



ESCOLA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO SENAC SANTA CRUZ

INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO MERCADO DE TRABALHO

Isadora Kist

Projeto de formação profissional

Orientadora professora Nêmora Francine Backes

Santa Cruz do Sul, 2024

1. INTRODUÇÃO

Na linguística "as verdadeiras línguas de sinais são, de fato, completas em si mesmas: sua sintaxe, gramática e semântica são completas, possuindo, porém, um caráter diferente do de qualquer língua falada ou escrita" (SACKS, 2010, p.37). com relação aos indivíduos surdos e suas particularidades, é preciso pensar que "não é possível transliterar uma língua falada para a língua de sinais palavra por palavra ou frase por frase – suas estruturas essencialmente diferentes"(SACKS, 2010, p.37).

O fato de a lei solicitar que o surdo tenha da língua portuguesa escrita, induz a sociedade ouvinte a pensar que a estrutura escrita é igual de uma pessoa ouvinte. Aliás, os indivíduos surdos entendem a sua língua visual, como uma ferramenta de comunicação e por meio de experiências visuais, manifestação da sua cultura e da sua comunicação em Língua de Sinais, entendendo que os todos os indivíduos surdos têm diversidade surda.

Conforme a autora Karoline Kist (2020, p. 14):

Entende-se que as línguas sinalizadas são as línguas maternas dos sujeitos surdos, devido a suas características e pela primazia visual que compensam eficazmente a falta de comunicação oral/auditiva, situação imposta pela falta de audição. A aquisição da Língua Portuguesa escrita acontece, para os surdos, tardiamente, pois não acompanha o estímulo auditivo. Por isso, é considerada uma segunda língua.

Falando na diversidade surda, pois cada indivíduo surdo tem diferença vivencia no seu processo de linguagem na inclusão educacional e social. Com isso, as empresas precisam entender a cada indivíduo surdo a inserir no mercado de trabalho.

De acordo com a Lei 10.436/2022, Língua Brasileira de Sinais – Libras, foi sancionada a lei reconhecendo a LIBRAS como meio legal de comunicação e expressão no país e a Lei de Intérprete de Libras, nº 12.319, de 1º de setembro de 2010, passa a vigorar com a seguinte redação: "Regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais (Libras)." Reforcando a importância da Lei de Acessibilidade - Lei Nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, pois estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com

mobilidade reduzida, e dá outras providências. Estas legislações são importantes para a comunidade surda e os seus direitos de uso da sua linguística na inclusão como meio legal de comunicação e compreensão. Não dizemos que são deficientes por uso de portador, e sim uma pessoa surda como os outros ouvintes, somente o estímulo visual e outros dispositivos como oralização, Libras, e entre outros.

2. TEMA

Inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

3. PROBLEMA

Como podemos inserir as pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho?

4. JUSTIFICATIVA

No país, cerca de 5% da população é surda e, parte dela usa a língua de sinais como ferramenta para comunicação. Esse número representa 10 milhões de pessoas, sendo que 2,7 milhões não ouvem nada. Segundo estudo feito em 2019, cerca de 7% dos surdos brasileiros têm ensino superior completo, 15% frequentaram a escola até o ensino médio, 46% até o fundamental, enquanto 32% não têm um grau de instrução. Atualmente, é perceptível uma melhoria da acessibilidade para a comunicação e a interação social dos surdos, entretanto a escassez de ferramentas auxiliares e acesso dificulta o processo de inclusão social no mercado de trabalho. Por essa razão deve ser promovido uma estrutura que abrange a inclusão dos surdos no ambiente de trabalho. Há tempos os surdos vêm lutando para conquistar seu espaço dentro da sociedade produtiva, com a finalidade de fortalecer sua autoestima e buscar recursos para se capacitarem para o trabalho. Observa-se na prática que a simples implementação da Lei do Surdo e da Pessoa com Deficiência, para serem inseridos no mercado de trabalho, nos âmbitos educacionais e

profissionais, ainda não promoveu real efetivação na participação no mercado de trabalho. A pesquisa propõe uma análise das Leis específicas que legitimam o direito de pessoas com deficiência ao trabalho, como a Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, que determina a reserva de 20% das vagas em concursos públicos, e a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) que obriga empresas com 100 (cem) ou mais funcionários a reservarem de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência. Mas, apesar da imposição da lei, por preconceito ou falta de informação muitas empresas não contratam o surdo, alegando que a maioria possui baixa escolaridade, falta de capacitação profissional e dificuldade de comunicação com ouvintes.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo Geral

Promover uma estrutura que abrange a inclusão dos surdos no ambiente de trabalho, para dessa forma incrementar efetivamente as pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho e melhoria na realização de profissional.

5.2 Objetivos Específicos

Pesquisar sobre a inserção de pessoas com deficiência no mundo de trabalho;

Analizar a relação de pessoas surdas no mundo do trabalho;

Implementar programas de capacitação e sensibilização para empresas sobre a inclusão e acomodação de pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho;

Desenvolver uma ferramenta digital que oriente as empresas sobre as políticas de inclusão e conecte intérpretes de libras;

6. REFERÊNCIAL TEÓRICO

A inserção da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho é importante, pois ela promove a diversidade e a inclusão, garantindo igualdade de oportunidades, contribuindo também para o desenvolvimento pessoal e econômico. A diversidade e a igualdade de oportunidades vêm ganhando destaque, gerando a discussão sobre como garantir a participação efetiva de todos, independentes das suas capacidades. A inclusão da pessoa com deficiência auditiva torna-se um assunto vital, que exige a adoção de medidas concretas para superar as barreiras existentes.

