

INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA  
CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN  
DIREÇÃO DE ENSINO  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**LETÍCIA DE FÁTIMA DA ROZA**

**Mundo do trabalho e pessoas com surdez: vivências de trabalhadores surdos**

Frederico Westphalen, RS  
2023

**LETÍCIA DE FÁTIMA DA ROZA**

**Mundo do trabalho e pessoas com surdez: vivências de trabalhadores surdos**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração, do Instituto Federal Farroupilha – Campus Frederico Westphalen (IFFar - FW, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharela em Administração**.

Orientador: Prof.<sup>o</sup> Dr. Pedro Henrique de Gois  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Graciela Fagundes Rodrigues

Frederico Westphalen, RS  
2023

**INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA  
CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN  
DIRETORIA DE ENSINO  
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

A Banca Examinadora, abaixo assinada, aprova o Trabalho de Conclusão de Curso

**A INSERÇÃO DA PESSOA COM SURDEZ NO MUNDO DO TRABALHO**


Elaborado por

**Leticia de Fátima da Roza**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado ao curso de Bacharelado em Administração do Instituto Federal Farroupilha – campus Frederico Westphalen, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 08 de DEZEMBRO de 2023

Banca Examinadora:



**Prof. Dr. Pedro Henrique de Gois**  
(ORIENTADOR)



**Prof. Dra. Graciela Rodrigues Fagundes**  
(ORIENTADORA)



**Prof. Dr. Stephano Hertal Farias Nunes**  
(Instituto Federal Farroupilha)



**Prof. Dra. Ana Claudia da Rosa**  
(Instituto Federal Farroupilha)

**Frederico Westphalen, RS  
2023**

## **Mundo do trabalho e pessoas com surdez: vivências de trabalhadores surdos**

AUTOR(A): Letícia de Fátima da Roza

ORIENTADORES: Pedro Henrique de Gois, Graciela Fagundes Rodrigues

### **Resumo**

O presente trabalho tem como objetivo estudar cultura surda e cultura ouvinte com o objetivo entender a comunicação interna para que ela possa promover cultura nas áreas da organização. A pesquisa foi realizada exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa. Como principais resultados, para promover integrar cultura surda e a cultura ouvinte nas organizações, a presença de tradutores e intérpretes de libras é fundamental. Podem contribuir para a integração: o uso de tecnologias de tradução; a promoção ações para a conscientização quanto às diferentes motivações dos ouvintes para que, além de aprender e entender cultura surda, aprendam a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Os resultados desta pesquisa revelaram que, na percepção dos 5 trabalhadores surdos entrevistados ainda há desafios para promoção da inclusão nas organizações, considerando a necessidade de mais oportunidades de trabalho, valorização da formação e adequação dos ambientes de trabalho para promoção da inclusão de modo efetivo, principalmente no que se refere a presença de intérpretes de Libras e sensibilização das pessoas no ambiente para favorecer a inclusão. O estudo procurou construir uma contribuição social a partir da temática estudada. Como limitação se destaca o recorte regional e o número de entrevistados acessados, o que pode favorecer uma melhor compreensão do problema de pesquisa em outros contextos com outras características de empregabilidade e a percepção sobre a efetividade de políticas públicas e iniciativas das empresas para inclusão de pessoas surdas no mundo do trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo estudar a cultura surda e sua influência na inserção de pessoas surdas no mundo do trabalho. Para tanto, o referencial teórico irá apresentar uma discussão sobre a cultura surda, inserção no mundo do trabalho de pessoas com deficiência e, em particular, a inserção de pessoas surdas nestes espaços. A pesquisa será exploratória e descritiva, com abordagem qualitativa. Os principais resultados esperados envolvem compreender como a comunidade surda interage com os espaços de trabalho, as dificuldades que são parte de sua trajetória de inclusão e as necessidades de conscientização sobre como a ampliação do conhecimento sobre a língua (Libras) e a adequação dos espaços conforme a legislação prevê são dimensões importantes para que a inclusão no mundo do trabalho seja efetiva. Os resultados desta pesquisa revelaram que, na percepção dos 5 trabalhadores surdos entrevistados ainda há desafios para promoção da inclusão nas organizações, considerando a necessidade de mais oportunidades de trabalho, valorização da formação e adequação dos ambientes de trabalho para promoção da inclusão de modo efetivo, principalmente no que se refere a presença de intérpretes de Libras e sensibilização das pessoas no ambiente para favorecer a inclusão. O estudo procurou construir uma contribuição social a partir da temática estudada. Como limitação se destaca o recorte regional e o número de entrevistados acessados, o que

pode favorecer uma melhor compreensão do problema de pesquisa em outros contextos com outras características de empregabilidade e a percepção sobre a efetividade de políticas públicas e iniciativas das empresas para inclusão de pessoas surdas no mundo do trabalho.

**Palavras-chave:** Comunicação interna. Cultura organizacional. Cultura surda. Cultura ouvinte.

## **AGRADECIMENTOS**

Minha quer Deus de vida, coragem para estudar IFFar. A mãe família pessoas ajudar precisa.

Formação importante intérpretes em Libras: Carine e Angélica, a professora Graciela Rodrigues e o Professor Pedro Gois.

Curso de Administração IFFar.

As pessoas da família, mãe e irmã ajudar, emoção, importante motivação quer Deus de vida, precisa é pessoas amiga Patrícia surda.

A intérprete em Libras Ângela e Tiara ajudar importante aprender ensinar entende também professora.

Todos os professores do IFFar do Curso de Administração.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Metodologia aplicada ao estudo realizado pela Revista Exame .....	25
Quadro 2- Grupo de pessoas .....	26
Quadro 3- Descrição dos entrevistados e do registro de dados coletados em campo.....	46
Quadro 4 – Síntese do processo de análise de dados.....	48
Quadro 5 – Síntese da classificação de gênero e escolaridade dos (as) entrevistados (as)	51
Quadro 6- Dados pessoais e de formação dos entrevistados .....	53

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Disposição geográfica da área estudada (Estado) .....	42
Figura 2- Distribuição das cidades estudadas no Estado do Rio Grande do Sul .....	43



## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

ENEM - Exame Nacional Ensino Médio –

LGBTQIAPN+ - Lésbicas, Gays, Bi, Trans, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Pôli, Não-binárias e mais

Libras – Língua Brasileira de Sinais

OMS - Organização Mundial da Saúde

PcD – Pessoa com deficiência

RH - Recursos Humanos

RS - Rio Grande do Sul

**Observação aos (as) leitores (as):** o texto segue em dois padrões de cores (em preto, na escrita da estudante, a partir do seu domínio da língua portuguesa, sendo Libras sua primeira língua; em azul, a partir da revisão dos orientadores na língua portuguesa padrão) em função da adequação da linguagem da estudante Leticia de Fátima da Roza a norma padrão.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>1.2 PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3.1 Objetivo geral</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	<b>14</b>
<b>1.4 JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>14</b>
<b>1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO</b> .....	<b>20</b>
<b>2 REVISÃO TEÓRICA</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1 INCLUSÃO</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.1 A pessoa com deficiência na comunidade surda</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1.2 Inclusão e a perspectiva organizacional</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1.3 Desafios e oportunidades para inclusão da pessoa com deficiência nas organizações</b> .....	<b>32</b>
<b>2.2 A DIMENSÃO LEGAL-NORMATIVA DA INCLUSÃO</b> .....	<b>35</b>
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	<b>39</b>
<b>3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA</b> .....	<b>39</b>
<b>3.2 SUJEITOS DA PESQUISA</b> .....	<b>40</b>
<b>3.3 COLETA DE DADOS</b> .....	<b>41</b>
<b>3.4 ANÁLISE DOS DADOS</b> .....	<b>46</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS</b> .....	<b>49</b>
<b>4.1 CONTEXTOS DE TRABALHO E INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NA REGIÃO DO MÉDIO-ALTO URUGUAI</b> .....	<b>49</b>
<b>4.2 EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MUNDO DO TRABALHO: UM RETRATO A PARTIR DE CINCO VIVÊNCIAS</b> .....	<b>58</b>
<b>4.2.1 A experiência de inclusão de uma manicure surda (Entrevistada 1)</b> .....	<b>58</b>
<b>4.2.2 A experiência de inclusão de uma auxiliar administrativo surdo (Entrevistado 2)</b>	<b>62</b>
<b>4.2.3 A experiência de inclusão de uma contadora surda (Entrevistada 3)</b> .....	<b>68</b>
<b>4.2.4 A experiência de inclusão de uma gestora de pessoas surda (Entrevistada 4)</b>	<b>73</b>
<b>4.2.5 A experiência de inclusão de um operador de produção surdo (Entrevistado 5)</b>	

<b>4.3 INCLUSÃO COMO DIMENSÃO LEGAL, ÉTICA E O RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: COMO SE RELACIONAM AS DIMENSÕES TEÓRICA E PRÁTICA DA INCLUSÃO NO CONTEXTO ESTUDADO?.....</b>	<b>85</b>
<b>4.3.1 Percepção em torno da legislação para promoção da inclusão .....</b>	<b>85</b>
<b>4.3.2 Percepção em torno do conceito de inclusão .....</b>	<b>86</b>
<b>4.3.3 Percepção em torno da disponibilidade de vagas de trabalho .....</b>	<b>88</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>92</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>99</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O sujeito surdo e o sujeito ouvinte têm identidades culturais diferentes, a cultura surda e a cultura ouvinte. É sujeito identidade cultura no ambiente de trabalho, onde podem acabar tendo dificuldades para se relacionar. A realizada buscou responder comunicação ela podemos entre cultura surda e a cultura ouvinte nas organizações.

Identidade cultura surda é respeito importante conhecer participar o sujeito surdos e sujeito ouvinte é diferente que características cultura entende a inclusão pessoas surda também envolve língua sinais desenvolver experiência de comunidade surda sociedade no ambiente trabalho local é difícil a relação surda e ouvinte.

Existem diferenças entre o sujeito ouvinte e o sujeito surdo que refletem características específicas da sua cultura. A compreensão disso envolve também a entender que diferentes culturas convivem nos ambientes de trabalho, assim, a inclusão de pessoas surdas também envolve compreender as dificuldades em função de sua cultura própria que envolve a língua, a observação, a relação com a comunidade ouvinte para a qual a maior parte das condições de trabalho são construídas.

A inserção de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, em particular aqui neste trabalho a partir da análise da experiência de inserção de pessoas surdas, exige compreender como cultura surda e cultura necessitam do desenvolvimento de estratégias de comunicação que viabilizem a convivência e a inclusão efetiva nas organizações.

A **cultura surda** nasceu da comunidade surda, são pessoas que conhecem a visão principal sentido para o mundo. A experiência de vida acontece através de percepções, com influência das língua de sinais.

Inserido neste contexto, a cultura surda compreende um conjunto de elementos que agregam uma comunidade pessoas que têm diferentes graus de deficiência auditiva em comum, mas que podem interagir com o mundo por meio de elementos próprios de uma cultura. Neste sentido, a compreensão e expressão desta comunidade ocorre por meio das experiências que estabelecem com o mundo a sua

volta codificadas como uma língua (Libras, no caso do Brasil), construindo percepções e formas de interagir entre si - compartilhando aspectos próprios dos inseridos nesta cultura - e construindo meios de interagir com outras culturas.

A Lei de Libras (Língua Brasileira de Sinais), oficial direito comunicação inclusão pessoas surdos respeito saber precisa importante vida tem escola acesso trabalho, é diferente cultura ouvinte não tem comunicação difícil não é linguagem libras como fala, outras tem pessoas conhecer sabe ajudar desenvolver comunidade surdas.

A Lei nº 10.436 foi sancionada em 24 de abril de 2002 reconhecendo a LIBRAS como meio legal de comunicação e expressão no país. Neste sentido, esta nova lei indicou que o reconhecimento da língua é também um importante e necessário meio de inclusão para a comunidade surda. O reconhecimento da Libras como língua oficial é parte de um processo mais amplo para viabilizar a inclusão de pessoas surdas em diferentes espaços sociais, incluindo os espaços de trabalho.

Os artigos segundo, terceiro e quarto desta lei definem bem o alcance e o impacto esperado desta lei como forma de promoção da inclusão social da comunidade surda

Art. 2º Deve ser garantido, por parte do poder público em geral e empresas concessionárias de serviços públicos, formas institucionalizadas de apoiar o uso e difusão da Língua Brasileira de Sinais - Libras como meio de comunicação objetiva e de utilização corrente das comunidades surdas do Brasil. Art. 3º As instituições públicas e empresas concessionárias de serviços públicos de assistência à saúde devem garantir atendimento e tratamento adequado aos portadores de deficiência auditiva, de acordo com as normas legais em vigor.

Art. 4º O sistema educacional federal e os sistemas educacionais estaduais, municipais e do Distrito Federal devem garantir a inclusão nos cursos de formação de Educação Especial, de Fonoaudiologia e de Magistério, em seus níveis médio e superior, do ensino da Língua Brasileira de Sinais - Libras, como parte integrante dos Parâmetros Curriculares Nacionais - PCNs, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. A Língua Brasileira de Sinais - Libras não poderá substituir a modalidade escrita da língua portuguesa (BRASIL, 2002).

Assim, foram definidos meios de promoção de políticas públicas e de obrigação legal para viabilizar maior acesso à comunidade surda nos espaços e serviços públicos e privados.

A **cultura ouvinte** é expressão da relação atender e entender cultura surda é importante respeitar, diferente cultura linguagem oral no mundo do surdo de acessibilidade às pessoas meio comunicação a inclusão comunidade surda brasileira.

A **cultura ouvinte** é a expressão cultural dominante na realidade social da qual é parte a cultura surda. Neste sentido, envolve as expressões linguísticas e culturais fundamentadas na linguagem oral como meio de diálogo por meio da fala da língua corrente. No caso do Brasil, os falantes da Língua Portuguesa compõem a comunidade de ouvintes.

Quando se pensa em inclusão, considerando o predomínio da cultura ouvinte em relação à cultura surda é importante compreender a importância de promover a inclusão por meio do respeito às diferenças culturais e a integração efetiva da cultura que para se integrar ao meio dominante necessita de recursos de acessibilidade.

**Ambiente de trabalho** é Curso Administração de faculdade estuda importante relação esforço profissional a comunicação inclusão pessoas surdas mundo do trabalho.

A análise proposta neste trabalho quanto à inclusão de pessoas surdas no mundo do trabalho, como parte dos estudos realizados no curso de graduação em Administração, envolve compreender as características específicas dos diferentes ambientes de trabalho, as exigências em relação ao esforço profissional e a relação de ações de inclusão.

Os **surdos e ouvintes onde** se trabalha em equipe tem que ser unidos a pessoas, trabalho tem que se sentir bem importante diferente cultura surda.

A convivência de pessoas surdas e ouvintes em ambientes de trabalho comuns amplia a necessidade de um cuidado quanto ao clima organizacional, ou seja, a qualidade do ambiente de trabalho quanto a convivência equilibrada nestes ambientes. Se sentir bem ao realizar o trabalho é um aspecto importante de forma

geral e que, para integrar surdos e ouvintes, se torna uma dimensão ainda mais importante das diferenças culturais e linguísticas entre si.

Para resolver o problema proposto no estudo, foi necessário levantar informações sobre legislação de relacionar vida presença pessoas deficiência organização buscar dados atual presente pessoas surdas. A inclusão no Estado do Rio Grande do Sul (RS), caracterizar cultura surda e cultura ouvinte, caracterizar cultura organizacional e a comunicação interna identidade os surdos entrevistados, pode promover integração cultura surda e da cultura ouvinte organizar e geral para acompanhar planejamento de a comunicação interna visando integrar participar cultura surda e cultura ouvinte.

