

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE CIDADE TIRADENTES**

**Curso Técnico em Recursos Humanos**

**Marcia de Araujo Felix**

**Mariana Taemi Morikava**

**POLÍTICAS DE DIVERSIDADE PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA AUDITIVA NAS ORGANIZAÇÕES**

**São Paulo**

**2020**

**Marcia de Araujo Felix**  
**Mariana Taemi Morikava**

**POLITICAS DE DIVERSIDADE PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM  
DEFICIÊNCIA AUDITIVA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado no curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Cidade Tiradentes orientado pela professora Lilian Rocha, como requisito parcial para obtenção do título técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo**  
**2020**

## **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**Marcia de Araujo Felix**  
**Mariana Taemi Morikava**

### **POLITICAS DE DIVERSIDADE PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de curso apresentado ao curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC Cidade Tiradentes orientado pela Professora Lilian Rocha, como requisito parcial para obtenção de título técnico em Recursos Humanos

### **COMISSAO JULGADORA**

Prof°

Instituição: ETEC de Cidade Tiradentes

Prof°

Instituição ETEC de Cidade Tiradentes

Prof° Lilian Rocha

Instituição: ETEC de Cidade Tiradentes – Extensão CEU Alto Alegre

Professora Orientadora – Presidente da Banca Examinadora

**São Paulo**

**2020**



Dedicamos este trabalho primeiramente a Deus, que nos deu forças e sabedoria para continuar, e aos professores e colegas que contribuíram direta ou indiretamente para nossa formação.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradecemos em primeiro lugar a Deus que nos deu forças para continuar, A todo o grupo docente que nos auxiliaram e acreditaram na nossa capacidade, e aos nossos familiares que nos apoiaram desde o início até o final.

“Não importa o que aconteça, continue a nadar”.  
(WALTERS, GRAHAM; PROCURANDO O NEMO, 2003).

## LISTA DE GRÁFICOS

Anexo 1 -Audiograma de Sons Familiares .....	20
Gráfico 1 –Inclusão de pessoas surdas .....	26
Gráfico 2 –Lei de cotas .....	26
Gráfico 3 –Comunicação da empresa .....	27
Gráfico 4 –Treinamento adequado .....	28
Gráfico 5 –Libras .....	28
Gráfico 6 –Contratação de grupos minoritários .....	29
Gráfico 7 –Estratégia a diversidade .....	29
Gráfico 8 –Adaptação .....	30
Gráfico 9 –Capacidade adequada .....	31
Gráfico 10 –Acessibilidade para colaborador .....	32



## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1. Justificativa.....	8
1.2. Problemática .....	8
1.3. Hipóteses .....	8
1.4. Objetivo Geral .....	8
1.5. Objetivo Específico .....	8
1.6. Metodologia.....	9
1.7. Cronograma .....	10
2. REFERENCIAL TEÓRICO .....	11
2.1. Inclusão.....	11
2.2. Integração .....	11
2.3. Treinamento .....	13
2.4. Acessibilidade .....	13
2.5. Vantagem competitiva.....	14
2.6. Grupo minoritário .....	15
2.7. Tipos de deficiência .....	15
2.8. Políticas de Gestão .....	17
2.9. Responsabilidade social .....	18
2.10. Surdo .....	18
2.11. Adaptação.....	20
2.12. Libras .....	21
2.13. Capacitação .....	22
2.14. Leis .....	23
3. PESQUISA DE CAMPO .....	26
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	34

## **1. INTRODUÇÃO**

Em dias atuais, as organizações estão voltadas apenas para compromissos obrigatórios com pessoas com deficiência, como por exemplo leis que legitimam o direito de pessoas com deficiência Lei nº 8.213/91, e não desenvolvem meios de inclusão para tais pessoas, como por exemplo, em infraestrutura, acessibilidade e também responsabilidade social.

Para isso, as organizações deveriam além de incluir, entender e analisar quais necessidades estas pessoas precisam para não ser apenas inseridas, mas também incluídas no ambiente de trabalho como um todo, lembrando que é importante que essa inclusão seja adotada pelos colaboradores no geral, não só pela pessoa contratada.

### **1.1. Justificativa**

Falar da diversidade se tornou um assunto prioritário nas organizações, já que os posicionamentos contra grupos minoritários podem afetar diretamente a imagem da marca. Levando em consideração que o número de trabalhadores com algum tipo de deficiência cresceu no Brasil, percebemos a importância de retratar em um trabalho de conclusão de curso as políticas de diversidade para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho.

### **1.2. Problemática**

Quais são as políticas de gestão para incluir o deficiente auditivo no mercado de trabalho?

### **1.3. Hipóteses**

- Criação de ações de diversidade voltadas para pessoas com deficiência;
- Realizar capacitação em cursos de libras para os colaboradores;
- Desenvolver indicadores de clima organizacional;

### **1.4. Objetivo Geral**

Incluir pessoas com deficiência auditiva nas organizações através de políticas de diversidade.

### **1.5. Objetivo Específico**

- Verificar ações de diversidade;
- Analisar como é feito o treinamento do grupo minoritário;

- Analisar a forma de adaptação e da acessibilidade;

### **1.6. Metodologia**

Será feito um levantamento com pesquisas: serão utilizadas pesquisas bibliográficas em livros, artigos e revistas; será realizada visita técnica para avaliação, será feito um questionário com perguntas fechadas com o objetivo de fazer um levantamento das hipóteses em empresas para coleta de dados para criação de gráficos.



## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Inclusão**

Inclusão é definida por uma soma de atividades que assegura a participação democrática de todos na sociedade, independentemente da etnia, gênero, orientação sexual, educação, condição física, classe social, entre outros aspectos.

A opção pela inclusão, no mundo do trabalho, também se deu pelo significado simbólico e social do trabalho. Um dos conceitos de cidadania implica num significado político e cultural de pertencimento à sociedade como cidadão capacitado. A inclusão no trabalho poderia garantir o suposto reconhecimento de capacitação a todo cidadão, inclusive as PCD, o que aparentaria a aquisição do padrão básico de inclusão, descrito por Sposati (1997).

Existem muitos conceitos de inclusão social conforme Neri (2003) a inclusão de PCDs acaba por se tornar um investimento no seu próprio futuro, como uma forma previdenciária, visto que grande parte das pessoas adquire algum tipo de deficiência à medida que vai envelhecendo.

Nas palavras de Mantoan (1997) há uma diferença entre integração e inclusão, embora muitas vezes sejam vocábulos empregados quase como sinônimos. Integração seria um processo mais conservador dos mecanismos em vigor, já que dependeria da adaptabilidade do indivíduo, podendo ele estar integrado a um ambiente regular, ou a um meio dotado de condições especiais. No entanto, esta visão desconsidera o fato de que o mundo físico e social é construído tendo em vista aqueles indivíduos que se enquadram nos padrões de normalidade. Este mundo é cheio de obstáculos – físicos e sociais – para uma pessoa que não se enquadre nestes padrões – uma PCD. Assim, a ideia de integração através da adaptação do indivíduo ao mundo acaba sendo de difícil execução e reforça a exclusão.

### **2.2. Integração**

O conceito de integração é, segundo Pires (2012, pag. 55) o “conjunto de processos de constituição de uma sociedade a partir da combinação das suas componentes” e onde integrar significa “tornar inteiro”, mas para tal é necessário que um determinado meio esteja capacitado para as necessidades da pessoa com deficiência.

Só quando as PCD são vistas e aceites como iguais é que este processo pode acontecer. Para tal as políticas públicas devem estimular a abertura do mercado de trabalho para estas pessoas assim como a sua permanência neste.

Tal como Pires (2012, pag. 73) afirma, a desintegração é “a separação entre as partes que compõem qualquer todo social”, e aqui, quando as condições de trabalho não são adequadas a todos os profissionais, é esse processo que se dá. Se as condições de trabalho não forem adequadas às PCD, estas não vão conseguir exercer as suas funções como os demais e logo aí irá existir uma separação.

Para Fernandes (2010), os PCDs, como todo indivíduo, têm o direito e a necessidade de trabalhar, mas, ainda sofrem as consequências relativas aos sistemas sociais, até pouco tempo, excludentes. Muitos deficientes em fase adulta não tiveram a oportunidade de serem incluídos no sistema educacional e, por relação direta, a falta de conhecimento e a baixa escolaridade impossibilitaram o acesso destes no mercado de trabalho.

Segundo Simonelli e Camarotto (2011, pag.13), é possível identificar quatro fases para que seja compreendida a relação das PCD e o mercado trabalho:

**1) exclusão** – visão de que as pessoas com deficiências não tinham competências para qualquer tipo de trabalho;

**2) segregação** – nesta fase as pessoas com deficiências ficam segregadas em instituições onde trabalhavam com remuneração baixa e sem vínculo contratual;

**3) integração** – as pessoas com deficiências já conseguem ter um vínculo.

Profissional, mas o meio não se adapta, quando necessário, às suas necessidades provenientes das suas incapacidades;

**4) inclusão** – o contexto deve-se adaptar às necessidades das pessoas com deficiências.

De acordo com Pires a integração só é possível quando as PCD são vistas e aceites, e só assim para elas entrarem no mercado de trabalho; E se as condições não forem adequadas as PCD não irão conseguir exercer suas funções e assim não acontecerá a integração. Para Fernandes as PCD como qualquer outro indivíduo tem

o direito e a necessidade de trabalhar, mas muitos PCD não tiveram oportunidade de concluir os estudos e com isso são impossibilitados de entrarem no mercado de trabalho; segundo Simorelli e Camarotto a integração é uma das quarto fases em relação as PCD no mercado de trabalho.