A deficiência auditiva tem um aspecto variado de graus e tipos, variando desde perdas leves, até a surdez total. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que mais de 5% da população mundial, isso são 466 milhões de pessoas, vivem com algum grau de perda auditiva, deste total, 34 milhões são crianças.

Os sujeitos surdos estão tensionando a estrutura de um sistema linguístico maior da sociedade para padronizar a estrutura do "modelo científico através do qual a língua devém objeto de estudo não é senão um modelo político através do qual a língua é por sua vez homogeneizada, centralizada, padronizada, língua de poder, maior ou dominante" (DELEUZE; GUATTARI, 2011, p.48). Enquanto os filósofos Deleuze e Guattari defendem a possibilidade de "um uso menor da língua, um uso de resistência e de revolução, que faça a língua falar de outra maneira. Fazer uma língua operar em modo menor, minorar o uso de uma língua estabelecida, é fazer um uso político da língua". Logo, levando a consideração os sujeitos surdos mostrando a sua habilidade e sua formação profissional para inserir nas empresas, tendo um único

problema, a comunicação que a majoritária não conhece a sua língua de sinais, isso torna os nas barreiras.

Por isso, as empresas precisam oportunizar a Língua Brasileira de Sinais – Libras para facilidade de comunicação e as competências dos funcionários surdos para se sentirem incluídos e valorizados. Conforme Madalena Klein (2004, p.85):

Em todas as definições sobre inclusão e exclusão, aparece sempre a ideia de tratar-se de propriedade ou carência do indivíduo; de ele ser possuidor ou não de alguns dos atributos fundamentais considerados necessários para a escolarização, a sua profissionalização, a sua inserção no mercado de trabalho, etc. Os documentos oficiais traduzem muitas vezes as relações entre inclusão e exclusão em termos de irresponsabilidade e responsabilidade individual, e não como um processo cultural, social e relacional.

Nesta estrutura organizacional, precisamos analisar e entrevistar os candidatos surdos, mesmo com a participação de intérprete de Libras para poder se comunicar de uma forma natural e conhecer suas competências como outros candidatos ouvintes.

7. METODOLOGIA

7.1 Pesquisa

A pesquisa a ser desenvolvida será do tipo exploratória e descritiva junto com as narrativas para verificar a inserção do sujeito surdo no mercado de trabalho.

Além disso, a pesquisa utilizará o formulário de questionários para os sujeitos surdos do mercado de trabalho que poderão contribuir para finalização deste processo. O questionário conterá questões abertas visando buscar o maior número de informações dos qualitativos junto aos surdos em inserção dos ambientes de trabalhos.

7.2 Questões

- O questionário possui as seguintes questões:
- Qual o seu gênero?
 - Qual a sua idade?
 - Qual a sua escolaridade?
 - Você atua na área de trabalho? Qual?
 - Tempo de trabalho?
 - Qual a sua função?
 - Como é a inclusão dentro da sua empresa?
 - Como é o relacionamento com colegas e gestores? Se sente excluído(a) ou incluído(a)?
 - Como eles se comunicam com você?
 - Nos eventos, nas reuniões, entre outros, a empresa contrata intérprete de Libras?
 - Tem oportunidade de crescimento na empresa?
 - A empresa oferece curso de Libras para os gestores, funcionários e estagiários?
 - Você sente alguma limitação na empresa?
 - O que você gostaria que fosse diferente na sua empresa quanto ao processo de inclusão?

7.3 Site

A solução pensada seria um site e ferramenta que será desenvolvido com html, css e java script. Que conecte Intérpretes de Libras e pessoas que sabem Libras para eventos, situações cotidianas, com empresas, surdos e outros. Será um site com a tela de login, e para ingressar terá que colocar o seu Email e sua senha, caso não tenha conta terá que se cadastrar, e na parte de cadastro terá nome, e-mail, CPF e crie uma senha. Ao ingressar com a sua conta, na primeira página terá escrito bem-vindos aos sinais de sucesso, no canto terá o menu com opções de ir para página de intérpretes ou para ir a página de vídeos, que serão para o aprendizado da Língua de sinais. Na página de intérpretes Mostrará as intérpretes disponíveis em Santa Cruz do Sul, suas avaliações e ao clicar no que for do seu interesse aparecerá as informações dela, seu Email e telefone para contato. E os sinais específicos de Libras para gestores e técnicos-

administrativos a se adquirir a língua para se comunicar com os colegas surdos ou candidatos surdos no momento de entrevista para contribuir a construção de ambientais sociais inclusivo a todos.

Primeiro seria divulgado que o site seria criado, para que intérpretes já possam de disponibilizar para se cadastrar no site. Como tenho contato com pessoas surdas seria mais fácil encontrar intérpretes disponíveis. O valor deverá ser tratado entrando em contato com a intérprete.