Para o desenvolvimento desta pesquisa será importante compreender elementos da legislação quanto à inclusão de pessoas com deficiência nas organizações. Para tanto, serão apresentados elementos gerais de inclusão a partir da legislação e, em específico, dados atuais da inclusão no estado do Rio Grande do Sul.

A partir desta caracterização será proposta uma análise de alguns ambientes organizacionais em que há surdos incluídos como trabalhadores, por meio de entrevistas, a partir das quais será interpretado como se dá a coexistência de elementos culturais de ouvintes e surdos e como pode ser expressa a experiência de trabalhadores incluídos nestas organizações. Assim, poderá ser possível compreender como se relacionam as dimensões legal, a percepção da inclusão pela comunidade surda e as possíveis necessidades ainda a serem desenvolvidas nestes contextos.

Entender um grupo de pessoas para falar e organizar de forma a respeitar particularidades de cada cultura é fundamental, nas relações pessoais de trabalho. A pesquisa fazer importante tornou-se, entende características e dificuldades enfrentar indivíduos surdos no trabalho, novas possibilidades e a comunicação podem utilizar profissional de relações pública e organizações.

Ao estudar a inclusão nas organizações entende-se que é importante respeitar as diferenças culturais entre os trabalhadores que convivem em ambientes comuns



de trabalho e, a partir disso, podem melhorar as relações de trabalho. A partir deste estudo também poderá ser possível compreender as dificuldades de pessoas surdas ingressarem no mundo do trabalho e permanecerem nestes espaços com qualidade e reconhecimento do potencial que podem entregar a partir do trabalho.

## 1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

A comunicação é importante para a vida das pessoas, porque é possível contato com o mundo. Pessoas não comunicação têm dificuldade no contato e encontrar trabalho. Por isso, é preciso conhecer pessoas para que os surdos desenvolvam Língua Brasileira de Sinais de geral acesso. O profissional surdo trabalha sofre com o preconceito e com a falta de acessibilidade para atender todas bem pessoas com surdos.

A comunicação é importante para a vida das pessoas em geral e permite que elas estabeleçam contato com o mundo. As pessoas que não se comunicam têm dificuldades de encontrar trabalho e de se inserir em espaços sociais. Por este motivo, a Língua Brasileira de Sinais, por exemplo, é importante para inclusão da comunidade surda e precisa ser conhecida para que o preconceito quanto a inclusão de pessoas surdas seja superada nos espaços de trabalho e a acessibilidade seja garantida de forma igualitária para todos.

Assim, para esta pesquisa, é definido o seguinte problema de pesquisa:

Como acontece a inclusão de trabalhadores surdos no mundo do trabalho a partir de suas e vivências *experiências profissionais*?

## 1.3 OBJETIVOS GERAL E ESPECÍFICOS

### 1.3.1 Objetivo geral

Identificar as dificuldades que as pessoas surdas percebem na prática quando são atendidos, bem como, as perspectivas em relação aos profissionais e funcionários

surdos, a acessibilidade para pessoas surdas, programas de inclusão social, realização de treinamentos, local área adaptado à comunidade surda, qualidade de vida e igualdade social.

Compreender como acontece a inclusão de trabalhadores surdos no mundo do trabalho a partir de suas experiências e vivências profissionais na região do Médio-Alto Uruguai.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Para o desenvolvimento da pesquisa foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Ambiente de trabalho é entender características a inclusão de surdos pessoas sociedade área desenvolver precisa tem surdos a comunicação de relação a acessibilidade dentro empresas trabalho de estudar e aprender de contexto e profissional para surdos.

- Descrever os ambientes de trabalho em que ocorrem inclusão de surdos por meio do trabalho no contexto do Médio-Alto Uruguai estudado;

- Analisar é importante focar em estudar e aprender a cultura surda da vida, a inclusão experiências pessoais surdas.

- Caracterizar experiências/formação dos trabalhadores-sujeitos da pesquisa;

- Compreender a experiência de inclusão como uma dimensão da vida de pessoas surdas;

- Analisar a experiência de pessoas surdas no mundo do trabalho como forma de inclusão e reconhecimento da diversidade da cultura surda nas organizações.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho a diversidade da empresa, novos ao ambiente de trabalho.

É grupo vários apoiar e respeitar ajuda em todas suas áreas, gerando líder colaboradores e produto.

Assim, a temática deste trabalho é delimitada a partir da inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho e como a diversidade pode ser um elemento qualitativo para as rotinas organizacionais.

Assim, há uma contribuição prática deste trabalho para o estudo das organizações ao destacar o olhar da comunidade surda, a partir da leitura da autora deste trabalho, para entender as características de inserção no mundo do trabalho dos sujeitos que constituem esta comunidade.

A partir de dados publicados no ano de 2019 pelo Instituto Locomotiva, instituição que promove estudos diversos que servem como referência para consultoria empresarial, há uma diferença clara em termos de empregabilidade entre pessoas com deficiências auditivas de diferentes graus para a população em geral quanto a empregabilidade. Conforme a pesquisa, na população em geral, no ano de 2019, 58% da população com mais de 18 anos esteve ocupada (ou seja, trabalha em alguma atividade remunerada). Já entre o conjunto de brasileiros surdos maiores de 18 anos 37% estavam ocupados, o que representa uma diferença percentual de 21% para a população em geral (LOCOMOTIVA, 2019).

Já em pesquisa publicada em 2022, com base em relatórios do IBGE, sobre a empregabilidade de pessoas com deficiência, é ressaltado que 28,3% das pessoas com deficiência estavam empregadas no ano de 2019, frente a 66,3% da população em geral. Neste quadro, o cenário é ainda mais crítico, revelando uma diferença percentual de ocupação de 38% entre a população em geral e a empregabilidade de pessoas com deficiências diversas. O conjunto da população com alguma deficiência, conforme a pesquisa, era composto por 17,2 milhões de pessoas, o que representava, à época, 8,4% da população brasileira. No grupo específico de pessoas com deficiência auditiva a pesquisa destaca que 28% da comunidade surda possuía alguma ocupação no período da pesquisa (CATTO, 2022).

Ter quem trabalho mais inclusão pessoas com deficiência trabalho importância na vida de sociedade.

É trabalho pessoas outras que organizar além do trabalho ter participação grupo trabalho usando contribuir maior que satisfação pessoal saber mais a respeito.

A inclusão de pessoas com deficiência precisa ter acesso ao trabalho da cultura, ações de inclusão e diversidade no ambiente de trabalho são importantes, geram oportunidades para todas as pessoas e resultados para as empresas.

Além disso, como temática geral, delimita-se que a importância do reconhecimento e valorização do trabalho realizado é um aspecto importante a ser avaliado em termos de inclusão no mundo do trabalho por pessoas com deficiência. Neste sentido, o respeito à cultura, a diversidade e o reconhecimento de que pessoas com deficiência buscam condições efetivas de trabalho que permitam serem produtivas, alcançando condições de acesso à renda e a reconhecimento social pelos grupos dos quais podem ser parte nos ambientes de trabalho.

Em falta de acessibilidade, como é o caso dos surdos, comunidade surda, desenvolver para ajudar sua organização e participação na sociedade para o trabalho apresenta as dificuldades que dentro da inclusão dos surdos nas empresas organização é importante entender que pessoas com deficiência tem reconhecida sua cultura.

Como justificativa geral para este trabalho entende-se que compreender a inclusão como uma dimensão das organizações é importante para que pessoas com deficiência possam ter reconhecidas sua cultura e, também, condições de acessibilidade e inclusão efetiva no mundo do trabalho.

Criar fazer objetivo maiores qualificação às vezes cidadão tem inserção mundo trabalho busca tem orientação mundo saber capacidade área técnica padrão outras pensar áreas conhecimento, sua profissão de profissional linguagem sabe oficial diferente tem profissões, acompanha precisar presente muito profissões tem usar pessoas mundo fazer tem oficial, criar diferente assim quando curso tem finalidade própria é diferente precisar formação profissões usar Língua Brasileira Sinais, comunicação importante pessoas cultura surda usar de libras diversos contexto sociedade.

A inclusão pode ocorrer em ambientes organizacionais em que há cuidado quanto à qualificação das pessoas para o mundo do trabalho. Essa qualificação pode

vir do conhecimento técnico em uma área de conhecimento, saber os códigos e a linguagem própria de uma profissão e, no caso de inclusão de pessoas com deficiência, reconhecer as diferenças e trabalhar para promover a inclusão a partir disso.

Neste sentido, criar condições para qualificar pessoas surdas, ampliar o acesso à língua brasileira de sinais para promover um ambiente comunicativo inclusivo e, também, viabilizar uma condição de trabalho que oportunize o acesso e a permanência são aspectos importantes para compreender o que as organizações têm feito em termos de inclusão.

### O respeito a legislação vigente quanto a inclusão de pessoas com deficiência

É trabalho proposta estudo sobre que entender percepção surdos sua inclusão no mercado de trabalho onde inclusão o preconceito e discriminação vivenciada surdo ambiente de trabalho, organizacional a sociedade da cultura ouvinte diferentes conhecer como cultura surda. Discutir lei de inclusão de igualdade para pessoas com deficiência. Outros importantes são apoio familiar, emprego, qualificação profissional do surdo o trabalho empresas capacidade, desenvolvimento incentivar profissional empresa surdos. Onde através da percepção surdo, identificar necessidade importante do poder quanto à inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho formal.

Este trabalho propõe entender a partir da percepção de pessoas surdas trabalhadoras suas vivências de inclusão, preconceitos e discriminação vivenciadas nos ambientes de trabalho, considerando o predomínio da cultura ouvinte sobre a cultura surda e o desafio de superar tais diferenças. Neste sentido, também cabe discutir a aplicação da lei de inclusão e sua efetivação, considerando as condições de aplicação das normas e como se reflete na experiência dos trabalhadores. Assim, esta pesquisa constitui uma contribuição social ao propor uma análise contextualizada sobre inclusão na comunidade surda e a importância das organizações para que os processos inclusivos se efetivem a partir das normas legais e da sensibilidade quanto a necessidade de autonomia e realização deste conjunto da população.

A experiência de inclusão no mundo do trabalho também pode ser interpretada como uma experiência de vida que vai além da pessoa incluída em si. Envolve suas relações familiares, condições de acesso e permanência no emprego, exigências por qualificação para exercício das atividades, a necessidade de iniciativa das pessoas que buscam inclusão e a contrapartida das organizações a partir do compromisso (ou omissão) quanto a receptividade e cuidado na qualificação também dos trabalhadores incluídos.

Como dimensão importante das condições de acesso ao trabalho também se justifica como dimensão de análise aqui compreender as condições de acesso à educação formal e as ações do poder público neste sentido, fator importante para ampliar as possibilidades de inclusão de pessoas surdas no mundo do trabalho.

As pessoas podem aprender ensinar inclusão no trabalho a cultura surda e cultura ouvinte é diferentes pessoas sociedade importante estudo da Administração, atividades profissionais área.

Outra dimensão de análise proposta é avançar na compreensão de que o aprendizado por meio da inclusão ocorre apenas da cultura predominante (ouvinte) para a cultura incluída (surda). A convivência de culturas diferentes permite reconhecer na diversidade cultural aspectos não percebidos em uma cultura homogênea e, como dimensão de estudo da Administração, pode sensibilizar estudantes e profissionais desta área a observar tal característica em suas atividades profissionais.

É comunidade surda estudante de Administração e trabalho pessoas sociedade podem experiência profissional às pessoas inclusão no mundo de trabalho acesso aprender ajudar desenvolver e desafios e superar.

Por fim, como justificativa acadêmica, este trabalho é de autoria de uma estudante de Administração que integra a comunidade surda. Assim, como experiência formativa, este trabalho pode contribuir para compreender como a experiência profissional de pessoas já incluídas no mundo do trabalho ajuda na compreensão dos dilemas e desafios que envolvem a transição do aprendizado teórico para o acesso ao mundo do trabalho.

Ainda neste sentido, cabe considerar que a inclusão não deve representar limitação a trabalhos considerados mais simples, operacionais ou como forma de cumprimento restrito de uma obrigação legal que desconsidera as perspectivas de realização e reconhecimento que o trabalhador surdo tem quando busca trabalho. Esta mesma vivência, parte da experiência profissional pessoas ouvintes, pode ser um ponto de partida para compreender a inclusão de uma forma mais ampla e acolhedora.

A observação da legislação para promoção da inclusão, definida na lei nº 8.213/91, demarca a obrigação legal de destinação de vagas para pessoas com deficiência em função do número de funcionários ocupados na organização, a partir de 100 funcionários, aspecto que será detalhado em seguida. Serão evidenciados estudos que também demonstram que a promoção da diversidade tem efeitos positivos para as organizações de um modo geral, aspecto que não implica em benefícios fiscais ou isenções, mas que cumpre um compromisso social legitimado pelas normas legais (PARADIGMA, 2023).

Houve iniciativas parlamentares para inclusão de incentivos fiscais/tributários para promoção da inclusão ao longo do tempo, tal como o projeto de Lei n. 2761/2015 que propunha a dedução de 50% do valor dos salários dos empregados com deficiência ou reabilitados em cada período de apuração, trimestral ou anual, mas o projeto não progrediu (JUSBRASIL, 2023), considerando que já havia legislação anterior vigente e a inviabilidade de renúncia fiscal diante de uma obrigatoriedade definida pela legislação.

De modo geral, o estudo desta temática contribui para evidenciar as condições de inclusão no contexto selecionado para o estudo e como, a partir destes resultados, é possível compreender aspectos valorizados pelos trabalhadores incluídos e as condições de inclusão por eles vivenciados.

## 1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

Após a introdução deste trabalho e apresentação da problemática, objetivos e justificativa, partes do capítulo 1 deste trabalho, este segue organizado em dois capítulos.

No capítulo 2 são apresentados referenciais teóricos para fundamentar a realização das discussões propostas ao longo das análises. Assim, serão apresentados conceitos e suas definições que subsidiam a análise de dados da pesquisa.

No capítulo 3 são apresentadas as definições metodológicas do trabalho, explicando o campo de estudo (local em que a pesquisa foi realizada), é apresentado o recorte de pesquisa, o critério de seleção e a caracterização dos entrevistados, a natureza da pesquisa, a definição dos instrumentos de coleta de dados e a técnica de análise de dados proposta para esta pesquisa.

No capítulo 4 serão apresentados os dados e as análises dos resultados identificados nesta pesquisa.

No capítulo 5 são apresentadas as considerações finais, limitações e sugestões de estudos futuros.



## 2 REVISÃO TEÓRICA

Este tópico apresenta apresentar as bases teóricas relativas ao tema da pesquisa construída ao longo, apresentando estudos científicos que, academicamente, permitem compreender a temática de inclusão no mundo do trabalho por pessoas com deficiências. Neste sentido, o referencial será construído, sobretudo, como um resgate de referências quanto à inclusão de pessoas com deficiência, leis e normas de orientação destes processos e compreensão da temática na literatura de Administração.

Assim, os tópicos seguintes definem os conceitos de inclusão, diversidade, comunidade surda e a discussão acadêmica sobre inclusão de pessoas com deficiência nos ambientes organizacionais.

### 2.1 INCLUSÃO

#### 2.1.1 A pessoa com deficiência na comunidade surda

A surdez é uma dificuldade neurofisiológica, que parcela significativa da população mundial. De acordo com dados da Organização Mundial da Saúde - OMS (2000), existem no mundo mais de 120 milhões de pessoas com perda auditiva, seis em cada mil crianças apresentam dificuldade ao nascer surda antes da idade adulta. A OMS estima que aproximadamente 900 milhões de pessoas podem desenvolver surdez até 2050. Esse aumento de perda auditiva se deve a dois fatores: atividades de trabalho desenvolvidas em ambiente insalubre do ponto de vista sonoro e o processo de envelhecimento da população (KOLBE JUNIOR; SANTOS; PENTEADO, 2022).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) 5% da população brasileira é composta por pessoas surdas (em diferentes níveis de comprometimento da audição). Esta parcela representa mais de 10 milhões de cidadãos, dos quais 2,7 milhões possuem surdez profunda, não escutam absolutamente nada.

