



www.fdc.org.br

Para ser relevante.



FUNDAÇÃO DOM CABRAL

A INCLUSÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO NOS SETORES RODOVIÁRIO E FERROVIÁRIO DE LOGÍSTICA: CRIANDO UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE CONECTA O DEFICIENTE AUDITIVO AO OUVINTE E AGREGA VALORES CULTURAIS

ALEXANDRE GUIMARÃES
CLÁUDIO ROBERTO DAS NEVES
JOALISSON GOMES DE AZEVEDO
ROSILENE APARECIDA SOARES VIANA
THIAGO MELO LIMA
VALDENIR GARCIA DA SILVA

FORTALEZA
2023

SEST SENAT | Serviço Social do Transporte
Serviço Nacional de
Aprendizagem do Transporte

ITL | Instituto de
Transporte
e Logística

ALEXANDRE GUIMARÃES
CLÁUDIO ROBERTO DAS NEVES
JOALISSON GOMES DE AZEVEDO
ROSILENE APARECIDA SOARES VIANA
THIAGO MELO LIMA
VALDENIR GARCIA DA SILVA

A INCLUSÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO NOS SETORES
RODOVIÁRIO E FERROVIÁRIO DE LOGÍSTICA:
CRIANDO UMA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE CONECTA O
DEFICIENTE AUDITIVO AO OUVINTE E AGREGA VALORES
CULTURAIS

Projeto apresentado à Fundação Dom Cabral
como requisito parcial para a conclusão do
Programa de Pós-graduação em Gestão de
Negócios.

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Penna de Sá

FORTALEZA

2023

Dedicamos este trabalho aos deficientes auditivos que tivemos interação durante o projeto, pois nos trouxeram uma perspectiva diferente para seguirmos em frente.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a todos que direta ou indiretamente nos apoiaram e auxiliaram para o desenvolvimento deste projeto. Nossos colegas, parceiros e principalmente nossos professores que foram essenciais para o aprendizado do conteúdo adquirido no programa.

RESUMO

Ainda existem muitos desafios para garantir a participação plena de pessoas com deficiência auditiva em diferentes áreas, incluindo o mercado de trabalho. Ao promover a capacitação de colaboradores para o aprendizado de Libras e a integração de surdos no ambiente de trabalho, é possível não apenas reduzir as barreiras comunicativas, mas também criar um ambiente mais diverso e inclusivo, que valorize a diversidade e a contribuição de todos os colaboradores. O projeto aplicativo está baseado na importância de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. A metodologia utilizada foi uma pesquisa qualitativa com colaboradores e gestores das empresas de transporte e *benchmarking* com organizações em estágio de desenvolvimento da cultura de diversidade, inclusão avançada e equidade. A inclusão plena de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho apresenta desafios significativos, mas também oferece oportunidades valiosas. Ao promover a capacitação dos colaboradores para aprenderem Libras e integrar os surdos no ambiente de trabalho, as empresas podem superar as barreiras comunicativas e criar um ambiente mais diversificado e inclusivo. Essa iniciativa não apenas valoriza a contribuição de todos os colaboradores, mas também traz benefícios tangíveis para a empresa, como a redução do absenteísmo, o aumento da produtividade e a promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável para todos. É fundamental reconhecer a importância de promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho, e a pesquisa qualitativa com colaboradores e gestores, juntamente com o *benchmarking* de organizações em diferentes estágios de desenvolvimento da cultura de diversidade, inclusão avançada e equidade, contribui para a compreensão desses processos e para a identificação de melhores práticas. Essa abordagem apoia a construção de um ambiente empresarial mais inclusivo e alinhado com os princípios de justiça social e direitos humanos.

Palavra-Chave: Deficiência auditiva; Capacitação; Inclusão; Equidade.

ABSTRACT

There are still many challenges to ensure the full participation of people with hearing impairment in different areas, including the labor market. By promoting the training of employees to learn Libras and the integration of deaf people into the work environment, it is possible not only to reduce communication barriers, but also to create a more diverse and inclusive environment, which values diversity, and the contribution of all employees. collaborators. The application project is based on the importance of promoting inclusion and equal opportunities in the work environment. The methodology used was a qualitative survey with employees and managers of transport companies and benchmarking with organizations in the stage of developing a culture of diversity, advanced inclusion, and equity. Fully including people with hearing impairments in the workforce presents significant challenges, but it also offers valuable opportunities. By promoting the training of employees to learn Libras and integrating deaf people into

the work environment, companies can overcome communication barriers and create a more diverse and inclusive environment. This initiative not only values the contribution of all employees, but also brings tangible benefits to the company, such as reducing absenteeism, increasing productivity, and promoting a safe and healthy work environment for all. It is fundamental to recognize the importance of promoting inclusion and equal opportunities in the work environment, and qualitative research with employees and managers, together with the benchmarking of organizations in distinct stages of development of the culture of diversity, advanced inclusion, and equity, contributes for understanding these processes and identifying best practices. This approach supports the construction of a more inclusive business environment aligned with the principles of social justice and human rights.

Keywords: Hearing impairment, Training, Inclusion, Equity.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Interação dos componentes da CIF

Figura 02: Temas abordados nos ODS do Pacto Global da ONU

Figura 03: Ciclo da Proposta de Solução para aplicação da viabilidade Operacional

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Perspectiva estratégica – Modelo adaptado

Quadro 02 – Fatores Técnicos e Operacionais de viabilidade do Projeto

Quadro 03 – Expectativas de custos para implantação

Quadro 04 – Etapas para Implantação do Projeto

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 – População segundo tipo de deficiência no Brasil

Tabela 02 – Pessoas com deficiência auditiva, por sexo e situação de domicílio (2019)

Tabela 03 – Pessoas com deficiência auditiva, por cor ou raça e situação de domicílio (2019)

Tabela 04 – Pessoas com deficiência auditiva, por grupo de idade e situação de domicílio (2019)

Tabela 05 - Pessoas com deficiência auditiva, por nível de instrução e situação de domicílio (2019)

Tabela 06 - Pessoas com deficiência auditiva, por rendimento mensal domiciliar per capita e situação de domicílio (2019)

Tabela 07 - Pessoas com deficiência auditiva, por condição em relação a força de trabalho na semana de referência e situação de domicílio (2019)

Tabela 08 - Pessoas com deficiência auditiva, por ano X condição em relação à força de trabalho na semana de referência (2019)

Tabela 09 – Pessoas de cinco anos ou mais de idade que referiram dificuldade permanente para ouvir, por conhecimento de Libras e grau de dificuldade para ouvir

Tabela 10 – Percentual de Vagas para Deficientes x População Total de CPDs

Tabela 11 – Dedução no IRPJ

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CID - Classificação Internacional de Doenças
CIDID – Classificação Internacional das Deficiências
CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, incapacidade e saúde
CORDE - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência
ESG – Environmental, Social and Governance
FIPE – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH – Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
INES – Instituto Nacional de Educação dos Surdos
ISO - International Organization for Standardization
KPI - Indicadores-chave de desempenho
LGBTQIAP+ - Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual.
LIBRAS - Língua Brasileira de Sinais
ODS – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial de Saúde
ONU – Organizações das Nações Unidas
PCD - Pessoas com deficiência
PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNS – Pesquisa Nacional de Saúde
QD – Quociente de Decência
R&S – Recrutamento e Seleção
RH – Recursos Humanos
SIAB - Sistema de Informação e Atenção Básica
SUS – Sistema Único de Saúde
TI – Tecnologia da informação
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UBQ - União Brasileira de Qualidade
USD – United States Dollar

SUMÁRIO

1. RESUMO EXECUTIVO.....	13
1.1 PROBLEMA	14
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 OBJETIVO GERAL.....	14
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.5 BREVE APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS.....	15
2. BASES CONCEITUAIS: BREVE HISTÓRICO DA SURDES NO BRASIL.....	16
2.1 A DEFICIÊNCIA E SEUS GRAUS DE CLASSIFICAÇÃO.....	18
2.2 DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO BRASIL E NAS EMPRESAS BRASILEIRAS.....	24
2.3 CLASSIFICAÇÃO DO GRAU DA PERDA AUDITIVA.....	27
2.4. ESG.....	29
2.4.1 CONCEITUAÇÃO DO TEMA.....	29
2.4.2. APLICAÇÃO DOS PRINCIPAIS CONCEITOS.....	30
2.4.3. PRINCIPAIS FERRAMENTAS E SDG COMPASS.....	31
2.4.4. AS METAS.....	31
2.4.5. DEFINIÇÃO E DADOS DA INCLUSÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS.....	33
2.4.6. DEFINIÇÃO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE INDICADORES E SUGESTÕES DE AÇÕES PARA REDUÇÃO DE DISPARIDADES NAS EMPRESAS BRASILEIRAS.....	34
2.4.7. METAS PROPOSTAS PELO GUIA DE DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS.....	34
2.5. LEGISLAÇÃO.....	37
2.5.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A EMPRESA INCLUSIVA.....	39
2.5.2 CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS NA PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS.....	41
2.5.3 O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD.....	42
2.5.4. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	43
2.6. COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES.....	45
2.6.1. A LINGUAGEM DE LIBRAS COMO FERRAMENTA DE COMUNICAÇÃO.....	47
2.6.2. A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA NA COMUNICAÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS.....	48

3. METODOLOGIA DE PESQUISA.....	51
4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE INFORMAÇÃO.....	53
4.1. ANÁLISE DO SETOR.....	53
5. PROPOSTA DE SOLUÇÃO.....	58
5.1 OPINIÃO DOS DESENVOLVEDORES E CONTEXTUALIZAÇÃO.....	58
5.2 CERTIFICADO DE INCLUSÃO AUDITIVA (CIA) – MODELO CONCEITUAL.....	59
5.2.1 MODELO CONCEITUAL.....	59
5.2.2 MODELO ADAPTADO.....	61
5.3 AGENTE ESPECIALIZADO DE CONEXÃO.....	63
5.3.1 MODELO CONCEITUAL.....	63
5.3.2 MODELO ADAPTADO.....	64
5.4 POTENCIALIZANDO PRODUTIVIDADE E COLABORAÇÃO.....	64
5.4.1 MODELO CONCEITUAL.....	64
5.4.2 MODELO ADAPTADO.....	64
5.5 CAPACITAÇÃO, EMPODERAMENTO E FELICIDADE NO TRABALHO.....	65
5.5.1 MODELO CONCEITUAL.....	65
5.5.2 MODELO ADAPTADO.....	67
5.6 MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA.....	68
5.6.1 MODELO CONCEITUAL.....	68
5.6.2 MODELO ADAPTADO.....	70
5.7 ANÁLISE DE VIABILIDADE.....	71
5.7.1 VIABILIDADE TÉCNICA.....	71
5.7.2 VIABILIDADE OPERACIONAL.....	73
5.7.3 VIABILIDADE ESTRATÉGICA.....	74
5.7.4 VIABILIDADE FINANCEIRA.....	74
5.8 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO.....	75
6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	77
REFERÊNCIAS.....	80

1. RESUMO EXECUTIVO

A inclusão e acessibilidade das pessoas com deficiência é um assunto que vem sendo cada vez mais discutido nos âmbitos social e empresarial. Entre as diversas dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho, os surdos são um grupo que enfrenta desafios significativos, especialmente em relação à comunicação com os colegas ouvintes. A inclusão social e a acessibilidade são direitos fundamentais que devem ser garantidos a todas as pessoas, independentemente de sua condição física, sensorial ou intelectual. Apesar da legislação brasileira exigir cotas para a contratação de pessoas com deficiência, a falta de conhecimento em Libras (Língua Brasileira de Sinais) por parte dos ouvintes pode limitar a eficácia dessas políticas. A comunicação é essencial para o sucesso em qualquer ambiente de trabalho, mas a comunicação efetiva entre surdos e ouvintes pode ser desafiadora.

A inclusão dos surdos na base operacional das empresas é um ponto crucial, e muitas vezes negligenciado, para a promoção da inclusão social e profissional dessas pessoas. Ao concentrar esforços em capacitar os colaboradores ouvintes que trabalham nesses setores, é possível superar as barreiras de comunicação e garantir a participação plena dos surdos nas atividades cotidianas da empresa. Além disso, a implementação de projetos de ensino de Libras pode trazer benefícios não apenas para os surdos, mas também para os próprios colaboradores ouvintes, que ampliam suas habilidades de comunicação e se tornam mais sensíveis às necessidades das pessoas com deficiência auditiva.

A inclusão dos deficientes auditivos no ambiente das empresas, além de fazer bem aos ouvintes em conviver com as diferenças e aprender a tratar com elas, pode ainda trazer um benefício adicional à geração de segurança psicológica para os surdos que estão no ambiente de trabalho. Os colaboradores ouvintes, muitas vezes, estão dispostos a se adaptarem e até mesmo aprenderem Libras, facilitando a comunicação de modo mais efetivo com os surdos, o que gera um ambiente mais inclusivo e acolhedor para todos. Além disso, o grupo formado pelos surdos e ouvintes se torna mais coeso e positivo, promovendo uma sensação de pertencimento e trabalho em equipe.

A ação de ensinar e aprender Libras pode gerar também uma sensação de felicidade e satisfação em ajudar os outros, tanto para os surdos quanto para os colaboradores ouvintes. A partir dessa perspectiva, é bem provável que a implementação de projetos de inclusão de deficientes auditivos possa gerar benefícios não apenas para a inclusão social e profissional dos surdos, mas também para o clima organizacional e bem-estar dos colaboradores em geral.

1.1 PROBLEMA

Ao se acreditar em uma melhoria no ambiente profissional com a inclusão de surdos nas empresas, a pergunta problema que norteará este estudo será: Como desenvolver uma cultura organizacional que abrace, com um olhar profundo, a inclusão de deficientes auditivos nos setores rodoviário e ferroviário de logística?

1.2 JUSTIFICATIVA

De acordo com o último Censo Demográfico realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e estatística) em 2010, cerca de 9,7 milhões de pessoas no Brasil declararam ter alguma deficiência auditiva, o que representa aproximadamente 5% da população brasileira na época.

É importante que as empresas tenham em mente a importância de oferecer oportunidades para as pessoas com deficiência, não apenas por questões legais, mas também por questões de justiça e equidade. Ainda assim, é preciso reconhecer que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho requer mais do que apenas uma mudança de mentalidade. Os surdos, por exemplo, precisam de um ambiente de trabalho que seja acessível à Libras.

1.3 OBJETIVO GERAL

O objetivo é criar um método de inserção profissional do surdo nos modais ferroviário e rodoviário que possibilite uma maior integração entre as equipes que não comprometam as relações de trabalho e melhore a convivência e a empatia para fortalecer a cultura das empresas.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar como o setor de transporte Brasileiro realiza a inclusão profissional do deficiente;
- Identificar o percentual de deficientes auditivos em relação ao mercado de trabalho;
- Analisar as práticas de sucesso em relação à inclusão profissional de deficientes auditivos;
- Analisar viabilidade do modelo de inclusão profissional de deficientes auditivos no setor de transporte Brasileiro;
- Criar cronograma de implantação do modelo de inclusão profissional de deficientes auditivos no setor de transporte Brasileiro.

1.5 BREVE APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Na sequência do trabalho serão apresentadas as nossas bases conceituais (capítulo dois) e metodologia (capítulo três), com aprofundamento no tema de inclusão dos deficientes auditivos, bem como o papel da liderança na gestão.

O capítulo quatro consiste na análise do setor rodoviário e ferroviário, onde atuam as empresas que aqui foram estudadas, uma breve descrição dessas empresas. O capítulo apresenta também um estudo de benchmarking realizado com as empresas Sequoia Logística e Sociedade Bíblica do Brasil, além da coleta de informações por meio de pesquisa realizada com gestores e colaboradores das empresas.

Já no quinto capítulo, será apresentada a proposta de solução e desenvolvimento do projeto, detalhando cada etapa, a análise de viabilidade e cronograma de implementação.

No último capítulo, o sexto, serão apresentadas as conclusões e recomendações do presente projeto, garantindo assim que o tema possa ser mais explorado e que o projeto seja aplicado em outras empresas, com objetivo de melhorar a gestão da inclusão em outros setores logísticos.

2. BASES CONCEITUAIS: BREVE HISTÓRICO SOBRE A SURDES NO BRASIL

A deficiência auditiva, ou surdez, trata-se da incapacidade total ou parcial na audição. Tal deficiência atinge cerca de 9,7 milhões de brasileiros, conforme dados do IBGE. A surdez pode ser diagnosticada através de exames de audiometria, onde é possível detectar o tipo e grau da perda auditiva.

Embora as pessoas com deficiência auditiva/surdez sempre tenham feito parte de nossa sociedade, somente pouco tempo atrás vieram a conquistar espaços e direitos sendo levados a uma percepção deles enquanto pessoas de direitos e deveres no âmbito social, desmistificando toda a carga preconceituosa e a exclusão que permeava em volta destes.

Durante séculos, os surdos sofreram o preconceito de serem vistos como pessoas incapazes de ocupar papéis atuantes perante a sociedade. Em dado momento histórico, os surdos chegaram a serem vistos como pessoas que carregavam algum tipo de castigo dos “deuses”, e por causa dessa interpretação, eram marginalizados e muitas vezes obrigados a viverem em situação de exclusão social e familiar.

Somente no século XVI surgiu uma escola para surdos, criada pelo monge Pedro Ponce de León, tendo fundado a escola em um Mosteiro de San Salvador, em Oña Burgos na Espanha. Segundo o que apontam os estudos, o Monge foi o primeiro professor deste público.

No século XVIII surgiu a primeira instituição educacional para surdos, na França. Charles Michel de Lèepe descobriu que havia uma comunidade de surdos na capital da França, e que eles se comunicavam através de gestos, ele aproveitou o método e utilizou em seu projeto da instituição de ensino, onde o objetivo era ensinar os surdos a estabelecerem uma comunicação por meio de gestos.