8. RESULTADOS E DISCUSSÕES

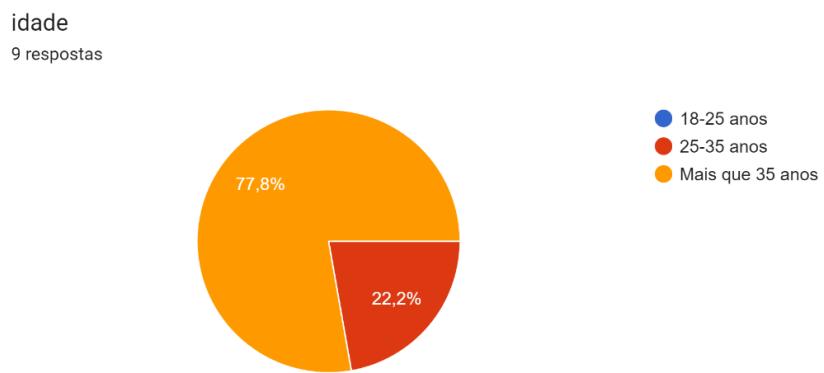
8.1 Questionário

FIGURA 1 – GÊNERO DOS RESPONDENTES

Na pesquisa realizada, um total de 9 pessoas responderam à pergunta sobre o gênero. Analisando os dados, observamos que a maioria dos respondentes, correspondendo a 55,6% do total, identificou-se como do gênero feminino, o que equivale aproximadamente a 5 pessoas. Por outro lado, 44,4% dos respondentes, aproximadamente 4 pessoas, são do gênero masculino. Essa distribuição revela uma ligeira predominância de mulheres em relação aos homens na amostra estudada.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 2 – IDADE DOS RESPONDENTES

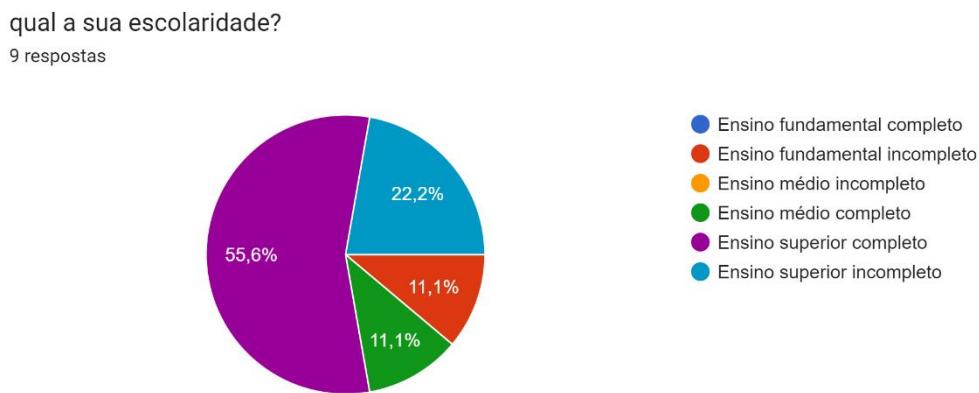


FONTE: a pesquisa

Na pesquisa realizada, um total de 9 pessoas responderam à pergunta sobre idade. Os dados revelam que a maioria significativa, equivalente a 77,8% do total, possui mais de 35 anos, o que corresponde aproximadamente a 7 pessoas. Em contrapartida, 22,2% dos respondentes, aproximadamente 2 pessoas, estão

na faixa etária de 25 a 35 anos. Essa distribuição evidencia uma predominância de participantes mais velhos na amostra, indicando que o grupo com mais de 35 anos é substancialmente maior em comparação aos mais jovens, que compõem uma parcela menor da pesquisa.

FIGURA 3 – ESCOLARIDADE DOS RESPONDENTES



FONTE: a pesquisa

a pesquisa realizada, um total de 9 pessoas responderam à pergunta sobre escolaridade. A análise dos dados mostra que a maioria dos respondentes, correspondendo a 55,6% do total, possui ensino superior completo, o que equivale a aproximadamente 5 pessoas. Além disso, 22,2% dos participantes, cerca de 2 pessoas, têm ensino superior incompleto. Um número menor de respondentes indicou ter ensino fundamental incompleto (11,1%) e ensino médio completo (11,1%), cada um representando aproximadamente 1 pessoa na amostra. Não houve participantes com ensino fundamental completo nem com ensino médio incompleto na pesquisa. Essa distribuição revela uma predominância de respondentes com níveis mais elevados de escolaridade na amostra estudada.