A deficiência auditiva é diferentes graus de dificuldade e, no Brasil, a maioria do grupo é formada por surdos oralizados, que são aqueles que fazem uso de aparelhos auditivos que amplificam os sons ou que conseguem fazer leitura labial.

A surdez como condição que afeta a população tem um impacto significativo na população brasileira. Conforme os dados do IBGE um percentual aproximado de 10% da população têm algum tipo de deficiência auditiva, e destes quase 1/4 possui perda auditiva severa ou total. Desta forma vê-se que a inclusão é um fator importante para uma parcela significativa da população total e deve ser promovida por meio de políticas públicas com esta finalidade.

Assái (2020 *apud* KOLBE JUNIOR; SANTOS; PENTEADO, 2022) propôs uma categorização de como se pode denominar pessoas surdas:

- **Pessoa com deficiência auditiva:** é o termo considerado mais adequado para qualquer pessoa com perda auditiva branda, moderada ou severa, porque destaca o sujeito antes da condição.
- **Surdo:** é pessoa com perda total da audição, que não escuta nada, nem mesmo com ajuda de aparelho auditivo.
- **Surdo oralizado:** é uma pessoa com perda auditiva, mas que articula fala para se comunicar. Geralmente, é capaz de realizar leitura labial.
- **Surdo sinalizante:** é uma pessoa com perda auditiva, que usa Libras como forma de comunicação.

Em 6 de julho de 2015, foi o Presidente da República, a Lei nº13.146, que instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

A pessoa com surdez severa e profunda não escuta nada, não aprende, perde problemas, dificuldades e obstáculos, não comunicação.

A Lei 13.146/2015 foi um marco importante na definição de direitos e na orientação para promoção de políticas públicas para a comunidade surda, uma vez que estabeleceu que é direito a igualdade de direitos e a necessidade de comprometimento público e privado com a inclusão da pessoa com deficiência auditiva. Esta legislação surge como resposta a uma necessidade: a pessoa surda

não pode ser ignorada em seus direitos e, assim, ter o seu direito a aprender, a interpretar e resolver problemas e a se comunicar de forma ampla na sociedade.

### **2.1.2 Inclusão e a perspectiva organizacional**

É inclusão empresa negros homem também mulher toda participar diversidade pessoas com deficiência.

Em 2000, aos 19 anos, nome: Ricardo Carvalho Silva, recebeu do médico o conselho de aposentar já, o profissional o jovem nunca mais conseguiu trabalhar. Mas Silva não desistiu de ter uma carreira. Trabalhou em diferentes setores, formando direito e gestão de Recursos Humanos (RH), aos 12 anos, foi contratado pelo Banco Santander, administrativo. É instituição financeira, ele participa ativa dois grupos discutir de negros pessoas com deficiência, criados para promover a diversidade.

A inclusão nas organizações pode ocorrer por meio de diferentes formas, considerando uma ampla diversidade de características pessoais e culturais que, historicamente, foram justificativas para exclusão de grupos minoritários ou, ainda, meios pelos quais foram estabelecidos critérios para sobrevalorizar pessoas com características físicas, intelectuais, étnicas ou de outra natureza em relação a outras.

De acordo com Filippe (2019, p. 22) “uma das formas de inclusão da diversidade é a inclusão de pessoas com deficiência física, mas que ainda assim precisam trabalhar”, seja para obtenção de renda ou como forma de manter-se ativos após a aposentadoria (considerando a necessidade de complementação ou a busca por vínculos sociais por meio do trabalho).

O entrevistado Ricardo Carvalho Silva detalha o dilema de ter dificuldade de conseguir trabalho em função da deficiência física decorrente de um tiro que o deixou sem os movimentos das pernas, aos 19 anos. Mesmo sendo estimulado a buscar aposentadoria em função das limitações físicas continuou a buscar trabalho e há 12 anos trabalha no banco Santander, participando de grupos que discutem a inclusão de pessoas com deficiência que, como ele, buscam oportunidades de trabalho (FILIPPE, 2019). O depoimento faz parte de um especial da revista Exame que avalia ‘O poder da diversidade’ e a necessidade de ações efetivas por parte das empresas.

Ao fazer uma radiografia das pessoas com deficiência ao longo de 2017 e 2018, o Santander descobriu que funcionários levam mais tempo do que a média para receber uma promoção, problema que o Banco oferece mais oportunidades às pessoas com deficiência.” Ainda há muito a ser feito, mas vejo de perto a evolução”, da Silva que hoje é assistente Jurídico do banco.

Na Silva é um exemplo de funcionário que focou nas políticas de diversidade lançadas pelo Santander por 2 anos, quando o banco percebeu a necessidade de ter práticas para se tornar reflexo da sociedade.

O depoimento destacado revela também, por meio da experiência de Ricardo Carvalho Silva, que aspectos internos de gestão precisam ser revistos em uma perspectiva de inclusão, como o tempo desigual de promoção para pessoas com deficiência. O reconhecimento deste tipo de situação e seu tratamento gera, a partir do relato do entrevistado, a oportunidade de refletir ações efetivas de melhoria social de forma ampla.

A diversidade é a base da inovação e alimentar a proposta de empresas, Sérgio Rial, presidente do Santander. Promover a inclusão negros e mulheres tornar meta para 150 principais executivos. Muitas vezes, os profissionais que o banco gostaria, mas não têm acompanhamento próximo à inclusão e o salto na carreira. Exemplo são 620 jovens aprendizes de 2018, entre os quais 70% meninas e 55% negras. “Passamos a pensar em formas de talentos”, Fátima Gouveia, recursos humanos e responsável pelas ações de diversidade no Santander. A diversidade sexual, as iniciativas começaram em 2018, mas o tema já é abordado de forma natural. Rial inclusive, demitiu diretor e reunião. “Não vemos nessa discussão nenhum fundamento ideológico, mas humanista e respeitoso”, afirma Rial. “Buscamos criar um ambiente em que cada um possa encontrar e desenvolver a melhor versão de si mesmo” (FILIPPE, 2019, p. 22).

Segundo o gestor Sérgio Rial, presidente do Santander no período de realização da pesquisa apresentada na reportagem, considerar outras formas de inclusão como diversidade étnica com a inclusão de negros, jovens aprendizes, mulheres e grupos que são minoritários na organização deve ser uma meta para organização (FILIPPE, 2019).

Com práticas e bons indicadores quantitativos, o Santander desponta como a Empresa do Ano na primeira diversidade. “Apesar de serem recentes, as iniciativas estão estruturadas nos quatro pilares de diversidade e equidade étnico- racial, LGBTQI+, mulheres e pessoas com deficiência analisados” (FELIPPE, 2019, p. 23).

Há 20 anos ajuda empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável. “Essa parceria para o processo das mais importantes redes em diversidade nas empresas. O objetivo é fortalecer a agenda da diversidade e da inclusão social no meio empresarial” (FELIPPE, 2019). Caio Magri, presidente. Elaborar a lista das melhores empresas por setor, foi criada uma metodologia própria com base na adaptação desenvolvidos seus parceiros: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades, Coalizão Empresarial para Equidade Racial e de Gênero, Empresas e Direitos LGBTI (Lésbicas, Gay, Bissexual, Transexual, Transgênero, Queer, Intersexo) movimento Mulher 360 rede empresarial de inclusão. As melhores empresas são as que mais se aproximaram da equidade e da inclusão nos quatro temas avaliados.

A pesquisa elenca o Santander, no ano de 2019, como a empresa destaque em termos de diversidade no Brasil entre as organizações estudadas. A pesquisa apresentada pela Revista Exame elenca como pilares de avaliação das práticas de diversidade a existência de iniciativas para inclusão por meio de equidade étnico-racial, LGBTQI+, mulheres e pessoas com deficiência. A avaliação proposta pela pesquisa associa a qualidade da empresa a sua capacidade de promover inclusão a partir destes indicadores.

Quadro 1 - Metodologia aplicada ao estudo realizado pela Revista Exame

<b>Metodologia Aplicada</b>	<b>Descrição do Metodologia</b>
Autoavaliação	Resposta ao questionário qualitativo com 11 indicadores, com peso na classificação final de 70%.
Análise de autoavaliação	Definição de nota de corte maior 7 para a seleção de empresas que teriam resultados apurados.
Apuração dos resultados	Entrevista com as empresas finalistas e confirmação de dados quantitativos para a apuração.
Classificação das empresas	É base resultados apurados, as empresas foram classificadas o desempenho geral por setor e pelas práticas direcionadas a cada público (mulheres, negros, pessoas com deficiência,

	LGBTI ).
Avaliação dos especialistas e critérios editoriais	Análise de resultados para publicação revista.

**Fonte:** Elaborado com base em Revista Exame 2019.

Participante pesquisa empresas 36 todos mulheres, negros, pessoas com deficiência e LGBTI, sabe inclusão pessoas melhor maior 7.

Quadro 2- Grupo de pessoas

Étnico-racial: 18	Étnico-racial: 18
LGBTI:15	LGBTI: 21
Mulheres: 22	Mulheres: 14
Pessoas com Deficiência: 18	Pessoas com Deficiência:18

**Fonte:** Elaborado com base em Revista Exame 2019.

A revista definiu uma metodologia para apontar o desde uma autoavaliação da empresa quanto às práticas que realiza até a análise confrontando essa autoanálise com os dados observadas em funcionamento, avaliação dos resultados e classificação em cada setor a partir da comparação com outras empresas do mesmo setor. Após este trabalho os dados seguem para publicação anual que avalia o grau de adesão à inclusão.

As empresas que promovem a diversidade e a inclusão, a partir da consultoria McKinsey. Pesquisa consultoria realizada globalmente com 1000 companhias e divulgada no ano passado, revelou que empresas com diversidade de gênero no executivo, em média, lucros 21% maiores do que as demais. Entre as que valorizam a diversidade racial, essa diferença sobe para 33%. É uma relação de consequência, Heloísa Callegaro, sócia e líder em diversidade. Empresas com mais diversidade tomar decisões melhores para públicos mais amplos.

Não ter pesquisa similar sobre o Brasil, mas o acompanhar exame de diversidade mapeou os principais interesses das companhias que atuam no país. Os dados mostram que as empresas começam a ganhar consciência do poder da diversidade em seus negócios. Entre 109 empresas inscritas, 95% acreditam que a diversidade resultados positivos nos negócios. É empresas 93%, benefícios da

diversidade a melhoria no clima organizacional, 87% a retenção talentos, 84% aumento da produtividade 58% melhoria do desenvolvimento de produtos ou serviços.

A pesquisa avaliou um estudo da consultoria McKinsey em torno de um conjunto aproximado de 1000 empresas no exterior a partir dos critérios de avaliação. Alguns indicadores chamam a atenção como, por exemplo: 1) o reconhecimento que empresas mais diversas em termos em gênero tendem a ter lucros superiores 21% as empresas menos diversas; 2) a valorização da diversidade racial indica uma oportunidade de crescimento 33% superiores as menos diversas neste aspecto. Não há dados semelhantes no Brasil, mas é possível reconhecer a importância da diversidade a partir de tais resultados que possivelmente podem ser identificados em empresas no Brasil.

O primeiro passo para a maioria das empresas é realizar coleta de informações para traçar o retrato social que existe internamente. O próximo passo é envolver os funcionários nos processos e ouvir suas necessidades. Muitas companhias criam grupos de afinidade, uma equipe de funcionários, geralmente coordenada por até uma dezena de pessoas, discutem e compartilham as ações. Para focar o maior número possível de funcionários, os grupos costumam ser abertos. “Se não houver membros diferentes respeitem a diversidade perde sentido. Quando se discute a questão de gênero, por exemplo, é necessário ter o auxílio também homens”, Margareth Goldenberg, gestora executiva da organização movimento mulher 360. Quando essas equipes começam a dar resultados, 54% das empresas inscritas realizam censo interno para análise do perfil e da trajetória dos empregados, os recortes de diversidade.

Outra ação adotada por muitas empresas é a união liderança e o treinamento para evitar a prática de preconceito.

A avaliação da pesquisa realizada por Felipe (2019) indica que a inclusão nas organizações precisa envolver o conjunto de funcionários e não apenas as pessoas incluídas em si. A receptividade e envolvimento do grupo de trabalho com as pessoas incluídas é parte integrante do processo de inclusão e diversidade. A não observação deste posicionamento tende a estabelecer recortes entre grupos (‘grupo geral’ e

'grupo de incluídos') o que favorece um ambiente de desconfiança, atribuição de privilégios, rejeição e preconceitos ao invés de promover a inclusão.

As pessoas com deficiência de inclusão no trabalho, empresas John Deere, fábrica e equipamentos pesados, a cota tem 257 funcionários com deficiência, cerca de 5% de seu efetivo no país. Mas foi em 2017, que a John Deere começou a estruturar um programa específico para a valorização desses profissionais.

A Empresa criou peças de comunicação e incentivou a inscrição das pessoas com deficiência nos programas de desenvolvimento.

Percebemos uma falta de autoestima dos funcionários e iniciou conversa. Wellington Silverio, diretor de RH da John Deere. A meta é que, até 2022, 50% dos beneficiados em programas de bolsa- auxílio educacional sejam pessoas com deficiência. Outro passo foi a contratação de tradutor da Língua de Sinais em todas as unidades da companhia.

Outra empresa apresentada na pesquisa de Felipe (2019) é a John Deere, na qual 257 funcionários (5% do total de empregados no Brasil), destacada pela organização de um programa específico para valorização dos profissionais incluídos para além do cumprimento da obrigação legal, conforme apresentado nos resultados da pesquisa.

A construção do programa envolveu a formulação de critérios de desenvolvimento de pessoas para os incluídos em paralelo ao programa oficial, mas mantendo associação entre si. Além disso, é relatado que ações como aplicação de apoio financeiro para qualificação profissional e promoção da Libras para aprendizado de trabalhadores que convivem com surdos incluídos no ambiente de trabalho.

No banco Santander, o mapeamento da situação também foi importante. Em 2017, a instituição criou aplicativo para os então 1800 (hoje são 2100) funcionários com deficiência.

O Banco descobriu que as pessoas com deficiência ficam cerca de 5 anos na mesma função, média de 3 anos dos demais funcionários.



“Preciso acompanhar os indicadores para mudar e promover o desenvolvimento das pessoas e a inclusão”.

O exemplo do banco Santander quanto a inclusão de pessoas com deficiência é apresentada como referência, no qual aproximadamente 2100 funcionários na época da pesquisa eram incluídos, com suporte de tecnologia por meio de aplicativos e acompanhamento contínuo das atividades laborais. A observação de que, normalmente, as pessoas com deficiência ficam mais tempo nas mesmas funções foi um alerta para que a organização observe critérios de promoção que permitam que os incluídos avancem em suas carreiras profissionais.

As autoras Anache e Cavalcante (2018 *apud* Porte, Rocha e Pereira, 2022) reforçam a existência de barreiras normativas que o movimento engessam os currículos e limitam as suas mudanças, impossibilitando uma dinâmica para a construção de um currículo acessível com a inclusão de metodologias ativas para pessoa com deficiência. Brunhara (2019 *apud* Porte, Rocha e Pereira, 2022) realizaram estudo voltado para avaliar as atitudes de discentes e docentes que possuíam contato pessoas com deficiência no seu cotidiano em sala de aula.

A avaliação de currículos escolares para inclusão demonstra que há dificuldades no processo de ensino e aprendizagem para pessoas com deficiência. A necessidade de preparo dos docentes para utilizarem metodologias voltadas para as especificidades de ensino para pessoas com deficiência é algo ainda a ser melhorado considerando esta importância vivência necessária para inclusão no mundo do trabalho.