Em 1778 foi a vez da Alemanha entender a importância de uma instituição educacional de comunicação para surdos, através do Alemão Samuel Heineke, que abriu em Leipzig a primeira instituição para surdos na Alemanha. Seu método era atingir a língua oral mediante a linguagem de sinais.

Mesmo diante de grandes avanços, surgiu uma guerra pelos partidários do oralismo, que acreditavam que a fala do surdo poderia ser alcançada através de terapias, aparelhos auditivos e tratamentos com fonoaudiólogos, sendo completamente contra a linguagem gesto-visual.

No Brasil, o avanço da educação da pessoa com surdez, se deu através de influência francesa, quando o surdo francês E. Huet, professor e adepto a metodologia de L'Eepe, criou uma instituição no Brasil completamente voltada ao público surdo do país. O francês apresentou um projeto de ensino à D. Pedro II, que tinha como missão oferecer educação de qualidade aos surdos, diante disso, iniciou-se a construção da primeira escola para surdos no Brasil.

Por se tratar de uma instituição referência no ensino para os surdos, por muitos anos a instituição foi procurada e recebeu muitos alunos de outros países, pois a instituição era a única que proporcionava uma metodologia específica para a educação dos surdos. Por ter sido originária de um francês, a língua de sinais praticada no Brasil sofreu forte influência do país francês, isso fez com que a língua de sinais brasileira fosse muito semelhante a língua francesa de sinais.

A língua de sinais foi oficializada no Brasil somente em 2022, através da promulgação da Lei 10436. Além disso, surgiu o decreto 5.625/05, que determina que a Língua Brasileira de Sinais (Libras) deve ser a 1ª língua do surdo. É nesse decreto que encontramos todas as condutas legais a serem adotadas a fim de tornar o convívio social do surdo favorável e estimulante, fazendo com que ele seja capaz de se desenvolver cognitivamente e se inserir como pessoa de direitos e deveres em nossa sociedade.

Percorremos um caminho longo, por vários países, adquirimos importantes legislações para a proteção e inserção do surdo na sociedade, mas ainda há muito o que percorrer, tendo em vista que a discriminação e segregação ainda estão presentes em nossa sociedade pela falta de preparação e desenvolvimento da sociedade brasileira para receber essas pessoas com deficiência auditiva. Por isso se faz necessário apoiarmos todas as instituições e organizações que se empenham diariamente em incluir o deficiente auditivo na sociedade, além de protegê-los das discriminações e os assegurando de sua dignidade e direitos constitucionais.

2.1. A DEFICIÊNCIA E SEUS GRAUS DE CLASSIFICAÇÃO

Segundo a declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2006), deficiência pode ser definida como uma condição que limita a capacidade de uma pessoa em realizar atividades consideradas normais para sua idade e condição física e mental¹.

Existem diferentes graus de classificação de deficiência, que são utilizados para avaliar o nível de limitação de uma pessoa e determinar o tipo de suporte necessário. Esses graus são definidos da seguinte forma, deficiência leve, deficiência moderada, deficiência grave e deficiência profunda, conforme as respectivas definições²:

- Deficiência leve: pessoas com limitações que não impedem a realização de atividades básicas, como andar, falar ou interagir com outras pessoas.;
- Deficiência moderada: pessoas com limitações que exigem algum tipo de suporte para realizar atividades básicas, mas que ainda podem levar uma vida relativamente independente.
- Deficiência grave: pessoas com limitações que exigem um alto grau de suporte e cuidados, tanto para realizar atividades básicas quanto para manter uma boa qualidade de vida.
- Deficiência profunda: pessoas com limitações extremas, que exigem cuidados intensos e constantes, e que muitas vezes são incapazes de realizar atividades básicas sem ajuda.

Entendido os graus de deficiência, pode-se constatar que a deficiência pode ter impactos significativos na vida de um indivíduo, variando de acordo com o tipo e a gravidade apresentada, aliado ainda, ao contexto em que este indivíduo está inserido.

Importante destacar que a deficiência não é mais uma característica única da pessoa, mas sim da sociedade como um todo. Dessa forma, temos aqui alguns dos principais impactos observados na vida destes indivíduos, principalmente no que tange também à sociedade em geral:

¹ Convenção sobre direitos das pessoas com deficiência, Artigo 1º, parágrafo 2º, 2006.

² LBI - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência – N°13.146 de 6 de julho de 2015, artigo 1º, parágrafo 2º. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm> Acesso em: 01.set.2023.

- Limitações físicas e/ou sensoriais: a deficiência pode limitar a capacidade de um indivíduo de realizar atividades cotidianas, como caminhar, ouvir ou enxergar.
- Preconceito e discriminação: a deficiência pode levar a preconceitos e discriminação por parte da sociedade, que pode não reconhecer as habilidades e potencialidades do indivíduo e pode excluí-lo de atividades e oportunidades.
- Barreiras de acesso: muitas vezes, as pessoas com deficiência encontram barreiras de acesso a ambientes, serviços e produtos que não foram pensados para serem acessíveis a elas, o que pode limitar sua participação na sociedade.
- Dificuldades financeiras: as pessoas com deficiência muitas vezes enfrentam dificuldades financeiras, seja devido à falta de oportunidades de trabalho, à necessidade de adaptar sua casa ou ambiente de trabalho para suas necessidades ou ao custo elevado de equipamentos e tratamentos.
- Impactos psicológicos: a deficiência pode afetar a autoestima, a autoimagem e a saúde mental de um indivíduo, especialmente se ele enfrenta preconceitos e barreiras frequentes.

Também é importante ressaltar que a deficiência pode afetar diferentes aspectos da vida de uma pessoa, incluindo a capacidade cognitiva, comunicação, mobilidade, interação social e outras áreas. Por isso, o grau de classificação da deficiência deve levar em consideração esses diversos fatores para avaliar adequadamente as necessidades da pessoa, de modo a garantir-lhe suporte e cuidado necessários. Cada pessoa com deficiência é única e pode ter uma experiência diferente em relação aos impactos da deficiência em sua vida.

Na tabela a seguir, podemos observar a quantidade e tipo de deficiências apontados no senso de 2010:

Tabela 01 – População segundo tipo de deficiência no Brasil

População segundo tipo de deficiência – Brasil.			
Tipo	Categorias	2010	
		N (1000)	%
Deficiência mental/Intelectual permanente	Sim	1.496	1,4
	Não	1015.710	98,6
Capacidade de enxergar (permanente)	Incapaz	252	0,2
	Grande dificuldade	3.253	3,0
	Alguma dificuldade	18.421	17,2
	Nenhuma	85.260	79,5
Capacidade de ouvir (permanente)	Incapaz	195	0,2
	Grande dificuldade	670	0,6
	Alguma dificuldade	3.501	3,3
	Nenhuma	102.838	95,9
Capacidade de caminhar/subir escadas (permanente)	Incapaz	235	0,2
	Grande dificuldade	1.432	1,3
	Alguma dificuldade	4.158	3,9
	Nenhuma	101.376	94,5
Classificação	Pessoa com deficiência	6.495	6,1
	Pessoa com limitação funcional	20.572	19,2
	Pessoa sem deficiência ou limitação funcional	80.120	74,7
Total em 'Idade produtiva'		107.188	100

Fonte: Adaptado pelos autores de Microdados do Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010)

Tomando como base a OMS (Organização Mundial de Saúde), têm-se, nos dias atuais, duas classificações de referência para a descrição dos estados de saúde: a classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados à saúde, que corresponde à décima revisão da classificação internacional de doenças (CID-10) e a classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF).

A utilização da CIF vem sendo aguardada com grande expectativa pelas organizações de pessoas com deficiências e instituições relacionadas. A falta de definição clara de “deficiência” ou “incapacidade” tem sido apontada como um impedimento para a promoção de saúde de pessoas com deficiência. É importante que essas definições, especialmente no âmbito legislativo e regulamentar, sejam consistentes e se fundamentem num modelo coerente sobre o processo que origina as situações de incapacidade.

Os componentes da CIF podem contribuir para diferentes campos de aplicabilidade no que diz respeito ao entendimento das definições de deficiência ou incapacidade a partir do conceito de funcionalidade e dos fatores contextuais.

A CID veio sendo estruturada, por mais de um século, primeiro como forma de responder à necessidade de conhecer as causas de morte. Passou a ser alvo de crescente interesse e seu uso foi ampliado para codificar situações de pacientes hospitalizados, depois consultas de ambulatório e atenção primária, sendo seu uso sedimentado também para morbidade. A sua décima revisão, denominada “Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde”, ou de forma abreviada “CID-10”, é a mais recente revisão da “Classificação de Bertillon” de 1893, que era inicialmente uma classificação de causas de morte, e apenas a partir da sexta revisão passou a ser uma classificação que incluiu todas as doenças e motivos de consultas, possibilitando seu uso em morbidade.

O conceito de uma “Família” de classificações foi surgindo na medida da percepção dos usuários de que uma classificação de doenças não seria suficiente para todas as questões relacionadas à saúde. Segundo esse conceito, a CID atenderia as necessidades de informação diagnóstica para finalidades gerais, enquanto outras classificações seriam usadas em conjunto com ela, tratando com diferentes enfoques informações sobre procedimentos médicos e cirúrgicos e as incapacidades, entre outros. Assim, a partir da décima revisão foi aprovada a ideia de desenvolver uma “família” de classificações para os mais diversos usos em administração de serviços de saúde e epidemiologia.

A ideia de desenvolvimento da CIF partiu da necessidade de cobrir as questões que não eram alcançadas pela CID, a princípio as consequências das doenças. Isto foi amplamente publicado, avaliado e revisado.

A CIF foi desenvolvida a partir da “Classificação Internacional das Deficiências, Incapacidades e Desvantagens” publicada em 1980 (nesta versão, classificação internacional de deficiências, incapacidades e desvantagens ou *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*, conhecidas pelas siglas CIDID em português ou ICIDH do nome em inglês), em caráter experimental para propósitos de teste, que incorporava categorias que correspondiam às consequências duradouras das doenças .

A CIF foi desenvolvida após estudos de campo sistemáticos e consulta internacional que começaram no início dos anos 90, sendo então aprovada em maio de 2001 para uso internacional. Foi um processo com ampla participação internacional, envolvendo mais de 50 países e 1.800 peritos com todos os centros colaboradores, grupos de trabalho específicos para algumas partes, instituições

internacionais representativas e redes internacionais. A versão final da classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde, foi disponibilizada nos seis idiomas oficiais na página da família de classificações da OMS e publicada na língua portuguesa para todos os países lusófonos em novembro de 2003.

A CIF é uma classificação de saúde e de domínios relacionados à saúde e estes são agrupados de acordo com suas características comuns (tais como origem, tipo ou similaridade) e ordenados de um modo significativo. Com uma estrutura que obedece a um modelo, sua informação está organizada em três componentes:

- O “Corpo”, compreendendo duas classificações, uma para funções do corpo e uma para estruturas do corpo. Os códigos usados para funções corporais são precedidos da letra “b” (de *body functions*) e as estruturas corporais pela letra “s” (de *structure*);
- “Atividade” e “Participação”, que é o que o “corpo” realiza. Representam aspectos da funcionalidade a partir da perspectiva individual e social, incluídas em uma lista única que engloba todas as áreas vitais, das quais fazem parte desde a aprendizagem básica até interações interpessoais ou de trabalho. Os códigos para “atividades e participação são precedidos pela letra “d” (de *domain*).
- O “contexto”, que é a circunstância em que o “corpo” realiza suas “atividades e participação”. Entre os fatores contextuais estão incluídos os “fatores ambientais”, que representam o ambiente físico, social e de atitudes nos quais as pessoas vivem e conduzem suas vidas e que têm um impacto sobre todos os três componentes. Estes são organizados em uma lista partindo do ambiente mais próximo do indivíduo para o ambiente mais geral e são representados pelos códigos que se iniciam com a letra “e” (de *environment*).

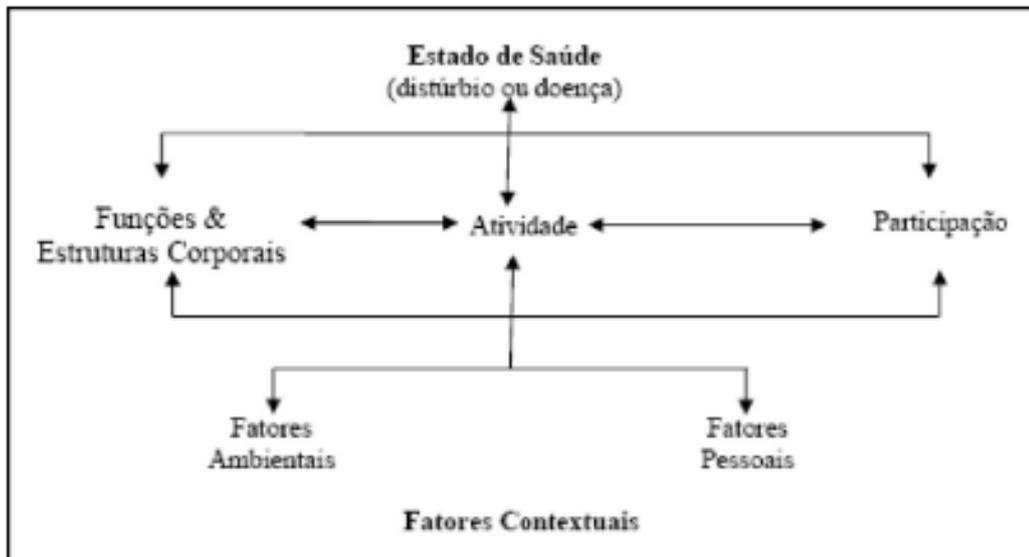
As definições operacionais da CIF descrevem os atributos essenciais de cada componente e contêm pontos de ancoramento para avaliação, de modo que estas podem ser traduzidas em questionários ou, ao contrário, os resultados obtidos com o uso de instrumentos de avaliação podem ser codificados usando-se os termos da CIF. Por exemplo, entre as funções do corpo, a “visão” é definida como a possibilidade de uma pessoa ver objetos com nitidez a distâncias variadas, além do campo visual e da qualidade da visão, enquanto a gravidade da dificuldade de visão pode ser codificada como de nível leve, moderado, grave ou completo.

O uso de qualquer código da CIF deve ser acompanhado por pelo menos um qualificador, que dá a medida da gravidade do problema em questão, como apontado acima (leve, moderado, grave ou total). O qualificador é apresentado como mais um dígito adicionado ao código e completa a informação fornecida. Sem os qualificadores, os códigos não têm significado quando usados para avaliar a situação de saúde de indivíduos ou em estudos de casos. Assim, ao avaliar as condições das pessoas com problemas, deficiências, doenças, quando estas interferem (ou não) na execução de atividades, os qualificadores permitem mensurar, tanto a interferência negativa, gerando uma limitação, como a positiva, melhorando a execução destas atividades. Essa avaliação pode ainda considerar o que é possível fazer em um ambiente padrão, de teste, e na vida real.

Seguindo a CIF, a deficiência é definida como um problema na estrutura ou função do corpo, enquanto a incapacidade é um problema na execução de atividades e participação na sociedade. A CIF também leva em consideração os fatores ambientais que podem influenciar a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa, como a acessibilidade de um ambiente, os recursos disponíveis e a atitude da sociedade.

Assim, a CIF considera que uma pessoa com deficiência não necessariamente tem uma incapacidade em relação a uma atividade específica, dependendo de fatores como sua habilidade, os recursos disponíveis e as barreiras ambientais. A classificação enfatiza que é importante avaliar a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa levando em consideração o contexto em que ela vive. A figura 01 representa a interação entre os componentes da CIF.

Figura 01 – Interação dos componentes da CIF



Fonte: OMS, CIF, 2003

Para o futuro, espera-se o desenvolvimento de algoritmos que determinem direitos para benefícios e pensões, utilizando um melhor entendimento das definições de deficiência ou incapacidade da CIF para as questões de elegibilidade.

Definições e limites desenhados a partir da classificação devem conter elementos de deficiência (no nível do corpo) associados com incapacidade (aspecto negativo de interação entre a condição de saúde e fatores contextuais), com qualificadores de gravidade.

Os conceitos apresentados refletem o quanto o assunto precisa ainda ser explorado na sociedade de modo que o entendimento de uma “deficiência” seja claro ao ponto de saber identificar a funcionalidade e incapacidade de uma pessoa, uma vez que não necessariamente uma pessoa com deficiência tem uma incapacidade.

O intuito aqui foi apresentar elementos que subsidiasse o entendimento da deficiência como um todo e suas classificações, entrando agora em uma abordagem mais direcionada à deficiência auditiva.

2.2. DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO BRASIL E NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

De acordo com o Censo Brasileiro de 2010, 5% da população à época se declarava com alguma deficiência auditiva. No entanto, é importante ressaltar que essa estimativa pode não refletir a situação atual, já que o censo é realizado a cada dez anos e a população do país pode ter mudado desde então. Vale ressaltar que o Censo demográfico programado para o ano de 2020 não aconteceu em função da

pandemia que se instalou. Os novos dados estão sendo colhidos em 2023, mas ainda não foram divulgados. Além disso, muitas pessoas com deficiência auditiva podem não ter sido contabilizadas no censo, devido a fatores como a falta de acesso à informação ou o estigma associado à deficiência, o que nos leva a crer que este percentual pode estar bem aquém do que foi prospectado naquela época.

O que também é preocupante que da mesma forma que não temos dados confiáveis para os números destes indivíduos, não há dados precisos sobre quantos indivíduos com deficiência auditiva estão inseridos no mercado de trabalho no Brasil, o que nos chama atenção a todo o movimento de inclusão que vem sendo criado com parte desta população muitas vezes “excluída” deste contexto.