### **2.3. Treinamento**

De acordo com Joseph O'Connor e John Seymour (2017, pag 24) Treinamento é o processo que amplia e proporciona um contexto para a aprendizagem em três áreas principais. Em primeiro lugar, está o conhecimento e como aplica-lo. A solução de problemas é um exemplo desse tipo de aprendizagem, embora alguns considerem-na uma habilidade. A segunda categoria é a da aprendizagem de habilidade. A experiência real é a essencial para o desenvolvimento de habilidade, das experiências físicas, como datilografar, as interpessoais, como treinar. A última área é a da aprendizagem no ambito dos valores e das atitudes. Esse tipo de treinamento é, provavelmente, aquele que, tecnicamente, exige mais do instrutor e o mais difícil de ser avaliado.

De acordo com Takeshy Tachizawa e Andrade (1999, pag 229)

O treinamento é parte de um conjunto maior que é o desenvolvimento de pessoal. Mais recentemente, com o advento do conceito da qualidade total, as organizações se veem compelidas a adotar o treinamento como algo integrado ao conceito de educação. O treinamento significa o preparo do professor e funcionário para o cargo, sendo assim uma forma de educação, portanto a finalidade da Educação é preparar o professor e funcionário para o ambiente dentro ou fora do seu trabalho.

De acordo com Joseph o Connor, John Seymour e Takeshy Tachizawa e Rui Otávio Bernardes de Andrade, o treinamento é aplicado para o desenvolvimento de habilidades.

### **2.4. Acessibilidade**

Acessibilidade é quando é acessível para todos, seja para um deficiente físico ou para aqueles que tenha mobilidade reduzida. Acessibilidade é a forma que as pessoas tem de ser mover sem encontrar dificuldade e que possa ser de forma segura.

De acordo com Pereira (2018, pag 194)

No mundo contemporâneo, o conceito de acessibilidade se assenta na filosofia do desenho universal, cuja arquitetura se inclina para a diversidade humana, considerando as múltiplas faixas etárias e objetivando, assim, responder às necessidades específicas de cada

sujeito; permite, aliás, a realização de atividades do cotidiano de maneira autônoma, independente, segura e com maior conforto possível.

De acordo com Galvão (2014, pag 184)

As autoridades buscam minimizar as dificuldades de acessibilidade criando secretarias especiais. O produto do trabalho especializado, ao menos em Sampa, salta aos olhos. O transporte coletivo dispõe de assentos reservados a idosos, gestantes e portadores de necessidades especiais. Já existem vagas de estacionamento prioritárias. A cada esquina de ruas movimentadas vemos pisos tácteis em socorro aos deficientes visuais, guias rebaixadas permitindo autonomia aos cadeirantes, mas como disse antes, o todo não se encaixa. As dificuldades que relatei no início não incidem sobre a parcela da população com necessidades especiais, mas sobre todo o restante, com necessidades comuns. Não temos apenas um problema de acessibilidade, mas de sensibilidade.

De acordo com Pereira (2018) e Galvão (2014), acessibilidade é a forma de incluir pessoas com deficiência na sociedade fazendo com que seja de fácil acesso, a ida e sua volta onde quer que seja, sem acessibilidade não é possível ter a inclusão de pessoas no mercado de trabalho, escola, faculdade, ônibus e entre outros lugares.

## **2.5. Vantagem competitiva**

A vantagem competitiva vem trazendo mudanças na cultura da diversidade nas empresas que vem ganhando espaço na sociedade fazendo com que as empresas tenha um diferencial tornando a vantagem competitiva entre elas. Hoje as empresas tem que ser inovar e inventar no mercado de trabalho para destacar o seu produto ou prestação de serviço.

Segundo Ignarra ( 2020, pag 16)

A inclusão da diversidade é o tema que vem transformando a cultura das empresas para práticas que vão muito além das exigências da Lei de Cotas. Cada vez mais, as organizações começam a entender que onde há espaço para cultura de inclusão da “diversidade completa” melhoram as chances de trazer ganhos nos resultados do negócio.

Segundo sturk, (1989, pag 73)

Portanto, uma empresa que desfruta de uma vantagem competitiva ou de uma vantagem competitiva sustentada está colocando em praticas uma estratégia que não será praticada ao mesmo tempo por nenhum dos seus concorrentes atuais ou potenciais.

De acordo com Ignara (2020) e Sturk (1989) vantagem competitiva é a forma que a empresa tem de mudar sua cultura criando estratégica para se destacar entre as empresas concorrente trazendo um diferencial para a sociedade, melhorando sua



prestação de serviço, seu produtos isso torna uma vantagem e uma competição entre as empresas.

## **2.6. Grupo minoritário**

De acordo com Nóbrega, (2018), apesar dos avanços relacionados a empregabilidade das PCD, o mercado de trabalho ainda não desenvolveu medidas suficientes para integrar de fato essas pessoas.

Em vigor há 28 anos, a Lei de Cotas para Deficientes é uma das propulsoras desse movimento inclusivo. Ela prevê que empresas com 100 ou mais funcionários tenham entre 2 e 5% dos trabalhadores portadores de deficiência. Por mais que esteja em crescimento, conforme a Secretaria do Trabalho, vinculado ao Ministério da Economia, esse dado nunca passou de 1%. No mercado formal, as pessoas com deficiência representam apenas 0,9% do total de carteiras assinadas. ( FOLHA DIRIGIDA, 2019).

Segundo Silva, (2015), apesar da criação de leis em favor dos direitos das pessoas com deficiência, o preconceito e a desigualdade são fatores que implicam um grande desafio na vida dessas pessoas durante a busca por trabalho.

Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis. (MANZINI; TANAKA, pag. 273-294, 2005)

Toda via, devemos ressaltar que a inclusão e a integração das PCD no mercado de trabalho é uma forma valiosa de troca de conhecimentos, possibilita experiências únicas e valoriza a diversidade. ( GOLDSCHMIDT, 2006).

## **2.7. Tipos de deficiência**

O instituto Benjamin Constant define a pessoa com deficiência como àquela que demonstre, de maneira imutável, reduções ou perdas de algumas funções do corpo tidas como normais de acordo com o padrão para o ser humano.

De acordo com uma análise realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2015), com parceria com o Ministério da Saúde, apontou que 6,2% da população brasileira tem algum tipo de deficiência. Dentre os tipos de deficiência analisados, a visual atinge 3,6% dos brasileiros, sendo comum entre as pessoas com mais de 60 anos de idade. O mesmo levantamento, mostra que 1,3% da população tem algum tipo de deficiência física e 0,8% algum tipo de deficiência intelectual (IBGE, 2015).

Existem alguns tipos de deficiência sendo elas:

- Deficiência Física: No Decreto nº 3.298 de 1999 da Legislação Brasileira, encontramos o conceito de deficiência e de deficiência física, conforme segue: Art. 4...: - Deficiência Física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções. (LEGISLAÇÃO BRASILEIRA, 1999).

O comprometimento da função física pode ocorrer quando existe a ausência de um membro (amputação), sua má-formação ou modificação (alterações que arremetem o sistema muscular e esquelético).

- Deficiência Auditiva: é um tipo de carência sensorial, cujo sintoma comum é uma reação atípica diante de um estímulo sonoro (Gagliardi & Barrella, 1986, pag 120-123). A surdez é, por conseguinte, caracterizada pela perda, maior ou menor, da percepção habitual dos sons, havendo diversos tipos de deficiência auditiva, em geral rotuladas de acordo com o grau de perda da audição. Esta lesão é avaliada pela amplitude do som, medida em decibéis (dB), em cada um dos ouvidos (Marchesi, 1996, pag 200-216).
- Deficiência Visual: Segundo a Portaria nº 3.128, de 24 de dezembro de 2008:

§ 1º Considera-se pessoa com deficiência visual aquela que apresenta baixa visão ou cegueira.

§ 2º Considera-se baixa visão ou visão subnormal, quando o valor da acuidade visual corrigida no melhor olho é menor do que 0,3 e maior ou igual a 0,05 ou seu campo visual é menor do que 20º no melhor olho com a melhor correção óptica (categorias 1 e 2 de graus de comprometimento visual do CID 10) e considera-se cegueira quando esses valores encontram-se abaixo de 0,05 ou o campo visual menor do que 10º (categorias 3, 4 e 5 do CID 10)

- Deficiência Múltipla: Segundo Bruno (2006, pag. 11), o termo deficiência múltipla é usado para diferenciar o conjunto de duas ou mais deficiências em uma única

pessoa. Entretanto não é somente a junção dessas condições que irá definir o indivíduo, é preciso analisar uma série de fatores tais como: capacidade de comunicação, níveis de desenvolvimento, aprendizagem, dentre outros.