Os resultados mostram que apesar de os discentes e docentes favoráveis a inclusão de pessoas com deficiência no ensino superior, não necessariamente garantem que as relações interpessoais cada aluno com deficiência sejam positivas sua trajetória no ambiente acadêmico” (PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022, p. 8). Seguindo a mesma vertente ao analisar barreiras atitudinais na acessibilidade de pessoas com deficiência, Branco e Almeida (2019 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) ressaltam importância os discentes surdos não gostam de pessoas com

deficiência auditiva e escolher de orgulhosa, chamados surdos, sentirem parte da comunidade surda utilizarem a Língua Brasileira de Sinais (Libras) meio de comunicação.

O reconhecimento de que é necessário construir condições favoráveis para inclusão ainda é limitada por uma relação qualitativa que resulte em êxito por estudantes com deficiência no espaço escolar-acadêmico. O desconhecimento das particularidades da comunidade surda, sobretudo em relação a Libras como primeira língua de pessoas surdas, por exemplo, é uma barreira enquanto meio de comunicação para convivência no ambiente de ensino e que potencializa a permanência na medida em que é difundido nos espaços escolares.

As conquistas e avanço ao longo do tempo das pessoas com deficiência auditiva que utilizam a Libras é abordada no estudo de acordo com o levantamento realizado, as conquistas mais recentes são: “Programa Incluir; Decreto n. 3.298/ 1999; Portaria n.3.284/ 2003; Circular n. 277/1996; Decreto n. 5.626/2005; Lei n. 12.319/2010; Atendimento diferenciado para o ENEM; Lei n.13.146/2015- Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015)” (PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022, p. 9).

O conjunto de leis e orientações com objetivo de promover a inclusão de pessoas surdas no espaço escolar (representado pelas leis indicadas no parágrafo acima) revela que há avanços, de forma geral, na definição de políticas que fortaleçam o compromisso com a inclusão.

Os obstáculos que discentes universitários surdos ainda possuem para que consigam a sua formatura, são inúmeros. Lacerda e Gurgel (2011 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) realizaram pesquisa do perfil de 37 tradutores e intérpretes de Libras de trabalho no ensino superior. Os dados mostram que a maioria tradutores possuem formação em Libras, mas, menos da metade possui algum curso específico poder trabalhar como tradutor e intérprete em Libras. É possível verificar que terço grupo pesquisado não vem realizando formação continuada, suas certificações ocorreram mais década.

Em pesquisa realizada por Lacerda e Gurgel (2011 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) é evidenciado que no conjunto de 37 intérpretes de Libras há, em geral, formação na língua em específico, mas não há formação (anterior ou continuada) para atuar nos espaços escolares, algo que pode dificultar a vivência

profissional nestes espaços que demandam uma atuação dedicada de mediação no processo de ensino e aprendizagem.

Estudo direcionado à deficiência auditiva, Nascimento (2017 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) discutiu a importância da aplicação de uma janela nas produções audiovisuais que apresentem a Libras acessibilidade linguística. O autor afirma que não deve incluir uma janela de Libras nas produções audiovisuais, é necessário que o recurso desenvolva uma relação dialógica e dialética com a informação apresentada no vídeo em sua totalidade.

A relação do estudante de Libras com o ambiente educacional é particularmente importante e, a partir disso, Nascimento (2017 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) analisa a necessidade de inclusão de dispositivos de interpretação em materiais didáticos audiovisuais, aspecto ainda utilizado de forma simples e sem um cuidado em sua organização como material didático.

A acessibilidade para pessoas com deficiência auditiva do sistema Moodle do Instituto Federal de Santa Catarina, é analisado por Flor (2015 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022). Os resultados mostraram a necessidade de inserções material em vídeos com a janela de Libras e uma rejeição ao uso do CHAT, meio de comunicação entre o tutor e professor da disciplina, pessoas com deficiência auditiva escolher uso videoconferência ter comunicação. As pessoas com deficiência auditiva testadas apresentaram também grande rejeição ao uso tradutores automatizados.

A inclusão de ferramentas de inclusão em ambientes virtuais de aprendizagem também é algo importante para promover a inclusão dos estudantes surdos. Na análise proposta por Flor (2015 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) é analisada adaptação do Moodle institucional da UFSC, por exemplo, como mecanismo efetivo de inclusão. A rejeição do chat automático pelos usuários surdos revela que uma ferramenta pouco desenvolvida e que apresenta erros e inconsistências inviabiliza o acesso efetivo ao conteúdo da aprendizagem.

Em estudo direcionado ao ENEM, as autoras Martins e Lacerda (2015 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) realizaram pesquisa com o objetivo de ser avaliado uso sua nota PcD auditiva no processo de matrícula de acesso ao ensino superior. Os resultados analisados demonstraram que, em 2011, os estudantes com

deficiência auditiva têm média de 360,82 pontos. Resultado é crítico pode indicar uma qualidade na educação básica oferecida às pessoas.

A análise proposta por Martins e Lacerda (2015 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) associa a pontuação de corte na seleção de alunos surdos à universidade como um fator de atenção, dado que, na médica, a pontuação de 360,82 para estudantes incluídos na cota de deficiência é um sinalizador importante de que as condições da educação básica são insuficientes para promover uma inclusão qualitativa no ensino superior. Da mesma forma, quando efetivada, a inclusão no nível superior necessitará de apoio para promover a inclusão dos estudantes com deficiência dado o critério de ingresso e seu resultado.

Levino (2013 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) relataram a experiência vivida pelos discentes de medicina em um minicurso de LIBRAS. Os dados mostram participantes do minicurso puderam aumentar os conhecimentos sobre PcD auditiva de comunicação. O estudo afirma a necessidade aprendizado de Libras pelos profissionais de saúde para poderem atender melhor seus pacientes que são surdos.

Um dado sensível é revelado por Levino (2013 *apud* PORTE; ROCHA; PEREIRA, 2022) quanto ao impacto do aprendizado de Libras por estudantes de medicina em minicursos durante sua formação. A atenção a pacientes surdos no futuro profissional de médicos (assim como outras profissões em geral) deveria ser um fator importante para desenvolvimento de um cuidado com a receptividade e acolhimento inclusivo na atenção à saúde.

### **2.1.3 Desafios e oportunidades para inclusão da pessoa com deficiência nas organizações**

Problemas acontecem, a perda auditiva e a surdez profunda não escuta pessoas como a não comunicação, limitações e dificuldades, é diferente acesso pessoas surdas outras importante desenvolver vida.

Já na contratação pode ser uma comunicação confortável com as pessoas surdas as empresas de trabalhar profissional sociedade várias grupo aprender organizações oportunidades os surdos participem, atividades e benefícios

acessibilidade de trabalho importante vida precisa ajudar colaboradora a inclusão empresa Comunidade Surda.

A inclusão nas organizações é um direito previsto na legislação, conforme a lei 13.146/2015 e, assim, implica um comprometimento necessário por parte das organizações públicas e privadas. A perda auditiva severa, em especial, implica em limitações frente a um conjunto mais amplo da população e, assim, necessita que esta diferença seja reconhecida como forma de promover qualidade de vida para o conjunto de pessoas que constituem a comunidade surda.

As organizações, neste sentido, são espaço de realização e nos quais as pessoas, de forma geral, obtêm renda que irá sustentar a sua vida em sociedade. Por este motivo, a contratação de pessoas com deficiência deve considerar o aspecto legal (como ressaltado em outra seção deste trabalho), mas também as formas de comunicação e a construção de rotinas de trabalho apropriadas para que o (a) trabalhador (a) surdo (a) possa ser incluído efetivamente, tendo acesso às atividades e benefícios que alcançam os trabalhadores em geral.

O desafio de inclusão, porque maioria empresas organizações só contrata o percentual obrigatório lei, existem também dificuldades quando pessoas surdas conseguem incluem no mercado de trabalho, as empresas ainda não estão preparadas para receber adequada profissional, assim ele vive uma realidade de trabalho com: (Caleguer, 2021 *apud* KOLBE JUNIOR; SANTOS; PENTEADO, 2022).

- Preconceito praticado com outros colegas trabalho própria falta ações da empresa inclusão sujeitos resulta em exclusão social, a comunicação pessoa surda com os demais acaba bastante limitada.
- Pouco crescimento profissional que empresas não esforçam oferecer funcionário programa capacitação e progressão de carreira. Eles ficam fadados a ocupar cargo durante todo período na empresa.
- Falta de qualificação profissional posto que sociedade de modo geral não cria oportunidades para que pessoas surdas possam se qualificar para disputar uma vaga no mercado de trabalho.

Um desafio para inclusão envolve o desenvolvimento de ações mais amplas por parte das organizações. O cumprimento regulamentar a partir da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência (8.213/91) obriga as organizações a 'ocuparem' vagas com pessoas com deficiência, mas a inclusão efetiva vai além da oferta de vagas em si. As condições de trabalho encontradas nos espaços organizacionais, por exemplo, no caso de pessoas da comunidade surda incluídas, são especialmente importantes e devem ser observadas com cuidado para uma efetiva inclusão.

As principais formas de inclusão destacadas pela literatura são as diferentes formas de preconceito quanto a inclusão pela dificuldade de reconhecer e conviver com as diferenças, o investimento reduzido ou inexistente voltado para qualificação das pessoas com deficiência para que tenha condições de avanço em suas carreiras e, de antemão, a qualificação e educação escolar e técnica que pode contribuir para que as pessoas com deficiência tenham mais oportunidades de acesso ao mundo do trabalho.

A pode ser vaga no mercado de trabalho, mesmo para as pessoas surdas, os fatores mais importantes é a experiência profissional.

Adquirir experiência é atuar determinado tempo, forma autônoma livre mesmo realizar atividades voluntárias.

Fator é de grande importância para melhorar o trabalho em equipe, lidar com situações desafiadoras, envolve-se com horários e prazos etc. KOLBE JUNIOR; SANTOS; PENTEADO, 2022.

Quanto às perspectivas das pessoas surdas que buscam inserção no mundo do trabalho, a literatura também destaca elementos que são importantes enquanto formas de preparação e ações para ampliar as chances de êxito quando há oportunidades. Neste sentido, a construção de experiências profissionais é especialmente importante para as pessoas com deficiência. Portanto, a possibilidade de experimentar e ter oportunidades profissionais é um critério valorizado para inserção.

A dificuldade de romper as barreiras para a primeira oportunidade é um fator importante, neste caso, mas tende a favorecer novas oportunidades. Quando não é possível por meio de um trabalho formal, a possibilidade de realizar atividades voluntárias e sob iniciativa pessoal é também um caminho possível para construir experiência inicial para, em seguida, buscar oportunidades de inserção profissional.

Essas experiências tendem a favorecer a inserção, não é uma atividade possível para todos (sobretudo em função da necessidade de trabalho e renda), mas toda iniciativa para melhorar aspectos de comunicação, convivência em grupo, organização das rotinas de trabalho e experiência de realização de atividades com horários e atividades bem definidas.

## 2.2 A DIMENSÃO LEGAL-NORMATIVA DA INCLUSÃO

Lei de Cotas, que as organizações, com 100 ou mais funcionários, dar vagas para pessoas com deficiência.

Lei nº 8.213/1991: Brasil lei inclusão pessoas com deficiência.

A lei número 8.213/1991 estabelece um conjunto de orientações, normas e condições para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho a partir de iniciativas que devem ser promovidas por agentes públicos e privados.

Quem é pessoa com deficiência na Lei?

É aquela que tem impedimento de física, mental, intelectual ou sensorial que em interação com diversas mais barreiras, pode ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Pessoas com deficiência como surdos, cegos ou com outras formas de deficiência podem participar de outras diversas barreiras, sociedade de igualdade sempre pessoas.

A definição legal para 'pessoa com deficiência' parte de um pressuposto de normalidade médica/fisiológica e atribui à pessoa com algum tipo de deficiência física, intelectual ou sensorial uma designação específica considerando os obstáculos que

estes grupos podem encontrar para conviverem socialmente em condições de igualdade. Essa percepção inclui o acesso à educação, ao trabalho e outras dimensões da vida.

De acordo com Caron et al. (2021) a Lei de Cotas determina em seu art. 93 que.

- De 100 a 200 funcionários: 2% do quadro funcional;
- De 201 a 500 funcionários: 3% do quadro funcional;
- De 501 a 1000 funcionários: 4% do quadro funcional;
- A partir de 1001 funcionários: 5% do quadro funcional.

A lei de cotas (8.213/1991) estabeleceu que para um número específico de funcionários (como descrito acima) é necessário promover a inclusão a partir de percentuais fixados. Em um grau crescente (de 2% a 5%, a partir de 100 funcionários) as empresas e organizações públicas devem prever vagas específicas para pessoas com deficiência em seus quadros funcionais.

01- 4 Colaboradores	G1- Feminino
02- 6 Colaboradores	G2- Feminino
03 - 10 Colaboradores	G3 - Feminino

Preocupação em retratar a igualdade dos colaboradores com deficiência visão de inclusão e responsabilidade social nas organizações.

Em estudo elaborado por Caron et al. (2021) foram estudadas 3 organizações da região do Médio-Alto Uruguai. Nestas três organizações, conforme descrito acima, havia: 4 trabalhadores incluídos (com gestão direta de uma responsável por estes trabalhadores); 4 trabalhadores incluídos (com gestão direta de uma responsável por estes trabalhadores); e 10 trabalhadores incluídos (com gestão direta de uma responsável por estes trabalhadores).

A atividade básica dos gestores a partir de seus relatos foi evidenciar o cuidado na receptividade dos trabalhadores com deficiência e promover condições de inclusão adequadas em seus contextos organizacionais.



Nas três organizações estudadas, as gestoras revelaram não possuir nenhum programa próprio de inclusão, o que destaca a expectativa de inclusão limitada ao cumprimento das políticas públicas. Esse fator destaca uma passividade sobre a responsabilidade de inclusão advinda da esfera privada, o que denota um problema considerando que essa discussão não deve limitar-se à esfera pública sob o risco de inefetividade das políticas públicas de inclusão (THORNTON; LUNT, 1997 *apud* CARON et al., 2021, p. 4229).

O destaque acima reforça um posicionamento normativo quanto à inclusão, respondendo ao cumprimento objetivo das normas legais, mas ainda aquém do desenvolvimento de uma política de inclusão específica a partir das necessidades e características destas organizações.

Sobre dificuldades processo inclusão de profissionais com deficiência, cada contexto, condições de acessibilidade do ambiente e a necessidade de específicos para atender estes profissionais. Assim, grande parte oportunidades entrar no mercado de trabalho a perfis específicos de profissionais com determinados tipos de deficiência e qualificação selecionados e que, sob o ponto de vista das organizações, melhor expectativa de adaptabilidade com a estrutura de suas organizações.

A avaliação das condições para promover a inclusão, a partir da pesquisa, responde a legislação de forma específica e é condizente com a adaptação do trabalhador às características já definidas pela organização, havendo pouca percepção de mobilidade ou ajuste de elementos da organização para promover a inclusão. Neste sentido, a inclusão é direcionada para grupos de pessoas a serem incluídas com características bem definidas.

A inclusão no trabalho social é uma questão fundamental na construção de uma sociedade, pois trabalha o estabelecimento de regras que promovem a igualdade entre todos os grupos, garantindo seus direitos à educação, saúde, trabalho e outras necessárias empresas grupos de pessoas.

A inclusão como resposta à legislação é algo importante, mas deve ser promovida de forma mais ampla, a partir de uma sensibilização social de que é necessário adaptar e criar condições para que a inclusão aconteça de forma mais ampla, nas organizações de trabalho, educacionais e de outras naturezas sociais.

De acordo com Caron et al. (2021) a inclusão nas organizações exige o esforço da esfera político social a partir do apoio legal às normas de inclusão, organizacional,

a partir dos gestores e colaboradores, além do esforço das próprias pessoas com deficiência. Esse movimento, para a efetividade da inclusão de profissionais com deficiência.