FIGURA 4 – ÁREA DE TRABALHO DOS RESPONDENTES

Dos 9 participantes que responderam à pergunta sobre suas áreas de atuação profissional, os seguintes campos foram mencionados:

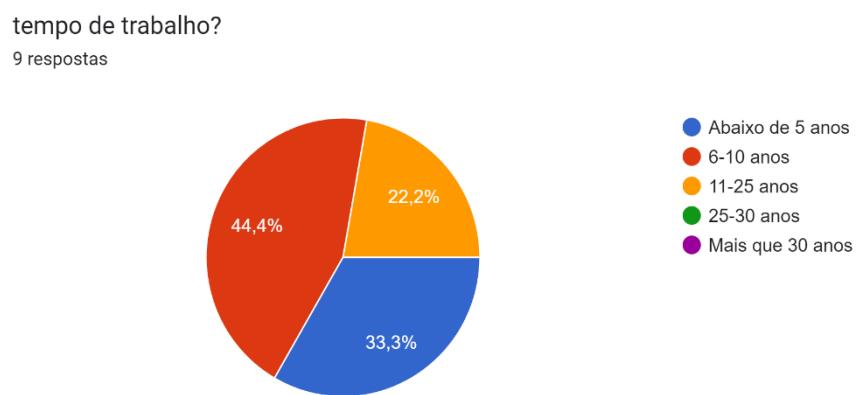
1. Mecanografia
2. Professora de Libras
3. RH - Departamento Pessoal
4. Professora bilíngue
5. Desenvolvimento Pleno

6. Marcopolo
7. Servidor público federal
8. (Campo não especificado)
9. Volvo

Essas respostas indicam uma diversidade de profissões, abrangendo desde educação (como professoras de Libras e bilíngue), passando por recursos humanos, desenvolvimento de software, até setores específicos como o de transporte (Marcopolo e Volvo) e serviço público federal. A variedade de áreas reflete diferentes trajetórias profissionais e interesses dos participantes da pesquisa.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 5 – TEMPO DE TRABALHO DOS RESPONDENTES



FONTE: a pesquisa

Na pesquisa sobre tempo de trabalho, que contou com 9 participantes, os dados mostram uma distribuição diversificada em relação à experiência profissional. Um terço dos respondentes (33,3%) relatou ter menos de 5 anos de trabalho, indicando uma presença significativa de profissionais relativamente novos no mercado. Quase metade dos participantes (44,4%) possui entre 6 e 10 anos de experiência, refletindo uma fase intermediária de suas carreiras. Uma parcela menor (22,2%) acumula entre 11 e 25 anos de trabalho, evidenciando uma presença modesta de profissionais com trajetórias mais longas. Notavelmente, não houve representação nas categorias de 25 a 30 anos de trabalho nem de mais de trinta anos, sugerindo uma amostra com foco predominantemente em profissionais mais jovens e intermediários em suas carreiras.

FIGURA 6 –FUNÇÃO DE TRABALHO DOS RESPONDENTES

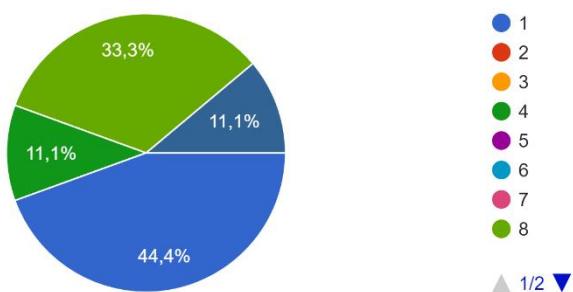
Entre os 9 respondentes, as funções mencionadas incluem atividades como copiadora de máquina, professora de Libras, analista de pessoal, professora bilíngue, programação, logística fiscal, INES (possivelmente uma referência a uma instituição específica), e montagem com controle de qualidade. Essa diversidade de papéis reflete diferentes áreas de atuação, desde educação e linguagem até campos técnicos e operacionais, cada um contribuindo para um panorama rico e variado das experiências profissionais dos participantes.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 7 – INCLUSÃO DENTRO DA EMPRESA DOS RESPONDENTES

como é a inclusão dentro da sua empresa?

9 respostas



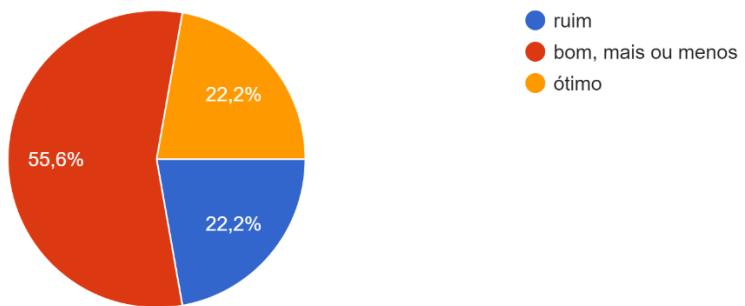
FONTE: a pesquisa

Uma parcela significativa dos participantes (44,4%) atribuiu a nota mínima de 1, indicando uma visão muito crítica ou insatisfatória da inclusão na empresa. Em contraste, uma minoria considerável (11,1%) deu notas altas, com 11,1% atribuindo a nota 10 e 33,3% atribuindo a nota 8, refletindo uma percepção muito positiva e favorável da inclusão organizacional. Essa diversidade de respostas sugere que enquanto alguns colaboradores têm uma experiência bastante positiva de inclusão em suas empresas, outros enfrentam desafios ou percebem áreas significativas para melhoria. Esses resultados destacam a importância contínua de promover e fortalecer práticas inclusivas no ambiente de trabalho para garantir um ambiente equitativo e acolhedor para todos.

FIGURA 8 – INCLUSÃO DENTRO DA EMPRESA DOS RESPONDENTES

Como é o relacionamento com colegas e gestores?

