

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL
CAMPUS PEDREIRAS**

KAYO ENRIQUE FREITAS VIEIRAS

A INSERÇÃO DO SURDO E MUDO AO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre os desafios e oportunidades para a inclusão dentro da empresa Magazine Luiza.

KAYO ENRIQUE FREITAS VIEIRA

A INSERÇÃO DO SURDO E MUDO AO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre os desafios e oportunidades para a inclusão dentro da empresa Magazine Luiza.

Artigo Apresentado Ao Curso
Tecnólogo em Gestão Comercial, da
Universidade Estadual do Maranhão,
Núcleo de Tecnologias para Educação,
como requisito para obtenção de nota
no Trabalho de Conclusão de Curso.

Orientador(a): Professora Especialista
Wilna Fernanda de Brito Araújo.

Vieira, Kayo Enrique Freitas.

A inserção do surdo e mudo ao mercado de trabalho: uma análise sobre os desafios e oportunidades para a inclusão dentro da empresa Magazine Luiza. / Kayo Enrique Freitas Vieira . – Pedreiras (MA), 2025.

24p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Tecnologia em Gestão Comercial) Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, Campus Pedreiras, 2025. Orientadora: Profa. Esp. Wilna Fernanda de Brito Araujo.

1. Pessoa Surda/Muda. 2 Inclusão. 3. Inserção ao Mercado de Trabalho. I.Título.

CDU: 376-054.57(81)

KAYO ENRIQUE FREITAS VIEIRA

A INSERÇÃO DO SURDO E MUDO AO MERCADO DE TRABALHO:
uma análise sobre os desafios e oportunidades para a inclusão dentro da
empresa Magazine Luiza.

Artigo apresentado ao Curso de
Tecnologia em Gestão Comercial, da
Universidade Estadual do Maranhão,
Campus Pedreiras, como requisito
para obtenção de nota no Trabalho
de Conclusão de Curso.

Aprovado em: 09/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 WILNA FERNANDA DE BRITO ARAUJO
Data: 12/07/2025 15:39:38-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Esp. Wilna Fernanda de Brito Araújo
(Orientadora)

Documento assinado digitalmente
 SUSANNE CALDAS AZEVEDO
Data: 12/07/2025 17:18:05-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Susanne Caldas Azevedo

Documento assinado digitalmente
 MARIA ELIENE FERREIRA DA SILVA
Data: 12/07/2025 16:06:37-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.^a Esp. Maria Eliene Ferreira da Silva

A INSERÇÃO DO SURDO E MUDO AO MERCADO DE TRABALHO: uma análise sobre os desafios e oportunidades para a inclusão dentro da empresa Magazine Luiza.

Kayo Enrique Freitas Vieira¹

Wilna Fernanda de Brito Araújo²

RESUMO

Considerando a crescente relevância da inserção da pessoa surdo no mercado de trabalho, visto que é um assunto que vem sendo discutido quanto a maneira como as empresas incluem esse indivíduo no ambiente de trabalho, este artigo debruça-se sobre as temáticas de inclusão desses indivíduos. Este artigo investiga os principais desafios e barreiras para a inclusão de pessoas surdas/mudas no mercado de trabalho e quais as práticas e medidas adotadas para promover uma inclusão mais efetiva. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, em que foram realizadas 4 entrevistas com quatro colaboradores da empresa Magazine Luiza em Pedreiras-MA. Os dados coletados foram analisados e coletados os resultados de acordo com a temática deste estudo. Dentre os principais resultados, destacam-se o uso da Libras como forma de interação entre os indivíduos ouvintes e os surdos ou com ausência vocálica parcial, assim como o uso de adaptações físicas no próprio ambiente de trabalho e cursos de capacitação. Ademais, este artigo encontrou limitações quanto a quantidade de sujeitos para realização da pesquisa de campo, assim como na vagueza das respostas obtidas, o que dificultou ainda mais a coleta e análise dos resultados deste estudo.

Palavras - Chave: Pessoa Surda/Muda; Inclusão; Inserção ao mercado de trabalho.

ABSTRACT

Considering the growing relevance of the inclusion of deaf people in the job market, as it is a subject that has been discussed regarding the way in which companies include this individual in the workplace, this article focuses on the themes of inclusion of these individuals. This article investigates the main challenges and barriers to the inclusion of deaf/mute people in the job market and what practices and measures are adopted to promote more effective inclusion. This is a qualitative research, in which 4 interviews were carried out with four employees of the company Magazine Luiza in PedreirasMA. The collected data was analyzed and results were collected in accordance with the theme of this study. Among the main results, the use of Libras as a form of interaction between hearing individuals and those who are deaf or with partial vowel absence

stands out, as well as the use of physical adaptations in the work environment and training courses. Furthermore, this article found limitations regarding the number of subjects to carry out field research, as well as the vagueness of the responses obtained, which made the collection and analysis of the results of this study even more difficult.