## **2.8. Políticas de Gestão**

A inclusão de pessoas com deficiência é um desafio, não só, para o empregador, mas também, para as PCD que anseiam por um trabalho onde possam ter seus direitos garantidos.

Por este motivo se faz necessária a prática de políticas de gestão eficazes dentro da empresa, visando garantir que essas pessoas tenham de fato sua integração no ambiente de trabalho. ( ETHOS, Instituto, 2002).

Pensando nisso, cabe ao profissional de gestão de pessoas promover num primeiro instante, durante o recrutamento uma conversa sem preconceitos, onde o entrevistado se preciso possa levar alguém para lhe dar suporte se necessário, como um interprete por exemplo. Nesse caso, deve-se referir sempre a pessoa com deficiência, pois elas conseguem entender e se expressar como qualquer outra. No acontecimento de situações embaraçosas, usar o respeito e a delicadeza é primordial. O profissional com deficiência devidamente recrutado tem mais chances de se desenvolver e progredir dentro da empresa. ( CALADO; BRAGA; RAMOS; JÚNIOR, 2010).

Após o processo seletivo, passar a existir uma nova etapa: a contratação. Devemos garantir que durante esse processo não deve haver nenhuma diferença no contrato de trabalho da pessoa com e sem deficiência. Todos os direitos e deveres devem ser cumpridos de acordo com a função que forem exercer. ( SCHWARZ; HABER, 2006).

A partir do momento que os novos funcionários entram na empresa, torna-se indispensável a integração desses colaboradores e os seus supervisores, processo nomeado por Chiavenato (1985, pag. 164) de socialização organizacional, que se explica por diversos processos em que o novo membro passa a compreender melhor as normas e valores requeridos pela empresa a qual está ingressando.

A partir de uma visão inclusiva, onde todos têm direitos e deveres iguais, é essencial tratar os cidadãos com deficiência com a mesma consideração e respeito dedicados a todos. Para gerir um quadro de funcionários com estas características é preciso inserir a visão inclusiva no dia-a-dia da instituição, tendo em vista que as pessoas com e sem deficiência devem ser tratadas da mesma forma, não ignorando as características tão importantes deste segmento da população, é possível gerir perfeitamente o quadro de funcionários, transformando o ambiente corporativo em um lugar de oportunidades e de valorização da diversidade. ( Abreu,2006 ; Maques2006, pag. 09).

## **2.9. Responsabilidade social**

Para uma empresa socialmente responsável, a contratação de PCD é vista como uma forma de troca de conhecimentos e não somente como obrigação imposta por lei. A inclusão, deve ser um compromisso de todos e fazer parte da política da organização.

Segundo Vaz (2007), vivemos em uma sociedade onde a ética guia a organização das corporações, trazendo a visão do ser humano como um todo e não somente uma ferramenta de trabalho, tendo como um dos seus objetivos principais o combate ao preconceito. Promover e valorizar as diferenças numa sociedade preconceituosa é atitude necessária para a atualização do pensamento, não somente dos funcionários mas também dos donos das empresas, pois a interação de diversas pessoas diferentes pode trazer resultados surpreendentes para todos os envolvidos no processo, ou seja é uma via de mão dupla, além do mais, promove a cidadania, o respeito e a solidariedade, contribuindo para o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários. As corporações que aderem ao programa de inclusão precisam ter objetivos e metas bem traçadas para obter sucesso nesse processo, como a compreensão e o envolvimento. A direção da empresa deve ser um modelo para que os funcionários sigam as mesmas atitudes.

Conforme Teixeira (2004) a RSE (Responsabilidade Social Empresarial) é um exemplo de gestão a ser seguido, pois estabelece propósitos que visam a preservação de recursos ambientais, culturais, o desenvolvimento sustentável, e o respeito às diversidades. A adoção desse modelo de gestão estende a probabilidade de inclusão, melhora o desempenho e conseqüentemente a produtividade dos colaboradores. No entanto, o que de fato irá determinar a inclusão do indivíduo com a deficiência é a atitude de cada um, dentro e fora do ambiente de trabalho, essa mudança se dá durante a rotina no envolvimento diário, através de ações de respeito e solidariedade.

## **2.10. Surdo**

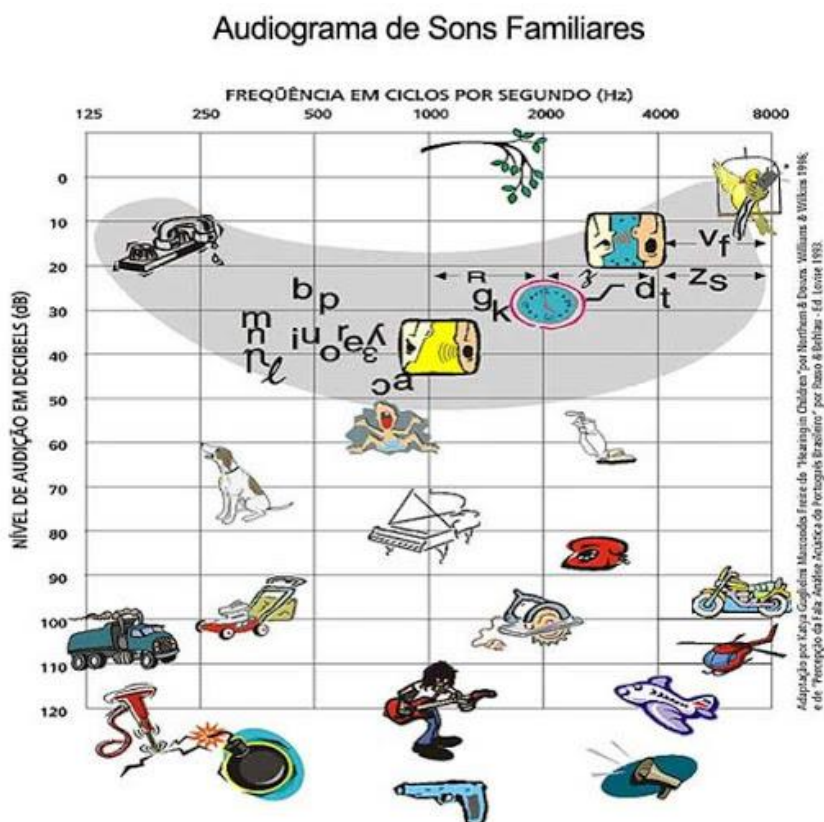
Segundo a medicina, a surdez é definida como uma deficiência, mas, as pessoas que apresentam essa condição não se veem dessa maneira, elas aprendem a lidar com a falta de um dos sentidos e desenvolveram outras formas de se comunicar. Segundo a professora doutora Nídia Limeira de Sá a surdez pode ser definida como:

Podemos definir uma pessoa surda como aquela que vivencia um déficit de audição que o impede de adquirir, de maneira natural, a língua oral/auditiva usada pela comunidade majoritária e que constrói

sua identidade calcada principalmente nesta diferença, utilizando-se de estratégias cognitivas e de manifestações comportamentais e culturais diferentes da maioria das pessoas que ouvem (SÁ, 2006 pag. 03).

Os níveis de surdez podem variar de um indivíduo para o outro, mudando de leve a grave. Com base nos dados da Portaria Interministerial nº 186, de 10 de março de 1978 ( MEC/ SEEP, 1995), podemos avaliar como:

- **Surdez leve:** Aquela em que há perda de até 30 dB, nesse caso o indivíduo apresenta dificuldade para diferenciar sons em distancias maiores de um metro;
- **Surdez moderada:** Aquela em que há perda de até 60dB; dificuldade em entender palavras ditas a menos de um metro de distancia;
- **Surdez grave:** A que há perda de até 90 dB, mesmo a menos de um metro o indivíduo tem dificuldade na conversação, e só pode ocorrer com o auxilio de próteses auditivas.
- **Surdez profunda:** aquela em que há perda maior de 90 dB, neste caso não há respostas para os sons, como podemos analisar no gráfico abaixo:



Durante toda a história da humanidade os indivíduos surdos foram vistos como pessoas com alguma maldição divina ou com algum poder divino assim como os santos, dependendo da cultura. O que se pode afirmar é que de maneira geral esses sujeitos foram excluídos de diversas atividades e, além disso, eram observadas, como pessoas que careciam de caridade por parte da sociedade. (PERELLO, TORTOSA, 1978; GHIRARDI, 1999).

Em 1855 no Brasil, o atual imperador Dom Pedro II promoveu mudanças significativas na história da luta dos surdos no país, com o chegada do professor francês, Harnest Huest (surdo e partidário de de l'Épée), para iniciar um trabalho de educação com os surdos (GOLDFELD, 1997, 2003; QUADROS, PERLIN, 2007; STROBEL, 2008B).

Depois de muitas lutas e conquistas de direitos os surdos tem se apropriado cada vez mais de seus espaços na sociedade, ocupando empresas, escolas, espaços culturais, etc. ( PADDEN, 1989).

Para Ciccone (1990, p.20), “o surdo é mais do que simplesmente um sujeito que não pode ouvir”. Eles têm a habilidade de se expressar e se comunicar usando as mãos, o lhes permite interagir com as outras pessoas, sendo elas ouvintes ou não. (FELIPE, 2003; COELHO, CABRAL, GOMES, 2004; MACHADO, 2008).