9 respostas



FONTE: a pesquisa

Um quarto dos participantes (22,2%) descreveu o relacionamento como ótimo, indicando uma interação positiva e satisfatória no ambiente de trabalho. Outros 22,2% classificaram o relacionamento como ruim, sugerindo desafios ou tensões percebidas nas interações diárias. A maioria significativa (55,6%) caracterizou o relacionamento como bom ou mais ou menos, refletindo uma mistura de experiências que variam entre positivas e aquelas que podem ter espaço para melhorias.

Essa análise mostra que, enquanto muitos colaboradores têm uma visão geral positiva de seus relacionamentos no trabalho, há também uma proporção considerável que enfrenta dificuldades ou percebe áreas de tensão. Esses resultados destacam a importância de promover uma cultura de comunicação aberta, respeito mútuo e apoio entre colegas e gestores para fortalecer o ambiente de trabalho e o bem-estar geral dos colaboradores.

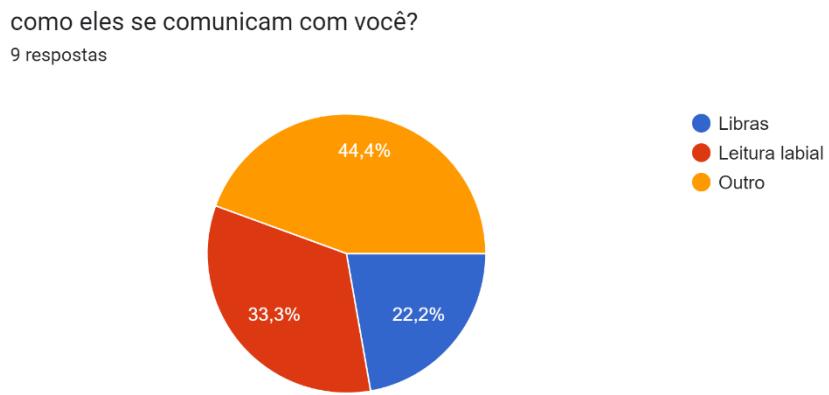
FIGURA 8 –OS RESPONDENTES SE SENTEM INCLUÍDOS OU EXCLUIDOS

Apenas uma minoria muito pequena, representando 11,1% dos participantes, afirmou se sentir incluída no ambiente de trabalho. Em contraste, uma grande maioria de 88,9% dos respondentes declarou sentir-se excluída.

Esses números destacam um cenário onde a maioria dos colaboradores percebe ou experimenta algum nível de exclusão dentro de suas empresas. Isso sugere que há desafios significativos em termos de criar um ambiente de trabalho onde todos se sintam igualmente integrados, respeitados e valorizados. A necessidade de políticas e práticas que promovam a inclusão e a diversidade é evidente, visando não apenas melhorar o bem-estar dos colaboradores, mas também potencializar a produtividade e a harmonia dentro das organizações.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 9 –COMO SE COMUNICAM DENTRO DA EMPRESA COM OS RESPONDENTES



FONTE: a pesquisa

Um quarto dos participantes (22,2%) utiliza Libras como meio de comunicação, destacando um suporte à linguagem de sinais para facilitar a interação eficaz com o colaborador surdo. Isso demonstra um compromisso com a inclusão linguística e a capacitação para a comunicação acessível.

A maioria significativa (44,4%) mencionou utilizar outro método de comunicação não especificado.

Um terço dos participantes (33,3%) realiza a comunicação através da leitura labial, ressaltando a importância da articulação clara e da visibilidade facial durante as interações para facilitar a compreensão por parte do colaborador surdo.

FIGURA 10 – A EMPRESA CONTRATA INTÉPRETES DE LIBRAS PARA EVENTOS

Um quarto dos participantes (22,2%) afirmou que a empresa contrata intérprete de Libras regularmente, indicando um compromisso consistente com a acessibilidade para colaboradores surdos ou com deficiência auditiva.

A maioria significativa (44,4%) mencionou que às vezes a empresa contrata intérprete de Libras, o que sugere uma abordagem variável dependendo das necessidades específicas ou do tipo de evento.

Um terço dos respondentes (33,3%) informou que a empresa não contrata intérprete de Libras para essas ocasiões, evidenciando uma lacuna na disponibilidade desse suporte de comunicação.

Esses resultados destacam a importância de políticas consistentes de inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. Garantir a presença de intérpretes de Libras pode não apenas facilitar a participação efetiva de colaboradores surdos em eventos e reuniões, mas também fortalecer a cultura organizacional de respeito à diversidade e igualdade de oportunidades.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 11 – TEM OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO NA EMPRESA DOS RESPONDENTES

Quase metade dos respondentes (44,4%) indicou que não percebe oportunidades claras de crescimento profissional dentro da organização. Isso sugere uma preocupação significativa entre esses colaboradores sobre as possibilidades de avanço na carreira dentro do ambiente de trabalho atual.

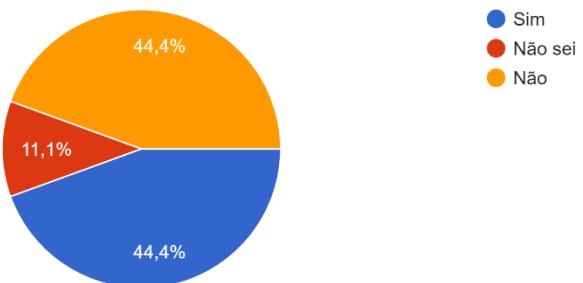
Por outro lado, a maioria dos participantes (55,6%) afirmou que sim, existem oportunidades de crescimento na empresa. Isso indica que uma parte considerável dos colaboradores percebe e reconhece as oportunidades para desenvolver suas carreiras e alcançar novos patamares dentro da organização.