Keywords: Deaf/Mute Person; Inclusion; Insertion into the job market.

1 INTRODUÇÃO

A inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho tem gerado debates ao longo dos últimos anos e trazendo discussões necessárias sobre a integridade dessa comunidade nos ambientes sociais e trabalhistas. Neste caso, o foco está direcionado à pessoa surda e suas nuances, assim como suas contribuições para a agregar positivamente às corporações suas habilidades e capacidades, mas também discutir a falta de inclusão e respeito devidos a esses indivíduos.

Diante disso, Antunes (2006), a importância de se estudar esse tema é que tem grande relevância em nossa atualidade pelo fato que a inclusão social e no mercado de trabalho é direito garantido a todos os indivíduos, principalmente às pessoas com qualquer deficiência. A sociedade passa por mudanças constantes, e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado no mercado de trabalho é uma área que merece máxima atenção, pois diz respeito ao presente, e principalmente, ao futuro de todos, já que a evolução é parte significativa do nosso dia a dia, considerando o fato de que mudanças fazem parte de um processo natural, que muitas vezes deve ser entendido como melhoria.

No entanto, embora esse tema seja muito relevante em nosso cenário atual conforme apresentado no estudo de Nunes (2015), Shimono (2008), Viana (2010) e na legislação a respeito deste tema, Brasil (2002/2005/2006/2019), a necessidade de debates e estudos a respeito desse tema se torna imprescindível na luta contra as desigualdades e exclusões. Foram encontradas na literatura revisões que discutiam esse assunto sob o ponto de vista teórico e contextual, compilando as informações mais importantes sobre ele, tornando-as assim, mais plausíveis de discussão e também de material teórico sobre o assunto.

Dessa maneira, estudos aprofundados com revisão da literatura sobre o tema reunindo informações mais atuais e relevantes publicadas sobre esse assunto contribui para a ampliação dos conhecimentos dos leitores sobre essa temática

específica, preenchendo essa lacuna existente na literatura e tornando esse conhecimento ainda mais pautado em discussões necessárias para a uma avaliação mais profunda do tema.

Portanto, o objetivo geral deste estudo é Analisar os desafios e oportunidades para a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho das empresas formais de Pedreiras, Maranhão, e propor estratégias para aprimorar as políticas e práticas empresariais de inclusão e realizar uma revisão, mais clara possível, da literatura, com base em artigos científicos, livros e sites, publicados nas últimas décadas, como uma forma de compactar o máximo de informação essenciais sobre o tema e embasar cientificamente este estudo, de forma a contribuir positivamente para o conhecimento deste tema tão relevante. Assim como, através da pesquisa de campo coletar dados mais precisos da realidade da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA:

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES DE PESSOA SURDA.

A surdez ou deficiência auditiva, como pode ser classificada em casos mais severos onde há perda de forma permanente do sistema audiológico, é uma condição de milhares de pessoas ao redor do mundo, principalmente, dentro deste contexto, de brasileiros. Diante disso, o termo adequado ao se referir a alguém com surdez é surdo (a) para evitar nomenclaturas pejorativas ou capacitista.

Segundo o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, em seu Art. 1º este Decreto regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, define pessoa surda como:

Art. 2º Para os fins deste Decreto, considera-se pessoa surda aquela que, por ter perda auditiva, compreende e interage com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais - Libras.

Parágrafo único. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Brasil, 2005, p. 1).

Nesse caso, também reconhecida pela lei 10.436 de 2002, e é entendida como língua oficial a Língua Brasileira de Sinais (Libras), funcionando como primeira língua para pessoas surdas e como segunda língua para pessoas não surdas. A Libras tem seu sistema linguístico que permite que pessoas surdas que não conseguem fazer uso da linguagem oral se expressem e se comuniquem de forma efetiva com os

demaís que conhecem e fazem uso dessa linguagem no seu dia a dia. Para Lacerda, Santos e Martins (2019):

A libras é um sistema de signos compostos por regras e elementos gramaticais que permitem a seus usuários serem capazes de se comunicar e se compreender de forma efetiva. É considerada por muitos como natural porque surge espontaneamente da necessidade de comunicação dos membros da comunidade surda do Brasil. (Lacerda, Santos e Martins, 2019, p. 31).