### **2.11. Adaptação**

Para a adaptação eficaz da pessoa surda dentro de uma organização é necessário antes de tudo o estudo da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), que permitirá a comunicação entre os gestores e o funcionário, e conseqüentemente dele com os outros colaboradores.

Stokoe, (1960) afirmou que a LIBRAS preenche todos os critérios linguísticos em todos os seus sentidos, possibilitando inúmeras sentenças.

Entendendo essas condições, o gestor da empresa pode junto com o funcionário surdo pensar em quais medidas podem ser tomados para garantir a adaptação de acordo com o momento e as necessidades do sujeito, utilizando recursos tecnológicos e imagens. Todos os funcionários podem participar desse processo, promovendo a troca de experiências e apropriação de novos saberes.

Quadros (2005, pag. 04) ressalta que:

Essa cultura é multifacetada, mas apresenta características que são específicas, ela é visual, ela traduz-se de forma visual. As formas de organizar o pensamento e a linguagem transcendem as formas ouvintes. Elas são de outra ordem, uma ordem com forma visual e por isso tem características que

podem ser inteligíveis aos ouvintes. Ela se manifesta mediante a coletividade que se constitui a partir dos próprios surdos.

Depois de feitas as alterações necessárias é preciso verificar se de fato elas estão sendo eficazes no cotidiano da pessoa surda e o que se pode fazer para melhorar e facilitar a realização das atividades no ambiente de trabalho. Lembrando que não existe uma fórmula mágica para a adaptação, o que vale é estar sempre em constante formação e levar em conta a realidade de cada indivíduo e os direitos que ele possui.

## **2.12. Libras**

A língua que os ouvintes utilizam é de modalidade oral, no Brasil, falamos a língua portuguesa, entretanto no caso dos surdos essa realidade se modifica. Eles usam língua de sinais para se comunicar, se tornando um grupo linguisticamente minoritário.

Durante muitos anos, grande parte dos educadores não reconheciam a língua de sinais como um método eficaz de comunicação e acabavam fazendo uso de metodologias oralistas. Os que defendiam essa prática de ensino não aceitavam de forma alguma o uso dos sinais, pois acreditavam ser prejudicial para os surdos. (PERELLO, TORTOSA, 1978; LANE, 1997; SACKS, 1998).

No início do século XX, algumas escolas ao redor mundo já haviam deixado de aplicar o uso da língua de sinais. Apesar de todas as oposições por parte dos adeptos ao oralismo, os surdos em situações informais acabavam utilizando sinais e gestos para tentar se comunicar entre eles. (SKLIAR, 1998; SANTOS, SHIRATORI, 2004; THOMA, LOPES, 2005).

No ano de 1960, após a publicação do artigo "Sign language structure: an outline of the visual communication system of the american deaf", de William Stokoe, novas portas se abriram para a língua de sinais e finalmente seu valor foi reconhecido na vida das pessoas surdas. Mudou-se então a denominação "deficiente auditivo" para "surdo", escolha que foi feita pela comunidade surda. (QUADROS, 1997; GOLDFELD, 2003; SKLIAR, 2003).

A língua de sinais pode sofrer variações dependendo do país, pois não é universal, e não depende da língua oral, expondo assim sua própria estrutura gramatical. As pessoas surdas desenvolveram também dentro da sua comunidade, algumas "gírias" assim como as pessoas ouvintes, com o objetivo de se comunicar mais facilmente. (RABELO, 2001; CARVALHO, 2007; STROBEL, 2008A).

Como toda língua, a de sinais está em constante desenvolvimento e mudanças. Alguns sinais tornam-se antiquados, outros já modificaram o sentido, outros foram acrescentados, deixando a comunicação mais significativa e eficaz. (WRIGLEY, 1996).

O movimento cultural dos surdos vem ganhando cada vez mais força, e os países tornaram o uso da língua de sinais como oficial, deixando pra trás os períodos desumanos do passado. (SILVA, 1999; CHAVEIRO, BARBOSA, 2004; STROBEL, 2008).

### **2.13. Capacitação**

Para Hansel (2009) as instituições devem contribuir para a formação da pessoa com deficiência, disponibilizando cursos de acordo com a necessidade do mercado de trabalho.

De acordo com Batista et. al. (1998), as entidades que se comprometem a realizar a qualificação do profissional com deficiência devem desenvolver parcerias, adequar os cursos e proporcionar vivências reais de trabalho, para assim fazer uma análise das potencialidades da PCD.

Silva e Palhano (2001), ressaltam que a capacitação profissional deve incentivar a autonomia do sujeito com deficiência e para isso é preciso quebrar com algumas barreiras protetoras que acabam limitando o trabalho. A PCD tem suas próprias habilidades que não podem ser deixadas de lado.

Cada vez mais, os jovens com deficiência tem buscado se preparar para o mercado de trabalho, optando por profissões que possam exercer independentemente da sua condição.

As necessidades básicas de aprendizagem das pessoas portadoras de deficiência requerem atenção especial. É preciso tomar medidas que garantam a igualdade de acesso à educação aos portadores o todo e qualquer tipo de deficiência, como parte integrante do sistema educativo. (UNESCO, 1990).

A escolha de um profissional do RH qualificado para o acompanhamento frequente desse funcionário é de extrema importância, pois é desta maneira que serão avaliadas quais atitudes precisam ser tomadas para a garantia da permanência desse colaborador na empresa. (SOUZA, 2010).

O individuo com deficiência pode demonstrar suas potencialidades e competências, e construir uma vida mais independente e autônoma. Consequentemente, o trabalho [...] contribuí para o aumento da autoestima e nível de ajustamento social. (GLAT, 1998. pag.97).



Uma empresa inclusiva é aquela que “ [...] acredita no valor da diversidade humana; contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações no ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão”( SASSAKI, 1997, pag. 65).

Pensando na capacitação e inclusão muitas associações foram criadas e se vincularam as empresas para desenvolver projetos que visam a qualificação profissional e atendimento da PCD. Sendo assim foi criada a Federação Nacional de Educação e de Integração do Surdo (FENEIS) que tem como objetivo a qualificação, desenvolvimento e autonomia do surdo, oferecendo cursos e ações sociais, valorizando diversas modalidades profissionais.

#### **2.14. Leis**

As pessoas com deficiências (PCD) são garantidas pela Constituição Federal de 1988 e leis complementares (Lei. 7.853/89) e normas internacionais (Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência (Ministério do Trabalho e Emprego Brasil, 2007).

Partindo do princípio de que todos são iguais de acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu Artigo 5º, traz a igualdade entre todos os cidadãos brasileiros.

Art. 5º - Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

As leis garantem ao individuo com ou sem deficiência os mesmos direitos. Entretanto o preconceito e as limitações da própria deficiência não deixam de existir.

Conforme a lei nº 13.146, de 13 de julho de 2015, as pessoas com deficiência são classificadas da seguinte maneira:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pensando na proteção e segurança das PCD os seguintes artigos também foram criados:

Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Com muita luta, os indivíduos com deficiência conseguiram assegurar também seus direitos trabalhistas, que são protegidos por lei:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem 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.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

Sendo assim é dever do estado e das instituições oferecer condições para garantir a qualificação e a permanência desse profissional no mercado de trabalho.

Art. 38. A entidade contratada para a realização de processo seletivo público ou privado para cargo, função ou emprego está obrigada à observância do disposto nesta Lei e em outras normas de acessibilidade vigentes.

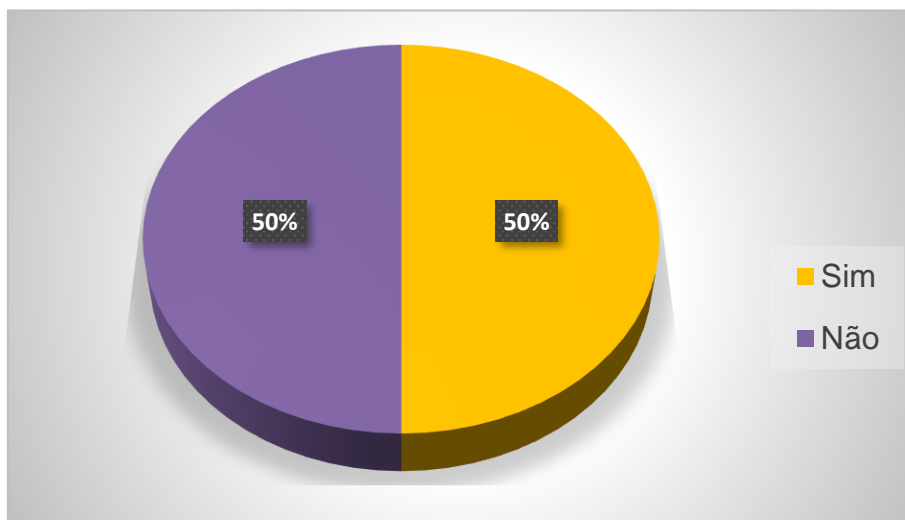
As leis são para todos os indivíduos que vivem na sociedade, ou seja, o cumprimento da mesma é necessário para a efetivação de direitos e bem estar de todos. A garantia de direitos não significa que a pessoa com deficiência não sofra preconceitos, por este motivo devemos fazer a nossa parte e cobrar sempre por melhorias e garantia do exercício da lei.