Assim, conforme Caron (2021) é preciso um esforço amplo a partir da esfera política para que as normas de inclusão sejam cumpridas e desenvolvidas a partir da iniciativa de gestores, além da busca por direitos e oportunidades pelas pessoas com deficiência. Estes movimentos como um conjunto poderão promover a inclusão de pessoas com deficiência de forma efetiva.

A Lei nº10.436, de 24 de abril de 2002, é reconhecida como meio legal de comunicação e expressão dos surdos a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e outros recursos de expressão associados.

Uma legislação que procura garantir a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho maiores dificuldades as empresas percebem e lidam com presença uma pessoa surda de funcionários e colaboradores.

A lei 10.436/2022 estabelece um marco na definição de direitos para a comunidade surda, indicando que a inclusão requer recursos financeiros e de infraestrutura que propiciem uma inclusão efetiva. Assim, as organizações e as empresas, de modo particular, necessitam desenvolver práticas e ações que permitam que a inclusão ocorra de modo efetivo e não apenas como uma tentativa de cumprir com definições legais.

### 3 METODOLOGIA

A seguir são apresentadas características metodológicas deste trabalho. Serão definidas as características da pesquisa quanto a sua natureza, os meios definidos para interpretação dos dados, técnicas e estratégias de coleta e análise de dados.

#### 3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Problemas sociedade tem instituições grupos empresa soluções. Por isso pesquisa aplicada pensar responde prática objetivos problemas resolver. Fleury e Werlang (2017, p. 11-12) explica o significado de pesquisa aplicada: “Grupo atividades nas quais conhecimentos previamente adquiridos são utilizados para coletar, selecionar e processar fatos e dados, a fim de se obter e confirmar resultados, e se gerar impacto”.

A pesquisa se caracteriza como de natureza aplicada uma vez que pretende construir conhecimento específico a partir da análise de um problema sobre o qual será construída uma análise específica. De acordo com Fleury e Werlang (2017) a pesquisa aplicada associa conhecimentos anteriores com a coleta, seleção e análise de dados visando construir uma interpretação sobre uma realidade estudada e impactar nesta realidade a partir do resultado obtido.

Objetivo entende pessoas dentro sociedade, também perceber significados comportamento pessoas, ideia assunto vários. Pesquisa qualitativa não usar números mas descrever dados.

A pesquisa qualitativa analisa experiências de pessoas na sociedade, por meio do que procura perceber significados, comportamentos, características pessoais, ideias e características específicas de uma dada realidade. Assim, a pesquisa qualitativa não pretende medir ou estabelecer indicadores sobre um elemento estudado, mas descrever os dados de uma realidade para explicar as suas características específicas.

Tem como objetivo proposta maior familiaridade com o problema de pesquisa. Aproximar sobre o assunto da pesquisa e investigar profundo para conhecer mais. Pesquisas envolve: levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; além da análise de exemplos.

A pesquisa é exploratória na medida em que procura construir maior familiaridade com o problema de pesquisa, se aproximando gradativamente do problema de pesquisa e buscando compreendê-lo em profundidade. A forma de explorar o tema da pesquisa será buscar utilizar conhecimentos obtidos por meio de dados bibliográficos sobre o tema, através da realização de entrevistas com trabalhadores que se relacionam com o tema desta pesquisa e o desenvolvimento de aprendizados por meio de exemplos pesquisados sobre o tema da pesquisa.

Caracteriza-se pelas investigações que, além do estudo bibliográfico ou documental, se realiza através coleta de dados junto às pessoas. Pesquisa de campo vai até ao local da informação para profissional, realizar a coleta de dados das pessoas.

A pesquisa de campo será importante para construir uma análise a partir do problema de pesquisa proposto pois permite investigar, além do estudo de dados teóricos e de documentos como fontes secundárias, a obtenção de dados de forma direta com pessoas (profissionais/trabalhadores) que tenham relação direta com o tema pesquisado.

### 3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Trabalhadores surdos incluídos em 5 empresas nas regiões Norte e Noroeste do Rio Grande do Sul .

A unidade de análise sobre a qual serão construídas as análises deste trabalho será composta por um grupo de trabalhadores, selecionados por conveniência e disponibilidade, entre trabalhadores surdos incluídos em empresas das regiões Norte e Noroeste do Rio Grande do Sul.

### 3.3 COLETA DE DADOS

A Lei Brasileira de inclusão de pessoas com deficiência, Lei nº8.213/1991, conhecida como empresas surdas no ambiente de trabalho, é o local de vida de pessoas e profissionais.

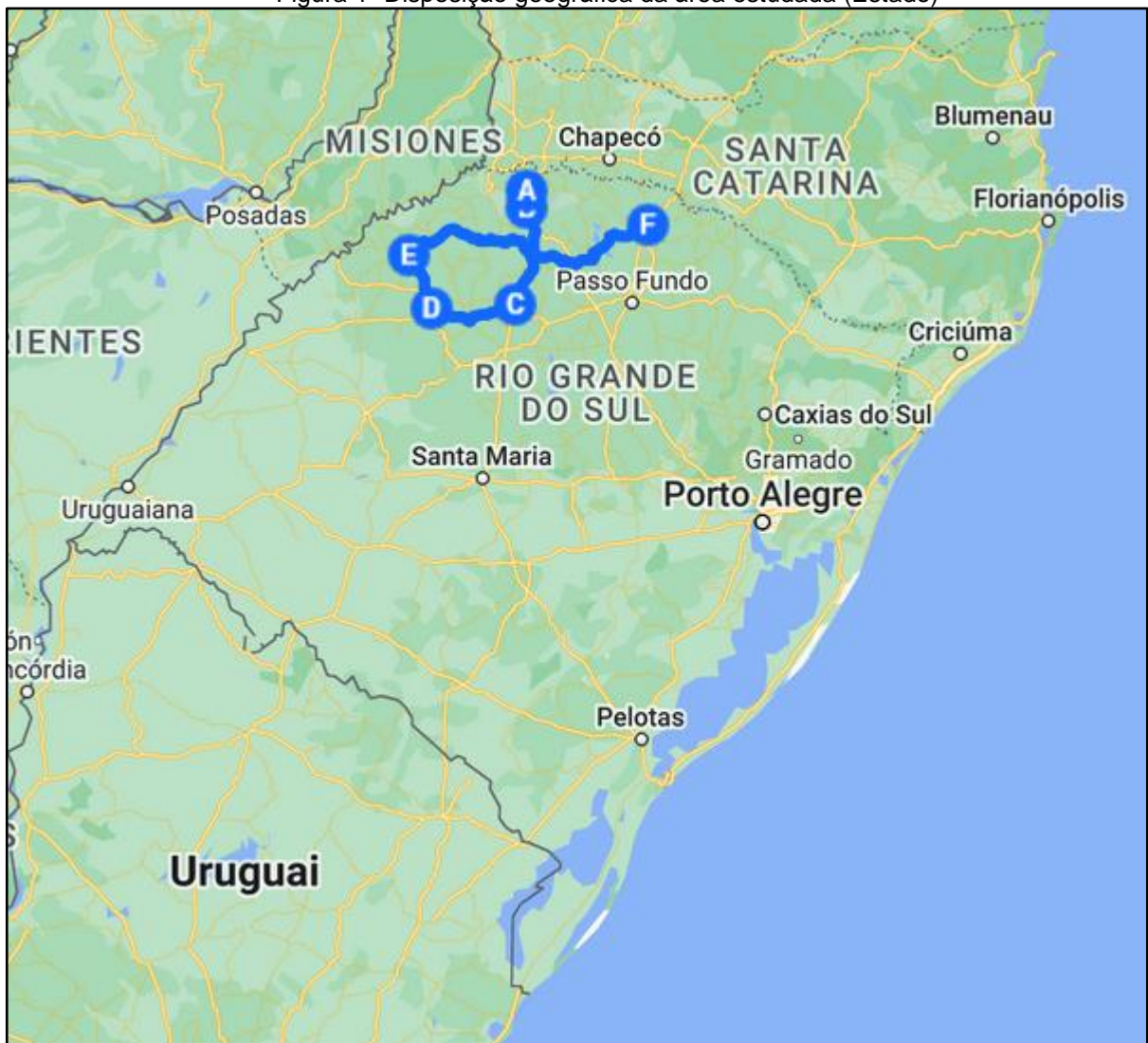
A normas da regulamentação de uma empresa também precisa acompanhar o trabalho.

A coleta de dados para esta pesquisa foi realizada a partir da análise de elementos legais (já citados no referencial teórico e outros que serão apresentados ao longo da análise) que versam sobre a inclusão de pessoas com deficiência, tal como a lei n.º 8.213/1991 que dispõe sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Neste sentido, será analisado como tal lei reforça a natureza do trabalho como local de vida e de inclusão profissional das pessoas com deficiência.

Mapa, Rio de Grande do Sul, as pessoas surdas participam de empresas a inclusão trabalho precisar local em cidade Santo Ângelo, Seberi, Santa Rosa, Erechim e Panambi.

A partir de um mapa do estado do Rio Grande do Sul está delimitada a região na qual os trabalhadores com deficiência incluídos e selecionados para esta pesquisa estão localizados, conforme a figura 1.

Figura 1- Disposição geográfica da área estudada (Estado)



Fonte: elaborado pela autora (2023)

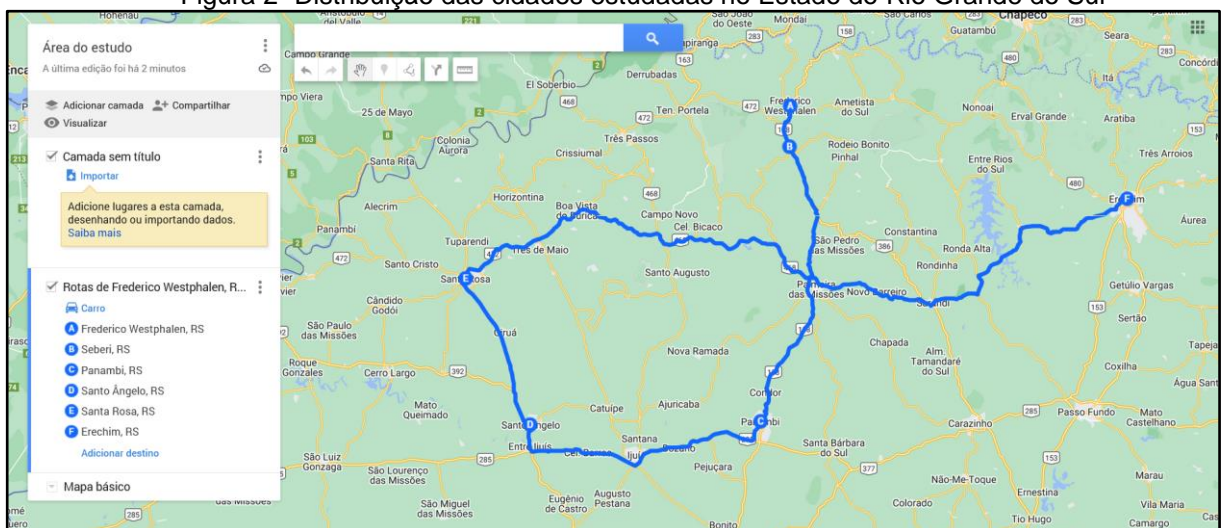
Os trabalhadores incluídos e selecionados para esta pesquisa estão distribuídos em 5 cidades do Estado do Rio Grande de Sul. Ao todo foram selecionados cinco participantes, os quais vivem e trabalham nas cidades de Seberi, Erechim, Santa Rosa, Santo Ângelo e Panambi, conforme a figura 2 a seguir. A escolha destes participantes aconteceu por conveniência, dado o acesso facilitado da pesquisadora aos participantes e a possibilidade de acesso a elas para realização da pesquisa, dada a especificidade dos participantes pretendidos. Como perfil de seleção são estudados trabalhadores com deficiência incluídos em empresas da região noroeste do Rio Grande do Sul.

A coleta de dados foi realizada de forma remota, quando a pesquisadora entrevistou os participantes da pesquisa, apresentando a cada um deles, de forma individual, questões norteadoras para que eles reflitam sobre os objetivos específicos

deste trabalho. Para tanto, as questões foram apresentadas com o objetivo de compreender os seguintes aspectos:

- Características específicas da empresa estudada;
- Experiência de inserção dos trabalhadores incluídos (atual e anteriores, se houver);
- Vivência dos pesquisados quanto a facilidades e dificuldades em seu percurso de inserção e experiência no mundo do trabalho.

Figura 2- Distribuição das cidades estudadas no Estado do Rio Grande do Sul



Fonte: elaborado pela autora (2023)

Pode sim trabalhar empresas fazer ajuda importante pessoa surdos outras diferente, grupo é funcionário os participar entende aprender precisa ensinar ajudar conseguir desenvolver o relacionamento pessoas trabalho.

Para coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista, sendo apresentadas questões por mediação entre a pesquisadora e pesquisados com apoio de intérprete de libras. Desta forma, foi possível identificar como os trabalhadores estão incluídos em diferentes organizações como trabalhadores, como identificam aspectos que os ajudam a serem incluídos no espaço de trabalho e como se relacionam nestes espaços de trabalho.

Para preservar o anonimato dos entrevistados estão atribuídos nomes fictícios (Entrevistado 1, Entrevistado 2, etc.) para identificar cada um deles ao longo das análises. A mesma prática é adotada em relação as empresas, as quais foram

mencionadas a partir da descrição da atividade principal que realizam para descrever as organizações em que trabalham os trabalhadores incluídos entrevistados, quais atividades realizam e como avaliam suas vivências no mundo do trabalho.

O contato com os participantes da pesquisa foi feito por meio de redes sociais, principalmente por meio do aplicativo WhatsApp, para realizar o convite e para agendar a realização das entrevistas. Este contato foi realizado pela pesquisadora com apoio da equipe da Coordenação de Apoio à Pessoa com Necessidades Especiais (CAPNE) do Campus Frederico Westphalen e dos orientadores deste trabalho.

Após o aceite dos participantes foram agendados encontros virtuais com os participantes para que fosse possível realizar as entrevistas. Isso se justifica pela distribuição geográfica dos participantes selecionados, o que permitiu o contato mesmo em diferentes locais na região de abrangência do estudo. Para cada entrevista realizada foi feito o registro em vídeo para que, posteriormente, a pesquisadora pudesse rever as entrevistas e, assim, realizar a transcrição e a análise de dados. Após a transcrição dos dados as entrevistas foram revisadas pelos orientadores e pela equipe de intérpretes do CAPNE para apurar a observação de detalhes, expressões específicas dos entrevistados em Libras e que geraram dúvidas na primeira transcrição.

O instrumento de coleta de dados (roteiro de entrevista) foi formulado pela pesquisadora e revisado por cada um de seus orientadores antes da realização da pesquisa de campo. Não foi realizado pré-teste do instrumento, sendo o mesmo ajustado após a primeira entrevista (ao perceber a necessidade de ajuste no vocabulário/ordem das questões apresentadas) para facilitar o andamento da coleta de dados nas entrevistas posteriores.

De acordo com Manzini (2023) alguns aspectos quanto à coleta de dados devem ser observados para garantir o melhor acesso e registro dos dados importantes para a pesquisa, conforme descritos a seguir.

### **1- Por que é importante organizar a coleta de dados?**

Porque pesquisa dados informações que pessoas tem participante comunidade surdos dentro vida, ajudar trabalhar empresas e entrevista resultados.



A organização da coleta de dados para esta pesquisa é importante porque assim será possível compreender, a partir de cada participante da comunidade surda, suas vivências profissionais no mundo do trabalho. Assim, essa organização permitirá entender como trabalham nas empresas e uma melhor análise dos resultados obtidos por meio das entrevistas.