Em material divulgado em pelo Ministério da Saúde (2006, p. 19 e 20), a respeito dos tipos de surdez, o material é bastante categórico ao definir o conteúdo de cada uma delas mediante o nível que cada uma afeta o indivíduo. Diante disso, classificam-se:

- **Parcialmente surdo** (com deficiência auditiva – DA)

a) Pessoa com surdez leve – indivíduo que apresenta perda auditiva de até quarenta decibéis. Essa perda impede que o indivíduo perceba igualmente todos os fonemas das palavras. [...] Essa perda auditiva não impede a aquisição normal da língua oral, mas poderá ser a causa de algum problema articulatorio na leitura e/ou na escrita.

b) Pessoa com surdez moderada – indivíduo que apresenta perda auditiva entre quarenta e setenta decibéis. [...] Esse indivíduo tem maior dificuldade de discriminação auditiva em ambientes ruidosos. [...] Sua compreensão verbal está intimamente ligada a sua aptidão para a percepção visual.

- **Surdo**

a) Pessoa com surdez severa – indivíduo que apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Este tipo de perda vai permitir que ele identifique alguns ruídos familiares e poderá perceber apenas a voz forte, podendo chegar até aos quatro ou cinco anos sem aprender a falar.

b) Pessoa com surdez profunda – indivíduo que apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis. A gravidade dessa perda é tal que o priva das informações auditivas necessárias para perceber e identificar a voz humana, impedindo-o de adquirir a língua oral.

No contexto do trabalho, a exclusão toma conta do cenário, surdos são discriminados e excluídos de funções condizentes com suas capacidades curriculares e profissionais. Dessa forma, a surdez passa a ser motivo de exclusão social, mas

principalmente, neste enfoque, profissional. Quanto as medidas contra essa e outras situações a Lei de cotas cumpre seu papel de pelos menos possibilitar que o indivíduo surdo tenha direito ao trabalho, visto que as limitações não estão nas suas capacidades físicas e profissionais, mas no modelo de gestão empresarial que insiste em excluir milhares de cidadão, principalmente aqueles com algum tipo de deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência auditiva ou surdez se configura com políticas de acessibilidade e permite que novas portas sejam abertas em um cenário discriminatório e segregacionista, e se pautem nos princípios de igualdade de oportunidades entre todos os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral, assegurando oportunidades igualitárias e equitativas a todos.

2.2 LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS.

Desde a Antiguidade pessoas com qualquer tipo de deficiência eram desprovidas de quaisquer direitos sociais, políticos, trabalhistas. Apesar do tempo e de avanços significativos ainda há preconceitos que persistem até os dias atuais, influenciado significativamente de forma totalmente negativa e excludente a forma como os surdos são tratados na sociedade, principalmente no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, por não haver Inclusão de forma genuína e natural, as políticas públicas de acessibilidade ao mercado de trabalho e nos ambientes sociais, assim como a legislação a respeito desse tema, cumprem esse papel de garantir que pessoas com deficiência sejam incluídas no mercado de trabalho. Nos últimos anos, para assegurar a efetividade desse processo, destacam-se algumas leis e decretos que dispõem sobre o acesso e permanência do surdo ao mercado de trabalho e sua vivência em sociedade de forma inclusiva.

Criada em 19 de dezembro de 2000, a Lei da Acessibilidade nº 10.098 se debruça sobre pontos importantes para promover a acessibilidade de surdos e também para pessoas com outras deficiências ou com mobilidade reduzida e é um importante mecanismo para garantia efetiva de acessibilidade por parte de pessoas surdas, no contexto desta pesquisa. Em seu Art. 2º, inciso II, se refere à exclusão de quaisquer barreiras que possam impedir a comunicação e o entendimento nos locais públicos ou privados, assim como na relação entre ouvinte e não ouvinte.

Art. 2º Para os fins desta Lei são estabelecidas as seguintes definições:

II - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à

liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

O presente Art. prevê em seu texto a garantia de comunicação e informação sem entrave de quaisquer obstáculos que possa influenciar negativamente na transmissão e recebimento de mensagens de forma efetiva. Visto que a comunicação permite a acessibilidade e a integração social de todo e qualquer indivíduo, principalmente de pessoas surdas.

A inserção no mercado de trabalho é uma tarefa difícil para os indivíduos ditos “normais”, mas essa dificuldade se eleva ainda mais quando se trata da inserção de pessoas com alguma deficiência, nesse caso, o surdo. Os preconceitos e estereótipos são ainda mais estigmatizados, negando o pleno direito do cidadão surdo no direito ao trabalho assim como qualquer outro cidadão. Visto que a inclusão não acontece de forma natural, assim como deveria ser, para garantir o direito de acesso ao trabalho, existe a Lei de Cotas nº 8.213/1991, que determina que pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho.

As pesquisadoras Coutinho, Rodrigues, Passerino (2017, p. 275), defendem a ideia de que a lei de Cotas não deveria existir, uma vez que as pessoas com deficiência só estão tendo acesso ao mercado de trabalho por causa dela, quando estas deveriam ter oportunidades mediante os direitos garantidos a todos, como: educação, saúde e, inclusive, o próprio trabalho. E defendem ainda que as pessoas com deficiência não são responsáveis por suas limitações.