No entanto, segundo o último Censo de 2010, apenas cerca de 26% das pessoas com deficiência em geral (incluindo deficiência auditiva) estavam ocupadas no mercado de trabalho formal ou informal, enquanto para as pessoas sem deficiência esse número era em torno de 50%. Desde então, o governo brasileiro implementou diversas políticas e programas de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, mas ainda é difícil saber ao certo quantos indivíduos com deficiência auditiva se beneficiaram dessas iniciativas.

Tendo em vista que não temos dados atualizados sobre esta população inserida no mercado de trabalho, no entanto, é possível afirmar que existem diversas áreas nas quais essas pessoas podem atuar, dependendo do seu perfil profissional e das suas habilidades e competências, informações obtidas pelo IBGE de acordo com o último Censo de 2010. Algumas das áreas mais comuns incluem:

Tecnologia da informação (TI): muitos profissionais com deficiência auditiva têm habilidades em informática e programação, o que os torna aptos a trabalhar em empresas de tecnologia e desenvolvimento de software.

Atendimento ao público: com a ajuda de intérpretes de Libras ou outras tecnologias de acessibilidade, pessoas com deficiência auditiva podem atuar em empresas que oferecem serviços de atendimento ao público, como bancos, hospitais, empresas de telefonia e lojas em geral.

Educação e formação profissional: muitas pessoas com deficiência auditiva são formadas em áreas como pedagogia, psicologia e educação especial, o que os torna aptos a trabalhar em escolas, universidades e instituições de formação profissional.

Artes e cultura: muitas pessoas com deficiência auditiva são talentosas em áreas como dança, teatro e música, o que os torna aptos a atuar em empresas e organizações culturais.

Embora não haja dados específicos sobre as áreas em que as pessoas com deficiência auditiva atuam, é possível inferir algumas informações a partir de estudos e pesquisas qualitativas em meios que observamos estes profissionais inseridos, algumas das áreas mais comuns em que as pessoas têm atuado são:

- Serviços: incluindo limpeza, segurança, recepção e atendimento ao público.
- Indústria: incluindo produção, montagem e embalagem de produtos em fábricas.
- Comércio: incluindo vendas, estoque e caixa em lojas, supermercados e shoppings.
- Administração: incluindo atendimento telefônico, suporte técnico, gestão de documentos e arquivos em escritórios e empresas.

No entanto, é importante ressaltar que essas áreas podem variar muito dependendo das habilidades e competências de cada indivíduo, bem como das oportunidades disponíveis em cada região do país. Além disso, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) estabelece que empresas com mais de 100 funcionários deva reservar uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, o que pode influenciar na distribuição desses profissionais por diferentes áreas de atuação, e, baseado na lei o indivíduo tende a dividir junto às outras deficiências, uma vez que a lei tem uma abordagem ampla para todas as deficiências, não se limitando a especificidade de cada deficiência.

Embora, estes indivíduos sejam assegurados pela lei, muitas empresas relatam dificuldades em preencher as vagas destinadas a Pessoas com deficiência (PCD), o que se observa em relação às dificuldades relatadas, muitas vezes, faz-se necessário também investir em programas internos de qualificação, para garantir a readaptação e reabilitação desses profissionais.

Algumas pesquisas e estudos recentes que tratam da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil incluem:

Estudo "Trabalho Decente e Deficiência no Brasil", publicado em 2020 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aborda as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho e apresenta estratégias para a promoção da inclusão;

Estudo "A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro", publicado em 2019 pela Fundação Instituto de Pesquisas

Econômicas (FIPE), que analisa a situação atual e as perspectivas futuras da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

Pesquisa "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", realizada em 2020 pela Talenses Group em parceria com a i.Social, que traz dados sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em empresas no Brasil;

A pesquisa "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho" realizada em 2020 pela Talenses Group em parceria com a i.Social é uma das principais referências sobre o tema da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Entre os principais resultados da pesquisa, destacam-se: Apenas 1 em cada 4 empresas brasileiras cumpre a cota legal de inclusão de pessoas com deficiência no quadro de funcionários. A maioria das empresas (72%) ainda se concentra na contratação de pessoas com deficiência física, em detrimento de outras deficiências como visual, auditiva, intelectual ou múltipla. As principais barreiras para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho incluem a falta de acessibilidade física, a falta de qualificação profissional e os preconceitos e estereótipos em relação às pessoas com deficiência. As principais estratégias utilizadas pelas empresas para promover a inclusão de pessoas com deficiência incluem a adaptação de cargos e funções, a oferta de programas de capacitação e treinamento, e a criação de equipes multidisciplinares para trabalhar com a temática da diversidade. (PNAD – CONTÍNUA 2019 – REALIZADA PELO IBGE)

É importante ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho ainda é um desafio em muitas empresas no Brasil, e que muitos indivíduos enfrentam barreiras como preconceito, falta de acessibilidade e falta de oportunidades de formação e capacitação profissional, cada pessoa com deficiência é única e pode ter uma experiência diferente em relação aos impactos da deficiência em sua vida.

2.3. CLASSIFICAÇÃO DO GRAU DA PERDA AUDITIVA

Segundo explica Ieda Chaves Pacheco Russo, Liliane Desgualdo Pereira, Renata Mota Mamede Carvalho e Adriana Ribeiro Tavares Anastásio publicado Revista da Sociedade Brasileira de Fonoaudiologia (2009), para avaliar a perda auditiva por meio da audiometria tonal liminar sugere-se contemplar os seguintes aspectos:

- O grau da perda auditiva deve ser classificado por orelha e, baseado na média do limiar de audibilidade obtido nas frequências de 500 a 4000 Hz;
- Se a média tonal estiver situada dentro de um critério de referência para crianças (até 12 anos) e para adultos, classificar como limiares audiométricos dentro da normalidade (500 a 4000 Hz);

- Identificar a ocorrência de perda auditiva, mesmo que isolada, nas frequências de 250 Hz, 6000 Hz e/ou 8000 Hz, referindo-se a esta perda auditiva com o termo “entalhe”;
- Classificar o audiograma como alterado ou normal, com base nos limiares audiométricos para as frequências de 250 a 8000 Hz, de acordo com critério de referência adotado (crianças: limiares tonais ≤ 15 dB NA e adultos ≤ 20 dB NA);
- Para a classificação do grau, usar o parâmetro adaptado da publicação da *British Society of Audiology*, ou seja, leve (25 a 40 dB NA), moderada (41 a 70 dB NA); severa (71 a 95 dB NA) e profunda (> 95 dB NA);
- Usar o termo perda auditiva em vez de rebaixamento;
- Além do grau da perda auditiva, deve ser mantida a descrição do tipo de perda auditiva e da configuração audiométrica; o critério de referência adotado (grau) deve estar especificado no registro dos dados. Observação: Para relatórios destinados a processos de intervenção, enfatizar a autopercepção do sujeito e os resultados de percepção de fala no ruído.

Além da representação dos limiares auditivos no audiograma, é recomendado que o fonoaudiólogo redija um relatório, a fim de esclarecer as implicações de determinada perda auditiva na comunicação do paciente, em especial, nos casos de audiogramas com configuração descendente, nos quais a classificação do grau de perda auditiva (500 a 4000 Hz) ainda não é o suficiente para contemplar as dificuldades comunicativas.

É chegado o tempo de colocarmos em prática, o que efetivamente fazemos e acreditamos, pois somente assim estaremos contribuindo para auxiliar os indivíduos portadores das perdas auditivas em frequências altas, explicando o porquê entendemos quando afirmam: “Eu ouço, mas não entendo o que falam!”

A definição sobre quem são pessoas com deficiência não é tarefa simples nem consensual, existe uma gama variada de limitações físicas, sensoriais e cognitivas que correspondem a diferentes níveis de dificuldade funcional. Ademais, atualmente trabalha-se com o chamado ‘paradigma social’ da deficiência, segundo o qual, para além dos impedimentos de ordem física, o que determina a condição de deficiência é o entorno social, o grau de acessibilidade e autonomia disponíveis para aquele indivíduo com deficiência. (SASSAKI, 2007, s.d.).

Porém, quando se trata da avaliação de políticas públicas, da concessão de benefícios e exercício de direitos concedidos por lei, é preciso definir critérios técnicos e mais objetivos para que não se cometam injustiças. No caso da 'Lei de Cotas', por exemplo, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que, mediante a apresentação de laudo médico, se enquadram nas definições de deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla que constam do decreto federal n. 5.296 de 2004 (Brasil, 2004), refere-se à deficiência auditiva como à perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

2.4. ESG

2.4.1. CONCEITUAÇÃO DO TEMA

O conceito de ESG (*Environmental, Social and Governance*) ganha cada vez mais importância no mundo empresarial e financeiro, uma vez que as empresas estão cada vez mais preocupadas em demonstrar seu compromisso com a sustentabilidade, responsabilidade social e boas práticas de governança. Como mencionado no artigo publicado no site do Pacto Global, o ESG corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização e foi cunhado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial.

O termo ESG surgiu de uma provocação do secretário-geral da Organização das Nações Unidas (ONU) Kofi Annan a 50 CEOs (Chief Executive Officer) de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Desde então, o ESG tem sido visto como uma forma de integrar os valores sociais e ambientais nas decisões de investimento e de negócios, além de garantir boas práticas de governança corporativa.

Embora muitas pessoas ainda associem o ESG apenas às questões ambientais, é importante destacar que a sigla se refere a três áreas igualmente importantes: o meio ambiente, as questões sociais e a governança corporativa. Em 2004, a UNEP-FI lançou o relatório Freshfield, que mostrou a importância da

integração de fatores ESG para avaliação financeira. Isso levou ao surgimento do PRI (Princípios do Investimento Responsável) em 2006, que hoje possui mais de 3 mil signatários, com ativos sob gestão que ultrapassam \$100 trilhões de dólares

A maneira de crescimento do ESG demonstra que a economia é um fator determinante para alterar a como as sociedades se relacionam, e as empresas que levam a sério as práticas ESG estão demonstrando não apenas seu compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade social, mas também sua confiabilidade como parceiros de negócios e investimentos. Portanto, a adoção de práticas ESG é uma questão relevante e econômica que deve ser considerada pelas empresas e pelos investidores.

2.4.2. APLICAÇÃO DOS PRINCIPAIS CONCEITOS

Com base em Takahashi (2002), é possível compreender as diversas formas de aplicabilidade do ESG na economia, especialmente nos fundos de investimento. No que diz respeito à identificação e verificação dos fundos ESG, é importante ressaltar que há uma assimetria entre os diversos países e continentes, mesmo que o assunto ganhe cada vez mais visibilidade globalmente. A Europa se destaca no nível de maturidade, enquanto os Estados Unidos lideram na velocidade do fomento aos investimentos sustentáveis. O Brasil evolui rapidamente, mas ainda tem uma longa e árdua jornada pela frente. É notável o aumento nos pedidos de autorização de funcionamento de fundos dessa natureza, bem como a inclusão de aspectos ESG nos objetivos dos fundos tradicionais existentes. Isso indica o maior apetite dos investidores por esses produtos.

De acordo com Takahashi (2002), quanto aos fatores ESG que podem ser integrados na gestão dos ativos e impactar a performance de um investimento, podemos citar alguns exemplos, ainda que não exaustivos, em função do risco de rápida desatualização:

- Ambiental (E/A): uso de recursos naturais, emissão de carbono, eficiência energética, poluição atmosférica e ambiental, tecnologia limpa, escassez

de água, proteção à biodiversidade, desmatamento, gerenciamento de resíduos, etc.

- Social (S): inclusão e diversidade, relações de trabalho, respeito aos direitos humanos, segurança no ambiente de trabalho, treinamento e desenvolvimento, trabalho escravo e/ou infantil, segurança de dados, satisfação dos clientes, relacionamento com a comunidade, relacionamento com a cadeia de fornecedores, etc.
- Governança (G): remuneração de executivos alinhada a objetivos de longo prazo, independência e diversidade do Conselho de Administração, corrupção, ética fiscal, controles internos, organismos de governança e estrutura, planejamento estratégico de longo prazo, transparência.

2.4.3. PRINCIPAIS FERRAMENTAS E SDG COMPASS

O guia SDG Compass, criado pelo Pacto Global (2000), oferece às empresas um caminho em cinco passos para entender seus impactos em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e estabelecer metas compatíveis. Abaixo, segue um resumo das etapas do Compass.

Para falar sobre inclusão de pessoas com deficiência, é importante mencionar o pilar de inclusão do ESG, que está relacionado aos ODS. O *SDG Ambition* é um programa de aceleração internacional lançado pelo Secretário-Geral da ONU, António Guterres, durante o Fórum Econômico Mundial de 2020 em Davos. Esse programa auxilia as empresas a estabelecer metas relacionadas aos ODS para integrar uma estratégia ESG em conformidade com os padrões exigidos em todo o mundo. O Ambição pelos ODS permite às empresas ir além do progresso incremental e intensificar a mudança transformadora, ampliando o valor do negócio, construindo a resiliência e impulsionando o crescimento a longo prazo.

2.4.4. METAS ODS

As metas visam traduzir os ODS para os negócios, com foco em ampliar o impacto das empresas em desafios globais. Veja alguns exemplos apresentados na figura 02.

Figura 02: Temas abordados nos ODS do Pacto Global da ONU



Fonte: Pacto global (2000)

Como podemos ver nas definições das metas para as ODS notamos que a diversidade e inclusão tratada no objetivo de equidade são temas que devemos abordar. Nesse sentido, Patrick e Kumar destacam que:

“A diversidade é um conjunto de práticas conscientes que envolvem compreender e apreciar a interdependência da humanidade, das culturas e do ambiente natural; praticar o respeito mútuo por qualidades e experiências diferentes das nossas; compreender que a diversidade inclui não apenas modos de ser, mas também modos de conhecer; reconhecendo que a discriminação pessoal, cultural e institucionalizada cria e sustenta privilégios para alguns enquanto cria e sustenta desvantagens para outros; e construir alianças entre as diferenças para que possamos trabalhar juntos para erradicar todas as formas de discriminação” (2012, p.01).

De acordo com Freitas:

“Considerar que o mundo e os seres humanos são plurais implica reconhecer que verdades são relativas, que valores são definições construídas nas histórias dos diferentes grupos, que as noções de sucesso e bom ambiente

de trabalho podem variar de acordo com a cultura e as expectativas de cada um. Também implica renunciar à ânsia do controle e abrigar o outro com respeito e reconhecimento” (2016, p.14)

2.4.5. DEFINIÇÃO E DADOS DA INCLUSÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Quando falamos de inclusão, não estamos tratando apenas de aspectos sociais, mas de questões que vão além da acessibilidade. Há questões relacionadas ao trabalho e que são essenciais nos processos de inclusão. Nesse sentido, destacamos as colocações de Lemos:

“As organizações, além de esperar o retorno óbvio de qualquer investimento, estão fazendo a “conexão emocional” para aprender e ensinar como todos poderão e deverão acessar às mesmas oportunidades e direitos e entregar um mundo melhor às futuras gerações. Não podemos de forma alguma esperar 80, 120 e mais de 1.700 anos para atingir um estágio de equidade de gênero, de raça e de pessoas com deficiência nas empresas, isto se governos e empresas não adotarem ações que promovam igualdade de oportunidades” (2018, p.8)

Apenas para ilustrar melhor os dados da desigualdade das empresas no Brasil segundo o guia de diversidade (2018) temos o seguinte quadro nas empresas brasileiras:

- Presença de apenas 25% e 7% de mulheres nos quadros de média gerência e alta direção da empresa;
- Diferença salarial de 30% entre homens e mulheres para cargos similares de liderança;
- Presença de apenas 12% de profissionais negros no quadro de colaboradores da empresa;
- Presença de 1% de pessoas autodeclaradas LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual) em posições de liderança;
- Permanência média de 14 meses para os profissionais com deficiência.

2.4.6. DEFINIÇÃO DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE DE INDICADORES E SUGESTÕES DE AÇÕES PARA REDUÇÃO DE DISPARIDADES NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

Segundo o ‘Guia de diversidade das empresas brasileiras’ (2018), existe uma série de ações que podem ser tomadas por todas as organizações para redução da disparidade além de algumas metas a serem perseguidas.

Diversidade está relacionada à presença de grupos sub-representações, como mulheres, pessoas com deficiência, negros, profissionais LGBTQIAP+, entre outros, no quadro de colaboradores. A ideia de inclusão, por sua vez, tem a ver com a garantia de oportunidades iguais de desenvolvimento de carreira para esses grupos: eles compõem a alta liderança? A quantidade de homens e mulheres é equilibrada? Como já escreveu o especialista Bulgarelli (2013, p.25), “incluir é ação, é disposição para o encontro, para a mudança. É gesto concreto de inclusão de pessoas e das perspectivas que elas trazem”.

De acordo com o referido Guia, para maior controle e acompanhamento das ações é necessário que haja definição de metas e indicadores. Cada objetivo estabelecido, cumpre dispor de indicadores específicos Indicadores são informações quantitativas ou qualitativas que apontam o desempenho de um processo e que, em geral, permitem acompanhar sua evolução ao longo do tempo e compará-lo com outras organizações.

