de

introdução à LIBRAS realizada com estudantes de RH de uma escola técnica localizada no município de Sorocaba.

3.1. A DIFERENÇA ENTRE SURDEZ E DEFICIÊNCIA AUDITIVA

É considerado deficiente auditivo todo aquele que tem perda parcial da audição, tendo a capacidade de ouvir com o auxílio de aparelhos auditivos. A surdez se caracteriza apenas com a perda total da mesma, pessoas com estas condições interagem com a sociedade através de entrosamento visual e, principalmente, manifestam a cultura da Língua Brasileira de Sinais.

Segundo dados divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), cerca de 5% da população brasileira manifesta ter algum tipo de deficiência auditiva, o que equivale a aproximadamente 9,7 milhões de indivíduos. Dentre esses dados, 2,1 milhões declaram ter surdez severa - não ter a capacidade de ouvir nada - e 1,7 milhão considera ter uma grande dificuldade de comunicação nos canais auditivos.

De acordo com a Constituição Federal, são proibidos atos de discriminação ao indivíduo humano. O artigo 4º do Estatuto do Deficiente cita que “toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidade com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação”. Embora haja uma garantia legal, na prática, os deficientes auditivos enfrentam dificuldades no dia a dia e no âmbito profissional.

A professora Luciana Morillas, associada na Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA-RP) da USP de Ribeirão Preto, destaca que a deficiência auditiva é especialmente desafiadora por ser invisível.

“A situação da deficiência auditiva é ainda mais desafiadora por se tratar de uma deficiência invisível. Sempre que se fala em pessoa com deficiência, nos vem à mente um deficiente físico, afinal, os símbolos de estacionamentos, por exemplo, são de um cadeirante. Porém, as vagas são liberadas para todos os deficientes.” (Luciana Morillas, 2023, Jornal da USP).

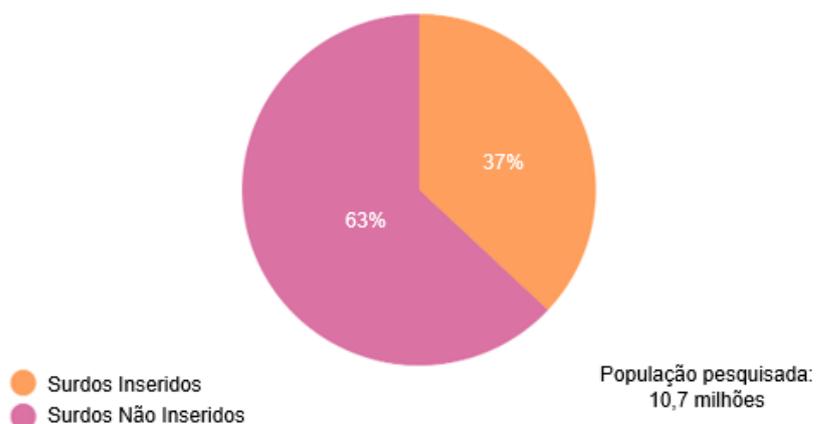
3.2. A INCLUSÃO NO MEIO CORPORATIVO

A inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho é um processo de alta complexidade, que demanda ações conjuntas entre a empresa e seus colaboradores, para promover a conscientização integral dos empregados e garantir uma inclusão social efetiva durante a comunicação entre ouvintes e não ouvintes.

Por isso, a área de Recursos Humanos deve realizar contratações que vão além do cumprimento da lei de cotas, aplicando medidas que se adaptem às necessidades não verbais, desde o recrutamento até a execução de funções diárias, que garantam o conforto e o desenvolvimento pleno de atividades e relacionamentos integradores entre todos os indivíduos, evitando, assim, a segregação das pessoas com deficiência auditiva no ambiente profissional.

A Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91) prevê, por exemplo, que as empresas com 100 a 200 empregados tenham no mínimo 2% de colaboradores com alguma deficiência. Entre essas especificações estão as pessoas com deficiência auditiva. No entanto, a integração destes não ocorre de maneira satisfatória. Pesquisa realizada no ano de 2019, pelo Instituto Locomotiva, apresentada na 2ª Semana de Acessibilidade Surda (SAS), em São Paulo, é demonstrada no gráfico abaixo:

Gráfico 1: Portadores de Deficiência Auditiva Inseridos no Mercado de Trabalho no Brasil



Fonte: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/tv-brasil- apenas-37-dos-brasileiros-com-deficiencia-auditiva-estao-empregados/>

A professora de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) do Centro Universitário da Região da Campanha, Ana Paula Moreira, destaca que existem diversas dificuldades no âmbito social que precisam ser enfrentadas por pessoas com deficiência auditiva. Entre elas, está a inserção no mercado de trabalho devido à falta de intérpretes e à capacitação oferecida a essas pessoas.