Essa análise sublinha a importância de uma gestão transparente e eficaz das oportunidades de crescimento profissional. É essencial que as empresas comuniquem claramente as oportunidades disponíveis, incentivem o desenvolvimento contínuo dos colaboradores e ofereçam suporte para que todos possam alcançar seu potencial máximo dentro da organização.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 12 – A EMPRESA DO RESPONDENTE OFERECE CURSO DE LIBRAS PARA OS GESTORES, FUNCIONÁRIOS E ESTAGIÁRIOS

A empresa oferece curso de Libras para os gestores, funcionários e estagiários?
9 respostas



FONTE: a pesquisa

Quase metade dos participantes (44,4%) afirmou que a empresa oferece cursos de Libras. Isso indica um compromisso reconhecido com a inclusão e a capacitação para a comunicação com colaboradores surdos ou com deficiência auditiva, promovendo um ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo.

Por outro lado, 11,1% dos respondentes afirmaram não saber se a empresa oferece esses cursos, sugerindo uma possível falta de informação clara ou comunicação interna sobre os programas educacionais disponíveis.

Outros 44,4% dos participantes responderam que a empresa não oferece curso de Libras, indicando uma oportunidade de melhoria na implementação de programas educacionais voltados para a inclusão linguística.

Esses resultados sublinham a importância de iniciativas educacionais que não apenas promovam habilidades de comunicação inclusivas, mas também fortaleçam a cultura organizacional de diversidade e igualdade de oportunidades. Oferecer cursos de Libras pode não só facilitar a interação eficaz com colaboradores surdos, mas também promover um ambiente de trabalho mais acolhedor e integrado para todos os membros da equipe.

FIGURA 12 – O RESPONDENTE SENTE ALGUMA LIMITAÇÃO NA EMPRESA

Alguns colaboradores expressaram sentimentos de desvalorização, indicando uma percepção de que suas contribuições não são plenamente reconhecidas. Outros mencionaram a dependência de intérpretes de Libras para realizar suas tarefas, ressaltando a importância crítica desse suporte para uma comunicação eficaz e para evitar problemas decorrentes da falta de compreensão linguística.

A falta de acessibilidade linguística, especialmente em situações como atendimento telefônico, foi apontada como uma barreira significativa. Além disso, foram mencionadas dificuldades relacionadas à comunicação interna na empresa, a falta de união entre os colaboradores, e a necessidade percebida de mais conhecimento sobre como lidar com questões específicas relacionadas aos surdos.

Essas respostas refletem uma variedade de desafios enfrentados por colaboradores surdos ou com deficiência auditiva dentro do ambiente corporativo. Elas destacam a importância de políticas inclusivas que não apenas reconheçam as necessidades individuais, mas também promovam um ambiente de trabalho onde todos os funcionários se sintam igualmente valorizados e apoiados em seu desenvolvimento profissional.

FONTE: a pesquisa

FIGURA 13– O QUE O RESPONDENTE GOSTARIA QUE FOSSE DIFERENTE NA EMPRESA QUANTO O PROCESSO DE INCLUSÃO

Alguns colaboradores expressaram o desejo por uma maior sensibilidade e empatia, destacando a importância de não apenas focar nos padrões convencionais de comunicação auditiva, mas também valorizar e apoiar plenamente aqueles que dependem de Libras e outras formas de acessibilidade. Há um apelo por assistência em todos os locais, garantindo que a empresa seja confortável e proporcione comunicação eficaz para todos.

Outra preocupação levantada foi a falta de oportunidades adequadas de crescimento profissional, além do desenvolvimento pessoal, sugerindo uma aspiração por um ambiente que promova o avanço na carreira de maneira equitativa.

A necessidade de conscientização e prática contínua da inclusão foi ressaltada, indicando um desejo por uma cultura organizacional onde todos os colaboradores sejam envolvidos ativamente nesse processo.

Além disso, houve menções sobre o valor de cursos de Libras dentro da empresa, destacando a importância de investir em programas educacionais que promovam a compreensão e o respeito pelos surdos.

Essas respostas refletem um desejo coletivo por uma empresa mais inclusiva, onde cada indivíduo seja valorizado e apoiado em suas necessidades únicas de comunicação e desenvolvimento profissional. Elas destacam a importância de políticas e práticas que não apenas reconheçam, mas também celebrem a diversidade, promovendo um ambiente de trabalho mais acolhedor e capacitador para todos os colaboradores.

FONTE: a pesquisa

8.2 Site

O site aborda a promoção de um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, com foco na acessibilidade auditiva. O título "Promovendo um ambiente de trabalho acessível e inclusivo para todos" cria uma mensagem de acolhimento e inclusão, refletindo o compromisso com a diversidade.

Título e Navegação:

A estrutura é simples e objetiva, com um título em destaque que deixa claro o propósito do site.