2.4.7. METAS PROPOSTAS PELO GUIA DE DIVERSIDADE PARA AS EMPRESAS

A proposta da diversidade deve estar pautada em diretrizes e metas que estabeleçam ações efetivas e oriente empresas e equipes para realmente atender os princípios inclusivos. Nesse sentido o Guia de Diversidade para as Empresas estabelece as seguintes metas:

1. Aumentar a representatividade feminina nos cargos de média gerência e alta direção da empresa para atingir uma proporção de 50% nos próximos três anos, partindo de 25%, e elevar a presença feminina nos cargos de 7% para 30% nesse mesmo período;
2. Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres em cargos de liderança semelhantes dentro de um prazo de um ano, buscando a igualdade salarial como objetivo;

3. Aumentar a diversidade étnica na empresa, visando aumentar a presença de profissionais negros no quadro de colaboradores de 12% para 30% nos próximos três anos;
4. Promover a inclusão de profissionais autodeclarados LGBTQIAP+ em posições de liderança, com a meta de atingir uma representação de 15% em cargos de chefia nos próximos três anos;
5. Reduzir significativamente a rotatividade de profissionais com deficiência, alinhando-se aos índices históricos da empresa e do setor, no intuito de eliminar a alta rotatividade em um prazo de cinco anos;

Como estímulo e reconhecimento, o referido Guia destaca algumas empresas ou ações efetivas de membros importantes que efetivamente compreendem a importância da inclusão. O primeiro exemplo que destacamos, de acordo com o Guia é a Bônus Sodexo, conhecida por sua atuação em diversidade e inclusão, é um exemplo a ser seguido. Reconhecida pela *DiversityInc* como uma das empresas mais diversas do mundo, possui uma força de trabalho de 470 mil funcionários e uma vice-presidência global dedicada à diversidade. O compromisso com a diversidade é evidente, começando desde a liderança: 25% dos bônus dos executivos e até 15% dos bônus dos gerentes estão vinculados a metas relacionadas à diversidade.

Na empresa, mais de 55 mil funcionários e gestores participaram de treinamentos sobre diversidade e inclusão, demonstrando o empenho da empresa em promover um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo. A Sodexo serve como um exemplo de como as empresas podem adotar práticas e políticas voltadas para a diversidade e a igualdade de oportunidades.

Outra empresa a ser destacada é a AT&T, onde seu *CEO* Randall Stephenson, é reconhecido como um exemplo de liderança engajada no tema da diversidade. Com uma força de trabalho de 242 mil colaboradores em todo o mundo, a AT&T se destaca no ranking da *DiversityInc*. Nos últimos anos, a empresa tem fortalecido seu programa de mentoring, promovendo relações de cruzamento cultural entre seus colaboradores.

A AT&T estimula o debate sobre diversidade em todos os níveis gerenciais, por meio de grupos de reflexão. O *CEO*, Randall Stephenson, desempenha um papel envolvido na promoção da diversidade dentro da empresa. Ele criou e lidera um

evento anual que reúne os líderes desses grupos de denúncia e toda a alta direção da companhia em um espaço de discussão.

A atuação de Randall Stephenson e a abordagem da AT&T demonstram o compromisso da empresa com a diversidade, buscando envolver todos os níveis hierárquicos e promover um ambiente de trabalho inclusivo.

Da mesma forma Ajay Banga, presidente e *CEO* da Mastercard (quociente de decência), é reconhecido como um defensor da diversidade. Ele tem sido uma presença constante em eventos empresariais nos quais abordam a importância de as empresas americanas contratarem mais mulheres e reduzirem as disparidades salariais entre os gêneros. Banga enfatiza o compromisso da Mastercard em ser um local de trabalho que valoriza a decência e a inclusão. Para ele, o "quociente de decência" (QD) é um indicador fundamental do impacto positivo que alguém pode ter na vida, indo além do QI. Ele destaca a importância de criar um ambiente de trabalho baseado na decência e na justiça, onde as pessoas sintam paixão e orgulho, o que inspira o melhor trabalho.

Na Mastercard, a participação de mulheres entre os 10% mais bem remunerados aumentou 20% nos últimos quatro anos. A empresa possui duas vezes mais mulheres nos dois níveis mais altos de gestão em comparação com a média das 500 maiores empresas listadas no *Standard & Poor's* (agência de classificação de risco de empresas, países e ativos, sediada nos EUA e em mais 26 países)³

A abordagem de Ajay Banga e os esforços da Mastercard para promover a diversidade e a igualdade de gênero demonstra um compromisso sólido com a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

Outro *CEO* que merece destaque é Mr Theo van der Loo, ex-presidente da Bayer no Brasil, que ganhou destaque como defensor da igualdade racial após compartilhar uma história de racismo em um post no *LinkedIn*. Ele relatou um episódio em que um amigo negro, com um currículo e formação motivado, foi vítima de atendimento durante um processo seletivo. O recrutador preconceituoso disse ao candidato que não continuaria com o processo por não "entrevistar negros" (sic). Van

³Disponível em: <<https://www.suno.com.br/artigos/standard-and-poors/>>

der Loo descreveu o incidente como "revoltante" e a postagem rapidamente se tornou viral, recebendo apoio de muitas pessoas solidárias.

Theo van der Loo é um defensor da diversidade, acreditando que promovê-la é algo certo e justo em uma empresa, independentemente dos benefícios óbvios para o negócio. Sua atuação nessa área foi reconhecida ao receber o prêmio de Personalidade do Ano na categoria Melhor Estímulo à Ação Afirmativa no Fórum São Paulo Diverso. Esse reconhecimento foi reconhecido em reconhecimento ao programa de diversidade da Bayer, empresa na qual van der Loo atuou como presidente por sete anos.

A postura de Theo van der Loo e seu compromisso com a igualdade racial destacam a importância de enfrentar e combater o racismo no ambiente corporativo. Sua coragem em expor a situação de demonstrar e seu trabalho em prol da diversidade demonstra um compromisso genuíno em promover um ambiente de trabalho inclusivo e equitativo.

2.5. LEGISLAÇÃO

A inclusão das PCD nas relações laborais se trata de um direito adquirido, previsto em lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015 e a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência, ratificada pelo Brasil em 2008.

Para que o previsto em Lei seja aplicado, é imprescindível garantir que o ambiente de trabalho ofereça condições adequadas proporcionando acessibilidade, com a instituição de intérprete de libras, melhorias em tecnologia da comunicação e adaptação de equipamentos de som, no entanto, ainda existem muitas barreiras quanto à inserção das PCD no ambiente de trabalho.

O Relatório Mundial Sobre a Deficiência (OMS, 2011) destaca algumas das barreiras à plena inserção das PCD na sociedade:

a) Políticas e padrões inadequados: O planejamento das políticas nem sempre considera as necessidades das PCD, ou as existentes não são aplicadas.

- b) Atitudes negativas: Atitudes preconceituosas formam barreiras para o acesso à educação, ao emprego, à assistência médica e à participação na sociedade. A inclusão escolar da criança com deficiência pode ser afetada por atitudes negativas de professores, escolas, outras crianças e da própria família. Empregadores com perspectivas equivocadas sobre a capacidade produtiva da pessoa com deficiência ser inferior à de pessoas com desenvolvimento típico e o desconhecimento dos possíveis ajustes ao espaço de trabalho restringem as oportunidades de emprego.
- c) Falhas na oferta de serviços: PCD sofrem mais com a execução inadequada de serviços como assistência médica, reabilitação, suporte e assistência.
- d) Problemas com a prestação de serviços: Coordenação de serviços deficitária, funcionários sem o devido preparo e pouco competentes para lidar com as PCD pode afetar a qualidade, acessibilidade e a adequação dos serviços para as PCD.
- e) Financiamento inadequado: Os recursos destinados à implementação de políticas e planos geralmente são insuficientes.
- f) Falta de acessibilidade: Diversos ambientes, sistemas de transporte (agravante para a não procura por trabalho e impedimento para o acesso a serviços de saúde) e de informação (falta de formatos adequados) não são acessíveis a todos.
- g) Falta de consultas e envolvimento: Muitas PCD são excluídas da tomada de decisões em questões que afetarão diretamente suas vidas.
- h) Falta de dados e evidências: Conhecer as estatísticas de PCD e suas características pode ajudar na eliminação de barreiras e proporcionar serviços que permitam a participação plena destas pessoas.

Diante dessa realidade, órgãos internacionais como a ONU e a OIT promulgou documentos assegurando os direitos básicos universais dessas pessoas. Aprovada em Assembleia Geral da ONU, em 1975, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes surgiu como uma referência para assegurar às PCD iguais condições de participação e oportunidades na vida em comunidade. Com as diretrizes vigentes no Brasil a partir de maio de 1991 (Decreto n. 129, 1991), a OIT aprovou em 1983 a Convenção de nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas

Deficientes, que tem como princípio a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral.

O primeiro movimento nacional para estabelecer uma igualdade de oportunidades para as PCD no mercado de trabalho se deu na Constituição de 1988 que assegura a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (art.7, parágrafo XXXI da Constituição). Em consonância com a já citada Convenção 159 da OIT, o governo brasileiro aprovou em julho de 1991 a Política Nacional de Cotas, também chamada de “Lei de Cotas”, por meio da Lei de nº 8.213, que em seu artigo 93 diz que “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas”⁴.

É, porém, em 1999, por meio do Decreto nº 3.298, que regulamenta a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, que a pessoa com deficiência recebeu apoio e suporte legais mais amplos de modo a garantir a equiparação de oportunidades no acesso à saúde, educação e trabalho. No âmbito da inclusão da PCD no trabalho formal, destaca-se também a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho-SIT nº 98/2012, voltada para a “fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados”. Apesar de tardias, essas e outras medidas legais são garantidas pela Constituição Brasileira para a plena inserção das PCD no mercado de trabalho formal, oferecendo certa igualdade de oportunidades em relação às pessoas com desenvolvimento típico.

2.5.1 A RESPONSABILIDADE SOCIAL E A EMPRESA INCLUSIVA

A empresa inclusiva é conotada como a empresa que adota políticas e práticas de inclusão de PCD em suas atividades.

⁴Pinheiro, R dos S.; A evolução história da legislação para pessoa com a deficiência – PCD. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br>. Acesso em: 01.set.2023.

Para Bahia e Schommer (2010) o mercado de trabalho tem como compromisso o engajamento no combate ao preconceito e à discriminação a partir da criação de oportunidades de emprego para pessoas com diversas características físicas, sociais e/ou econômicas. Segundo os referidos autores, a empresa inclusiva atua de forma ativa no processo de transformação da sociedade, como um meio que proporciona o desenvolvimento de potencialidades pautadas nas diferenças, seja na contratação ou no oferecimento de produtos e serviços que atendam à necessidade de diferentes pessoas. Na integração social, o esforço da adaptação se encontra fundamentalmente no próprio sujeito com deficiência, já que apenas aqueles que se ajustam aos níveis de normalidade do meio social no qual estão inseridos são contratados (Violante e Leite, 2011).

Assis e Carvalho-Freitas (2014) enfatizam o empenho unilateral para superar as barreiras que possam existir, visto que a responsabilidade para a adaptação é do sujeito que se esforça para se aproximar dos padrões sociais vigentes. Seguindo essa perspectiva, Violante e Leite (2011) destacam a possibilidade dos empregadores considerarem as limitações das PCD ao designarem sua oferta de vagas admitindo apenas aqueles que julgam se enquadrar à determinada função, em outras palavras, não o reconhecem como um sujeito capaz e ativo no processo de produção do âmbito organizacional. Os autores ainda acrescentam que há uma carência em formação de recursos humanos que abordem a inclusão das PCD e a ambientação da empresa para melhor recebê-las no mercado de trabalho, o que é um agravante para o quadro de desemprego e para a visão preconceituosa decorrente dos estereótipos sobre as especificidades, as potencialidades e as limitações das diversas deficiências. A contratação feita de forma inclusiva deveria adaptar a função às especificidades de cada pessoa, de forma a utilizar recursos alternativos e tecnologias auxiliares, se preciso.

Em uma empresa inclusiva, as diferenças de cada sujeito são valorizadas, assim como a realização de modificações internas, sejam elas de caráter físico ou administrativo, para que os funcionários com deficiência sejam capazes de exercerem suas funções com qualidade e autonomia.

Adotar um novo olhar no processo de recrutamento para a inclusão no mercado de trabalho contribui para que as PCD possam desenvolver suas potencialidades

(Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2002). Um ambiente adequado para atender às necessidades individuais de cada funcionário com deficiência é um passo fundamental no processo de inclusão. Sugere-se que as empresas estejam a par das soluções em Tecnologias Assistivas, que compõe um conjunto de instrumentos destinados a compensar a impossibilidade da resolução de determinado problema ampliando as habilidades funcionais (Passerino e Pereira, 2014).

2.5.2 CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS NA PERSPECTIVA DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

A pesquisa realizada por Carvalho-Freitas (2009), com gerentes e funcionários com e sem deficiência em um estabelecimento de grande porte com filiais em Minas Gerais, Bahia e Paraná, revelou que, nesta companhia, ainda há maior foco na deficiência e suas limitações em detrimento das potencialidades. Para autora, a falta de treinamentos sistematizados, com debates mais abrangentes acerca da inclusão, contribui para uma ausência de reflexão e aprendizagem sobre o tema, e isso tende a dificultar o reconhecimento dos diferentes membros da empresa quanto as suas próprias necessidades de preparação sobre o assunto. Duarte e Freschi (2013) verificaram a necessidade de treinamento para os profissionais de recursos humanos, porque eles apresentaram dificuldades de contratar pessoas para preencherem as cotas.

A formação dos profissionais de recursos humanos é um dos pontos que pode ser inserido nas mudanças necessárias para adequada inclusão nos ambientes de trabalho. Entre os participantes da pesquisa, há profissionais com formação em ciências contábeis, sistemas de informação e até mesmo somente com o ensino médio. Portanto, a formação destes profissionais é diversificada, e muitas delas ainda não contemplam conhecimento teórico sobre a inclusão ou a retratam de modo pontual, superficial.

Compreender a inclusão profissional implica em fazer uma análise apurada dos postos e cargos, substituir o foco de atenção da deficiência para as modificações que precisam ser realizadas, ofertar cargos com funções adequadas e que possibilitem

condições do exercício profissional com efetividade. Bezerra e Vieira (2012) constataram, em sua pesquisa, que não há flexibilidade nas atribuições dos cargos disponíveis para promover a inserção de indivíduos com deficiência nos postos de trabalho. Ressaltaram ainda que empresas alegam limitações quanto á oferta dos cargos para pessoas com deficiência com base no temor de ocorrência de acidentes de trabalho, mas, para os autores, as precauções estão mais centradas em evitar as multas e outras implicações jurídicas do que propriamente configuram preocupação com a segurança do funcionário.

2.5.3 O PAPEL DOS RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PCD

Os programas de inclusão das empresas fizeram com que o papel, a responsabilidade e a relevância da atuação dos profissionais de recursos humanos aumentassem significativamente, uma vez, que a gestão de pessoas é a chave para uma inclusão sustentável. Em outras palavras, incluir de forma sustentável pessoas com deficiência nas corporações não se resume ao recrutamento e à seleção, mas, além disso, a oferecer oportunidades de trabalho adequadas, em um ambiente de respeito à diversidade, visando a garantir ao profissional um crescimento na empresa. Essa busca de equilíbrio e da igualdade social no ambiente de trabalho deve ser entendida como parte integrante do processo de desenvolvimento da organização. Portanto, o departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo processo.

A garantia de acesso ao trabalho para as pessoas com deficiência é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. No Brasil, as cotas de vagas para pessoas com deficiência foram definidas na lei 8.213 de 1991, porém só passou a ter eficácia no final de 1999, quando foi publicado o decreto n° 3.298.

Ela determina que as empresas com mais de cem empregados contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas: Empresas com 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e acima de 1.000 funcionários, 5%.

Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH (Recursos Humanos) poderá envolver toda a empresa, dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa, oferecendo suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia. Para administrar um quadro de funcionários com deficiência é preciso inserir a visão inclusiva na instituição, possibilitando que as pessoas com deficiência sejam tratadas com a mesma consideração e respeito dedicados a todos.

De acordo com Carvalho-Freitas (2009), as dificuldades encontradas para incluir as pessoas com deficiência nas organizações são: as formas como os gestores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado. As empresas que contratam as pessoas com deficiência apenas pela imposição legal não favorecem efetivamente a inclusão, já que, essa requer um preparo das organizações para absorver esses profissionais, através da adequação do ambiente de trabalho, das políticas de gestão de Recursos Humanos e da conscientização de seus funcionários.

As ferramentas utilizadas no processo seletivo deverão considerar as limitações dos portadores, adequando a plena participação desses processos. Buscando a adequação dos instrumentos necessários para a realização da seleção, de provas de conhecimento ou capacidade e acessibilidade nos locais em que será efetuada a seleção.

2.5.4. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 abriu caminho para outras regulamentações legais em prol dos CPDs, tais como a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Tal dispositivo legal, ainda em vigência, dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, caracterizando os crimes por discriminação, as punições e as regras a serem seguidas nas áreas de formação profissional e do trabalho. Outras leis

sucederam à essa. A Lei Federal nº 7.853, por exemplo, trata da integração social da CPDs e do papel da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), da tutela jurisdicional de acuidades grupais ou difusas desses sujeitos e as responsabilidades do Ministério Público”.

O Artigo 2º, da Lei de Inclusão Social, define a pessoa com deficiência como: 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. Tal definição dialoga com aquela definida pela Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiências (ONU, 2006). O Manual do Sistema de Informação e Atenção Básica (SIAB) do Ministério da Saúde define deficiência como:

[...] “defeito ou condição física ou mental de duração longa ou permanente que, de alguma forma, dificulta ou impede uma pessoa da realização de determinadas atividades cotidianas, escolares, de trabalho ou de lazer. Isto inclui desde situações em que o indivíduo consegue realizar sozinho todas as atividades que necessita, porém com dificuldade ou através de adaptações, até aquelas em que o indivíduo sempre precisa de ajuda nos cuidados pessoais e outras atividades.” (SIAB, 2000, p. 15)

São destacadas algumas ‘dificuldades’, apontadas pelos entrevistados, para a inclusão de CPDs nas empresas:

- Ajustamento da estrutura física da organização;
- Localizar profissional com deficiência e com capacitação no mercado;
- Grau de risco de acidentes no ambiente de trabalho;
- Preparativo do nível de Gestão para lidar com as diferenças;
- Altos custos com os profissionais especializados em desenvolver os Profissionais Portadores de Deficiências;
- Adaptação dos colegas de trabalho para recebê-los;
- Falta de qualificação profissional de CPDs;
- Caracterização imprecisas de laudos médicos;
- Deficiência na mobilidade urbana que dificulta chegar ao local de trabalho.