No entanto, é importante lembrar que nem todos têm a consciência de que todos, independentemente de ser deficiente ou não, somos sujeitos participantes de uma sociedade com direitos e deveres. Por isso, a exclusão existe, e para alguns é muito mais real devido suas condições físicas. Dessa forma, a Lei de Cotas surge com a função de garantir direitos básicos e que deveriam ser assegurados de forma natural às pessoas surdas ou com qualquer outro tipo de deficiência.

Apesar da sua criação em 1991, somente em 1999 foi regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego com o decreto 3.298/99, a lei de Cotas 8.213 de 1991. A Regulamentação dessa lei foi um importante passo para a criação de políticas

públicas de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em seu texto

A Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) promulga no seu artigo 93, percentuais mínimos para contratação de pessoas com deficiência de acordo com o número de empregados:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I	-	até	200	
empregados.....				2%;
II	-	de	201	a
500.....				3%;
1.000.....				4%;
em diante.				5%.

(BRASIL, 1991, p. 35 e 36).

O artigo 5º, parágrafo 2º, assegurou ainda o direito das pessoas com qualquer tipo de deficiência de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo-lhes reservadas até 20% das vagas para eles. Existem muitas críticas e controvérsias a respeito dessas porcentagens destinadas à esse público, no entanto, promovem a integração de minorias segregadas no ambiente de trabalho.

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), (Lei nº 13.146/2015), também é uma importante legislação para a criação de políticas públicas de acessibilidade de pessoas com deficiência em vários âmbitos da sociedade, inclusive do trabalho, pois ela possui uma inquietação em prover às pessoas com deficiência ambientes acessíveis e inclusivos, direito a igualdade de oportunidades, condições justas e favoráveis de trabalho, vedação de discriminação em razão da sua condição no recrutamento, seleção, admissão, permanência no emprego, ascensão profissional, direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados, acessibilidade em cursos de formação e capacitação (artigo 34, §§1º a 4º).

2.3 DESAFIOS PARA A INCLUSÃO DE SURDOS NO MERCADO DE TRABALHO.

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo. Quando essa competitividade é vista sob a ótica da pessoa surda, esse mercado se torna ainda mais improvável, pois não é novidade que esse público tem sido marginalizado e

excluído socialmente, familiarmente, e principalmente, no mercado de trabalho. Poucas são as oportunidades e muitos são os motivos para isso acontecer.

Os desafios da empregabilidade de pessoas surdas nas grandes empresas vão muito além do simples querer do chefe ou do patrão, mas estão intrinsecamente ligados ao preconceito que orbita a pessoa com deficiência, a falta de funcionários qualificados e de empresas de fato integradoras, a falta de oportunidades de capacitação para o público surdo e também para os ouvintes que não usam a língua de sinais para se comunicar como segunda língua, entre tantos outros desafios pertinentes e excludente da pessoa surda no ambiente de trabalho formal.

Segundo Camargo, Goulart Junior e Leite (2017), de muitas formas a pessoa surda é excluída e não assistida mediante suas necessidades únicas. Fatores externos, mas que influenciam diretamente na sua integração ao mercado de trabalho.

Transporte não adaptado; falta de oportunidades de aperfeiçoamento educacional e/ou profissional; pouca oferta de serviços especializados de educação e saúde, além de barreiras sociais causadas pelo desconhecimento das deficiências e doenças por parte da população em geral, o que gera mitos, preconceitos e rejeição (Camargo; Goulart Junior; Leite, 2017, p. 10).

A inserção de pessoas surdas no mundo do trabalho está cada vez mais comum em algumas empresas, através da lei de Cotas, enquanto em outras não contratam até serem multadas, no entanto um dos principais desafios enfrentados pela pessoa com deficiência ao ser inserida nesse mercado de trabalho é a falta de inclusão e de um ambiente acolhedor. Na maioria das vezes o acolhimento é substituído pelo preconceito e discriminação da pessoa surda. Não são consideradas as capacidades que o indivíduo tem de se desenvolver mediante as situações a que ele será submetido no ambiente de trabalho para comprovar suas capacidades, mas somente sua deficiência.

A atribuição unicamente ao próprio indivíduo por seu estágio de exclusão/inclusão, desresponsabiliza a sociedade como um todo dos processos de criação e reprodução dessa lógica perversa, que, no máximo, permite adaptação junto aos modelos históricos, econômicos e culturais predominantes – ditos como “normais” (NUNES, 2015, p. 2).