### 3. PESQUISA DE CAMPO

Realizamos uma pesquisa aberta ao público, devido à pandemia foi realizada a pesquisa formulário no Google Forms, com pessoas que estão atualmente ingressadas no mercado de trabalho, foram realizadas 10 questões respondidas por 26 pessoas, através de divulgação online por mídias sociais.

#### Gráfico 1

Existe a inclusão de pessoas surdas na sua empresa?

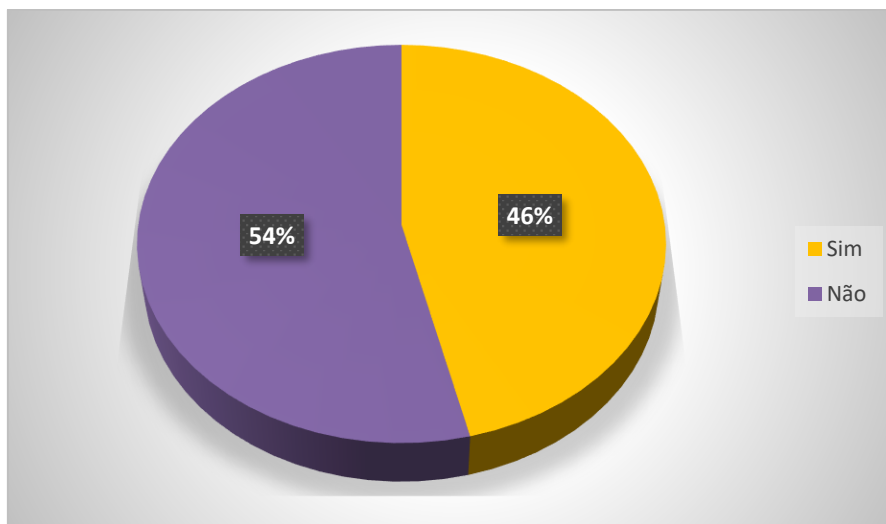


Conforme pesquisa realizada 50% dos entrevistados disseram que não realizam a inclusão de deficientes auditivos nas suas respectivas empresas.

Conforme Neri (2003) a inclusão de PCDs acaba por se tornar um investimento no seu próprio futuro, como uma forma previdenciária, visto que grande parte das pessoas adquire algum tipo de deficiência a medida que vai envelhecendo.

#### Gráfico 2

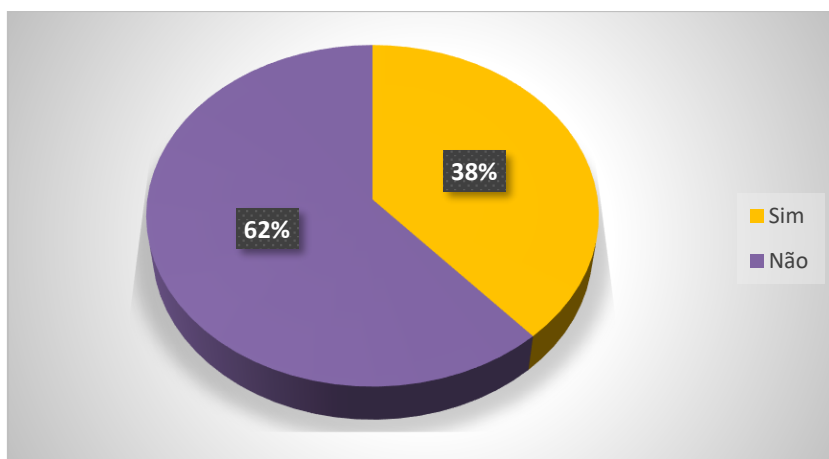
Para a empresa, a integração do funcionário surdo existe apenas visando a lei de cotas?



Segundo pesquisa realizada 54% dos entrevistados acreditam que as empresas mesmo sem as leis de cotas realizariam a integração de seus colaboradores surdos. Segundo Carolina Ignarra (2020, pag 16) “A inclusão da diversidade é o tema que vem transformando a cultura das empresas para práticas que vão muito além das exigências da Lei de Cotas. Cada vez mais, as organizações começam a entender que onde há espaço para cultura de inclusão da “diversidade completa” melhoram as chances de trazer ganhos nos resultados do negócio”.

### Gráfico 3

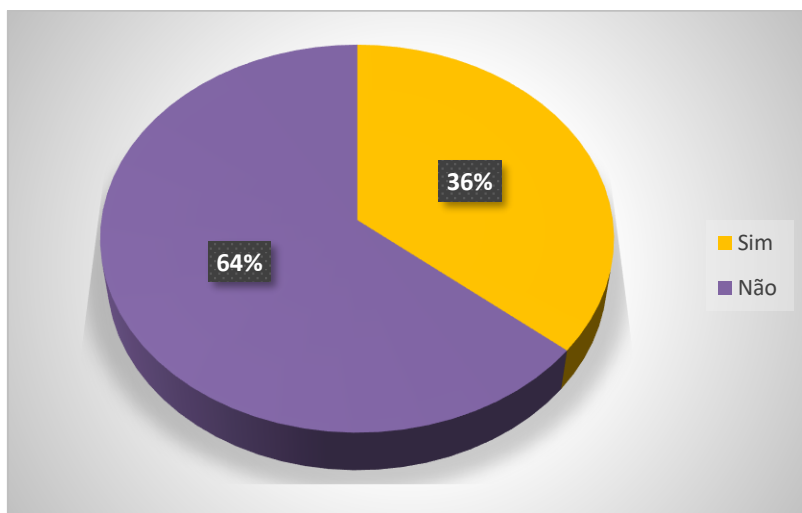
Dentro da área de recursos humanos da empresa, tem alguma pessoa responsável por fazer a comunicação da empresa com o funcionário surdo?



Segundo pesquisa realizada 62% dos entrevistados informam que não há pessoas capacitadas com formação em libras para se comunicar com deficientes auditivos, dificultando assim a comunicação dentro da organização.

#### Gráfico 4

Dentro de uma organização que inclui o surdo, é necessário um treinamento eficaz e acessível para que o colaborador PCD possa se desenvolver no ambiente de trabalho. Na sua empresa existe um treinamento adequado para funcionários surdos?

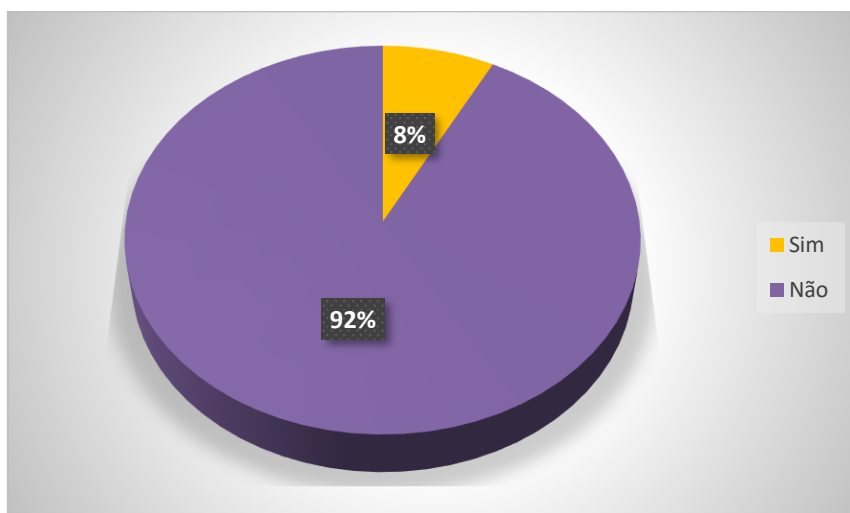


Conforme a pesquisa realizada, 64% dos entrevistados informam que não a treinamento adequado para funcionários surdos na sua empresa, assim temos o índice que como a empresa realiza a equação e a inclusão desses colaboradores sem treiná-los dentro da empresa.

De acordo com Tachizawa (1999) e Andrade (1999) O treinamento significa o preparo do professor e funcionário para o cargo, sendo assim uma forma de educação, portanto a finalidade da Educação é preparar o professor e funcionário para o ambiente dentro ou fora do seu trabalho.

#### Gráfico 5

A empresa busca incentivar os outros funcionários a aprender libras?