Nota-se que a inclusão de CPDs não é apenas uma questão legislativa, perpassa por ela, assim como pela deficitária adequação dos espaços físicos das empresas, da dificuldade de locomoção e a persistente ideia de que é melhor ficar em casa recebendo apoio do Governo. Em síntese, notamos três grupos com perspectivas e/ou focos diferentes quando tratamos de inclusão de CPDs no mercado de trabalho:

- i) Os profissionais que atuam em órgãos que atuam no gerenciamento de contratação de CPDs;
- ii) Profissionais de RH que atuam diretamente na prática de R&S (Recrutamento e seleção) e;
- iii) Assistentes sociais do setor público.

Observando a importância do RH e a legislação vigente, é correto afirmar que esse profissional se caracteriza como um mediador entre empresa, profissionais com deficiência, e as leis federais vigentes. Nos parece então, ser ele, uma espécie de elo que liga mercado de trabalho e CPDs.

2.6. COMUNICAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Abordaremos neste capítulo o conceito de comunicação e a importância na empresa, visando entender a melhor forma em conectar os profissionais com deficiência auditiva ao mundo corporativo.

Vale destacar que as pessoas com deficiência auditiva (por meio de conquistas legais), alcançaram o direito de serem inseridas no mundo do trabalho! (grifo dos autores). Porém, essa conquista é extremamente desafiadora para os profissionais e empresas, haja vista, que exigem desafios, sendo a comunicação um dos principais. Como capacitar esses profissionais e mantê-los engajados? Como desenvolver uma comunicação eficaz junto aos demais profissionais? A comunicação é primordial, esse processo está atrelado a troca de informações entre dois ou mais interlocutores e faz-se necessário mecanismos para facilitar o entendimento.

Segundo Kunsch (2003) o conceito de Comunicação configura as diferentes modalidades comunicacionais que permeiam as atividades.

Comunicação Organizacional, como objeto de pesquisa, é a disciplina que estuda como se processa o fenômeno comunicacional dentro das organizações no âmbito da sociedade global. Ela analisa o sistema, o funcionamento e o processo de comunicação entre a organização e seus diversos públicos. “Comunicação Organizacional”, “comunicação empresarial” e “comunicação corporativa” são terminologias usadas indistintamente no Brasil para designar todo o trabalho de comunicação levado a efeito pelas organizações em geral. Fenômeno inerente aos agrupamentos de pessoas que integram uma organização ou a ela se ligam, a Comunicação Organizacional configura as diferentes modalidades comunicacionais que permeiam sua atividade. Compreende, dessa forma, a comunicação institucional, a comunicação mercadológica, a comunicação interna e a comunicação administrativa (2003, p.149).

Com base nesse conceito percebemos a importância de evidenciar uma visão ampla da comunicação nas organizações, contemplando aspectos relacionados à natureza das organizações atrelados a relacionamentos interpessoais. Ademais ao falar em comunicação organizacional, faz-se necessário atribuir a comunicação humana e múltiplas perspectivas que englobam a comunicação em todos os níveis organizacionais. É essencial pensar na comunicação entre as pessoas e que os seres humanos não vivem sem se comunicar, por isso, a necessidade de inclusão, inclusive para portadores de deficiência auditiva.

Vale salientar que, sendo a organização compostas por pessoas com os mais diferentes universos cognitivos e múltiplas culturas, compreende-se a complexidade entre a comunicação organizacional e a inclusão de deficientes auditivos. Diante disso, é importante trabalhar a comunicação, de modo a priorizar esse canal de informativo entre os indivíduos, setores e unidades das organizações. Segundo Kreps (1995), ao mencionar sobre a comunicação como um processo de organização, ressalta-se a essência da comunicação humana nas relações das pessoas no ambiente organizacional, e afirma:

“A comunicação é um processo dinâmico e contínuo. É o processo que permite aos membros da organização trabalhar juntos, cooperar e interpretar as necessidades e as atividades sempre mutantes da organização. A comunicação humana não começa e nem termina as pessoas estão envolvidas constantemente com a comunicação consigo mesmas e com outras, especialmente na vida da organização. A vida da organização proporciona um sistema de mensagens especialmente rico e variado. Os membros da organização devem ser capazes de reconhecer e interpretar a grande variedade de mensagens disponíveis, para que lhes permitam responder de maneira apropriada a distintas pessoas e situações. Não pode existir sem comunicar-se. A comunicação é uma realidade inevitável de pertinência a uma organização e da vida da em geral” (1995, p. 28).

Como destaca o autor (1995), a comunicação é um processo dinâmico e contínuo. Diante disso, é necessária a busca pela atualização e inclusão a todos os profissionais. Fica evidente a necessidade de os profissionais trabalharem juntos, faz-se necessário uma comunicação que atenda a todos os níveis hierárquicos e profissionais da organização. Sendo assim, atender a inclusão de profissionais com deficiência, é primordial para uma comunicação assertiva e inclusiva.

Destacamos que ao investir em uma comunicação de forma assertiva, planejada e eficaz, gera-se encorajamento do dinamismo dos profissionais corroborando para que os objetivos propostos sejam alcançados, permitindo a integração entre os profissionais em todos os níveis hierárquicos e agrega a inclusão em todos os âmbitos.

2.6.1. A LINGUAGEM DE LIBRAS COMO FERRAMENTA DE COMUNICAÇÃO

A Língua Brasileira de Sinais, popularmente chamada de Libras, foi oficializada pela Lei nº 10.436/2002, e regulamentada pelo Decreto nº 5.626/2005, sendo, então, reconhecida genuinamente como Língua. (BRASIL, 2002; 2005). Vale destacar que apesar da referida regulamentação, sabe-se que a Libras não é uma língua nova, pois, segundo Gesser [...] “sempre existiu, já que os seus utentes mais significativos, os surdos, também sempre existiram e, interagindo-se entre si, espontaneamente constituíram (e constituem) a língua de sinais”. (2009, p.21). Sobre a linguagem de sinais, citando Pinheiro:

“É uma língua viva, autônoma, capaz de transmitir todo e qualquer conceito, dos mais complexos até os mais abstratos. Os usuários da Libras, podem discutir sobre todo e qualquer assunto, desde economia, política, física, literatura, histórias de humor, etc. É considerada como língua natural, uma vez que, ela surge de forma espontânea no meio da comunidade surda, em face da necessidade destes, em se comunicarem uns com os outros. Diferencia-se da linguagem, por possuir todos os requisitos que a conferem como língua, tais como: aspectos fonológicos, morfológicos, sintaxe, semântica e pragmática! (2010, p.49)

Vale destacar que por ser Língua Brasileira de Sinais, não é universal, uma vez que cada país tem a sua própria linguagem de sinais. No entanto, vale ressaltar que sua prática é de extrema para a inserção de deficientes auditivos no mercado de trabalho. Diante disso, o conhecimento da Linguagem de Libras por parte de todos os envolvidos na rotina da empresa é um fator determinante para que a comunicação

seja estabelecida de forma eficaz, pois permite o diálogo das pessoas com deficiência auditiva e as ouvintes, fazendo com que ocorra troca de informações, desenvolvendo o seu papel de cidadão. Ademais, a língua de sinais é um recurso não verbal para a comunicação e pode corroborar com um papel fundamental para construção da identidade cultural surda e facilitar a inclusão social. É importante, então, que a empresa disponha de uma estrutura adequada para receber esses colaboradores, trazendo a possibilidade de um treinamento voltado para todos os profissionais, para que não ocorra uma separação entre grupos em particular, pois as barreiras no processo de comunicação imperam e prejudicam o relacionamento e o rendimento das tarefas entre as pessoas com deficiência auditiva e os ouvintes. Entretanto, esse fato não garante uma inclusão social efetiva, uma vez que para isso acontecer se faz necessário o reconhecimento dos reais desafios, necessidades e potencialidades dessas pessoas.

Mais que apenas uma forma de conversação, a prática e domínio da linguagem de sinais (Libras), ao promover a comunicação entre os diferentes agentes da empresa, está contribuindo para com o desenvolvimento da pessoa com deficiência auditiva, ao possibilitar que ele seja um membro ativo e participativo, agregando ideias e atuando ativamente para o sucesso da equipe. Destacamos que a língua de sinais além de ser um recurso não verbal para a comunicação é fundamental para exercer um papel importante na formação da identidade cultural surda e contribuir com o contato social, facilitando a inclusão. É de suma importância que a empresa esteja apta e usufrua de uma estrutura segura e inclusiva para receber esses profissionais, incentivando sua prática não apenas como atendimento legal, mas sobretudo por reconhecimento da capacidade do indivíduo, valorizando e prestigiando as iniciativas, além de possibilitar sua participação efetiva, evitando o distanciamento entre os profissionais.

2.6.2. A TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA NA COMUNICAÇÃO DOS DEFICIENTES AUDITIVOS

Diante da globalização e uma sociedade altamente bem-informada a inovação, de um modo geral tem usufruído dos avanços e o uso da Tecnologia da Informação (TI). Destacamos a evolução dos telefones celulares (*smartphones*) que já fazem parte do dia a dia das pessoas e contribuindo com as mudanças no modo de

vida das pessoas. É de suma importância usufruir dos benefícios da tecnologia para impactar de forma positiva e a melhora na vida de pessoas com deficiência auditiva. Ressaltamos que de acordo com Amorim (2011) há necessidade do desenvolvimento de *softwares* para aproximar a relação da Língua Portuguesa com a de Libras, incluindo as expressões faciais e sinais do idioma.

Vale salientar a Tecnologia da informação enquanto ferramenta capaz de agregar e facilitar a comunicação entre profissionais das empresas e portadores de deficiência auditiva. Este tema é bastante relevante, uma vez que estamos ainda longe de atender a demanda quando falamos de *softwares* disponíveis no mercado para corroborar na comunicação com este público.

É importante mencionar as tecnologias assistivas que auxiliam os profissionais de áreas de apoio bem como as pessoas com deficiência. Segundo Kleina (2012), as tecnologias assistivas são mecanismos que favorecem a independência dessas pessoas, melhorando sua qualidade de vida e potencializando suas capacidades.

“As tecnologias assistivas também podem ser definidas como um conjunto de recursos que, de alguma maneira, contribui para proporcionar às pessoas com deficiência maior independência, qualidade de vida ou inclusão social, fazendo a potencialização de suas capacidades” (KLEINA, 2012, p.34).

Diante da abordagem de Kleina (2012), as tecnologias assistivas são ferramentas e recursos que ajudam as pessoas com deficiência a superar barreiras e limitações, permitindo que elas possam desempenhar tarefas cotidianas com mais autonomia e independência. Essas tecnologias incluem desde dispositivos simples, aplicativos em smartphones que viabilizam a interação, é possível escrever em português e, até sistemas mais complexos, como softwares de reconhecimento de voz. O ponto crucial das tecnologias assistivas é promover a inclusão social e contribuir com a qualidade de vida das pessoas com deficiência, favorecendo a participação da sociedade e exercer seus direitos de cidadania.

“No Brasil Bersch (2008) propôs uma classificação das tecnologias assistivas [...], e a importância dessa classificação está no fato de organizar a utilização, a prescrição, o estudo, a legislação e a pesquisa sobre tecnologia assistiva. Não existe uma sistematização definitiva dela, sendo que essa classificação pode variar de acordo com os autores - serviços. [...] a categorização proposta ela autora Rita Bersch já é suficiente para que essas adaptações sejam reconhecidas como tecnologias assistivas, e não confundidas com equipamentos da área médica hospitalar” (KLEINA, 2012, p.36 e 40).

Kleina (2012) explica que a proposta de classificação de Bersch envolve as deficiências físicas, auditivas e visuais. Vale salientar que referente às deficiências auditivas a atenção é direcionada aos aparelhos para surdez, que ampliam o volume sonoro, envolvendo equipamentos com sistema de vibração, que permitem ao usuário receber avisos táteis. O objetivo de investir nesses recursos visa gerar uma autonomia para pessoas com deficiência, ou seja, é um facilitador auxiliando na realização de suas atividades diárias.

Concluimos que é de extrema importância a Tecnologia de forma ampla, também direcionada a Tecnologia Assistiva, cuja área se dedica ao desenvolvimento e aplicação de recursos e tecnologias que visam melhorar a qualidade de vida e a inclusão de pessoas com deficiência ou com necessidades especiais.

3. METODOLOGIA DE PESQUISA

Conforme expõe Heerdt (2007), o planejamento de uma pesquisa direciona o caminho seguido no estudo do objeto. Na busca do desenvolvimento do conhecimento é necessário debruçar-se sobre métodos científicos que para receber tal adverbio qualitativo é necessário que se encontre um planejamento prévio, estabelecidos pelo pesquisador, essencialmente que seja de maneira organizada e sistemática (HEERDT, 2007).

No que tange às bases conceituais desse projeto, realizamos uma pesquisa do tipo explicativa, sendo o objetivo central buscar esclarecer os principais aspectos do tema e, assim, aprofundarmos reflexões sobre as principais características que norteiam o objeto de estudo. A pesquisa explicativa é “aquela que, além de registrar e analisar os fenômenos estudados, busca identificar suas causas, seja através da aplicação do método experimental/matemático, seja através da interpretação possibilitada pelos métodos qualitativos” (SEVERINO, 2013, p. 107).

Desta forma passamos para a estratégia adotada que foi realizar uma pesquisa qualitativa dentro das organizações. A pesquisa qualitativa assume:

“Diferentes significados no campo das ciências sociais. Compreende um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam a descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados. Tem por objetivo traduzir e expressar o sentido dos fenômenos do mundo social; trata-se de reduzir a distância entre indicador e indicado, entre teoria e dados, entre contexto e ação “. (MAANEN, 1979a, p.520) apud (NEVES, 1996)

Através da pesquisa qualitativa buscamos o entendimento dos métodos aplicados ao tema, os principais conceitos e discussões que versam sobre o tema e desenvolveu-se o conhecimento para ser aplicado na segunda etapa, escolhendo-se o método de estudo de campo.

O Estudo de campo, de acordo com Campos (2002), é um tipo de investigação que possui muitas semelhanças com o levantamento, distinguindo-se principalmente em dois aspectos. Primeiro, o estudo de campo procura muito mais o aprofundamento das questões propostas do que a distribuição das características da população, segundo determinadas variáveis. A outra distinção é de que no estudo de campo estuda-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social, ou seja, ressaltando a interação de seus componentes.

Para Severino (2013) o estudo de campo é uma análise feita no meio ambiente próprio do tema pesquisado, coletando de dados de forma descritivas, e

possivelmente através de dados estatísticos coletados diretamente na fonte de ocorrência dos fenômenos observados e relacionados ao tema.

Para a coleta de dados utilizamos o instrumento de levantamento documental, usando como base documentos formais e de divulgação pública por jornais, artigos, pesquisas demográficas e estatísticas das empresas pesquisadas. Levantamento este realizado com o objetivo de se coletar informações, dados e entender o real cenário do tema no ambiente estudado.

Além do levantamento documental utilizamos como instrumento de coleta de dados entrevistas com líderes e equipe dos setores de recursos humanos das empresas pesquisadas, assim como o *Benchmarking* para entendimento da realidade dos deficientes auditivos nas organizações e como este tema é tratado no mundo corporativo.

Segundo Chiavenato (2014):

“Benchmarking é a arte de descobrir como e por que certas empresas podem realizar muito mais tarefas e bem melhor do que outras. O benchmarking permite comparar as diferenças em termos de qualidade, velocidade e desempenho em custos de uma empresa com outras de classe mundial. O propósito é melhorar ou tentar imitar o desempenho de empresas bem-sucedidas” (CHIAVENATO, 2014, p.52).

Os *Benchmarkings* realizados fornecem conhecimento e aceleram a adaptabilidade do processo, nas questões sociais, trabalhistas e legais para iniciar a conscientização da alta gestão na importância de uma liderança diversa. As experiências mostram que de forma inclusiva, uma liderança diversa consegue alcançar resultados transformadores para a empresa. Isso se estende em todas as áreas até conquistar os clientes, fornecedores e concorrentes. Uma transformação com extensões sociais de abrangência global.

4. LEVANTAMENTO E ANÁLISE DE INFORMAÇÃO

4.1. ANÁLISE DO SETOR

Acredita-se que a deficiência auditiva ou surdez é a perda total ou parcial da audição, atingindo 9,7 milhões de brasileiros, segundo dados do IBGE (2021). É um fenômeno complexo, que pode ser diagnosticado por exames audiométricos. As pessoas surdas sempre existiram, mas só recentemente alcançaram o direito de livre trânsito e estão sendo percebidas pela sociedade. Até pouco tempo atrás, ainda eram vítimas de opressão e exclusão.

Segundo a PNS - Pesquisa Nacional de Saúde de 2019 divulgada pela Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2021, são 2,3 milhões de deficientes auditivos do Brasil.

Tabela 02 - Pessoas com deficiência auditiva, por sexo e situação de domicílio total (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)		
Brasil		
Ano - 2019		
Situação do domicílio	Sexo	
	Masculino	Feminino
Urbana	899	1.031
Rural	221	179

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Segundo essa pesquisa, o número de mulheres é 8% maior que de homens com deficiência auditiva, porém na população total de indivíduos é menor que a população masculina, representando 45% do total da população rural com deficiência auditiva. Da mesma forma que 46,27% da população Brasileira com deficiência auditiva se declara de cor branca, 10,56% como preta e 41,50 % com cor ou raça parda, como pode ser observado na Tabela 03.