Outro aspecto que se transforma em barreira é a falta de conhecimento dos demais colaboradores sem deficiência da língua de sinais. Nesse entendimento, o Surdo se vê de “mãos amarradas” com poucas possibilidades de interação dentro do ambiente produtivo” (VIANA, 2010, p. 125). Essa ausência de conhecimento da comunidade ouvinte anula qualquer interação que possa haver de forma eficiente

como forma de construção das relações interpessoais e da própria inserção social da pessoa com deficiência auditiva, reforçando ainda mais os padrões excludentes existentes que marginalizam a comunidade surda na maioria das corporações.

Capacitar, não somente pessoas surdas, e dar a elas oportunidades de desenvolver suas capacidades com ampla precisão é também obrigação da empresa que deseja melhores rendimentos de seus funcionários, ofertar meios para que o desenvolvimento pessoal esteja também relacionado ao desenvolvimento dentro da própria empresa para melhor execução de suas tarefas. Fonte do Ministério do Trabalho diz que “a falta de adaptações necessárias na empresa e de tecnologias assistivas para que o trabalhador exerça sem dificuldades as suas funções é caracterizada como discriminação contra as pessoas com deficiência [...] (BRASIL, 2017. On-line)”.

Dessa forma, o que deveria ser solução acaba se tornando problema, visto que nem sempre há inclusão. Nesse caso, a minoria (pessoa surda) se torna vítima do próprio sistema que deveria acolhê-la e integrá-la ao meio social, assim como no mercado de trabalho.

2.3 OPORTUNIDADES E BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE SURDOS E MUDOS

A inclusão de surdos e mudos no âmbito social e profissional representa um avanço significativo na construção de uma sociedade mais igualitária e acessível. Essa prática não apenas beneficia os indivíduos diretamente envolvidos, mas também traz impactos positivos para toda a comunidade, promovendo a diversidade e a quebra de barreiras comunicacionais e culturais.

No mercado de trabalho, a inclusão de surdos e mudos se traduz em oportunidades de explorar talentos e habilidades únicas. Com a adoção de práticas inclusivas, como a contratação de intérpretes de Libras e a adaptação de ferramentas tecnológicas, empresas conseguem não apenas cumprir exigências legais, mas também fomentar a inovação e a criatividade em suas equipes. Dessa forma, ambientes de trabalho inclusivos tendem a ser mais produtivos e colaborativos, pois valorizam a diversidade como um diferencial competitivo.

Dar visibilidade e oportunidades de integração ao mercado de trabalho valoriza não somente o funcionário, mas também a própria empresa que passa ser vista como inclusiva, reconhecendo as capacidades e valores da pessoa surda. Somada a essa questão, Shimono (2008, p. 38) compreende que “empresas consideradas

competentes, com visão de futuro, exercitando valores e responsabilidade social corporativa, entendem a diversidade como forma de agregar valores e diferenciar seus produtos

Além disso, a inclusão de surdos e mudos no cotidiano social contribui para a construção de um senso coletivo de cidadania. A interação entre pessoas de diferentes realidades, principalmente no ambiente de trabalho, estimula uma sociedade mais solidária e consciente das necessidades de seus membros.

Diante disso, a inclusão de surdos e mudos vai além de uma questão de direitos; é uma oportunidade de transformar relações interpessoais, ambientes de trabalho e estruturas sociais. Ao investir na acessibilidade e na adaptação de recursos, a sociedade e as corporações como um todo se beneficiam, ao passo que indivíduos surdos e mudos alcançam maior autonomia, participação e reconhecimento. Trata-se de um compromisso ético e necessário para a construção de um futuro mais inclusivo e sustentável.

2.4 ESTRATÉGIAS E PRÁTICAS DE INCLUSÃO.

A inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho é uma prática essencial para promover a diversidade e a igualdade de oportunidades. Para que essa inclusão seja efetiva, é fundamental adotar estratégias que eliminem barreiras comunicacionais e garantam um ambiente acolhedor e acessível. Uma das principais iniciativas é a implementação de programas de capacitação para os demais colaboradores, com foco na sensibilização e no aprendizado básico de Libras (Língua Brasileira de Sinais), permitindo uma comunicação mais fluida e integrada. Além disso, a adaptação de ferramentas e recursos tecnológicos, como legendas em vídeos e softwares de tradução simultânea, contribui para o acesso

A presença de intérpretes de Libras em reuniões e eventos corporativos também é uma prática recomendada, assim como a criação de materiais informativos adaptados para a comunidade surda. O desenvolvimento de políticas organizacionais que valorizam a inclusão, incluindo processos seletivos acessíveis e acompanhamento contínuo, fortalece a permanência e o crescimento profissional dessas pessoas. Essas práticas não apenas promovem a equidade, mas também enriquecem o ambiente de trabalho, ao incorporar diferentes perspectivas e habilidades que valorizam para a inovação e a produtividade.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA.