“É importante a sociedade ofertar cursos de formação e capacitação para os surdos, pois assim, com certeza, todos os surdos já estariam no mercado de trabalho. A maioria dos locais não têm o conhecimento básico na área, impedindo o surdo de ingressar.” (Ana Paula Moreira, 2023, *apud* Aline Portella, 2023, Jornal Minuano).

Além das empresas que não seguem com o número de vagas previsto por lei, outras organizações tentam burlar a legislação, ao contratarem Pessoas com Deficiência (PCD) apenas para cumprir sua obrigatoriedade, impedindo o desenvolvimento adequado desses funcionários. Também há uma notável escassez de ações acolhedoras e inclusivas, que possuam como objetivo a conscientização da importância de uma boa e clara comunicação entre surdos e ouvintes.

3.3. O PAPEL DO RH NA INCLUSÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS

As atribuições do departamento de RH se modificaram ao longo dos anos, sendo estipuladas suas funções, a princípio somente a contratação, demissão e supervisão dos colaboradores. Atualmente, suas responsabilidades vão para além disso, tornando-se esse cargo responsável pelo recrutamento e seleção, desempenho dos cargos e adaptação, administração dos salários e os meios oferecidos para desenvolvimento particular dos não ouvintes.

Ainda é importante salientar que o processo de inclusão dos não ouvintes dentro da empresa deve ser um facilitador de suas relações, possibilitando uma relação humanizada e a conscientização dos demais colaboradores que convivem diariamente com esses deficientes, para que estes sejam valorizados de maneira igualitária como qualquer outro cidadão. Assim, também deve ser de responsabilidade do departamento de Recursos Humanos explorar as dificuldades e obstáculos dos

profissionais surdos, proporcionando as adaptações necessárias, impossibilitando uma possível consequência física ou emocional.

Como parte das funções e responsabilidades do setor de Recursos Humanos, pode-se citar: análise geral de acessibilidade para que os não ouvintes consigam desenvolver suas tarefas sem maiores dificuldades, recrutamento e seleção de forma acolhedora, treinamento adequado aos surdos com capacitação e desenvolvimento de carreira, cuidado com a saúde ocupacional, entre outros.

3.4. O PROJETO: AMOR EM SINAIS

O texto acima destaca as principais dificuldades enfrentadas por pessoas portadoras de deficiência auditiva, evidenciando o cenário urgente e desequilibrado no qual os não ouvintes estão propícios a vivenciar ao tentarem ingressar no mercado de trabalho. Cerca de 5% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência auditiva. Com isso, o projeto “Amor em Sinais” visa instruir os alunos do curso Técnico de Recursos Humanos da Escola Técnica Armando Pannunzio, em Sorocaba, preparando-os para o mercado de trabalho, com o intuito de compreender a importância de adaptação para trabalhar com pessoas com deficiência auditiva. Dessa forma, os futuros profissionais estarão preparados para atuar como recrutadores responsáveis pela contratação dessas pessoas e para conviver profissionalmente com elas. Assim, a fim de adquirir conhecimento sobre os indivíduos com deficiência auditiva e suas principais dificuldades no ambiente laboral, foi realizada uma série de pesquisas.

A primeira metodologia trata-se de uma pesquisa de campo com o objetivo de conhecer a opinião dos alunos da Etec Armando Pannunzio e da comunidade surda. Foram realizadas 56 (cinquenta e seis) entrevistas, e dentre estas, 5 (cinco) pessoas são portadoras de deficiência auditiva.

Além disso, foi necessário reconhecer o interesse dos estudantes na aprendizagem da LIBRAS para acontecer a implantação de oficinas que introduziram os conceitos básicos da LIBRAS de maneira didática. A implantação das oficinas, estilo workshop, ministrada pela professora pós-graduada em LIBRAS e Educação de

Surdos, Jéssica Rosa, buscou transmitir o conhecimento dos conceitos básicos e introdutórios da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), adotando uma metodologia dinâmica, com a presença de apostilas educativas, e atividades que exploram o dia a dia dos deficientes no trabalho, empregando uma experiência extracurricular aos alunos participantes das oficinas.