Tabela 03: Pessoas com deficiência, auditiva por cor ou raça e situação do domicílio (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)				
Brasil				
Ano - 2019				
Situação do domicílio	Cor ou raça			
	Total	Branca	Preta	Parda
Total	2.330	1.078	246	967
Urbana	1.931	931	194	768
Rural	400	147	52	199

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Segundo a PNS a maioria da população Brasileira com deficiência auditiva entra na faixa etária acima dos 60 anos e morador da zona urbana, representando 63,26% da população total de deficiente auditivos. Veja Tabela 04.

Tabela 04 - Pessoas com deficiência auditiva, por grupo de idade e situação de domicílio (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)							
Brasil							
Ano - 2019							
Situação do domicílio	Grupo de idade						
	Total	2 a 9 anos	10 a 17 anos	18 a 29 anos	30 a 39 anos	40 a 59 anos	60 anos ou mais
Total	2.330	31	47	108	163	507	1.474
Urbana	1.931	29	37	91	140	411	1.222
Rural	400	3	9	18	23	96	251

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Porém, o número mais importante e mais preocupante é o da taxa de instrução dos deficientes auditivos, onde, mais de 70,95% não possui nenhum grau de instrução ou fundamental completo. Dado esse que corrobora com a grande dificuldade de inclusão dessa parcela significativa da população. São mais de 1,598 milhões de pessoas sem formação, conforme demonstra a Tabela 05.

Tabela 05 - Pessoas com deficiência auditiva, por nível de instrução e situação de domicílio (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)					
Brasil					
Ano - 2019					
Situação do domicílio	Nível de instrução				
	Total	Sem instrução e fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo
Total	2.252	1.598	194	327	133
Urbana	1.864	1.257	169	311	127
Rural	388	342	25	15	6

Fonte: IBGE – PNS (2021)

O número na Tabela 05 corrobora com os dados a seguir apresentados na Tabela 06, onde, apenas 55,23% da população com deficiência auditiva tem rendimento até um salário-mínimo e 29,48% têm entre um e dois salários-mínimos. Deixando mais de 80% desta população na zona de pobreza.

Tabela 06 - Pessoas com deficiência auditiva, por rendimento mensal domiciliar per capita e situação de domicílio (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)								
Brasil								
Ano - 2019								
Situação do domicílio	Rendimento mensal domiciliar per capita							
	Total	Sem rendimento até 1/4 do salário mínimo	Mais de 1/4 a 1/2 do salário mínimo	Mais de 1/2 a 1 salário mínimo	Mais de 1 a 2 salários mínimos	Mais de 2 a 3 salários mínimos	Mais de 3 a 5 salários mínimos	Mais de 5 salários mínimos
Total	2.330	117	280	890	687	170	106	81
Urbana	1.931	79	203	713	603	154	102	77
Rural	400	38	77	177	84	17	4	4

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Esse reflexo é novamente sentido quando falamos da empregabilidade deste grupo, onde, apenas 25,35% estão trabalhando e mais de 72% estão sem ocupação, número muito próximo da população sem nenhum grau de instrução. Demonstrando um problema social ainda mais amplo e complexo, verificado na Tabela 07.

Tabela 07 - Pessoas com deficiência auditiva, por condição em relação a força de trabalho na semana de referência e situação de domicílio (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)				
Brasil				
Ano - 2019				
Situação do domicílio	Condição em relação à força de trabalho na semana de referência			
	Total	Na força de trabalho - Ocupada	Na força de trabalho - Desocupada	Fora da força de trabalho
Total	2.279	578	60	1.641
Urbana	1.888	479	56	1.353
Rural	391	99	3	288

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Os números regionais demonstram que não existe grande variação quando olhado o grau de ocupação dos deficientes auditivos, o que demonstra um problema nacional e crônico para o país, podendo ser visualizado na Tabela 08.

Tabela 08 - Pessoas com deficiência auditiva, por ano X condição em relação à força de trabalho na semana de referência (2019)

Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)					
Ano x Condição em relação à força de trabalho na semana de referência					
2019					
Brasil e Grande Região	Situação do domicílio	Total	Na força de trabalho - Ocupada	Na força de trabalho - Desocupada	Fora da força de trabalho
Brasil	Total	2279	578	60	1641
	Urbana	1888	479	56	1353
	Rural	391	99	3	288
Norte	Total	175	53	1	121
	Urbana	-	-	-	-
	Rural	-	-	-	-
Nordeste	Total	662	158	13	491
	Urbana	-	-	-	-
	Rural	-	-	-	-
Sudeste	Total	929	218	32	679
	Urbana	-	-	-	-
	Rural	-	-	-	-
Sul	Total	366	104	11	251
	Urbana	-	-	-	-
	Rural	-	-	-	-
Centro-Oeste	Total	147	46	2	98
	Urbana	-	-	-	-
	Rural	-	-	-	-

Fonte: IBGE – PNS (2021)

Por fim e não menos importante, a PNS demonstra que apenas 2,44% da população com alguma dificuldade permanente de ouvir tem domínio sobre a Libras, como pode ser visto na Tabela 09.

Tabela 09 – Pessoas de cinco anos ou mais de idade que referiram dificuldade permanente para ouvir, por conhecimento de Libras e grau de dificuldade para ouvir

Variável - Pessoas de cinco anos ou mais de idade que referiram dificuldade permanente para ouvir (Mil pessoas)			
Brasil			
Ano - 2019			
Grau de dificuldade para ouvir	Conhecimento da Língua Brasileira de Sinais - Libras		
	Total	Sabe usar Libras	Não sabe usar Libras
Total	10.787	284	10.503
Alguma dificuldade para ouvir	8.462	149	8.313
Muita dificuldade para ouvir	2.128	64	2.064
Não consegue ouvir de modo algum	198	71	127

Fonte: IBGE – PNS (2021)

O histórico e os números apresentados nesta pesquisa demonstram o tamanho do desafio. Mesmo com anos de luta por seus direitos, mesmo com inúmeras instituições dedicadas a garantir e disseminar o conhecimento, reduzindo a exclusão social, os deficientes auditivos sofrem com a falta de acesso a saúde, ensino e ao emprego. Tal conclusão reforça a necessidade do estudo e como as organizações

podem buscar sanar esse problema, e como as organizações do transporte rodoviário e ferroviário podem contribuir com a inclusão do deficiente auditivo.

Por outro lado, é notório a estrutura existente, leis, decretos, instituições especializadas na inclusão do deficiente auditivo. Tudo isso pavimenta o caminho para um futuro mais inclusivo e favorece as iniciativas públicas e privadas.

Demonstra também um potencial de inclusão dentro das empresas das pessoas com deficiência que podem melhorar os ambientes e resultados destas, tornando-as mais inclusivas e usando todo o potencial da diversidade das pessoas para alcançar seus resultados.

5. PROPOSTA DE SOLUÇÃO

5.1 OPINIÃO DOS DESENVOLVEDORES E CONTEXTUALIZAÇÃO

O impulso para o desenvolvimento deste projeto ocorreu ao percebermos que apesar das empresas atenderem às cotas para CPDs, a real inclusão, na prática, não se concretiza. Realizamos um *benchmark* em três empresas para confirmar essa realidade e, com base nas lacunas identificadas, sugerimos uma proposta de solução.

Nossa proposta é ambiciosa e multifacetada, buscando implementar estratégias inovadoras que variam desde mudanças legislativas até adaptações estruturais no ambiente de trabalho. O Modelo Conceitual visa estabelecer práticas e idealizações, enquanto o modelo adaptado é um plano mais realista, ajustado às limitações financeiras e logísticas que podem surgir durante a implementação nos setores rodoviário e ferroviário de logística.

O projeto aplicativo pretende servir como um modelo para o mercado, fornecendo um quadro que pode ser replicado em outros setores. A ideia é que qualquer empresa interessada em promover a inclusão possa adaptar nosso projeto para suas necessidades específicas.

Um aspecto crucial de nossa proposta é o *onboarding* inclusivo, também chamado de "Jornada do Deficiente Auditivo". Este processo pretende ser uma introdução completa e sensível às necessidades dos colaboradores com deficiência auditiva, ajudando-os a se familiarizar com o ambiente de trabalho e a desenvolver suas habilidades de forma significativa.

Reconhecemos a existência de barreiras invisíveis que podem dificultar a inclusão efetiva. Seja através de estigma, falta de conhecimento ou práticas de trabalho não inclusivas, nosso projeto visa identificar e erradicar esses obstáculos.

A "segurança psicológica" é outro pilar essencial do nosso projeto. Queremos criar um ambiente onde todos os colaboradores, incluindo aqueles com deficiência auditiva, sintam-se seguros para expressar suas opiniões e compartilhar suas experiências, conhecido como "lugar de fala". Este é um passo vital para a inclusão verdadeira.

Também destacamos a importância de uma abordagem de melhoria contínua e de um acompanhamento governamental eficaz. Com o apoio do e-Social, pretendemos monitorar e avaliar a eficácia das estratégias implementadas.

Nossa visão é transformar os setores rodoviário e ferroviário de logística em líderes de inclusão. Entendemos que criar um ambiente de trabalho que não apenas seja acessível, mas que também valorize a diversidade de habilidades e perspectivas, impulsionando assim a eficiência, a inovação e o sucesso geral da empresa.

Dada a complexidade e o escopo do empreendimento, reconhecemos que obstáculos e desafios irão surgir. No entanto, entendemos que pequenos ajustes com base em métricas claras e feedback contínuo, podem garantir o seu sucesso e impacto duradouro.

5.2 CERTIFICADO DE INCLUSÃO AUDITIVA (CIA)

5.2.1 MODELO CONCEITUAL

A proposta de solução para abordar a dificuldade enfrentada pelas pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho passa por uma alteração na Lei 8213/91, que atualmente reserva de 2 a 5% dos postos de trabalho para pessoas com deficiência. Considerando a realidade das pessoas com deficiência auditiva, a proposta sugere uma emenda na lei que inclua a equidade na distribuição dessas vagas, levando em conta o percentual da população com cada tipo de deficiência auditiva, conforme os dados do último censo. Essa abordagem preservaria os empregados atuais, como demonstrado na tabela 10:

Tabela 10 – Percentual de Vagas para Deficientes x População Total de CPDs

Contratação dos deficientes conforme modelo atual	Participação por deficiência	Total de funcionários modelo atual	% População com deficiência por tipo segundo o último censo	% Contratação novo modelo
Total de pessoas com deficiência	150			
Visual	20%	30	Visual	10%
Motora	70%	105	Motora	10%
Intelectual	0%	0	Intelectual	35%
Auditiva	10%	15	Auditiva	45%

Fonte: Elaborada pelos autores

Essa alteração de legislação também propõe que as empresas que cumprirem a regra de proporção e façam a adesão do selo possam receber um desconto na alíquota do imposto de renda de até 3% com um modelo de benefício progressivo partindo de 0,5% até 3% conforme regras demonstradas na tabela 11:

Tabela 11 – Dedução no IRPJ

Proposta de desconto a alíquota de IR 3%	% Desconto
Exigências	% Desconto
Empresa cumpriu a proporção de contratação	50%
Empresa aderiu o selo inclusivo	20%
Empresa cumpriu integralmente as exigências para renovação do selo	30%

Fonte: Elaborado pelos autores

No modelo ideal, também sugerimos a criação do selo CIA, com o principal objetivo de normatizar e padronizar ambientes para acomodar pessoas com deficiências auditivas nos locais de trabalho, garantindo uma jornada de trabalho adequada. Para adquirir o selo, a empresa deve cumprir os seguintes requisitos:

- A) Implantação de avisos luminosos em toda a área de operação.
- B) Criação de rotas de fuga com demarcações luminosas no piso.
- C) Alarmes de incêndio com avisos luminosos.
- D) Recepcionar e integrar os funcionários utilizando a Libras.
- E) A empresa deve possuir um percentual de intérpretes em Libras, variando de acordo com a quantidade de funcionários com deficiência auditiva.
- F) A empresa deve disponibilizar versões em Libras em suas plataformas de treinamento e/ou processos de qualidade.
- G) A comunicação interna deve sempre contar com uma versão em Libras.
- F) A introdução de pulseiras personalizadas deve ser implantada para facilitar a comunicação entre membros da equipe de uma forma não intrusiva.

As empresas que aderirem a este selo comprometem-se a seguir diretrizes abrangentes, desde adaptações estruturais até treinamento especializado, garantindo

uma jornada de inclusão completa. Como incentivo, as empresas certificadas também receberão isenção de impostos, reconhecendo assim sua valiosa contribuição para a promoção da inclusão. Para assegurar uma integração eficaz, será implementado um programa de formação e acompanhamento dedicado aos deficientes auditivos, permitindo que alcancem todo o seu potencial no ambiente de trabalho. No entanto, a implantação do modelo ideal enfrenta desafios, uma vez que requer uma alteração na legislação, para a qual não há prazos determinados para aprovação e implementação.

Atualmente, os modelos de inclusão são predominantemente baseados em legislações vigentes, que, embora importantes, não abrangem de maneira ampla e efetiva a promoção da inclusão. Isso, indiretamente, pode compactuar com práticas de exclusão. Portanto, nossa proposta introduz um viés de padronização, direcionando um caminho definido para as empresas.

O processo de padronização para obter o selo proposto segue características semelhantes ao modelo ISO (*International Organization for Standardization*), que é uma certificação amplamente reconhecida por muitas empresas consolidadas no mercado.

Diante dessa explicação, propomos uma alteração de lei, que inclua a criação do CIA, que não apenas garanta que as empresas atendam aos padrões de conformidade já vigentes na legislação, mas também se destaquem das demais por serem empresas inclusivas com padrões de qualidade comprovados.

5.2.2 MODELO ADAPTADO

No modelo de proposta adaptada, o plano é de desenvolver o selo, patenteado e oferecido por uma empresa de consultoria especializada, que estabelece critérios rigorosos para empresas se tornarem inclusivas. A ideia é que o CIA represente uma solução para promover a inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, sem depender de alterações na legislação. Esta proposta descreve os critérios fundamentais que o CIA representa e como eles podem transformar o ambiente de trabalho para as pessoas com deficiência auditiva.

A inclusão é essencial não apenas para a justiça social, mas também para o crescimento e a diversificação das empresas. Deficientes auditivos possuem habilidades, experiências e perspectivas valiosas que podem enriquecer qualquer

ambiente de trabalho. No entanto, barreiras de comunicação, estigmatização e falta de adaptações adequadas frequentemente limitam seu pleno potencial no mercado de trabalho.

Muitos locais de trabalho não são equipados com adaptações essenciais, como alarmes visuais ou intérpretes de língua de sinais. O estigma associado à deficiência auditiva pode resultar em preconceito e discriminação, dificultando o avanço profissional desses indivíduos.

Os principais critérios do CIA incluem:

- A) Implantação de avisos luminosos: Onde toda a área de operação deve ter avisos luminosos para garantir que os funcionários com deficiência auditiva estejam cientes de eventos importantes.
- B) Rotas de fuga com demarcações luminosas: Rotas de fuga devem ser devidamente demarcadas com iluminação, garantindo a segurança de todos.
- C) Alarmes de incêndio com avisos luminosos: Alarmes de incêndio devem incluir avisos luminosos para alertar os funcionários com deficiência auditiva.
- D) Recepção e integração em libras: A recepção e integração de funcionários deve ocorrer em Libras, garantindo uma comunicação eficaz.
- E) Intérpretes de libras: Empresas devem manter um percentual de intérpretes de libras adequado à quantidade de funcionários com deficiência auditiva.
- F) Versões em libras em plataformas de treinamento: Todas as plataformas de treinamento e processos de qualidade devem disponibilizar versões em Libras.
- G) Comunicação interna em libras: A comunicação interna deve sempre contar com uma versão em Libras, garantindo que todos os funcionários tenham acesso a informações essenciais.

O CIA pode representar um passo significativo em direção a um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo para pessoas com deficiência auditiva. Ao estabelecer critérios claros e práticos para a inclusão, esse selo não apenas beneficia os indivíduos com deficiência auditiva, mas também enriquece as empresas com perspectivas únicas e contribui para a criação de uma sociedade mais igualitária.

Portanto, ao adotar o selo, as empresas não apenas atendem às necessidades de inclusão, mas também investem em seu próprio crescimento e sucesso.

5.3 AGENTE ESPECIALIZADO DE CONEXÃO

5.3.1 MODELO CONCEITUAL

No modelo conceitual que foca em aprimorar a acessibilidade e inclusão no ambiente corporativo, a presença de um auditor especializado de conexão é introduzida. Este auditor, guiado por diretrizes de um órgão governamental, terá a responsabilidade de assegurar que todas as iniciativas de inclusão sejam implementadas de acordo com os padrões estabelecidos e que verdadeiramente beneficiem os colaboradores com deficiência auditiva.

A) Orientações para empresas: Um guia detalhado será criado para orientar as empresas na implementação de adaptações em seus ambientes e processos. Este guia também identificará oportunidades de eficiência, mantendo em mente as necessidades dos colaboradores com deficiência auditiva, e promoverá uma compreensão ampliada sobre a importância da inclusão.

B) Capacitação em libras: A formação em Libras para toda a equipe é um elemento crítico, estabelecendo canais abertos e respeitosos de comunicação e consolidando uma cultura de colaboração.

C) Reconhecimento interno: Propõe-se também um selo interno de reconhecimento baseado em produtividade e contribuições colaborativas, similar a patentes militares ou broches. Este reconhecimento interno incentivará uma cultura onde a contribuição de todos, independentemente de suas capacidades auditivas, é valorizada e reconhecida.

Ao adotar essas práticas, com a supervisão e orientação do Auditor Especializado de Conexão, estaremos não apenas cumprindo com os requisitos legais, mas indo além, criando um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e produtivo.