## **2- O que é uma entrevista semiestruturada?**

É entrevista semiestruturada tem foco participante pesquisa pode fazer informações objetivo organização pessoas relacionamento.

A organização da coleta de dados por meio de uma entrevista semiestruturada permitirá ter como foco o participante, apresentando questões que ajudarão a obter informações conforme os objetivos da pesquisa, para entender a relação dos trabalhadores incluídos com as organizações em que trabalham no momento da pesquisa.

## **3- Quais cuidados devem ser tomados para construir perguntas para os participantes?**

Cuidados e atenção precisam o participar pessoas organizar, perguntas resultados entrevista trabalho empresa grupo ajuda outras.

A apresentação dos questionamentos aos pesquisados deve ser organizada, prevendo um local, horário e forma adequada para apresentação e registros dos dados, assim será possível ter bons dados obtidos por meio das entrevistas para compreender suas experiências no mundo do trabalho. Assim, será possível encaminhar a construção da pesquisa com a ajuda dos participantes nesta etapa de coleta de dados.

O quadro 3, abaixo, apresenta uma síntese dos dados coletados para esta pesquisa indicando a idade, o gênero, a cidade de origem, a duração de cada entrevista, a data de realização das entrevistas e a ocupação atual dos entrevistados.

Quadro 3- Descrição dos entrevistados e do registro de dados coletados em campo

	<b>Idade</b>	<b>Gênero</b>	<b>Cidade de origem</b>	<b>Duração da entrevista</b>	<b>Data da entrevista</b>	<b>Ocupação (trabalho) atual</b>
Entrevistado (a) 1	29 anos	mulher	Erechim	24:23	23/08	Manicure/ Pedicure
Entrevistado (a) 2	19 anos	homem	Santa Rosa	27:02	23/08	Auxiliar administrativo
Entrevistado (a) 3	33 anos	mulher	Seberi	19:16	30/08	Contadora
Entrevistado (a) 4	28 anos	mulher	Santo Ângelo	19:52	30/08	Gestora de Pessoas
Entrevistado (a) 5	32 anos	homem	Panambi	43:45	30/08	Supervisor de qualidade

Fonte: elaborado pela autora (2023)

### 3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A etapa de análise de dados envolve a análise das informações coletadas para responder aos objetivos propostos para esta pesquisa. Como orientação de análise foi delimitada a técnica de análise de conteúdo dos documentos coletados e das entrevistas que serão realizadas para encaminhar a análise dos dados.

#### **O que é análise de conteúdo?**

É um método para analisar os dados de uma pesquisa qualitativa objetivo entende pessoas dentro sociedade.

A técnica de análise de conteúdo propõe analisar, de forma qualitativa, os dados de uma pesquisa tendo como objetivo compreender a relação das pessoas com a sociedade em que vive a partir de problemas de pesquisa definidos e analisados a partir de fontes de dados primárias e secundárias. Nesta pesquisa os dados primários analisados serão obtidos através de entrevistas e os dados secundários por meio de documentos e leis voltadas para inclusão de pessoas com deficiência, em especial no que se refere a sua inserção no mundo do trabalho.

A análise de conteúdo, enquanto técnica, é descrita a partir de três momentos de organização e análise, conforme descrito por Mendes e Miskulin (2017).

A Análise de conteúdo é separada em 3 partes:

### **Pré-análise (o que é a pré-análise?)**

É a organização materiais dados de analisados, objetivo pesquisa é grupo pessoa escolhe documentos.

Na etapa de pré-análise os dados primários e secundários são organizados de uma forma conjunta. Nesta organização inicial são construídas categorias ou são delimitados rótulos que servem como referência para o (a) pesquisador (a) como elementos significativos para interpretar tais dados a partir dos objetivos da pesquisa.

A pré-análise serve também como uma primeira leitura geral dos dados, para identificar elementos significativos, aspectos que podem ser relacionados com a literatura de referência ou que, ainda, podem indicar a necessidade de ampliar o processo de estudo sobre o tema ou a necessidade de aprofundamentos nos estudos a partir dos dados coletados.

### **O que é exploração do material?**

Estudando mais profundamente conhecer o objetivo do contexto os resultados significam, muito falam discutir pessoas explorar a análise entrevista experiências.

Na fase de exploração do material coletado as análises são consolidadas a partir do amadurecimento na leitura e interpretação dos dados pelo (a) pesquisador (a). Nesta etapa, para esta pesquisa, pretende-se explorar o conteúdo das entrevistas e dos documentos para conhecer e analisar a experiência de inclusão dos trabalhadores estudados nas organizações.

### **Como acontece a análise de dados?**

Porque como acontece cuidado trabalho pessoas e organizações, o profissional identifica padrão e descobre relação entre dados e informação de conhecimento, empresa resultados.

A partir da análise de conteúdo o estudo da temática proposta neste trabalho pretende aprofundar a compreensão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho a partir da experiência relatada pelos participantes da pesquisa. Assim, procurará identificar padrões e relação entre os dados coletados nas entrevistas e nos documentos. Assim, como atividade de pesquisa, será realizado como uma construção que visa relacionar dados para construir conhecimento sobre o problema de pesquisa proposto.

### Como construir categorias de análise?

Oportunidades: busca, seleção e desenvolvimento de tecnologias estratégias, avaliação dos resultados pessoas como acesso conhecimento equipe no trabalho.

A construção de categorias de análise pretende facilitar a organização dos dados para realização das análises. As categorias são formadas a partir dos dados para reunir informações que têm relação entre si e com os objetivos propostos para a pesquisa, a fim de facilitar a leitura e a interpretação dos dados como um conjunto.

Para realização das análises neste trabalho serão formadas categorias a partir dos objetivos específicos desta pesquisa. Desta forma serão reunidos e analisados como um conjunto os dados primários e secundários em torno dos objetivos indicados para melhor compreensão da relação entre a previsão legal-normativa e a experiência dos trabalhadores incluídos. Abaixo segue, no quadro 4, uma síntese do processo de análise proposto para a pesquisa.

Quadro 4 – Síntese do processo de análise de dados

<b>COMO ANALISAR OS DADOS DA PESQUISA?</b>		
<b>O B J E T I V O S</b>	Analisar cultura surda da vida, a inclusão experiências pessoas surdas.	1) CONTEXTOS DE TRABALHO E INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS
	Compreender a experiência de inclusão como uma dimensão da vida de pessoas surdas.	2) EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MUNDO DO TRABALHO
	Analisar a experiência de pessoas surdas no mundo do trabalho como tipo de inclusão e reconhecimento da diversidade da cultura surda nas organizações.	3) INCLUSÃO COMO DIMENSÃO LEGAL, ÉTICA E O RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

Fonte: elaborado pela autora (2023)

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os dados obtidos por meio da realização de 5 entrevistas com trabalhadores (as) surdos (as) incluídos em empresas na região norte e noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

O capítulo está organizado em três partes: na primeira parte são apresentados os contextos de trabalho dos (as) trabalhadores (as) surdos (as) que participaram da pesquisa como representação da inclusão em espaços organizacionais; na segunda parte serão apresentadas e analisadas as experiências dos entrevistados enquanto sujeitos incluídos no mundo do trabalho; na terceira parte, serão relacionados os aspectos legais e normativos da inclusão e o que é evidenciado a partir das experiências estudadas neste trabalho.

### 4.1 CONTEXTOS DE TRABALHO E INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NA REGIÃO DO MÉDIO-ALTO URUGUAI

A partir dos dados coletados nas entrevistas, são descritos neste tópico os tipos de organização em que trabalham cada um dos 5 entrevistados para esta pesquisa. Assim, serão descritos os tipos de atividades profissionais que realizam e suas percepções sobre como é a inclusão de pessoas com deficiência (em particular de pessoas surdas) nestes contextos.

É empresas de trabalho inclusão pessoas surdos 5, diferentes outras acessibilidade importantes desenvolver atividades especializada dentro sociedade, geral profissional.

A inclusão de pessoas com qualquer deficiência, como os 5 surdos entrevistados para esta pesquisa, pode destacar a importância da acessibilidade e de realização de atividades especializadas na sociedade em diferentes profissões.

No conjunto dos entrevistados desta pesquisa há 5 diferentes ambientes de trabalho identificados. Estes ambientes são descritos a seguir a partir do relato de cada um dos entrevistados.

1- Surda - A trabalha de manicure e tesoura cortadora, gosta quer fazer aprender a ensinar é importante profissionais precisam de pessoas surdas. (Entrevistada 1).

A Entrevistada 1 é manicure e destaca no seu relato que gosta do trabalho que realiza, ressalta a importância de ensinar e aprender para exercício da sua profissão (reconhece que foi importante aprender e tem vontade de ensinar os detalhes da sua profissão) e que é importante o ensino acessível para as pessoas surdas. Seu ambiente de trabalho é uma pequena empresa familiar, na qual atua em conjunto com uma pessoa da família em atividades de manicure e cuidados estéticos, localizada na cidade de Erechim-RS.

2- Surdo - É trabalho de empresas indústria de máquinas agrícolas ajudar auxiliar administrativo. (Entrevistado 2).

O Entrevistado 2 é auxiliar administrativo e trabalha em uma indústria de máquinas agrícolas localizada na cidade de Santa Rosa (RS).

3- Surda - A trabalha em uma universidade como contadora na área administrativa/fiscal. (Entrevistada 3).

A entrevistada 3 é contadora e trabalha na área administrativa/fiscal de uma universidade na cidade de Frederico Westphalen-RS.

4- Surda - A trabalha na empresa fábrica de carne suína, área administrativa e Recursos Humanos. (Entrevistada 4).

A entrevistada 4 trabalha em duas empresas na área de Recursos Humanos na cidade de Santo Ângelo-RS. A primeira empresa é uma indústria de embutidos de carne suína e a segunda empresa é uma empresa de transportes de passageiros e de cargas.

5- Surdo- É trabalho empresa produção de equipamentos de transporte de cargas na área de controle e inspeção de qualidade de produto e profissionais (Entrevistado 5).

O Entrevistado 5 trabalha em uma empresa de produção de equipamentos de transporte de cargas na área de controle e inspeção de qualidade de produto junto ao processo produtivo. A empresa é localizada na cidade de Panambi-RS.

Quadro 5 – Síntese da classificação de gênero e escolaridade dos (as) entrevistados (as)

Entrevistado (a)	Gênero	Formação escolar/acadêmica
1	Feminino	Ensino Médio 3, já sim. Ainda não fiz faculdade.
2	Masculino	Ensino Médio 2, de formação Técnico em Informática.
3	Feminino	Ensino Médio 3. Formação de Ciências Contábeis.
4	Feminino	Ensino Superior de formação em Design e Letras Libras.
5	Masculino	Ensino Superior de Curso Técnico em Alimentos e Nutrição.

Fonte: elaborado pela autora (2023)

A formação escolar/acadêmica dos (as) entrevistados, foram identificados da seguinte forma:

A entrevista 1 possui ensino médio completo e relata não ter feito faculdade. Sua formação foi geral e não direcionada para área de atuação.

O entrevistado 2 possui formação técnica na área de informática e atua na área administrativa, portanto, com a aproximação da sua formação básica.

A entrevistada 3 possui ensino superior na área de ciências contábeis e atua em sua área de formação na organização em que trabalha.

A entrevistada 4 possui duas formações acadêmicas, em Design e em Letras-Libras. Sua atuação profissional é diversa da formação específica pelo que foi relatado nas duas empresas.

O entrevistado 5 possui formação técnica na área de alimentos e iniciou formação superior na área de nutrição, mas não pode seguir com essa formação pela distância da sua cidade de origem e pretende retomar os estudos nesta área no futuro.

No quadro 6, abaixo, são apresentados dados descritivos obtidos na coleta de dados quanto à caracterização da deficiência auditiva (surdez) de cada entrevistado (a), compreensão por meio de leitura labial, tipo de surdez, idade em que teve acesso e aprendeu Libras como forma de comunicação, acesso e compreensão da língua portuguesa para escrita e leitura, acesso à escola (educação tradicional 'ouvinte' e escolas especializadas e nível de escolaridade.



Quadro 6- Dados pessoais e de formação dos entrevistados

	Dados Pessoais					
	Nasceu surdo?	Faz Leitura Labial?	Tipo de surdez?	Idade que aprendeu Libras?	Leitura Português?	Escrita Português?
Entrevistado (a) 1	Sim	Não	Profunda	Eu (comecei a aprender com) tenho 6 anos, começa aprender Libras na cidade Sarandi só.	Fraco (algumas palavras, pesquisa no Google)	Fraco (escrevo mais ou menos. Difícil verbos, palavras soltas é mais fácil)
Entrevistado (a) 2	Sim	Não	Profunda	Eu tinha 2 anos.	Boa (Primeiro ano fazer desenhos, mas ler na terceira série, 10 ou 11 ano)	Boa

Entrevistado (a) 3	<p>Não [não sabe, descobriram quando tinha 6 meses de idade, mas quando minha mãe estava grávida e quando foi para maternidade estava tudo bem, tudo normal, naquele momento parecia tudo normal. Não tinha o teste da orelhinha. Agora tem, a minha filha, por exemplo, não pode fazer na hora, mas no dia seguinte fez. Então não sei, a minha mãe percebeu 6 meses depois, pode ter sido uma infecção, mas não sabe ao certo].</p>	Sim	Profunda/Sim [até hoje, eu sempre faço oralização]	Eu aprendi com 18 anos Libras só, porque família quer primeiro eu aprender português primeiro [e depois] segundo Libras, por isso só 18 anos.	Boa [acho bom, somente os verbos acho um pouquinho complicado]	Boa [no trabalho eu escrevo, no chat eu converso com os colegas, os colegas me entendem]
Entrevistado (a) 4	Sim	Sim [a família faz um pouco de oralização]	Profunda	Eu idade 5 anos aprender Libras.	Boa	Boa [é difícil juntar as palavras, palavras extensas, é mais profundo, é mais difícil, são melhores as palavras menores]

Entrevistado (a) 5	Sim	Sim	Profunda [nasceu surdo profundo, a mãe tinha uma doença, o médico explicou antes, ele nasceu de 8 meses de parto normal, mas então o médico identificou que ele era surdo]	[sim, uso da oralização, na família oraliza] [ouço barulhos fortes, de maior intensidade, 90% de perda nos dois ouvidos, no esquerdo perda profunda e no direito ouço um pouco. Uso aparelho e oralizo também] verdade eu começou idade 5 anos não tem libras depois vai intérprete onde surdos especial próprio [os surdos me ensinaram] eu posicionar surdos entregar eu acho penso próprio surdos aprender libras depois idade 7 anos [eu tive a consciência de que precisava aprender a minha língua. Passei por uma escola especial, aprendi sobre a identidade surda] aprender libras surdos identidade eu gosto libras .	Boa [é muito difícil ler o português, os significados, a explicação, por exemplo, os verbos...por exemplo, os ouvintes falam 'falou ontem', é mais difícil, é mais profundo, aí precisa de mais clareza para entender as palavras]	Boa [a escrita em português é normal, como os ouvintes, as vezes misturado, as vezes confundo um pouco, os ouvintes escrevem e me entregam]
--------------------	-----	-----	--	---	--	---

Fonte: elaborado pela autora (2023)

Sim, já conhecer pessoas surdas a conversar lembra passado. É melhor amigas e amigos surdos conhecerem de comunicação em libras.

O contato com os entrevistados ocorreu por meio de videochamadas realizadas pela pesquisadora-autora deste trabalho, com apoio da Coordenação de Ações Inclusivas do Campus Frederico Westphalen do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha e dos orientadores da pesquisa. A pesquisadora é também surda, assim, pode estabelecer diálogo direto com os (as) entrevistados (as) com a Língua Brasileira de Sinais (Libras). Além disso, cabe destacar que como parte da comunidade surda (que inclui pessoas surdas, familiares, amigos e intérpretes) conhecia pessoas incluídas no mundo do trabalho, o que facilitou o contato, os convites e a realização da pesquisa. Os (as) entrevistados (as) foram selecionados por conveniência e a partir do aceite de cada um. Durante o processo de convite houve uma desistência em função da dificuldade de agenda de um dos convidados. O contato anterior com alguns dos participantes permitiu estabelecer um diálogo que fez referência a experiências passadas de convivência e de formação escolar.