O menu horizontal oferece opções como "Desafios", "Dicas para melhorar a acessibilidade", "Como Ajudar", "Contato" e "Intérpretes". Esse formato facilita a navegação, guiando o usuário rapidamente aos tópicos principais.

Seção "O Que é Acessibilidade Auditiva?":

Esta seção define o conceito de acessibilidade auditiva, explicando que se trata de práticas e adaptações para garantir que pessoas com deficiência auditiva possam participar de maneira plena em ambientes de trabalho.

A linguagem é direta e acessível, sem termos técnicos complicados, o que facilita a compreensão por qualquer pessoa interessada em aprender sobre o tema.



Promovendo um ambiente de trabalho acessível e inclusivo para todos

Desafios dicas para melhorar a acessibilidade Como Ajudar Contato Interpretes

O Que é Acessibilidade Auditiva?

A acessibilidade auditiva refere-se às práticas e adaptações que garantem que pessoas com deficiência auditiva possam se comunicar efetivamente e participar plenamente em ambientes de trabalho. Isso envolve a eliminação de barreiras que podem impedir a comunicação e a inclusão, garantindo que todos os colaboradores tenham acesso às informações e possam contribuir com suas habilidades.

[desafios enfrentados](#)

Na segunda parte do site, o conteúdo aborda os desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho, destacando obstáculos que limitam a plena integração e comunicação.

Principais Desafios:

Dificuldades em Reuniões: Encontros e discussões em grupo frequentemente não incluem legendas ou intérpretes de Libras, o que pode resultar em mal-entendidos e exclusão de colaboradores surdos ou com deficiência auditiva.

Interações Informais: Momentos casuais, como conversas rápidas em ambientes ruidosos, dificultam a comunicação, pois a leitura labial se torna impraticável. Esse tipo de interação é importante para construir laços e se sentir parte do grupo.

Falta de Conscientização: Muitos colegas não têm conhecimento das adaptações necessárias para uma comunicação inclusiva e podem não saber como agir de forma eficaz. Isso resulta em barreiras comunicativas que afetam a colaboração.

Sensação de Isolamento: Sem as adaptações adequadas, como intérpretes ou sistemas de acessibilidade, a pessoa com deficiência auditiva pode se sentir desconectada e excluída, afetando sua motivação e bem-estar no trabalho.

Análise Geral:

Esse trecho destaca com clareza os desafios específicos enfrentados pela comunidade com deficiência auditiva. A organização do conteúdo em pontos curtos e claros facilita o entendimento das barreiras comuns e reforça a necessidade de um ambiente de trabalho que promova a inclusão. Essas informações são cruciais para sensibilizar a equipe e gestores sobre as mudanças necessárias para um ambiente de trabalho mais acessível e acolhedor para todos.

desafios enfrentados

- Dificuldades em reuniões
 - Falta de legendas ou intérpretes pode levar a mal-entendidos.
- Interações informais
 - Conversas em ambientes ruidosos tornam a comunicação mais difícil.
- Falta de conscientização
 - Colegas podem não saber como se comunicar de forma eficaz.
- Sensação de isolamento
 - A dificuldade de participar plenamente pode causar desconexão.

Na terceira parte do site, vemos duas seções importantes: Dicas para Aumentar a Acessibilidade e Como Ajudar. Ambas oferecem sugestões práticas para promover a inclusão de pessoas surdas ou com deficiência auditiva no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Dicas para Aumentar a Acessibilidade:

Treinamento de Funcionários: Propõe a realização de workshops para capacitar colaboradores sobre comunicação inclusiva, essencial para sensibilizar e preparar todos para interações mais eficazes com pessoas surdas.

Tecnologia Assistiva: Sugere o uso de softwares e dispositivos de apoio, como legendas em tempo real, que facilitam o entendimento e a interação em reuniões e eventos.

Ambiente Visual: Recomenda a sinalização clara e de fácil compreensão, que ajuda as pessoas com deficiência auditiva a se orientarem e acessarem informações visuais com maior facilidade.

Comunicação Escrita: Encoraja o uso de e-mails ou mensagens para transmitir informações importantes, garantindo que o conteúdo seja acessível a todos.

Feedback: Destaca a importância de criar canais de comunicação onde os colaboradores possam compartilhar suas experiências e sugerir melhorias na acessibilidade.

Como Ajudar:

Aprenda Libras: Incentiva o aprendizado da Língua Brasileira de Sinais (Libras), para que a comunicação com colegas surdos seja mais acessível e direta.

Promova Eventos Inclusivos: Sugere organizar atividades que incluam e acolham pessoas com deficiência auditiva, criando um espaço mais diverso e inclusivo.

Defenda os Direitos das Pessoas Surdas: Exorta o público a defender e apoiar os direitos e a acessibilidade para a comunidade surda, promovendo conscientização e mudanças na sociedade.