5.3.2 MODELO ADAPTADO

No modelo adaptado à realidade atual, nossa estratégia empresarial está fundamentada em preparar e especializar um agente de conexão que trabalhe diretamente na inclusão efetiva de deficientes auditivos no ambiente corporativo, indo além da conformidade com as leis de cotas. Este agente especializado de conexão será o elo entre surdos e ouvintes, garantindo a implementação de práticas que tornem o ambiente de trabalho mais inclusivo.

Desenvolver um programa de treinamento que abrange segurança psicológica, lugar de fala e cultura de contribuição. Esse treinamento será dirigido a toda a equipe, não apenas ao agente especializado de conexão, para assegurar um ambiente onde todos se sintam confortáveis para compartilhar ideias, preocupações e feedback.

Este modelo adaptado realça a necessidade tanto de conformidade com as leis vigentes quanto da busca por uma inclusão efetiva e significativa. Assim, alinhamos nossa estratégia aos nossos valores fundamentais e metas de longo prazo.

5.4 POTENCIALIZANDO PRODUTIVIDADE E COLABORAÇÃO

5.4.1 MODELO CONCEITUAL:

No pilar de potencialização de produtividade e colaboração, não cabe o modelo conceitual.

5.4.2 MODELO ADAPTADO

No pilar de potencialização de produtividade e colaboração, o agente especializado de conexão desempenha um papel crucial em várias facetas, conforme detalhamento a seguir:

A) Trabalhará para identificar as barreiras que impactam a produtividade individual, especialmente entre os colaboradores com deficiência auditiva. Ele ou ela servirá como intermediário, fornecendo recursos e ajustes necessários que capacitem cada indivíduo a atingir seu potencial máximo.

B) Estará responsável por coletar e interpretar feedback, tanto de surdos quanto de ouvintes, para melhor adaptar estratégias de trabalho e otimizar a produtividade individual.

C) Será um facilitador na promoção de uma cultura de colaboração, eliminando barreiras de comunicação e incentivando a participação ativa de todos os colaboradores em projetos e discussões.

D) Tem como objetivo fazer com que todos os membros da equipe se sintam confortáveis em compartilhar suas perspectivas únicas, fomentando assim uma colaboração rica e diversificada.

E) Trabalhará para construir um ambiente de aceitação e inclusão. Este sentimento de pertencimento tem um impacto direto na redução do absenteísmo, pois os colaboradores que se sentem valorizados e incluídos são mais propensos a comparecer e contribuir de forma significativa para o ambiente de trabalho.

F) Monitorará os níveis de absenteísmo antes e depois da implementação das estratégias de inclusão, fornecendo relatórios que demonstram o impacto positivo do seu trabalho no bem-estar geral da equipe.

Essas estratégias serão alinhadas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e eficaz, onde todos os colaboradores, independentemente de suas capacidades auditivas, possam sentir-se valorizados e parte integrante do sucesso da empresa.

5.5 CAPACITAÇÃO, EMPODERAMENTO E FELICIDADE NO TRABALHO

5.5.1 MODELO CONCEITUAL

Este modelo tem como meta formar um ecossistema de trabalho inclusivo, onde os colaboradores com deficiência auditiva gozem de oportunidades equitativas, sentindo-se empoderados e aptos para dar sua contribuição integral ao êxito da empresa. Este esquema objetiva aproveitar uma alteração na lei de cotas, com o aprimoramento em capacitação e empoderamento sendo orquestrados por um agente especializado do governo.

Como princípios norteadores, detalhamos a sugestão a seguir:

A) Equidade e cumprimento da lei: Assegurar equidade no acesso a oportunidades e conformidade com as leis de inclusão alteradas, com uma ênfase especial na capacitação e no empoderamento guiados por um agente especializado.

B) Acessibilidade aprimorada: Garantir o acesso a tecnologias e recursos avançados que atendam às necessidades exclusivas dos deficientes auditivos, e proporcionar soluções individualizadas, guiadas pelo agente especializado.

C) Inclusão e autonomia: Trabalhar para a integração de programas de capacitação com a missão e visão da empresa, promovendo uma cultura de pertencimento e autonomia, reforçada pelo apoio e orientação do agente governamental.

Como desafio de implementação e gestão sugerimos os três pilares abaixo:

A) Agente de capacitação especializado: Um especialista proveniente de órgão governamental será incumbido de coordenar e supervisionar todas as iniciativas de capacitação, assegurando que estas estejam alinhadas com as normativas legais recentemente modificadas e atendam às necessidades específicas dos deficientes auditivos.

B) Inovação tecnológica e acessibilidade: O investimento em tecnologia assistiva de última geração e inovações metodológicas será uma prioridade, fomentando um ambiente de aprendizado e trabalho mais acessível e inclusivo.

C) Desenvolvimento contínuo e avaliação: Programas de treinamento personalizados serão constantemente revistos e aperfeiçoados com base no feedback contínuo e nas avaliações de desempenho, garantindo a relevância e eficácia dos métodos de aprendizagem aplicados.

Como investimentos na implementação, entendemos que os três pontos a seguir, serão encarados:

A) Provisão de recursos: A destinação adequada de recursos para manter intérpretes qualificados e tecnologias avançadas será crucial.

B) Adaptação cultural: Fomentar uma cultura de aceitação e inclusão pode exigir esforços significativos na sensibilização e formação de todos os colaboradores.

C) Acompanhamento e ajustes constantes: A monitorização regular e os ajustes nos programas de capacitação serão necessários para atender às necessidades em constante evolução dos colaboradores com deficiência auditiva.

Este modelo, realinhado com as alterações legais, busca, por meio da especialização e inovação, criar um ambiente de trabalho onde a inclusão, a equidade e o empoderamento dos deficientes auditivos sejam integrados às estruturas e práticas organizacionais existentes.

5.5.2 MODELO ADAPTADO

O modelo adaptado tem como objetivo instituir um ambiente de trabalho no qual os colaboradores se sintam capacitados, empoderados, satisfeitos e felizes. Este modelo propositivo busca valorizar tanto a individualidade quanto a totalidade do ser humano dentro do contexto laboral, reconhecendo que o trabalho é uma parte intrínseca da identidade do indivíduo e é essencial para o seu bem-estar e realização pessoal.

Os princípios norteadores desta proposta enfocam a valorização da Individualidade, objetivando respeitar e entender as necessidades e desejos únicos de cada colaborador e valorizar suas contribuições individuais. A Segurança Psicológica é outro pilar fundamental, visando criar um ambiente em que os colaboradores se sintam seguros para expressar suas opiniões, compartilhar ideias e participar de discussões, cultivando o respeito mútuo e a confiança. Ademais, a proposta busca assegurar a Satisfação e Realização Profissional de todos, promovendo um ambiente em que cada colaborador se sinta valorizado, reconhecido e conectado aos seus colegas.

Para a implementação destes princípios e estratégias, o modelo propõe a promoção da felicidade no trabalho, implementando práticas que cultivem a satisfação e alegria no ambiente de trabalho, tais como programas de reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento profissional que atendam às necessidades e desejos dos colaboradores. A criação de uma cultura de valorização humana é crucial, uma que promova inclusão, equidade, e respeito à diversidade. E por fim, promover o desenvolvimento da Segurança Psicológica, investindo em treinamentos e práticas

que fomentem sinceridade, respeito e confiança entre os colaboradores, é uma estratégia indispensável.

Este modelo prevê vários benefícios, como a redução de acidentes laborais, pois se entende que ambientes onde prevalecem a felicidade tendem a ter menos incidentes no trabalho. Espera-se uma Melhoria nos relacionamentos interpessoais, devido à criação de um ambiente propício ao desenvolvimento de laços de cooperação e respeito mútuo entre os colaboradores.

No entanto, há desafios consideráveis, como a necessidade de uma adaptação cultural profunda e contínua, que pode encontrar resistências, e o Investimento continuado em práticas, programas e benefícios que atendam às necessidades em constante evolução dos colaboradores.

Este modelo destaca a necessidade de uma abordagem que valorize o ser humano em sua essência e unicidade, focando na criação de um ambiente laboral que promova capacitação, empoderamento, felicidade e satisfação. Ao adotar tal abordagem, as organizações não somente cumprirão seu papel social e humano, mas também colherão benefícios significativos em termos de inovação e redução de acidentes laborais.

5.6 MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA

5.6.1 MODELO CONCEITUAL

No pilar de implementação e monitoramento, sugerimos os pontos a seguir:

A) Parcerias com o Setor Privado: O governo colaborará estreitamente com empresas para implementar esse programa, oferecendo incentivos fiscais e outros benefícios para aquelas que aderirem às práticas de inclusão.

B) Métricas de Sucesso: Indicadores-chave de desempenho (KPIs) serão estabelecidos para monitorar o sucesso do programa, tais como taxas de empregabilidade, níveis de satisfação dos colaboradores e impacto na produtividade.

C) Relatórios Públicos: Anualmente, um relatório será publicado para mostrar o progresso alcançado, os desafios enfrentados e os planos para melhorias futuras.

Visando um desenvolvimento abrangente, a proposta engloba a criação de uma plataforma de ensino exclusiva para conectar ouvintes com deficientes auditivos. Essa plataforma será um recurso valioso para capacitação e aprimoramento, oferecendo conteúdo adaptado que facilitará a comunicação e o crescimento profissional desses colaboradores. Nesta plataforma será usado inteligência artificial, para que possa ocorrer tradução simultânea das conversas entre o deficiente auditivo e as pessoas sem deficiência.

A busca pela excelência inclusiva será sustentada por um programa de melhoria contínua, com foco na inclusão. Esse programa incentivará a constante avaliação e aprimoramento das práticas e ambientes de trabalho, garantindo que a inclusão seja uma jornada contínua e dinâmica, alinhada às mudanças e às necessidades em constante evolução.

Garantindo um acompanhamento eficaz, a proposta prevê a utilização do e-Social como uma ferramenta de monitoramento governamental. Esse acompanhamento permitirá que o Ministério do Trabalho e a educação estejam cientes das etapas da jornada de inclusão e adaptação, garantindo que as ações propostas estejam sendo efetivamente implementadas e beneficiando os colaboradores com deficiência auditiva.

Por fim, como parte do monitoramento e melhoria contínua, sugere-se a criação da categoria de melhoria na inclusão de CPDs na União Brasileira de Qualidade - UBQ. Essa categoria valorizaria projetos que promovam ganhos na inclusão e no desenvolvimento dos colaboradores. Exemplos como aplicativos com tradução simultânea, óculos de realidade aumentada para inclusão e segurança aprimorada, bem como centros de controle operacional que priorizam a comunicação escrita, estimulando a concentração nas atividades, poderiam ser reconhecidos e incentivados por essa categoria. Desta forma as empresas teriam que incluir nos seus programas de Qualidade a categoria de diversidade e inclusão, para fomentar a participação de todos os empregados na jornada de inclusão e na melhoria do ambiente para as pessoas com deficiência.

5.6.2 MODELO ADAPTADO

Entendendo as grandes barreiras de desenvolvimento da etapa de Monitoramento e Melhoria Contínua devido à grande necessidade e envolver outros stakeholders, sugere-se que as empresas antecipem internamente as ações de monitoramento da melhoria contínua, inclusão dos pilares de diversidade e inclusão nos projetos de melhoria contínua acompanhados e validados pela área de qualidade da empresa, assim como buscar parceiros no mercado que já possuem plataforma de comunicação com os deficientes auditivos para viabilizar o desenvolvimento e implementação de ações inclusivas.

Em paralelo, sugere-se que o desenvolvimento da plataforma com IA (Inteligência Artificial) ocorra nos bastidores dos projetos de melhoria, usando a experiência do cliente ao seu favor. Assim como a ação de junto a UBS desenvolver o plano de ação para incluir os ganhos em diversidade e inclusão nos projetos de melhoria contínua, que por se só garantirá uma abrangência nacional dos melhores modelos de inclusão criados nas empresas.

É imperativo que o setor de ESG das empresas assuma um papel ativo e obrigatório na fiscalização e garantia da inclusão de colaboradores com deficiência auditiva. Este envolvimento do setor de ESG não apenas alinha o programa de inclusão com os objetivos de responsabilidade social da empresa, mas também garante que as práticas de inclusão sejam continuamente avaliadas, ajustadas e aprimoradas. Ao ser responsável pelo monitoramento de KPIs relevantes e pela implementação de métricas de sucesso, o setor de ESG contribui para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo e equitativo, corroborando a eficácia do modelo adaptado de integração inclusiva.

O *feedback* dos colaboradores pode ser um instrumento poderoso para fazer ajustes contínuos no Programa de Integração Inclusiva. É crucial coletar opiniões tanto dos colaboradores com deficiência auditiva quanto dos demais funcionários para entender os pontos fortes e as áreas que necessitam de melhorias no programa. A avaliação regular através de pesquisas, entrevistas ou grupos focais pode fornecer insights valiosos para otimizar a eficácia do programa, tornando-o mais responsivo às necessidades dos colaboradores.

Em resumo apresentamos o quadro 01, que demonstra as perspectivas estratégicas do modelo adaptado em cada dimensão tratada.

Quadro 01 – Perspectiva estratégica

Pilar	Perspectiva Estratégica	Fator Crítico de Sucesso	Iniciativas
Selo CIA - Certificado de inclusão Auditiva	Estabelecer e manter padrões de inclusão.	Adoção de práticas inclusivas pelas empresas certificadas.	Desenvolvimento e implementação de normas e certificações de inclusão.
Agente Especializado de Conexão	Facilitar a integração e oferecer suporte individualizado.	Eficácia na conexão entre deficientes auditivos e o ambiente de trabalho.	Treinamento e alocação de agentes especializados em diferentes ambientes de trabalho.
Potencializando Produtividade e Colaboração	Criar ambientes de trabalho produtivos e inclusivos.	Melhoria na comunicação e colaboração entre todos os colaboradores.	Implementação de tecnologias assistivas e estratégias de comunicação inclusiva.
Capacitação, empoderamento e felicidade no trabalho	Desenvolver habilidades e competências de deficientes auditivos.	Aumento do conhecimento, habilidades e empoderamento de deficientes auditivos.	Oferta de programas de treinamento, desenvolvimento e recursos adequados.
Monitoramento e Melhoria Contínua	Avaliar e refinar práticas de inclusão continuamente.	Identificação e implementação de melhorias nas práticas de inclusão.	Desenvolvimento de métodos eficazes de monitoramento, avaliação e ajuste de estratégias de inclusão.

Fonte: Elaborado pelos autores

5.7 ANÁLISE DE VIABILIDADE

5.7.1 VIABILIDADE TÉCNICA

A análise da viabilidade técnica é fundamental para entender a disponibilidade e a adequação dos recursos e tecnologias necessários para implementar a proposta do projeto. No mercado, identificamos a disponibilidade de recursos já existentes que, quando combinados, têm o potencial de ampliar e melhorar as soluções propostas. A certificação apresenta práticas e técnicas de padronização que podem ser integradas

para se alinhar com a proposta do projeto. Dentre os recursos técnicos sugeridos, temos:

- A) Utilização de ferramentas já disponíveis em larga escala no mercado, que podem ser adaptadas ao projeto.
- B) Cursos de formação em logística, visando a capacitação e aprimoramento profissional.
- C) Equipamentos de comunicação como giroflex, amplamente utilizados em diversas operações.
- D) Aplicativos de assistência à comunicação, especialmente voltados para o público com deficiência auditiva.
- E) Implantação de legendas em vídeos e palestras destinadas à comunicação com os funcionários.

No quadro 02, evidenciaremos os pontos cruciais frente a proposta de solução do modelo adaptado:

Quadro 02 – Fatores Técnicos e Operacionais de viabilidade do Projeto

Proposta - Modelo Adaptado		
Proposta de solução	Fatores Técnicos Analisados	Fatores Operacionais Analisados
SELO CIA - CERTIFICADO DE INCLUSÃO AUDITIVA	1) Processo de registro viável e com baixo custo para patentear, utilizando métodos já existentes. 2) Processo de padronização com atividades simples e controles internos, sistemas de gestão já usados pelas empresas e disponíveis no mercado	1) Patentear o selo CIA 2) Parceria com instituição especializada para assegurar o selo. 3) Priorizar infraestrutura: Implantação de avisos luminosos; Alarmes de incêndio com avisos luminosos.
AGENTE ESPECIALIZADO DA CONEXÃO	Rotina semanal viabilizada pela presença e por recursos de vídeo chamadas.	Considerar 01 agenda da conexão a cada setor com 15 funcionários onde tenha 01 ou mais deficiente auditivo, para garantir a conexão na área.
POTENCIALIZANDO PRODUTIVIDADE E COLABORAÇÃO	Utilizar os sistemas já implantados nas empresas para mensurar e auditar resultados	1) Métricas de reconhecimento para aumento de produtividade. 2) Avaliações periódicas de desempenho. 3) Desenvolver material para aplicação de feedback.
CAPACITAÇÃO, EMPODERAMENTO E FELICIDADE NO TRABALHO	Grande número de escolas técnicas no Brasil com cursos técnicos e profissionalizantes	1) Adaptar treinamentos com inclusão de legenda e criação de videobook com tradução em libras. 2) Fornecer materiais de treinamento em formato acessível, com recursos digitais.
MONITORAMENTO E MELHORIA CONTÍNUA	Desenvolver processo de aperfeiçoamento interno utilizando a gestão de indicadores para incentivar os funcionários a desenvolver, implantar e apresentar melhorias que trarão resultados positivos.	1) Desenvolver avaliação de desempenho do programa. 2) Reuniões mensais para acompanhamento dos funcionários.