Este artigo foi concedido por meio de pesquisa exploratória, através busca de informações que embasassem e dessem norte a este estudo. Segundo Gil (2008, p. 27) “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. Ainda segundo Gil (2008), na mesma página, defende que esse tipo de pesquisa se baseia na leitura de documentos e coleta de dados através de estudo de caso.

Segundo Leão (2017, p. 168), A pesquisa exploratória visa proporcionar maiores informações sobre um assunto investigado, familiarizar-se com o fenômeno ou conseguir nova compreensão desse [...]”. Ou seja, através da pesquisa exploratória se consegue informações e entendimento a respeito do objeto estudado, e consequentemente, melhores resultados na pesquisa.

As buscas por informações para a realização desta pesquisa se deram de forma secundária e primária. De forma secundária através do estudos da bibliografia contida em artigos e matérias disponibilizados em sites como Google Acadêmico, Periódicos Capes, Scielo, pois assim como defende Severino (2007), na pesquisa bibliográfica o pesquisador trabalha a partir de documentos já existentes e do pensamento de autores sobre o assunto abordado, onde os documentos se tornam fonte para a pesquisa; assim como, de forma primária, através de pesquisa se campo, por meio da aplicação de questionários formulados através do Google Forms e enviados eletronicamente aos destinatários da entrevista: funcionários da empresa Magazine Luiza de Pedreiras.

A análise dos dados obtidos ocorreu de forma qualitativa que, segundo Minayo (2014, p. 195), “a investigação qualitativa requer, como atitudes fundamentais, a abertura, a flexibilidade, a capacidade de observação e de interação com o grupo de investigadores e com os atores sociais envolvidos”. Pois isso, estes estudos foram interpretados através da análise das respostas de cada funcionário a respeito do questionário destinado a eles. Os dados obtidos foram interpretados de forma imparcial e analisados na integralidade de seus conteúdos para maior veracidade deste estudo, assim como pelo zelo à ética.

4. ANÁLISE DO ESTUDO DE CASO.

Com base nos dados coletados na empresa Magazine Luiza em Pedreiras, os dados analisados serão expostos através da resposta de cada entrevistado. A pesquisa ocorreu com quatro funcionários/colaboradores da empresa. Os dados serão analisados de forma qualitativa, portanto, os colaboradores serão listados como Funcionário 1, Funcionário 2, Funcionário 3 (vocalista), Gerente. O objetivo deste estudo é coletar informações para entender como funciona o processo de inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, e se essa inclusão de fato tem permitido a integralidade e desenvolvimento de suas potencialidades.

Os colaboradores foram questionados sobre quais métodos de comunicação eles utilizam para interagir com seus colegas surdos e mudos.

Funcionário 1: “Eu utilizo gestos para me comunicar com colegas surdos e mudos. Tento ser claro e expressivo para facilitar o entendimento, sempre adaptando os gestos às situações do dia a dia”.

Funcionário 2: “Libras”.

Diante disso, é nítido que a forma de comunicação que permite interação com pessoas surdas é através de gestos, expressões, e, principalmente, através do uso da linguagem de Sinais, que surpreendentemente o Funcionário 2 faz tem conhecimento e faz uso em seu processo de comunicação e interação com o funcionário surdo. Quando indagados a respeito dos desafios enfrentados para que haja comunicação efetiva entre os funcionários ouvintes e os surdos, as respostas foram:

Funcionário 1: “Um dos desafios que enfrento é garantir que a comunicação seja sempre clara e eficiente, já que às vezes os gestos podem ser interpretados de maneiras diferentes. Além disso, situações mais complexas ou que exigem explicações detalhadas podem demandar mais tempo e paciência. Mas, no geral, procuro me adaptar e aprender continuamente para melhorar essa interação”.

Funcionário 2: “Meios de comunicação”.

Como observado na resposta do Funcionário 1, um dos grandes desafios para manter interações é garantir que haja inclusão social dentro do ambiente de trabalho é a forma como o colaborador surdo interpreta os gestos e sinais, as expressões, visto que não há, neste caso, uso da Língua de sinais como forma de comunicação entre

ambos. Daí, evidencia-se a necessidade cada vez maior do conhecimento e uso desse tipo de linguagem por parte dos funcionários nas empresas

Ao serem questionados a respeito das sugestões de inclusão de surdos e mudos na empresa, Funcionário 1 e Funcionário 2 foram concordantes em relação à organização do ambiente de trabalho, uso de alertas luminosos, alarmes e sistemas especializados para que possam se adaptar ao ambiente e realizar suas funções com mais qualidade. Por fim, quando questionados a respeito da relação dos colegas e gestores em relação à inclusão, ambos foram nem suscintos em suas respostas, finalizando o questionamento apenas com a resposta “boa”.