Análise Geral:

Essas sugestões são práticas e aplicáveis, tornando a inclusão mais acessível para qualquer organização ou indivíduo. Com dicas diretas e ações concretas, o site proporciona um guia útil para qualquer pessoa interessada em promover um ambiente mais acessível. Essas recomendações reforçam a necessidade de criar uma cultura inclusiva, sensibilizando e envolvendo a todos na construção

de um ambiente de trabalho onde a diversidade seja valorizada e respeitada.

dicas para aumentar a acessibilidade

- Treinamento de Funcionários: Promover workshops sobre comunicação inclusiva.
- Tecnologia Assistiva: Utilizar softwares e dispositivos que ajudam na comunicação (ex.: legendas em tempo real).
- Ambiente Visual: Usar sinalização clara e visível, com linguagem simples.
- Comunicação Escrita: Preferir comunicações por e-mail ou mensagens para reuniões.
- Feedback: Criar canais para que funcionários compartilhem suas experiências e sugestões.

Como ajudar?

Existem várias maneiras de contribuir para a inclusão das pessoas surdas:

- Aprenda Libras e use-a em suas interações.
- Promova eventos inclusivos em sua comunidade.
- Defenda os direitos das pessoas surdas e a acessibilidade.

A análise da última parte do meu site mostra uma seção com um portal de inclusão, que é bem convidativo e intuitivo. Ele apresenta uma breve mensagem de boas-vindas e fornece um link destacado em roxo ("Acessar intérpretes disponíveis"), indicando que o clique levará o usuário a uma página com informações sobre intérpretes de Libras.

Contato

Se você deseja saber mais ou colaborar, entre em contato:

Seu nome
Seu e-mail
Sua mensagem

Enviar

Bem-vindo ao Portal de Inclusão

Clique no botão abaixo para acessar o site que mostra os intérpretes disponíveis

[Acessar intérpretes disponíveis](#)

9. CONCLUSÃO

A análise detalhada da inserção de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho revela tanto avanços significativos quanto áreas ainda necessitando de melhorias. As leis e regulamentações existentes, como a Lei de Cotas e a Lei de Acessibilidade, estabelecem uma base sólida para a inclusão, mas a implementação efetiva dessas normas ainda enfrenta desafios consideráveis. A pesquisa realizada mostra que, apesar de algumas iniciativas

positivas, muitos colaboradores surdos ainda experimentam barreiras significativas à plena inclusão e aceitação no ambiente de trabalho.

Os dados revelam que a inclusão dentro das empresas é percebida de forma variada, com uma parcela significativa dos participantes se sentindo excluída ou enfrentando dificuldades no relacionamento com colegas e gestores. A falta de comunicação eficaz, a ausência de intérpretes de Libras em eventos importantes e a escassez de programas de capacitação são questões recorrentes que destacam a necessidade de políticas mais robustas e de um compromisso mais profundo com a inclusão.

A diversidade de áreas de atuação e o nível educacional dos participantes demonstram que os profissionais surdos são altamente qualificados e têm potencial significativo para contribuir em várias esferas do mercado de trabalho. No entanto, para que possam exercer seu pleno potencial, é crucial que as empresas implementem estratégias que promovam uma verdadeira inclusão. Isso inclui a contratação de intérpretes de Libras, a oferta de cursos de Libras para todos os funcionários, e a criação de um ambiente de trabalho que valorize a comunicação visual e outras formas de acessibilidade.

O desenvolvimento de uma ferramenta digital, como o site proposto, que conecte intérpretes de Libras e ofereça recursos para aprendizado da língua de sinais, representa um passo importante para facilitar a comunicação e melhorar a integração dos colaboradores surdos. No entanto, é essencial que esta ferramenta seja acompanhada por um compromisso contínuo das empresas em adotar práticas inclusivas e garantir que todos os colaboradores, independentemente de suas capacidades auditivas, tenham as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional.

Em resumo, para alcançar uma verdadeira inclusão no mercado de trabalho, é necessário um esforço conjunto entre legislações eficazes, práticas corporativas inclusivas e uma mudança cultural que valorize a diversidade e promova um ambiente de trabalho onde todos se sintam respeitados e valorizados. As empresas devem se empenhar em superar as barreiras existentes e abraçar a diversidade como um ativo, contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária.

10. REFERÊNCIAS

Como preparar a empresa para inclusão do surdo no trabalho. Ame-SP, 1990. Disponível: <https://www.ame-sp.org.br/como-preparar-a-empresa-para-a-inclusao-do-surdo-no-trabalho/>. Acesso em: 05 de setembro de 2023.

OMS estima que 1 em cada 4 pessoas terão problemas auditivos até 2050. Organização Pan-americana da Saúde, 1870. Disponível: <https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2021-oms-estima-que-1-em-cada-4-pessoas-terao-problemas-auditivos-ate-2050>. Acesso em: 05 de setembro de 2023.

DELEUZE, Gilles; GUATTARI, Felix. Mil platos: capitalismo e esquizofrenia. Tradução de Ana Lucia de Oliveira e Lucia Claudia Leao. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

KIST, Karoline. Narrativas de professores surdos do Ensino Superior sobre os processos de produção acadêmica. 2020. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Santa Cruz do Sul, 2020.

KLEIN, Madalena. A invenção da surdez. Santa Cruz do sul: EDUNISC, 2004.

SACKS, Oliver. Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos. Tradução Laura Teixeira Motta. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. (2022). Reconhece a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio legal de comunicação e expressão. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm

Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Normas Técnicas sobre Acessibilidade.

Disponível em: <https://www.abnt.org.br/>