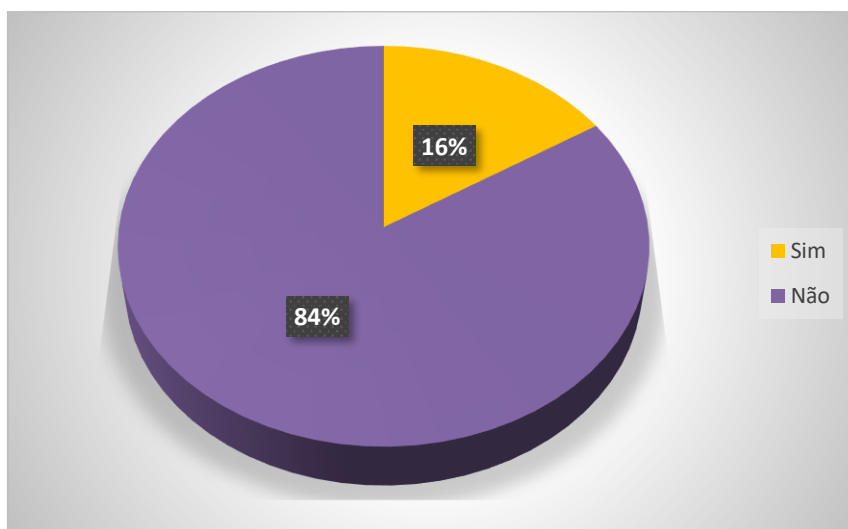
Segundo a análise 92% dos entrevistados não possuem incentivo para cursar ou aprender libras, assim ficando difícil a comunicação com os colaboradores que possuem a deficiente auditiva.

Stokoe, (1960) afirmou que a LIBRAS preenche todos os critérios linguísticos em todos os seus sentidos, possibilitando inúmeras sentenças.

Entendendo essas condições, o gestor da empresa pode junto com o funcionário surdo pensar em quais medidas podem ser tomados para garantir a adaptação de acordo com o momento e as necessidades do sujeito, utilizando recursos tecnológicos e imagens. Todos os funcionários podem participar desse processo, promovendo a troca de experiências e apropriação de novos saberes.

### Gráfico 6

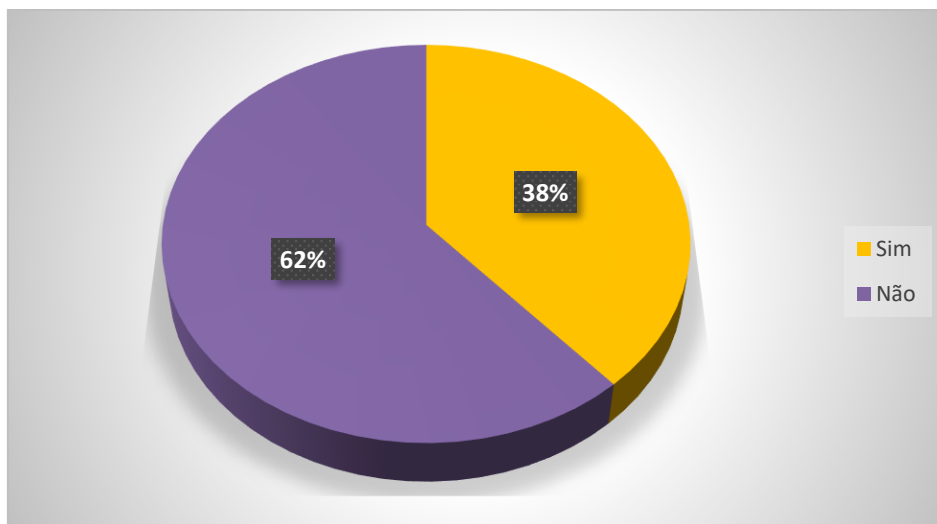
A empresa tem como estratégia a contratação de grupos minoritários para aumentar a lucratividade da organização?



Analisando os entrevistados 84% informam que a organização não contrata grupos minoritários como questão de aumentar sua lucratividade e sim porque desejam desenvolver essas pessoas para o mercado de trabalho.

### Gráfico 7

A organização tem como estratégia a diversidade de funcionários, para aumentar a sua vantagem competitiva?

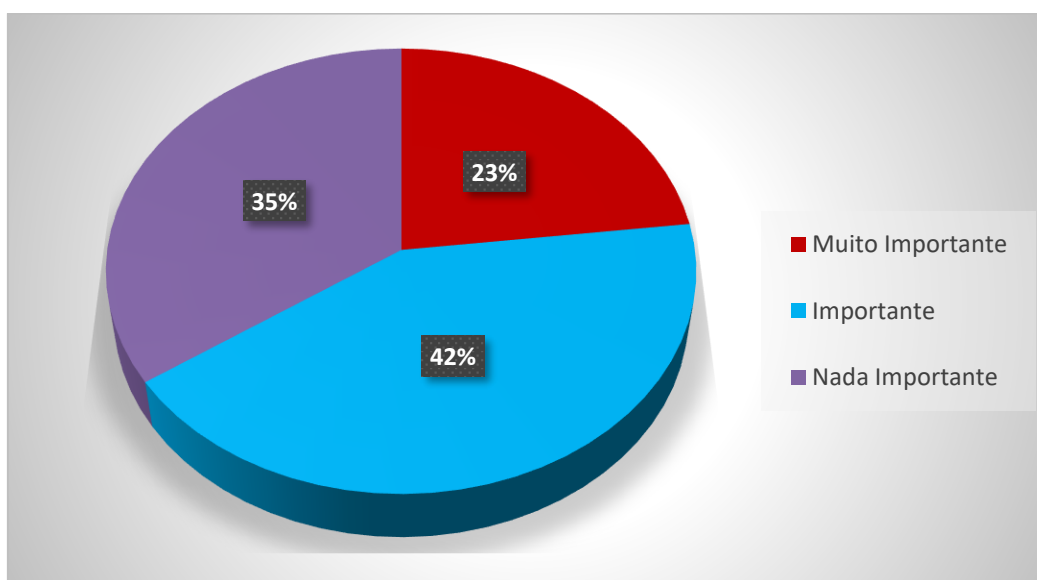


Segundo pesquisas 62% dos entrevistados, informaram que a empresa não utiliza a estratégia de diversidade para vantagem competitiva, mas segundo ... se a empresa utilizasse isso como vantagem competitiva, ela teria uma lucratividade maior e assim aumentando a sua visibilidade no mercado.

Segundo Ignarra (2020, pag 16) “A inclusão da diversidade é o tema que vem transformando a cultura das empresas para práticas que vão muito além das exigências da Lei de Cotas. Cada vez mais, as organizações começam a entender que onde há espaço para cultura de inclusão da diversidade completa melhoram as chances de trazer ganhos nos resultados do negócio”.

### Gráfico 8

O quanto a empresa acha importante a adaptação de um funcionário surdo na organização?



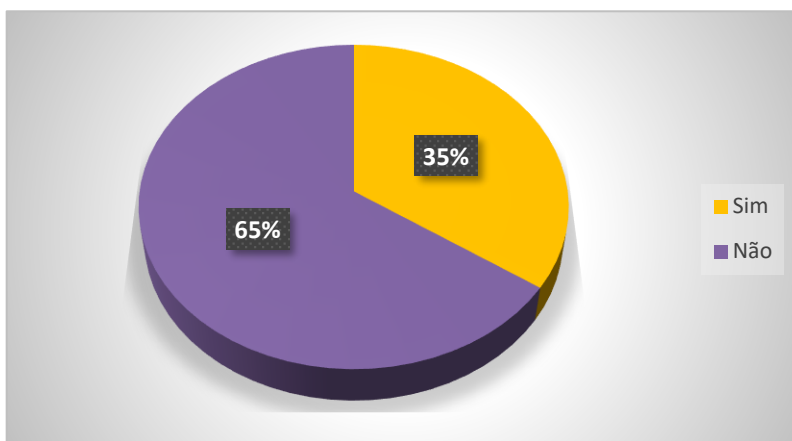


Segundo análise identificamos que 42% dos entrevistados acreditam que nas suas respectivas empresa acha ser importante adaptar o colaborador, porém também tivemos 35% dos entrevistados acham que na empresa deles não é nada importante a adaptação. Assim ficamos com uma dúvida, como é feita a adaptação dos colaboradores surdos na organização?

Uma empresa inclusiva é aquela que “[...] acredita no valor da diversidade humana; contempla as diferenças individuais; efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas; implementa adaptações no ambiente físico; adapta procedimentos e instrumentos de trabalho; treina todos os recursos humanos na questão da inclusão” (SASSAKI, 1997, pag. 65).

### Gráfico 9

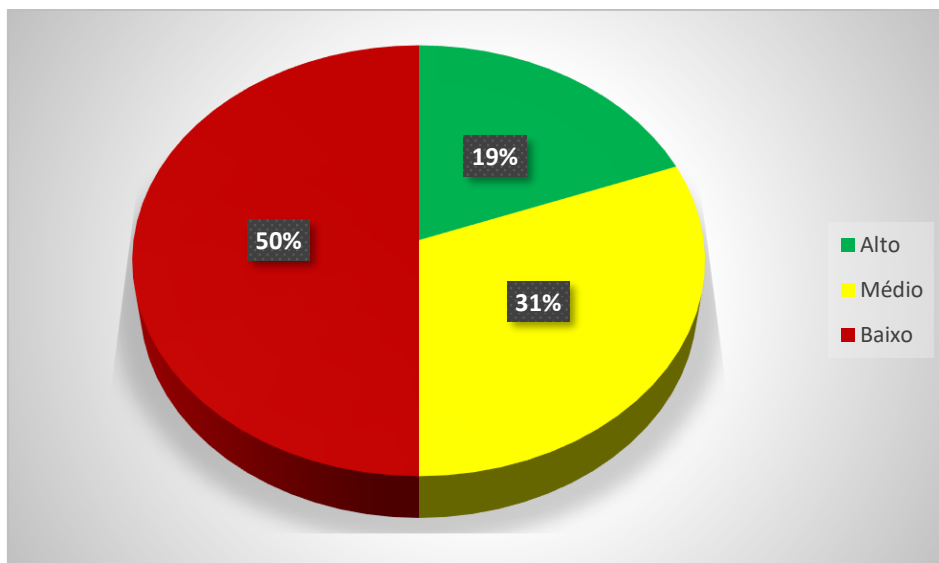
A empresa oferece capacitação adequada para funcionários surdos?