O questionário aplicado ao Funcionário 3 (deficiente vocálico) seguiu questionamentos diferentes aos aplicados aos Funcionário 1 e Funcionário 2. Foi questionado a respeito dos desafios enfrentados no ambiente de trabalho. A resposta “desafios de entrega de meta de serviços”. Tal desafio advém das relações trabalhistas e da forma como o ambiente de trabalho está disposto a acolhê-lo. Quando indagado a respeito das adaptações feitas pela empresa para sua integração, a resposta não foi satisfatória, fugindo totalmente àquilo que lhe foi perguntado, sendo assim a resposta a este questionamento considera como inválida dentro do contexto deste estudo.

Por fim, quando questionados a respeito da avaliação da comunicação entre seus colegas e gestores; sobre a inclusão dentro da empresa, e por fim, sobre como ele percebe a atitude dos colegas e gestores em relação à sua inclusão, as respostas para estes três questionamentos foram decepcionantes. As respostas obtidas foram simplesmente: “bom”, “sim”, “boa”. Portanto, não deixando brecha para análise mais aprofundadas dessas questões com base no seu ambiente de trabalho em específico.

Em relação aos questionamentos direcionados ao gerente, ele foi indagado sobre quais são os principais desafios que ele enfrenta ao incluir funcionários com problemas auditivos ou na fala em sua equipe?

Gerente: “Dificuldade de contratação pois poucos se inscrevem em nossas vagas”.

A resposta obtida contaria todo o material estudado e apresentado neste artigo, visto que não se trata apenas de oportunidade, mas da forma como essas oportunidades são dispostas e como a inclusão de fato acontece. Quando indagado a respeito da qualificação ofertadas pela empresa para garantir a inclusão, o gerente respondeu que são ofertados cursos de capacitação, inclusive, de inclusão.

A respeito da forma como ele avalia a eficácia das políticas de inclusão atualmente implementadas na empresa, respondeu da seguinte forma:

Gerente: “Muito bom levando a muitos o privilégio de poucos”.

Ele considera que os privilégios ofertados as pessoas da empresa Magazine Luiza de Pedreiras recebem benefícios que não há em outras empresas. O que deixa ainda mais claro que nem todas as corporações estão dispostas a garantir de forma digna a integralidade da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. Diante disso, é perceptível como há muitos desafios e barreiras a serem vencidos e superados ao longo do tempo, e que, garantir a inclusão é essencial para inserção do indivíduo na sociedade de forma justa e igualitária.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Está pesquisa teve como objetivo geral analisar os desafios e oportunidades para a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho das empresas formais de Pedreiras, Maranhão, e propor estratégias para aprimorar as políticas e práticas empresariais de inclusão. Com base nos resultados encontrados no desenvolvimento da pesquisa, pode-se indicar que o objetivo proposto foi alcançado.

O presente estudo almejou, por meio de um estudo de caso com 3 colaboradores e o gerente da empresa Magazine Luiza, coletar informações que embasassem esta pesquisa com dados atuais e práticos, e, a partir daí, analisar e concluir este estudo.

O principal resultado mostrou que há barreiras e desafios que precisam urgentemente serem superados através da Inclusão como forma de integração e não apenas Inclusão por Inclusão, sem preocupação real com o ato de incluir. Observou que a Libras é o meio pelo qual pessoas surdas se comunicam, mas que nem todos possuem habilidade para efetuar seu uso. Assim como as limitações debatidas nestes estudos puderam ser comprovadas através da pesquisa de campo: falta de acessibilidade geral, interação limitada, desafios para concluir as metas de serviços dentre outros resultados obtidos.

No que tange à capacitação técnica, este resultado foi positivo, visto que há oferta de cursos para as pessoas com deficiência auditiva, assim como auxílio e plano de saúde que permitem que esses indivíduos tenham oportunidade de tratar

cl clinicamente de suas limitações, e assim, portanto, desenvolver suas atribuições com mais eficácia e menos limitações.

Os resultados aqui apresentados oferecem evidências sobre a integração da pessoa surdo no ambiente de trabalho, e que, apesar dos pontos positivos abordados, nem sempre, em sua totalidade, há inclusão como deveria acontecer. Assim, este estudo contribui para a discussão sobre este assunto cada dia mais pertinente, assim como para novas medidas que devem ser observadas e adotadas pelas corporações para que haja de fato a inclusão e valorização da pessoa surda no ambiente social e de trabalho.

Acerca das limitações presentes neste estudo, ressalta-se a pequena quantidade de sujeitos a quem foram direcionados os questionários de pesquisa, e mais ainda, em relação às respostas obtidas, pelo que se percebe, em alguns casos, foram respostas de forma preguiçoso, não permitindo assim a coleta dos dados necessários para melhor análise dos resultados desta pesquisa.