Fonte: Elaborada pelos autores

5.7.2 VIABILIDADE OPERACIONAL

A viabilidade operacional está relacionada à capacidade de implementar e gerenciar eficazmente as soluções propostas no ambiente de trabalho. Isso envolve considerar a necessidade de profissionais adequados, a definição e otimização dos processos, investimentos em acessibilidade operacional e outros aspectos que garantam a inclusão eficaz de deficientes auditivos em ambientes operacionais.

Alguns dos aspectos operacionais levantados incluem:

- A) Análise cuidadosa para garantir que todas as necessidades e requisitos dos deficientes auditivos sejam atendidos no ambiente de trabalho.
- B) Ajuste dos moldes operacionais das empresas para criar ambientes verdadeiramente inclusivos.
- C) Ampliação do acesso dos CPDs às instituições de ensino, por meio do subsídio de formações com recursos privados.
- D) Desenvolvimento da liderança por meio de cursos específicos, preparando-as para acolher e gerir equipes com CPDs de forma inclusiva e eficaz.

Em resumo apresentamos a figura 03, com o ciclo da proposta de solução para aplicação da viabilidade operacional.

Figura 03 – Ciclo da Proposta de Solução para aplicação da viabilidade Operacional



Fonte: Elaborada pelos autores

5.7.3 VIABILIDADE ESTRATÉGICA

A viabilidade estratégica do projeto passa por empresas com compromisso com a sustentabilidade e agenda ESG.

Para essas empresas a viabilidade do projeto é facilitada por já possuírem em sua cultura agendas de inclusão e equidade o que facilitaria a implantação do projeto uma vez que haveria uma estrada já pavimentada com a alta gestão não havendo necessidade de provar o valor das ações propostas no projeto.

Para empresas que não possuem ainda essa preocupação e ou que não tem isso ligado a cultura a implantação do projeto seria muito mais complicada por haver uma necessidade maior de convencimento e engajamento da alta gestão.

5.7.4 VIABILIDADE FINANCEIRA

O foco deste projeto é demonstrar o quão a inclusão do deficiente auditivo no âmbito laboral é de suma importância, não somente para ele como também para o desenvolvimento de todos os outros profissionais, que precisam ampliar sua visão mercadológica em todas as variáveis que o cenário atual apresenta, e com isso a implantação desse projeto, irá contribuir para o crescimento da visibilidade e produtividade dentro da empresa e melhorar o clima organizacional.

Para que o objetivo supramencionado seja alcançado e a empresa se torne uma “empresa inclusiva” é imprescindível a disposição de recursos financeiros, inicialmente para a capacitação da liderança, para que possam entender a importância da diversidade dentro da empresa e com isso aprenderem também a linguagem em libras e aprimorar a convivência no ambiente de trabalho, sem atitudes discriminatórias, investir em acessibilidade visual e aprimoramento com aplicação de cursos, com o fim de que o deficiente auditivo também se adapte a sua nova realidade profissional.

Com o investimento e a conscientização adequada, como consequência o retorno do investimento virá, em que a empresa poderá ser prestigiada com a implantação de um selo, como “empresa inclusiva”, por órgãos governamentais, que certificam a boa conduta da empresa. Ainda com a qualificação do deficiente auditivo,

melhorar a produtividade e o crescimento da empresa, pois todos, muito embora com suas “diferenças” são capazes de igualmente fazer a empresa alavancar.

Projetando as expectativas de retorno financeiro, segue o quadro 03, com apresentação estimada para implementação do projeto levando em consideração as 02 Cestas de Inclusão já citadas anteriormente.

Quadro 03 – Expectativas de custos para implantação

Tipos Cestas	Perspectiva Estratégica	Recurso	Observação Custos individuais	Origem interno / externo	Cronograma	Custo Total	Custo Total
Cesta 01 Custo de implantação	1. Aplicação do diagnóstico da inclusão	Execução de diagnóstico sobre as necessidades e adaptações na empresa	40 horas	Interno	1 semana	R\$ 58.000,00	R\$ 5.500,00
	2. Treinamento alta Gestão	São princípios básicos	220hs				
	3. Treinamento RH	Treinamento intermediário					
	4. Treinamento liderança das áreas	Treinamento intermediário					
	5. Agente da conexão	Contratação de profissional com fluência em libras.	Profissional preparado para conectar surdos e ouvintes.	Interno	Contínuo		R\$ 10.000,00
	6. Participação da liderança	Realização de treinamentos e capacitação 1:30hs	Capacitação por deficiente auditivo, considerando 01 pessoa portadora e no máximo 15 por setor.	Interno	4 semanas		R\$ 32.000,00
	7. Adaptação Operacional	Levantamento de necessidades para melhorar a acessibilidade.	Mapa de adaptações necessárias, onde instalar equipamentos (luzes de advertências e placas de identificação)	Interno	1 semana		R\$ 8.000,00
	8. Criação e registro de patente Selo Inclusão	Realização do processo para criação e homologação.	homologação do modelo	Externo	15 dias		R\$ 2.500,00
Cesta 02 Manutenção	Perspectiva Estratégica	Recurso	Observação Custos individuais	Origem interno / externo	Cronograma	Custo Total	Custo Total
	Selo de Inclusão	Pacote de inclusão, com diagnóstico, treinamentos, adaptações e suporte técnico.	Equipe de consultoria e Agente da conexão	Interno	4 semanas	R\$ 45.500,00	R\$ 45.500,00

Fonte: Elaborado pelos autores

5.8 CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO

Avançando na nossa proposta, é essencial apresentarmos o cronograma de Implementação, que representa um mapa detalhado de todas as atividades planejadas, organizadas de maneira sequencial e estruturada, com o intuito de garantir uma execução sistemática do projeto. Através deste, é possível visualizar as fases do projeto, conforme no quadro 04 a seguir:

Quadro 04 – Etapas para Implantação do Projeto

STATUS	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Patenteiar a certificação inclusiva auditiva (CIA)												
Buscar parceria com empresas, ONGs detentoras de cursos, materias para treinamento												
Diagnóstico de mercado local												
Prospecção de empresas para novos negócios e Diagnóstico das atividades												
Prospecção de parceiros para financiamento do projeto												
Levantamento de demanda por PCD's na empresa												
Assinatura documentação contratual												
Construção do plano de integração												
Adequação estruturais na empresa												
Contratação de agentes especializado de conexão												
Implantação do Programa nas empresas												
Adaptar os treinamentos existentes no mercado												
Desenvolver avaliação de desempenho do programa												
Promover a certificação das empresas que cumprirem os requisitos												
Desenvolver treinamentos específicos para alta gestão												

Fonte: Elaborado pelos autores

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

No início do trabalho identificamos uma oportunidade da inclusão de pessoas com deficiência auditiva em um mercado do trabalho que pouco explorava essa mão de obra.

No decorrer do trabalho notamos que havia um erro em nosso projeto que no início trataria apenas de uma qualificação da mão de obra para que os surdos pudessem receber uma oportunidade.

Ao se aprofundar nesse horizonte notamos que havia mais oportunidades a serem exploradas pois havia uma demanda urgente que era a de melhorar a jornada de inclusão de todas as pessoas com deficiências tornando o processo mais humano e equitativo.

Considerando o limite de tempo decidimos que deveríamos focar o estudo na jornada de inclusão dos deficientes auditivos, que identificamos representar em torno de 10% dos deficientes. O que nos trouxe para uma realidade extremamente desafiadora que seria a de melhorar a experiência de vida dessas pessoas facilitando o acesso à educação seja ela formal ou empresarial além da proposta de oferecer a eles uma jornada mais humana e inclusiva propondo uma verdadeira transformação na maneira de se relacionar com as empresas que optarem por contratar surdos.

Nossa proposta tem o objetivo de ajudar as empresas a criarem condições de receber e principalmente desenvolver os deficientes auditivos proporcionando a todos uma troca de conhecimento que consideramos essencial para que as empresas além de cumprir sua obrigação legal, possam cumprir uma obrigação social que está ligada a razão pelo qual uma empresa existe (toda empresa tem uma obrigação social) indo de encontro a uma agenda ESG.

Através do estudo realizado sobre a inclusão do deficiente auditivo nos setores rodoviário e ferroviário de logística, podemos analisar a série de benefícios possibilitando acesso a novas oportunidades e melhorias na cultura organizacional. No entanto, foi fundamental realizar uma análise abrangente de viabilidade técnica e operacional para garantir que a transição tenha sucesso e que as necessidades dos profissionais portadores de deficiência auditiva sejam atendidas de maneira eficaz.

Concluimos que a inclusão do deficiente auditivo nos setores rodoviário e ferroviário de logística é uma jornada que requer comprometimento, esforço e cooperação. No entanto, os benefícios sociais, éticos e comerciais justificam os investimentos e esforços necessários. Além disso, ao promover a inclusão, contribuimos para uma sociedade mais equitativa e diversificada, na qual todos têm a oportunidade de contribuir e prosperar.

Nosso objetivo é propor dois modelos de Cestas de serviços para realizar a inclusão dos deficientes auditivos no mercado de trabalho, de forma a proporcionar ações de melhoria e inclusão, utilizando o modelo ganha-ganha, porque a empresa estando homologada é sinal de empresa preparada para o selo CIA, desta forma concluisse o modelo do seu negócio.

A inclusão de pessoas com deficiência, incluindo surdos, no mercado de trabalho é um desafio, mas também uma oportunidade. Ao criar um ambiente de trabalho acessível e inclusivo, as empresas podem aproveitar as habilidades e perspectivas únicas dessas pessoas, impulsionando a eficiência, a inovação e o sucesso geral.

O projeto que apresentamos é um passo importante na direção da inclusão de surdos no mercado de trabalho. A proposta é ambiciosa e multifacetada, buscando implementar uma série de estratégias inovadoras que variam desde mudanças legislativas até adaptações estruturais no ambiente de trabalho.

Estamos dividindo nossa proposta em quatro pilares que classificamos como essenciais:

A) *Onboarding* inclusivo: um processo de integração completo e sensível às necessidades dos colaboradores com deficiência auditiva.

B) Identificação e erradicação de barreiras invisíveis: a compreensão e o enfrentamento de barreiras que podem dificultar a inclusão efetiva, como o estigma, a falta de conhecimento e as práticas de trabalho não inclusivas.

C) Criação de um ambiente de segurança psicológica: um ambiente onde todos os colaboradores, incluindo aqueles com deficiência auditiva, sintam-se seguros para expressar suas opiniões e compartilhar suas experiências.

D) Abordagem de melhoria contínua: um processo de monitoramento e avaliação da eficácia das estratégias implementadas como também desenvolver o selo CIA patentado e oferecido por uma empresa de consultoria especializada, que estabelece critérios rigorosos para empresas se tornarem inclusivas.

Nosso projeto tem o potencial de transformar os setores rodoviário e ferroviário de logística em líderes de inclusão. Acreditamos que pode servir como um modelo para outros setores e empresas, mostrando que a inclusão efetiva de colaboradores com deficiência auditiva não é apenas uma ação socialmente responsável, mais também uma estratégia inteligente de negócios.

A inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho é um desafio, mas como dito, também gera oportunidade. Com o empenho em conjunto, podemos construir um futuro mais inclusivo e acessível para todos.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Ezequiel G.; **Desenvolvimento de uma aplicação SIG Web para análise de ocorrências em Linhas de Transmissão da Chesf utilizando ferramentas de software livre.** 2011. 61f. Monografia (Especialização em Geoprocessamento). Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2011.

BAHIA, Melissa S., & SCHOMMER, Paula C.; **Inserção profissional de pessoas com deficiência nas empresas: responsabilidades, práticas e caminhos.** Organizações & Sociedade – O&S, 2010, 17(54), 439-461.

BEZERRA, Sergio S.; VIEIRA, Marcelo M. F.; **Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho.** Revista de Administração de Empresas, V. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.

BODART, Cristiano das N.; ROMANO, Eunides P.; CHAGAS, Alves O.; **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Legislação e perspectivas de profissionais que atuam como selecionadores, fiscalizadores e apoiadores.** V.09. Ago/2016.

BULGARELLI, Reinaldo. Inclusão e diversidade. Instituto Ethos – Gestão sustentável. 2013. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/inclusao-e-diversidade/>> Acesso em: 16.set.2023.

BRAGA, Carlos.; **Um olhar do mercado financeiro para a sustentabilidade.** V.09 - 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União, Poder Legislativo, Brasília, DF, D.O.U de 05/10/1988, pág. nº 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 01.set.2023.

CARMO, Marwin M. I. do Brasil.; GILLA, Clarissa G.; QUITÉRIO, Patrícia L.; **Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.** Artigo Interação em Psicologia. Volume 24, ano 2020.

CARVALHO-FREITAS, Maria. N.; **Análise da inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** Anais do Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Rio de Janeiro, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4ª Ed. São Paulo. Editora Manole, 2014.

DUARTE, Yara Maria.; FRESCHI, Julio Cesar.; **O papel dos recursos humano na contratação de pessoas com deficiência.** Revista Terceiro Setor. V.07. 2013.

FREITAS, MARIA E. de. **Construir o inimigo e outros escritos ocasionais.** Apud Umberto Eco. Gradiva, 2016.

GESSER, Audrey; **Libras? Que Língua é essa? Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda.** São Paulo: Parábola, 2009.

HEERDT, Mauri Luiz.; **Metodologia Científica e da Pesquisa,** 2007.

KLEINA, Claudio; **Tecnologia assistiva em Educação Especial e Educação Inclusiva.** Curitiba: Intersaberes, 2012.

KREPS, Gary. **La Comunicación em las Organizaciones.** 2ed. Wilmington Delaware, USA: ADDISON – Wesley IBEROAMERICANA, S.A., 1995, pp. 13-61, 135-161.

KUNSCH, M. M. Kolling.; **Comunicação organizacional: conceitos e dimensões dos estudos e das práticas.** In: MARCHIORI, Marlene. Faces da cultura e da comunicação organizacional. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2006, p. 149/190.

LE MOS, Jorgete.; **Salto necessário para o agora e o futuro.** Apud Ricardo Voltolini in: GUIA Diversidade para empresas &Boas práticas. Periódicos FGV, Ideia Sustentável, 2018.

LORENZO, Suelen Moraes.; SILVA, Nilson Rogério.; **Contratação de Pessoas com Deficiência nas Empresas na Perspectiva dos Profissionais de Recursos Humanos.** Revista Brasileira. Edição Especial. Jul/2017.

MOREIRA ASSIS, Adamir; CARVALHO-FREITAS, Maria N.; **Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte**. Revista Eletrônica De Administração, 20(2), 2014. 496–528. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/42126>

NEVES, José Luis.; **Pesquisa Qualitativa – Características, Usos e Possibilidades**. 1996. Disponível em: em 22 abril 2023.

PASSERINO, Liliana M.; e PEREIRA, Ana Cristina C.; Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. Educação & Realidade, edição 39, nº3, 2014. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=317231340012>> Acesso em: 24.set.2023.

PATRICK, Harold Andrew; KUMAR, Vincent Raj. **Managing workplace diversity: Issues and challenges**. SAGE Open, Thousand Oaks, CA, p. 1-15, april-june 2012. DOI: 10.1177/2158244012444615

PINHEIRO, Lucineide; **Língua Brasileira de Sinais: Libras I**. São Paulo: Know How, 2010.

REGO, Francisco G. Torquato de.; **Comunicação empresarial/Comunicação Institucional**. São Paulo: Summus Editora, 1985. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=WYrYTjfUuWHMC&oi=fnd&pg=PA11&dq=conceito+de+comunica%C3%A7%C3%A3o+empresarial&ots=Xpwb3huhwP&sig=t3pfdzOYRbYcOlbo9_S63wmsqJs#v=onepage&q=conceito%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20empresarial&f=true> Acesso em: 16.abril.2023

_____.; **Comunicação empresarial/Comunicação Institucional**. São Paulo: Summus Editora, 1985. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=WYrYTjfUuWHMC&oi=fnd&pg=PA11&dq=conceito+de+comunica%C3%A7%C3%A3o+empresarial&ots=Xpwc3exftV&sig=EliH-aJtPolyLi_U7jderTkPaBc#v=onepage&q=conceito%20de%20comunica%C3%A7%C3%A3o%20empresarial&f=false> Acesso em: 27.jul.2023.

ROSA, Rosangela.; SANTOS, Juliana C. F. dos; **A linguagem de libras como ferramenta de comunicação na inserção de deficientes auditivos no mercado de**

trabalho. curso Superior de Tecnologia em Gestão Empresarial da Fatec-Presidente Prudente, 2019. Disponível em: <https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=A+LINGUAGEM+DE+LIBRAS+COMO+FERRAMENTA+DE+COMUNICA%C3%87%C3%83O+NA+INSER%C3%87%C3%83O+DE+DEFICIENTE+S+AUDITIVOS+NO+MERCADO+DE+TRABALHO&btnG=>> Acesso em: 15.abril.2023

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 7ed. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico.** 2013. 1° ed. São Paulo -SP. Editora Cortez.

SILVA, Lucas Neves; **Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade.** Comunicação Social; Universidade de Brasília, 2022. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/32887/1/2022_LucasNevesDaSilva_tcc.pdf> Acesso em: 16.abril.2023

TAKAHASHI, Carlos.; **O que são e como funcionam os fundos ESG?** Apud Carlos Braga In: Sessão 2: esg: um olhar do mercado financeiro para a sustentabilidade. Realização FDC, 2021. Disponível em: < https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E-books/2021/ESG%201/Sess%C3%A3o%202_2022.pdf> Acesso em: 16.set.2023.

VIOLANTE, Rômulo R.; LEITE, Lúcia P.; **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru.** Departamento de Psicologia da Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista, Campus de Bauru, 2011.

Sites:

ACERVO DIGITAL. Disponível em <<https://ci.fdc.org.br/AcervoDigital/E->>> Acesso em: 16.mai.2023.

PACTO GLOBAL. Disponível em <<https://www.pactoglobal.org.br/>> Acesso em> 16.mai.2023.