Após a realização dos dois dias de oficina, foi formulado um questionário com sete perguntas a fim de compreender os resultados obtidos pelos alunos participantes, totalizando 14 (quatorze) respostas. Dentre as perguntas, foi observada relevância nas que questionavam o conhecimento dos alunos acerca da LIBRAS antes e após participarem das oficinas, como mostrado abaixo:

Gráfico 2: A Importância da Preparação para a Comunicação com Surdos no Mercado de Trabalho

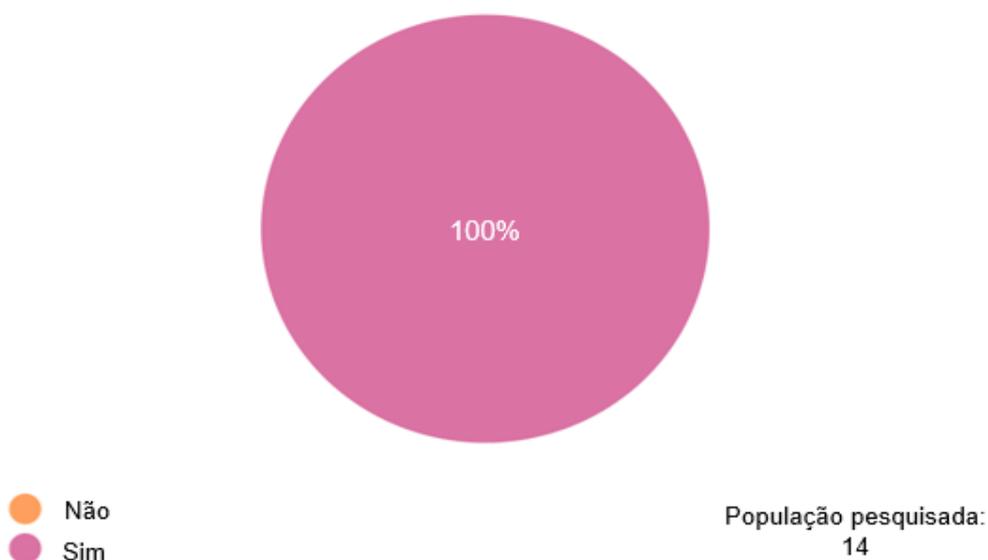
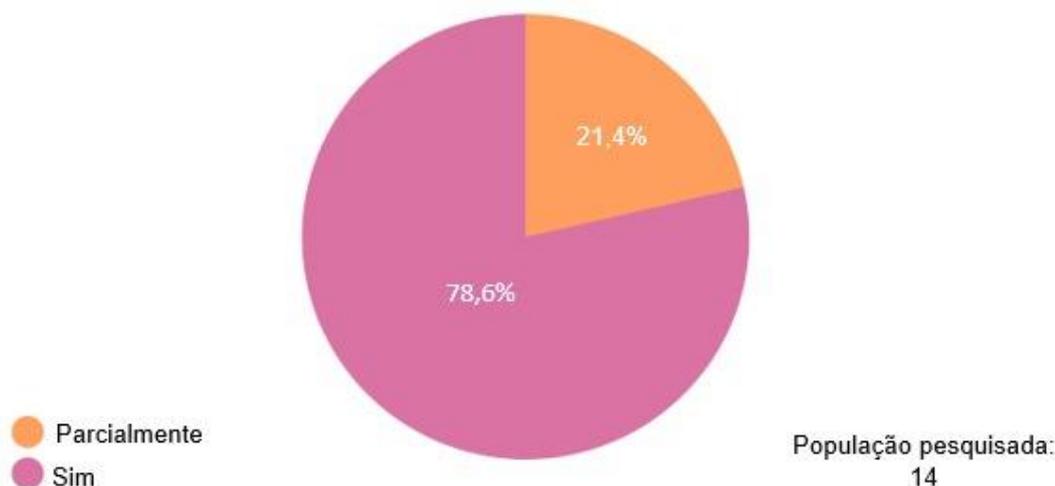


Gráfico 3: Satisfação com o Conhecimento Adquirido após as Oficinas de LIBRAS



Conforme os resultados obtidos através do questionário, o qual comprova a relevância na execução das oficinas de LIBRAS, está em evidência que a ideia da inserção deste conhecimento para profissionais do meio corporativo agrega para melhores condições de comunicação entre ouvintes e não ouvintes, assim, atendendo às expectativas de inclusão através do ensino da LIBRAS.

Além desse questionário, foi deixado um espaço para relatos e opiniões sobre o projeto “Amor em Sinais” e as oficinas de LIBRAS:

“Antes da oficina sabia apenas me apresentar em libras, após os dois dias de oficina meu conhecimento expandiu consideravelmente, gestos importantes dentro do RH como Salário, Cartão de Credito, Cartão de Débito, Banco, Documentos no geral, Salário, Recrutamento.... por exemplo, são sinais que eu consegui aprender e entender, entre outros como Trabalho, Entendi, Não Entendi, Ônibus, Bebedouro, e alguns números. Amei o projeto e com certeza Libras deveria ser parte da grade curricular de todos os cursos! Sucesso no projeto de vocês e boa sorte” (Aluno não identificado).