É importante destacar que esses resultados não são conclusivos. Sugere-se, portanto, que sejam utilizadas amostras maiores para a ampliação e continuidade da discussão deste estudo. Futuras investigações poderão acrescentar ou até mesmo pontos e questões analisadas e demonstradas neste estudo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11 edição. São Paulo: Cortez; Campinas, São Paulo: Editora da Universidade de Campinas, 2006

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> Acesso em: 17. jun. 2012.
BRASIL. **Relatório geral da República Federativa do Brasil sobre o cumprimento das disposições da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2008-2010**.

BRASIL. **Lei 10.436, Presidência da República, dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências**. Brasília, 24 de abril de 2002.

BRASIL. **Decreto nº 5.626, Presidência da República, 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 nº10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Brasília, de 22 de dezembro de 2005.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Educação Infantil: Saberes e Práticas da Inclusão: Dificuldades de Comunicação e Sinalização: Surdez**. 4ª ed. 2006.

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/L13146.htm>.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Quase 80 mil pessoas com deficiência auditiva têm carteira assinada no Brasil**. Brasília: MTE, 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/09>.

BRASIL. Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000: **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências**. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm>. Acesso em: 14 maio. 2020.

CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E.; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, set. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>.

COUTINHO, Katia; RODRIGUES, Graciela; PASSERINO, Liliana. O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas: com a Voz os Gestores de Recursos Humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [s. l.], v. 23, ed. 02, 2 abr. 2017. DOI <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000200008>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/hbv6GDkhjtrC63xGJkCSJhN/abstract/?lang=pt>.

GIL, Antônio Carlos, **Métodos e técnicas de pesquisa social**, - 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

LACERDA, Cristina Broglia. SANTOS, Lara Ferreira e MARTINS, Vanessa Regina de Oliveira. **Libras Aspectos Fundamentais**. Editora InterSaberes. Curitiba 2019.

LEÃO, Lourdes Meireles; **Metodologia do estudo e pesquisa: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 14ª edição. São Paulo: Hucitec Editora, 2014. 407 p.

NUNES, S. S. et. al. Surdez e educação: escolas inclusivas e/ou bilíngues? **Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 19, n. 3, 2015. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/2175-3539/2015/0193892>.

SEVERINO, Antônio Joaquim; **Metodologia do Trabalho Científico**. 23. Ed. São Paulo, SP: Cortez, 2007.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência**. 2008. 196 f. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Educação. Área de Concentração: Educação Especial. Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. São Paulo: s.n., 2008.

APÊNDICES

PESQUISA DIRECIONADA PARA FUNCIONÁRIOS.

- 1.Quais métodos de comunicação você utiliza para interagir com seus colegas surdos e mudos?
- 2.Quais desafios você enfrenta ao trabalhar com colegas surdos e mudos?
- 3.Quais adaptações no ambiente de trabalho você acha que são mais eficazes para facilitar a inclusão?
- 4.Como você percebe a atitude da empresa em relação à inclusão de funcionários com deficiência auditiva?
- 5.Como é a sua experiência de trabalhar com colegas surdos e mudos?
☐ Boa
☐ Ruim
☐ Regula
- 6.Você recebeu algum treinamento ou orientação sobre como se comunicar e colaborar com colegas surdos e mudos?
☐ Sim
☐ Não

PESQUISA DIRECIONADA PARA FUNCIONARIOS SURDOS E MUDOS

- 1.Quais são os principais desafios que você enfrenta no ambiente de trabalho?
- 2.Quais adaptações foram feitas pela empresa que você considera mais úteis?
- 3.Quais sugestões você daria para melhorar a inclusão de surdos e mudos na empresa?
- 4.Como você avalia a comunicação com seus colegas e gestores?
- 5.Você sente que a empresa oferece suporte adequado para sua inclusão e desenvolvimento profissional?
☐ Sim
☐ Não
☐ Mais ou menos
- 6.Como você percebe a atitude dos seus colegas e gestores em relação à sua inclusão?
☐ Boa
☐ Ruim
☐ Poderia ser melhor

PESQUISA DIRECIONADA PARA O GERENTE.

- 1.Quais são os principais desafios que você enfrenta ao incluir funcionários com problemas auditivos ou na fala em sua equipe?
- 2.Quais adaptações foram feitas no ambiente de trabalho para facilitar a inclusão desses funcionários?
- 3.Como a empresa se prepara para receber e integrar funcionários com esse tipo de deficiência ?
- 4.Quais são os benefícios percebidos pela empresa ao incluir surdos e mudos no quadro de funcionários?
- 5.Como você avalia a eficácia das políticas de inclusão atualmente implementadas na empresa?
- 6.Quais treinamentos ou capacitações são oferecidos aos gestores e colegas de trabalho para melhorar a comunicação e a inclusão?