Eu sim melhor aprender libras palavras fáceis.

Não ter contato é um pouco difícil.

Os (as) entrevistados (as) ressaltam (conforme o quadro 2, acima) que o aprendizado da Língua Portuguesa é uma dificuldade enfrentada em geral no processo formativo-escolar. Assim, aprender e conviver em uma comunidade surda, assim como a existência de intérpretes e a formação ampliada de mais pessoas com conhecimentos mínimos de Libras pode facilitar a vida das pessoas surdas. A construção de uma forma de comunicação

Só pouco ler se aprender libras em português escrever entender.

O contato com a Língua Portuguesa, de forma geral, é mais simples para as pessoas surdas entrevistadas na leitura. Já a escrita, pela necessidade conjugação verbal e outras estruturas gramaticais da língua é mais difícil, conforme os relatos. Por isso, a valorização da Libras como uma língua com códigos e estrutura própria, assim

como a convivência com a forma de comunicação escrita de pessoas surdas também é parte de seu processo de inclusão.

Seberi sim estudar. Apae pessoas surdas de libras.

A entrevistada 2 relata que teve como experiência a escolarização em escola regular e que, como parte da sua experiência profissional, trabalhou na Apae da cidade de Seberi. É possível perceber, neste caso, que durante algum tempo a partir da sua experiência profissional a inclusão de pessoas surdas durante a escolarização ocorria na Apae, algo que tem sido modificado ao longo do tempo pelas políticas de inclusão da comunidade surda. Assim, a escolarização deve ser promovida por meio de condições de suporte (como contratação de intérpretes, adaptação de materiais didáticos e atendimento especializado) para que os estudantes surdos possam realizar sua escolarização e posterior acesso ao mundo do trabalho junto às demais pessoas.

Eu lembrava do passado colegas alunos da escola, pessoas ouvintes não comunicação, professora não sei libras é difícil, não tem intérprete.

A experiência de escolarização da entrevistada 3, por exemplo, reflete a experiência de muitas pessoas surdas, tal como a autora deste trabalho. A inclusão sem suporte dificultou a aprendizagem uma vez que muitos professores não se comunicavam em Libras e não havia intérpretes para mediar a relação professor-aluno.

É sempre normal estudar sim. Não tem intérprete.

De forma geral, os cinco entrevistados relatam que estudar nas escolas regulares é algo normal. Contudo, a principal dificuldade é não ter intérprete para viabilizar a comunicação com os ouvintes. Isso, de certa forma, tem também efeitos na experiência que relatam quanto à inclusão no mundo do trabalho, aspecto que será objeto da análise da próxima seção da análise de dados.

## 4.2 EXPERIÊNCIAS DE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NO MUNDO DO TRABALHO: UM RETRATO A PARTIR DE CINCO VIVÊNCIAS

Neste capítulo são apresentadas as experiências de inclusão no mundo do trabalho de 5 pessoas surdas. A partir do roteiro de entrevista (anexo 1 deste trabalho) foram identificados elementos que permitem compreender como se deu a identificação de oportunidades de trabalho, o acesso aos espaços, os aprendizados e condições de inclusão que encontraram nos espaços de trabalho.

A construção da análise, a seguir, é construída em torno do relato de cada entrevistado individualmente, buscando valorizar a construção reflexiva dos participantes. A pré-análise ocorreu por meio da transcrição e leitura do conteúdo das entrevistas e, posteriormente, foram definidas as categorias formação educacional e contextos de vida e de inclusão - apresentados na seção anterior -, as experiências de inclusão no mundo do trabalho, nesta seção, e a identificação de traços da inclusão em relação a legislação e a compreensão da inclusão a partir dos relatos analisados.

### 4.2.1 A experiência de inclusão de uma manicure surda (Entrevistada 1)

“idade 14 anos trabalha para aprender manicure, não tem intérprete” (Entrevistada 1).

A entrevistada 1 trabalha como manicure. Iniciou sua trajetória profissional com 14 anos junto com familiares que trabalhavam na área. Hoje, segue trabalhando em conjunto com uma cunhada em um salão de beleza. A entrevistada segue descrevendo como foi a sua primeira experiência de trabalho.

“Só visual como tesoura cortar, lixar escrever explicar entende gosta mais fácil bem desenvolver, já ano trabalha profissão 13 anos” (Entrevistada 1).

O aprendizado da profissão foi construído por meio do aprendizado de cortar, lixar, das explicações recebidas durante a realização do trabalho. Destaca que gosta e que se tornou mais fácil o trabalho ao longo do tempo, pois já possui 13 anos de experiência profissional na área. A relação com a profissão vai além da prática cotidiana em si. Conforme a entrevistada, sua identificação com o trabalho de

manicure criou um desejo por compartilhar o que aprendeu e como aprendeu sobre seu trabalho.

“Onde sonho trabalha também manicure professora ensina futuro quer facilidade de comunicação, dar curso de manicure” (Entrevistada 1).

O sonho de trabalhar, no futuro, como professora para formação de outras manicures é citada como algo que deseja realizar, mas para isso é preciso ter boas condições de comunicação com as pessoas surdas ou ouvintes. Se destaca no relato a identificação com o trabalho e isso é reforçado pela menção sobre o que mais gosta ao realizar o seu trabalho.

“Sim gosta mais trabalha manicure bem ótimo prazer gosto de pintar unhas, fácil entregar meu trabalho de profissão manicure” (Entrevistada 1).

Destaca-se que o gosto pela profissão é construído pela percepção do resultado do trabalho ao realizar bem as atividades de pintura e as entregas esperadas de uma manicure, o que é percebido por elogios e pela manutenção dos clientes que procuram o seu trabalho. O cotidiano de trabalho, por outro lado, também é impactado pela dificuldade de comunicação, uma vez que muitos clientes não conseguem se comunicar por Libras e se torna difícil para a entrevistada ter uma percepção segura quanto a possíveis erros ou reclamações.

“Pedir ajuda cunhada conversar explicar entende que pergunta ela pé dói sentir, pergunta dói se alguma coisa dói, se a unha dói sim bem é difícil” (Entrevistada 1).

A ajuda da cunhada - que trabalha com a entrevistada no salão de beleza - é um meio de se certificar se pelas expressões dos (as) clientes há alguma coisa errada que cause dor ou desconforto. Essa dificuldade de comunicação é difícil para a entrevistada, pois gera receio quanto a algum comportamento/sensação não percebida por ela durante o atendimento.

Uma questão específica realizada para a entrevista foi quanto a sua percepção quanto a oportunidades de trabalho para pessoas surdas no mundo do trabalho. Para responder tal questão, a entrevistada recorreu a sua experiência familiar pessoal

“O surdo pode sim trabalhar, meu marido é mecânico, pode trabalhar em banco, em farmácia, é inteligente, pode trabalhar em qualquer lugar” (Entrevistada 1).

Em seu relato, as pessoas surdas têm espaço de trabalho, como o exemplo do próprio marido - também surdo - que trabalha em uma oficina mecânica. Diferentes espaços de trabalho podem incluir pessoas surdas, a dificuldade ressalta se dá mais pela restrição de apoio à comunicação do que em relação ao ambiente de trabalho em si. Na cidade em que vive, a entrevistada reforça que há oportunidades de trabalho para pessoas surdas na sua percepção.

“Tem vagas de empresas que fazem roupas, muito surdas precisa aqui em Erechim surdos quanto não tem responsável faltar muito preguiça não vai trabalhar tem quanto não tem consciência alguns” (Entrevistada 1).

A entrevistada destaca, de forma específica, como as pessoas surdas incluídas podem se relacionar com o trabalho, o que pode acontecer com qualquer pessoa. Na sua percepção há oportunidades de trabalho, mas pode existir preguiça ou não existir ‘consciência’ quanto ao comprometimento com o trabalho. Com relação às condições de inclusão nas organizações - o que pode impactar nessa percepção sobre como as pessoas surdas se comportam diante das oportunidades de trabalho - a entrevistada destaca aspectos que poderiam melhorar o processo de inclusão.

É importante incluir na equipe o respeito direito às pessoas com deficiência, acessibilidade que precisa podem ajudar empresas de trabalho, funcionários e relacionamento (Entrevistada 1).

A inclusão das pessoas com qualquer tipo de deficiência no mundo do trabalho deve vir acompanhada de condições adequadas para que cada pessoa, a partir das suas diferenças, possam contribuir para a empresa na sua atividade específica e na convivência com outras pessoas para construir bons relacionamentos no ambiente de trabalho. A entrevistada ressalta que como qualquer pessoa, e pessoa surda incluída tem necessidade básicas na vida e o trabalho é o meio para alcançar condições para realizar tais necessidades.



“Eu preciso de importante salário quando preciso tentar é importante ter experiência, porque salário bem sonha casa família filha importante precisa trabalho salário pagar coisas só” (Entrevistada 1).

O salário é uma dimensão importante, conforme a entrevistada, por meio dele é possível pagar as coisas que precisa para si, para sua filha e família. Outra dimensão de destaque é a experiência ganha por meio do trabalho. Na sua percepção a realização ‘dos sonhos’ passa por poder trabalhar e isso é importante para todos, incluindo pessoas surdas, por isso a inclusão é importante. O trabalho com os ouvintes pode contribuir para uma melhor inclusão na medida em que há estímulo para inclusão como valor na cultura da organização.

“Trabalhar as empresas profissionais com capacidade objetivos é importante incluir pessoas ouvintes e surdos” (Entrevistada 1).

A convivência com os ouvintes é importante e pode contribuir para que a pessoa incluída no mundo do trabalho perceba que contribui de modo efetivo para os objetivos da organização. Neste sentido, a comunicação é um fator especialmente importante para as pessoas surdas.

“É bom comunicação no trabalho responsável, pessoas surdas empresa trabalha manicure” (Entrevistada 1).

O trabalho como manicure no ambiente de trabalho em que realiza as atividades hoje favorece a comunicação, segundo a entrevistada. Isso contribui para que consiga realizar seu trabalho e se identificar com o trabalho como é destacado em momentos anteriores da entrevista. Assim, é possível construir significados positivos em relação ao trabalho. Conforme a entrevistada

“Eu pensava em trabalhar no passado, saber no que vou trabalhar no futuro, sem trabalhar não seria nada eu era pobre, precisava focar no trabalho, o salário bem se desenvolver só precisa” (Entrevistada 1).

O trabalho, segundo a entrevistada, é uma forma de alcançar a realização pessoal, o que acontece pela renda que permite sustentar as necessidades de consumo e a percepção de realização pessoal no futuro. Assim, se dedicar ao trabalho e obter um salário é algo que cria sentido para a entrevistada quanto a necessidade de trabalhar e se dedicar ao que realiza.

A melhoria nas condições de trabalho também é um ponto importante a partir da importância atribuída ao trabalho. Neste sentido, destaca a entrevistada que

“Pode ser melhor é trabalho empresas inclusão pessoas surdas é dificuldade, quer gosta trabalha de manicure profissão” (Entrevistada 1).

As menções anteriores à dificuldade de comunicação refletem a percepção da entrevistada de que a inclusão pode ser mais bem realizada pelas empresas, mas essa reflexão vem acompanhada da sua identificação com o trabalho que realiza. Isso simboliza que a necessidade e identificação com o trabalho que realiza são aproximados quando as condições de trabalho não são as ideais e quando o trabalho é necessário, ainda que seja importante considerar melhorias neste cenário.

#### **4.2.2 A experiência de inclusão de uma auxiliar administrativo surdo (Entrevistado 2)**

O entrevistado 2 é um jovem recém-formado e passa, atualmente, por um momento de transição da formação escolar para o trabalho. Assim, o tempo de trabalho é curto, sendo uma experiência inicial de trabalho para ele. A sua menção ao período de atividade reflete este dado.

“Faz cinco meses que comecei a trabalhar, eu comecei a aprender [português] na verdade na 1° série, só aprender escrever, ler verdade tem 3° série, com 11 anos ou 10 anos talvez, verdade aprender ler” (Entrevistado 2).

É trabalho aprender importante preciso saber empresa melhorar começou a trabalhar sempre. Acho 10 anos de 3° série, estudar e aprender verdade ler escrever libras, falta não tem intérprete. (Entrevistado 2).

O entrevistado indica que sua experiência é recente - aproximadamente 5 meses - no mundo do trabalho. Neste contexto, o entrevistado também menciona que a sua formação escolar e aprendizado da língua portuguesa ocorreu já no início do ensino fundamental, sendo bem desenvolvida a partir do terceiro ano do ensino fundamental. Esse aspecto é importante, pois o entrevistado ressalta, em diferentes momentos, a dificuldade de comunicação como uma limitação que percebe para uma inclusão efetiva no mundo do trabalho.

“Antes eu não trabalhava. Eu já sabia, porque eu gosto muito de estudar, de aprender, de me informar, eu já sabia que a empresa era grande e não tem intérpretes” (Entrevistado 2).

Eu gosto muito quero estudar e aprender é importante foco ajudar tem intérprete. Não quero trabalhar na empresa antes e como não tem intérpretes falta é difícil.

O entrevistado reflete sobre a condição de inclusão que esperava encontrar e o interesse de aprender durante sua formação escolar. O gosto por estudar e a percepção de que a inclusão no espaço de trabalho é facilitada com a presença de intérpretes de Libras no caso de pessoas surdas. Em uma empresa grande poderia haver melhores condições e presença destes (as) profissionais, mas não foi o que encontrou no ambiente de trabalho. Isso torna a experiência de trabalho mais difícil e limitada na sua percepção.

“Não tem trabalho empresa procurar onde é difícil”. (Entrevistado 2).

Outro trabalho que a empresa tem é procurar acho preciso onde pessoas surdas.

A procura por trabalho, considerando as necessidades de adaptação para uma inclusão efetiva é limitada na percepção do entrevistado, é preciso procurar espaços em que a inclusão possa acontecer de um modo adequado. Ao considerar o espaço em que trabalha o entrevistado reflete sobre aspectos positivos que reconhece na experiência de trabalho que teve até então.

“Eu gosto de fazer contas mais quanto calcular eu trabalho, ver número calcular parece aprender matemática penso calcular” (Entrevistado 2).

É gosto mais trabalho empresa primeiro conhecer olho aprender começou esforço ajudar preciso importante inclusão pessoas surdos.

O gosto por aspectos como cálculo e o interesse por aprender, mesmo em um contexto em que não há intérprete, é ressaltado como aspecto positivo em sua experiência de trabalho. A observação, neste contexto de comunicação limitada, é um aspecto valorizado pelo entrevistado, pela observação busca aprender e ressalta que o cuidado com aspectos necessários para inclusão de pessoas surdas é importante para uma inclusão efetiva no espaço de trabalho.

Em seguida, o entrevistado reflete sobre aspectos que considera negativos ou difíceis para inclusão no espaço de trabalho.

“Falta acessibilidade eu sempre quero reunião mas as pessoas nunca fazem qualquer saber para as pessoas aprenderem Libras nunca fazer reunião eu sempre comecei a chegar atrasado. Acessibilidade nunca eu preciso não respeito empatia eu ignorar novidade amanhã 1 dia depois chamar reunião eu explicar nada todo dia, por isso eu obrigatório ele esforço aprender libras nada” (Entrevistado 2).

É falta acessibilidade difícil, não tem respeito empatia como nunca reunião, chamar olho trabalho pessoas surdos.