Segundo análise realizada 65% dos entrevistados informam que a empresa não realiza capacitação adequada para deficientes auditivos, assim como os surdos conseguem se comunicar e realizar suas tarefas dentro da organização sem conseguir se capacitar?

### Gráfico 10

Qual o nível de acessibilidade para o colaborador surdo dentro da empresa?



Segundo pesquisa realizada 50% dos entrevistados, informam que a empresa não possui uma acessibilidade para o colaborador surdo e 31% informa que a empresa possui média acessibilidade. Concluindo assim que a maioria das organizações não estão preparadas para receber o colaborador surdo.

De acordo com Pereira (2018) e Galvão (2014), acessibilidade é a forma de incluir pessoas com deficiência na sociedade fazendo com que seja de fácil acesso, a ida e sua volta onde quer que seja, sem acessibilidade não é possível ter a inclusão de pessoas no mercado de trabalho, escola, faculdade, ônibus e entre outros lugares.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Concluimos baseado nas pesquisas bibliográficas e pesquisas de campo, que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é de extrema importância, pois além de garantir seus direitos proporciona novas formas de interação para todos os envolvidos, porém as empresas não dão a devida importância para a inclusão e adaptação desses colaboradores, sem das assistência ou meios para facilitar a comunicação na organização.

Apesar das leis em vigência, as PCD ainda enfrentam diversos problemas que precisam ser trabalhados em conjunto para serem resolvidos. No ambiente de trabalho cabe aos profissionais de Recursos Humanos zelarem pelo bem estar e promover meios para com que esse individuo tenha condições de permanecer em suas atividades da melhor forma possível, adaptando o local, promovendo formações, dentre outras atitudes, não se esquecendo de levar em consideração suas condições físicas e psicológicas, devemos sempre lembrar que todas as pessoas merecem oportunidades para o crescimento profissional e pessoal. Para isso precisam de confiança, educação e respeito.

Visando a dificuldade que as empresas tem de integrar esses funcionário, o que facilitaria esta integração seria disponibilizar e incentivar os colaboradores, a fazer cursos de libras para que assim os funcionários com deficiência auditiva, se sintam parte da organização, podemos facilmente se comunicar com os seus colegas de trabalho e assim melhorando o clima da organização.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Juliana ; MARQUES, **Valéria**. **Gestão de pessoas com deficiência: Um olhar da psicologia**. Pag. 09 AEDB, 2006. Disponível em:  
[https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308\\_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07\(2\).pdf](https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1308_Artigo%20gestao%20de%20pessoas%20com%20deficiencia%20um%20olhar%20da%20psicologia%20SEGET07(2).pdf). Acesso em: 03 jun 2020.

AMARAL, Teresa. **Direito das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Folha Dirigida, 2019. Disponível em:  
<https://folhadirigida.com.br/empregos/especiais/direito-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/> . Acesso em: 03 de junho 2020.

ANDRE, Alexandre, 2018, **A importância da inclusão dos surdos na educação e no mercado de trabalho**, São Paulo, Portal Nossa Causa, Disponível em  
<https://nossacausa.com/inclusao-surdos-brasil/> . Acesso em: 12 fev 2020.

AQUINO, Vânia, 2011, **A participação de surdos no mercado de trabalho**, São Paulo, Artigo Porsinal, Disponível em  
<https://www.porsinal.pt/index.php?ps=artigos&idt=artc&cat=12&idart=299> . Acesso em: 12 fev 2020.

**Audiograma de sons familiares**. Disponível em:  
<https://www.google.com.br/url?sa=i&url=http%3A%2F%2Fwww.audioclean.com.br%2Faudicao%2Fgraus-da-perda-auditiva%2Fattachment%2Faudiograma-de-sons-familiares&psig=AOvVaw2c1rxNKvd0Wfb9jd9g9jM0&ust=1591379691662000&source=images&cd=vfe&ved=0CAIQjRxqFwoTCiCkjsfd6OkCFQAAAAAdAAAAABAY>. Acesso em: 04 jun 2020.

BARBOSA, Maria Alves et al. **Linguagem Brasileira de Sinais: um desafio para a assistência de enfermagem**. Revista de Enfermagem da UERJ, Rio de Janeiro, v.7, n.3, p.247-251. 2003. Disponível em  
[REVISTA.FW.URI.BR>INDEX.PHP>ARTICLE>DOWNLOAD](http://REVISTA.FW.URI.BR>INDEX.PHP>ARTICLE>DOWNLOAD)>. ACESSO EM: 03 JUL 2020.

BATISTA, Cristina. BORGES, Maria do Rosário. BRANDÃO, Tânia. MADER, Gabriela. ALCÂNTARA, Maria Helena. SAMPAIO, Desire. SASSAKI, Romeu.

**Educação Profissional e Colocação no Trabalho: uma nova proposta de trabalho junto à pessoa portadora de deficiência.** 2. ed. Brasília: Federação

Nacional das Apaes, 1998. Disponível em: <

[https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org)

[cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org)

.

[br%2Farquivo.phtml%3Fa%3D10274&ei=kc1PU57JHY6g0gGS6YCIDw&usg=AFQjC](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org)

[NE\\_lf\\_f7lsg\\_xYaTLtlWHQTdUU8YQ>](https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.apaeminas.org). Acesso em 19 de jun 2020

BETTELLI, Paula, 2019, **Acessibilidade em empresas para trabalhadores surdos**, São Paulo, Artigo, Disponível em <

<http://reporterunesp.jor.br/2019/05/14/acessibilidade-em-empresas-para-trabalhadores-surdos/>>. Acesso em: 23 fev 2020

BATISTA, C. A. M. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho: um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais.** Psicologia em Revista. Belo Horizonte, v. 9., n. 12, dez. 2002, p. 113-114.

BRASIL. Lei Federal nº 13.146 de 6 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-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20%C3%89%20institui%C3%ADda%20a,sua%20inclus%C3%A3o%20social%20e%20cidadania)

[2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20%C3%89%20institui%C3%ADda%20a,sua%20inclus%C3%A3o%20social%20e%20cidadania](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20%C3%89%20institui%C3%ADda%20a,sua%20inclus%C3%A3o%20social%20e%20cidadania). Acesso em 05 jun 2020.

CARVALHO, Paulo Vaz. **Breve história dos surdos no mundo e em Portugal.**

**Lisboa:** Surd'Universo. 2007.

CALADO, Jane da Cunha; JUNIOR, Sérgio Silva Braga; RAMOS, André Luiz;

JUNIOR, Nelson Alonso. **Fatores de Interferência no Processo de Contratação de Pessoas com Deficiência: Um Estudo sobre a Integração e Socialização.**

Artigo apresentado ao VII SEGeT. 2010. Associação educacional Dom Bosco.

Resende. 2010.

CHAVEIRO, Neuma; BARBOSA, Maria Alves. **A surdez, o surdo e seu discurso.**

Revista Eletrônica de Enfermagem, Goiânia, v.6, n.2, p.166-171.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Rio de Janeiro: Campus, 2000. \_\_\_\_\_. Recursos humanos. Edição compacta. São Paulo: Atlas, 1985.

CICCONE, Marta. **Comunicação total: introdução, estratégia, a pessoa surda**. Rio de Janeiro: Cultura Médica. 1990.

COELHO, Orquídea; CABRAL, Eduardo; GOMES, Maria do Céu. **Formação de surdos: ao encontro da legitimidade perdida**. Educação, Sociedade e Culturas, Porto, n.22, p.153-181. 2004.

CRISTINA, Lazara, **Educação de Surdos: Relâmpagos de Desejos e a Realidade Permitida**, 1º Edição, Rio Grande do Sul, BR, Editora Appris, 2017.

DECRETO nº 3.298/1999. Disponível em [www.81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm](http://www.81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/23/1999/3298.htm). Acesso em: 03 jun 2020

DESSEN, Maria A.; BRITO, Ângela M. W. **Reflexões sobre a deficiência auditiva e o atendimento institucional de crianças no Brasil**. Scielo, 1997. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-863X1997000100009](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X1997000100009) Acesso em: 03 jun 2020.

FELIPE, Tânia Amara. **A função do intérprete na escola e na escolarização do surdo**. In: **Congresso Surdez e Escolaridade: Desafios e Reflexões** – Seminário Nacional do Ines, 8; Congresso Internacional do Ines, 2, 2003, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: Ines. p.87-98. 2003.