“Achei excelente e necessário! Me senti incluída com essa oportunidade de aprendizado em libras, mesmo não sendo portadora de necessidades especiais, pra mim foi de muita importância aprender o básico da comunicação em libras. Muito obrigada pela iniciativa” (Aluno não identificado).

Junto aos resultados obtidos, duas avaliações positivas a respeito das oficinas relatam satisfação com os benefícios desse conhecimento como profissional e vida particular. Os participantes da oficina também julgam o objetivo de inclusão do projeto de TCC "Amor em Sinais" como necessário em diferentes áreas profissionais, isso confirma a viabilidade da abordagem proposta ao grupo.

4. IMAGENS

Imagem 1: Oficina de LIBRAS com a turma de Recursos Humanos da Etec Armando Pannunzio



Fonte: Próprios autores, 2024.

Imagem 2: Participantes da Oficina de LIBRAS turma de Recursos Humanos da Etec Armando Pannunzio



Fonte: Próprios autores, 2024.

Imagem 3: Finalização da Oficina de LIBRAS com a turma de Recursos Humanos da Etec Armando Pannunzio



Fonte: Próprios autores, 2024.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este projeto teve como objetivo analisar a inclusão de deficientes auditivos no mercado de trabalho, destacando a insuficiência de iniciativas das empresas para integrar pessoas surdas em suas equipes. A pesquisa revelou que, embora muitas empresas cumpram a lei de cotas, a inclusão ainda é superficial, pois falta investimento na capacitação dos colaboradores, como o ensino de LIBRAS, o que compromete a comunicação e a integração dos deficientes auditivos com os demais colegas de trabalho.

A análise dos dados mostrou que a realização de oficinas de LIBRAS, como as conduzidas pela professora Jéssica Rosa para os alunos de Recursos Humanos da Etec Armando Pannunzio, foi uma estratégia eficaz para preparar futuros profissionais a interagir de forma inclusiva com deficientes auditivos. Ao final das oficinas, os participantes demonstraram grande interesse em aprofundar seus conhecimentos na Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), evidenciando o impacto positivo dessa experiência. Assim, constatou-se que a inclusão de LIBRAS no currículo dos profissionais de RH é essencial para promover maior integração e comunicação entre ouvintes e surdos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

Vale destacar algumas limitações deste estudo, como as dificuldades encontradas para contatar empresas e deficientes auditivos, o que teria proporcionado uma visão ainda mais próxima da realidade enfrentada pela comunidade surda. Essas barreiras, entretanto, não comprometeram as conclusões, mas indicam a necessidade de aprofundamento em pesquisas futuras, especialmente quanto à implementação de políticas mais adequadas de inclusão nas empresas e ao acompanhamento dos surdos após sua contratação.

Por fim, ressalta-se a importância do projeto “Amor em Sinais – Libras em Afeto” como uma excelente iniciativa para promover a inclusão de deficientes auditivos no ambiente corporativo. Espera-se que este trabalho inspire outras instituições e empresas a adotar práticas inclusivas, contribuindo para uma mudança efetiva na forma como a inclusão é tratada no mercado de trabalho.

5. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Jones Reis et al. **Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho**: estudo exploratório em empresas de um município do Centro-Oeste Goiano. Goiás: Revista Educação, Artes e Inclusão, 2020. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/340427807_Insercao_e_permanencia_de_surdos_no_mundo_do_trabalho_estudo_exploratorio_em_empresas_de_um_municipio_do_centro-oeste_goiano>. Acesso em: 08 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91>>. Acesso em: 21 mai. 2024.

HANDTALK. **Lei de Cotas para PCDs**: entenda tudo sobre a legislação. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/>>. Acesso em: 21 mai. 2024.

JORNAL DA USP. **Mais de 10 milhões de brasileiros apresentam algum grau de surdez**. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/atualidades/mais-de-10-milhoes-de-brasileiros-apresentam-um-grau-de-surdez/>>. Acesso em: 27 ago. 2024.



JORNAL MINUANO. **Inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho: os desafios da rotina profissional.** Disponível em: <<https://www.jornalminuano.com.br/noticia/2023/06/01/inclusao-de-pessoas-surdas-no-mercado-de-trabalho-os-desafios-da-rotina-profissional>>. Acesso em: 21 mai. 2024.

LOCOMOTIVA. **TV Brasil: apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados.** Locomotiva, 2019. Disponível em: <<https://ilocomotiva.com.br/clipping/tv-brasil-apenas-37-dos-brasileiros-com-deficiencia-auditiva-estao-empregados/>>. Acesso em: 14 mai. 2024.