FERNANDES, A. B. **A inclusão no mundo do trabalho: uma análise histórica e contemporânea da pessoa com deficiência**. In **Grupo de Estudos e Pesquisas em Psicologia Organizacional e do Trabalho – CNPQA – LABPOT. Temas contemporâneos em psicologia organizacional** (pp. 30-47). São Paulo: Expressão e Arte. 2010. p. 30- 47.

FREITAS, Adriana R.; PORTO, Celmo C.; FLECK, Marcelo P. A.; BARBOSA, Maria A.; CHAVEIRO, Neuma.; DUARTE, Soraia B. R. **Aspectos históricos e socioculturais da população surda**. Scielo, v.20, n.2, abr.-jun. 2013, p.653-673 v.20, n.4, out.-dez. 2013, p.1713-1734. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/hcsm/v20n4/0104-5970-hcsm-20-04-01713.pdf> Acesso em: 04 jun 2020.

Gagliardi, C. & Barrella, F. F. (1986). **Uso da informática na educação do deficiente auditivo: um modelo metodológico**. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), Anais da XVI Reunião Anual de Psicologia (pp. 120-123). Ribeirão Preto: SBP.

GALVÃO, Jadir, **Filosofia nas empresas**, 1º Edição, Parana, BR, Editora Paulus, 2014

GHIRARDI, Maria Izabel Garcez. **Representações da deficiência e práticas de reabilitação: uma análise do discurso técnico**. São Paulo: [s.n.]. 1999.

GOLDFELD, Márcia. Surdez. In: Goldfeld, Márcia. **Fundamentos em fonoaudiologia: linguagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan. p.97-112. 2003.

HANSEL, Tânia Dubou. **A empregabilidade de pessoas com deficiências: possibilidades e limitações**. Cuiabá: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, 2009. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva) Departamento de Pesquisa e Pós-Graduação, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, 2009.

INSTITUTO BENJAMIM CONSTANT. **IBC por Dentro. Como Tudo Começou**. Disponível em: <http://www.ibc.gov.br/?itemid=89> Acesso em: 03 jun 2020.

INSTITUTO ETHOS; SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade Social Empresarial para Micro e Pequenas Empresas**. São Paulo. 2003.

JUSTINO, V. M. B. P. S. **A profissionalização de uma pessoa portadora de necessidades educativas especiais em um ambiente regular de trabalho**. In: GLAT, R (Org.). **Pesquisa em Educação Especial na Pós- Graduação- Série: Questões Atuais em Educação Especial**. Vol III. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.

LANE, Harlan. **A máscara da benevolência: a comunidade surda amordaçada**. Tradução de Cristina Reis. Lisboa: Instituto Piaget. 1997.

MANTOAN, M. T. E. **A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema.** São Paulo: Memnon: SENAC, 1997.

MARCHESI, A. (1996). **Comunicação, linguagem e pensamento.** Em César Call; Jesus Palácios & Álvaro Marchesi. (Orgs.), **Desenvolvimento Psicológico e Educação** (pp. 200-216). Porto Alegre: Artes Médicas.

MEC/SEESP - Secretaria de Educação Especial (1995). **Subsídios para< Organização e Funcionamento de Serviços de Educação Especial: Área de Deficiência Auditiva.** Brasília, DF: Autor.

Ministério da educação. Secretaria de educação especial. **Saberes e praticas da inclusão.** Portal MEC. Brasília 2006. Disponível em:  
<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deficienciamultipla.pdf>. Acesso em: 03 jun 2020.

NERI, M. [et al.]. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD).** Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

NOBREGA, Marcelo. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** Folha Uol, 2018. Disponível em:  
<https://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2018/12/a-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho.shtml/>. Acesso em: 03 jun 2020

OLIVEIRA, Josenilde, **Núcleos de Acessibilidade: Expressão das Políticas Nacionais Para a Educação,** 1º Edição, Rio Grande do Sul, BR, Editora Appris, 2018.

OLIZAROSKI, Iara. **TRAJETÓRIA HISTÓRICA DO SUJEITO SURDO E REFLEXÕES SOBRE AS POLÍTICAS PÚBLICAS QUE REGEM A EDUCAÇÃO DO SURDO NO BRASIL.** Disponível em:  
[http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer\\_histedbr/jornada/jornada11/artigos/6/artigo\\_simposio\\_6\\_892\\_iaramikal@hotmail.com.pdf](http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada11/artigos/6/artigo_simposio_6_892_iaramikal@hotmail.com.pdf) Acesso em 04 jun 2020

PERELLO, Jorge; TORTOSA, Francisco. **Sordomudez.** Barcelona: Científico-Médica. 1978.



PADDEN, Carol; HUMPRIES, Tom. **Deaf in America: voices from a culture.** Cambridge: Harvard University. 1996.

PIRES, R. (2012), **O Problema da Integração: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, Vol. XXIV, pág. 55-87

PORTARIA Nº 3.128, DE 24 DE DEZEMBRO DE 2008. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt3128\\_24\\_12\\_2008.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt3128_24_12_2008.html). acesso em: 03 jun 2020.

QUADROS, Ronice Müller de; PERLIN, Gladis Teresinha Taschetto (Org.). **Estudos Surdos II.** Petrópolis: Arara Azul. 2007.

QUADROS, Ronice Müller. **Políticas Linguísticas: as representações das línguas para os surdos e a educação de surdos no Brasil.** Anais II Congresso Nacional de educação especial – II Encontro da Associação de pesquisadores da Educação Especial [ s.l ] 2005.

RABELO, Annete Scotti. **A construção da escrita pelo surdo.** Goiânia: Editora da UCG. 2001.

SACKS, Oliver. **Vendo vozes: uma viagem ao mundo dos surdos.** Tradução Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras. 1998.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 2.ºed. Rio de Janeiro: WVA, 1997ª p. 3 p. 41

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.** Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

SILVA, A. G., & Palhano, E. G. S. (2001). **Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência.** Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. Disponível em: [www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gt15/gt151566int.rtf](http://www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gt15/gt151566int.rtf). Acesso em: 19 jun 2020

SILVA, Luzia Felix. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.** Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. **Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a->

inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm Acesso em 03 de jun de 2020

SILVA, Tomaz Tadeu. **O que é, afinal, estudos culturais?** Belo Horizonte: Autêntica. 1999.

SHIRMER, Carolina R. et al. **Atendimento Educacional Especializado. Deficiência Física.** Brasília/ DF, 2007. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aee\\_df.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aee_df.pdf). Acesso em: 03 jun 2020

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. (2011), **Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo.** São Carlos: Brasil

SKLIAR, Carlos. **Pedagogia (improvável) da diferença. E se o outro não estivesse aí?** Rio de Janeiro: DP&A. 2003.

SOUZA, Daniele castelões Tavares. **Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8213/1991.** Dissertação (Magistrado em Políticas Públicas e Formação Humana). Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2010.

SPOSATI, Adaíza. (1997), **Mínimos sociais e seguridade social: uma revolução da consciência da cidadania.** Serviço Social e Sociedade, v.XVIII, n. 55, p.9-39.

STOKOE, W. (1960) **Sign and Culture: A Reader for Students of American Sign Language.** Listok Press, Silver Spring, MD.

STROBEL, Karin. **As imagens do outro sobre a cultura surda.** Florianópolis: UFSC. 2008a.

STROBEL, Karin. **Surdos: vestígios não registrados na história.** Tese (Doutorado) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2008b.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273- 294. 2005.

TEIXEIRA, L. S. **Responsabilidade social empresarial**. Brasília: Câmara dos deputados, 2004.

THOMA, Adriana da Silva; LOPES, Maura Corcini (Org.). **A invenção da surdez: cultura, alteridade, identidade e diferença no campo da educação**. Santa Cruz do Sul: Edunisc. 2005.

UNESCO – **Organização das Nações Unidas para Educação, a Ciência e a Cultura. Declaração de Salamanca e Enquadramento da Ação. Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais: Acesso e qualidade**, 1994. Disponível em: < [http://redeinclusao.pt/media/fl\\_9.pdf](http://redeinclusao.pt/media/fl_9.pdf)>. Acesso em 19 jun 2020

VAZ, Soiane, 2007. **A contratação de portadores de necessidades especiais como fator de responsabilidade social empresarial: um assunto que interessa a todas as empresas**. Migalhas, 2007. Disponível em: <<HTTPS://WWW.MIGALHAS.COM.BR/DEPESO/37035/A-CONTRATACAO-DE-PORTADORES-DE-NECESSIDADES-ESPECIAIS-COMO-FATOR-DE-RESPONSABILIDADE-SOCIAL-EMPRESARIAL-UM-ASSUNTO-QUE-INTERESSA-A-TODAS-AS-EMPRESAS>>. Acesso em: 03 jun 2020.

VILLELA, Flávia. **IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência. Reportagem da Agência Brasil**. Exibida em: 21 ago 2015 às 11h:22 min. Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2015-08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>>. Acesso 03 jun 2020.

WALTERS, GRAHAM, 2003, **Procurando Nemo**, São Paulo, Disponível em <<https://www.Netflix.com/br/title/60027705?preventIntent=true>>, Acesso em: 29 novembro 2019.

WRIGLEY, Oliver. **The politics of deafness**. Washington: Gallaudet University. 1996.