A principal dificuldade apontada pelo entrevistado é apontada como a limitação de comunicação e a percepção de que o modo como a inclusão acontece, sem a presença de intérprete ou mesmo de formação básica em Libras para os colegas de trabalho para melhorar a comunicação gera desconforto e até mesmo conflitos. O entrevistado descreve o desconforto, por exemplo, de participar de uma reunião e não conseguir entender o que foi discutido nesta situação. Por isso, passa a atrasar propositalmente como forma de ‘protesto’, como uma forma de chamar atenção para uma presença que, para si, tem pouco sentido ao não ter acesso às informações que são objetivo da reunião. A referência ao termo empatia é importante neste contexto, reflete a compreensão de como gera desconforto essa forma de inclusão precária encontrada no ambiente de trabalho.

“A empresa de máquinas agrícolas precisa de ajuda para aprender” (Entrevistado 2).

Trabalho na empresa para aprender de profissional área preciso onde buscar ajuda surdos e ouvintes.

No contexto de trabalho atual, em uma indústria de máquinas agrícolas, o entrevistado afirma que é preciso ajuda para aprender as tarefas. Mesmo havendo outros colegas surdos, a convivência e a importância de uma boa comunicação entre surdos e ouvintes é necessária para realizar o trabalho. A empresa emprega um grupo de trabalhadores surdos, contudo a dificuldade de comunicação persiste, uma vez que para comunicação com as chefias e em reuniões, como é destacado pelo entrevistado, ainda é possível perceber falhas na comunicação.

A partir do contexto de trabalho em que atua o entrevistado foi convidado a refletir sobre a sua visão sobre a existência de oportunidades de trabalho para pessoas surdas em sua cidade.

“Empresa chamar desigualdade empresa apenas em atividades simples trabalho desigualdade, outros pessoas surdos gosto trabalho, quero trabalhar igualdade, empresa não aceito sempre mas nunca chama, eu perceber cidade não motivação, sim oportunidades profissão trabalho”. (Entrevistado 2).

Trabalhar profissional tem igualdade empresa quero gosto sim oportunidades outros pessoas surdos.

O entrevistado afirma que percebe existirem oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência em geral e para surdos, mas o tipo de atividade, em geral, costuma serem mais simples e não ofertadas em condições de igualdade em relação a outros profissionais. Neste sentido, o cumprimento da obrigatoriedade legal de ocupação dos percentuais de vagas por pessoas com deficiência parece ser o parâmetro de referência. Há incômodo na percepção do entrevistado quanto a constatar uma desigualdade na origem das oportunidades de trabalho e de que não há uma motivação para melhoria deste cenário.

Mas como poderia melhorar esta situação? O entrevistado ressalta o que, na sua concepção, seria importante para isso.

“A empresa acessibilidade à pessoa com deficiência de direito obrigatório o respeito tem lei preciso surdos têm direito de comunicação” (Entrevistado 2).

A Pessoas com deficiência não tem é diferentes acessibilidade pessoas surdas em libras em comunicação.

A existência da lei brasileira de inclusão (Lei nº 13.146/2015) e da lei n. 8.213/91 (lei de cotas) é relacionada pelo entrevistado como uma obrigatoriedade a ser observada pelas empresas quanto a empregabilidade de pessoas com deficiência, mas isso não é suficiente para inclusão. O respeito à pessoa com deficiência na inclusão no mundo do trabalho deve ser acompanhado do direito à comunicação e condições de acessibilidade adequadas às diferenças, tal como a necessidade de intérpretes para pessoas surdas.

Essa referência se faz necessária, sobretudo, considerando a necessidade de trabalho para a pessoa surda tal como para a maior parte das pessoas.

“Para mim é importante que sempre procuro o que eu quero para o futuro. Não porque eu trabalho, quero somente dinheiro, não interesse, meu interesse é que sempre aprender, agora trabalho quero sempre buscar curso estuda procura ler caderno e livros qualquer pegar eu gosto aprender curioso observar, estudar. Informação porque agora empresa tem 7 surdos eu me pergunto curioso fico observando como é a vida deles, a experiência, trabalho mais de 20 anos” (Entrevistado 2).

É importante quero o futuro de trabalho onde outros informação pode ser experiência vida melhor empresas gosto acho trabalho e faculdade.

Nota-se que o trabalho é importante e é também fonte de significados que incluem a remuneração, mas vão além da remuneração em si. A menção a busca ‘por aprender’, a ‘curiosidade’ e ao ‘estudo’ revelam como a percepção da experiência com outros colegas surdos é fonte de inspiração de análise sobre o futuro profissional que o entrevistado avalia para si. O futuro, neste caso, passa por uma boa condição de inclusão e pela possibilidade de seguir aprendendo.

“É tem surdos trabalho empresa acessibilidade é diferentes não comunicação libras ouvintes não tem intérprete” (Entrevistado 2).

É trabalhar grupo com surdos e ouvintes acessibilidade em comunicação importante direito respeito preciso lei.

O trabalho com outros colegas surdos é destacado como um fator de inclusão na empresa em que o entrevistado trabalha, mas a inexistência de intérprete de Libras dificulta uma inclusão mais efetiva. Novamente, reflete uma percepção de que o cumprimento da lei é parcial e desconsidera a necessidade desenvolvimento da comunicação.

“É importante ter pessoas surdos com comunicação melhor no trabalho, empresas área auxiliar administrativo” (Entrevistado 2).

É importante a comunicação em Libras a inclusão de pessoas surdas na vida social desenvolver, participar melhor entender surdos e ouvintes é capacidade ajudar aprendendo no trabalho.

O reconhecimento da importância da comunicação e adaptação dos contextos de trabalho a esta necessidade, no caso de pessoas surdas, é ressaltada novamente como um fator decisivo para uma efetiva inclusão. Isso conduz o entrevistado a refletir, diante de sua experiência e reflexão sobre o futuro, a importância do trabalho em sua vida.

“Lugar de empresa para aprender é trabalho preciso surdos, auxiliar administrativo. O trabalho pode ter diversos significados, vida das pessoas surdos” (Entrevistado 2).

É trabalho das pessoas surdos, desenvolvem habilidades, ensinar aprender é relacionamento melhor com outras pessoas e principal, trabalho do mundo.

O entrevistado destaca que o trabalho, como parte central na vida atual em sociedade da maior parte das pessoas, envolve um conjunto de significados e não é

diferente para pessoas surdas. Há menções ao aprendizado, desenvolvimento de habilidades, construção de relacionamentos e convivência/socialização como fatores importantes que são construídos também no contexto do trabalho.

Assim, visando uma análise propositiva, o entrevistado reflete o que, em sua visão, deve ser melhorado na relação entre as empresas e a inclusão de pessoas surdas.

“Pode ser que pessoas surdas aprendam a trabalhar e que eu preciso de oportunidades melhores” (Entrevistado 2).

No trabalho a inclusão das pessoas surdas tem profissionais de área o relacionamento, treinar e ensinar pode ser os colaboradores ouvintes a se comunicar em libras com os funcionários surdos.

A melhoria dos ambientes de trabalho e o reconhecimento da necessidade de adaptações e ajustes nos ambientes de trabalho é especialmente importante na percepção do entrevistado para uma melhoria efetiva na forma como a inclusão pode melhorar ao longo do tempo, melhorando processos de treinamento, formação dos grupos de trabalho e acesso a Libras como forma de comunicação mais ampla.

#### **4.2.3 A experiência de inclusão de uma contadora surda (Entrevistada 3)**

A terceira entrevistada atua em uma universidade na área administrativa/contábil, sua área de formação acadêmica. Em sua trajetória profissional teve diferentes experiências de trabalho (menciona o trabalho em uma Apae e estágio) até ocupar a função atual.

“Eu não lembro talvez bem mas lembra de começar trabalhar 18 anos ou 19 anos prazo lembra primeiro só” (Entrevistada 3).

Começar trabalhar aos 18 anos, primeiro lembra sim conhecer.



A entrevistada destaca que iniciou sua trajetória de trabalho jovem, já aos 18 anos, logo após concluir a escolarização básica no Ensino Médio. Logo em seguida reflete sobre a primeira experiência de trabalho

“O meu primeiro trabalho foi na Apae 3 mês experiência junto professora Carla trabalha junto ela professora participar experiência eu gostaria de saber era como trabalha depois professora precisa mudar outras cidade viagem pedir eu profissão trabalha eu ensina aluno surdas Apae” (Entrevistada 3).

Sim já conhecer lembra é Apae experiência as pessoas surdas têm aprender ensinar em Libras.

A entrevistada recorda que iniciou sua experiência profissional no contexto de uma Apae (escola especializada no atendimento de pessoas com necessidades especiais). No contexto de sua inclusão surdos também eram atendidos na Apae e, assim, este foi um espaço no qual pode contribuir para formação de outras crianças também surdas. Com o afastamento da professora titular assumiu a função.

A procura do trabalho, segundo a entrevistada, acabou a conduzindo para trabalhar fora da sua cidade de origem diante dos convites que recebeu.

“Aqui em Seberi entregar todos os lugares no centro mais as empresas na Br fábrica empresa entregar não chamaram nada demora 1 semana e 2 mês nada chamar só em Frederico Westphalen chamaram 3 empresas tipo fábrica chamar mas precisa escolher qual eu gosta mais por isso” (Entrevistada 3).

Em Seberi trabalha empresas outras procura difícil demorar não chamar entregar nada, é primeiro outras onde Frederico Westphalen pode melhor escolher tem trabalhar chamar entregar.

A procura inicial de trabalho iniciou em Seberi, sua cidade de origem, mas a maior oferta de trabalho na cidade vizinha, Frederico Westphalen, acabou gerando mais oportunidades de trabalho e, conseqüentemente, a levou a iniciar sua trajetória de trabalho na universidade na qual trabalha atualmente (2023). A partir desta menção, a entrevistada foi convidada a refletir sobre o que mais gosta no seu trabalho atual como contadora.

“Eu gosta mais fazer nota fiscal a contabilidade, o dinheiro, para fazer as notas fiscais contar os dinheiros nota fiscal e estudar pagar, gerar os boletos para os alunos entende visual olha tem pessoas ou aluno não pagaram precisa enviar por e-mail e

hotmail trabalho grupo e-mail entende porque, eu aviso que não pagou e o vencimento, não pagar é certo porque já começar vencimento entender” (Entrevistada 3).

Gosta mais trabalhar, começar sempre fazer organizar ajudar aprender bem conseguir desenvolver o responsável de vida.

A identificação com a área contábil/financeira é ressaltada pela entrevistada diante das atividades que são parte da sua rotina de trabalho, como emissão de notas e gestão de processos financeiros. A rotina de controle e contato com os (as) alunos também é destacada por ela como aspecto que identifica como rotineiro no seu trabalho. Além disso, a entrevistada foi convidada a refletir sobre aspectos que considera difíceis em sua rotina de trabalho.

“Para mim mais difícil só falta intérprete, exemplo ela não tem intérprete fazer nas palestra em reunião tópico só isso que falta” (Entrevistada 3).

Pensar é o trabalho mais difícil falta acessibilidade barreira pessoas surdas precisam atividades profissional, dificuldade na comunicação dentro das empresas, a falta não tem intérprete.

Quanto às dificuldades relatadas, há similaridade no relato da entrevistada 3 com os entrevistados 1 e 2. A ausência de intérprete de Libras é apontada como principal limitação no ambiente de trabalho para melhorar a comunicação com os colegas de trabalho. Esse fator limita a comunicação com os colegas ouvintes e a participação em eventos, reuniões e atividades em que a presença de intérpretes é necessária para viabilizar a participação e compreensão das atividades.

A compreensão da entrevistada quanto ao acesso a oportunidades de trabalho passa por essa análise de condições que viabilizam a inclusão no ambiente de trabalho.

“Exemplo às vezes antes eu trabalha depende, alguns lugares pareciam fáceis e outro mais difíceis, depende do tipo de trabalho tem tópico trabalha alguns fácil e alguns difícil às vezes mas eu trabalha ela fácil às vezes tipo trabalha” (Entrevistada 3).

Trabalha algumas outras mais dificuldade, às vezes depende é diferentes trabalho fácil tem precisam onde surdos e ouvintes.

A avaliação da entrevistada é de que a possibilidade e as condições de inclusão estão relacionadas às características de cada ambiente de trabalho. A facilidade ou dificuldade de inclusão passam pelo preparo anterior da pessoa incluída e das condições que cada ambiente oferece para uma inclusão efetiva.

Diante de sua experiência de busca por trabalho, a entrevistada reflete sobre como em sua cidade as oportunidades de trabalho são oferecidas.

“Vagas para pessoas com deficiência não tem e surdos mas não tem só para pessoas normal” (Entrevistada 3).

Não tem vagas de trabalho surdos e ouvintes pessoas normal.

Diante da sua experiência, na qual foi necessário se deslocar para outra cidade para encontrar trabalho, a análise é que em uma cidade pequena e interiorana como a sua não há vagas específicas para pessoas com deficiência - surdas, em particular. Neste caso, a busca por inserção no mundo do trabalho pode conduzir estas pessoas a terem que se deslocar para outras cidades para conseguirem trabalho. Isso reflete também sua análise sobre o que deveria ser feito pelas empresas para promover a inclusão.

“Inclusão na empresa, acessibilidade para pessoas com deficiência não tem e surdos” (Entrevistada 3).

A empresa trabalha acessibilidade às pessoas com deficiência tenha acesso à vida social profissional adequada ao objetivo, falta de informação a respeito direito de inclusão.

Na percepção da entrevistada a acessibilidade para as pessoas surdas precisa melhorar, sobretudo uma melhor informação sobre o que é inclusão, algo que vai além do emprego em si, exige uma adaptação do espaço de trabalho, respeito ao direito de trabalho que valorize a comunicação adequada.

Diante das dificuldades apontadas, a entrevistada reflete sobre a importância do trabalho para si e para outras pessoas surdas em geral.

“Mas as pessoas trabalham, é importante pessoas tem que depender não serem mais dependentes as pessoas precisam de dinheiro para poderem comprar mas precisa dinheiros que eu poder pagar” (Entrevistada 3).

Ter trabalho é importante porque vai desenvolver habilidade e experiência que irão acompanhá-lo por toda sua vida pessoal e profissional organização, trabalho em equipe, liderança participar outras.

A importância do trabalho para pessoas surdas está relacionada com necessidades gerais de manutenção da vida. A independência e autonomia da pessoa com deficiência passa necessariamente, na percepção da entrevistada, pelo acesso a renda, pelas experiências profissionais e pela socialização que também é parte da vivência em ambientes de trabalho. A convivência com os ouvintes é também um fator importante na construção destas experiências.

“Trabalhar ouvintes pouco libras saber é difícil, não comunicação. Diferentes pessoas surdas ter comunicação em libras, sabe” (Entrevistada 3).

É trabalhar desenvolver a comunicação e empatia com diferentes a relação participar pessoas e o trabalho colegas com ouvintes saber pouco libras precisa resultados entender pessoas surdos.

A dificuldade de comunicação com os ouvintes passa pelo alcance limitado do aprendizado de Libras pelos ouvintes. Neste sentido, a comunicação poderia melhorar na medida em que a inclusão considere a formação mais ampla da população da Libras como língua da comunidade surda. Esse fator é importante ao considerar a importância do trabalho para as pessoas surdas de modo geral.

“É pessoas surda importante acesso comunicação em Libras sabe ouvinte pouco é libras, não tem intérprete” (Entrevistada 3).

A inclusão acessibilidade comunicação em Libras as pessoas surdas e ouvintes tem intérprete de Libras é importante saber.

O significado do trabalho para a entrevistada 3 é relacionada de forma objetiva a oportunidades para alcance da autonomia, socialização e percepção da ocupação profissional como forma de pertencimento social junto as demais pessoas em geral.

“Significa oportunidades, ter dinheiro, conhecer pessoas e se manter ocupado” (Entrevistada 3).

Tem oportunidades trabalho empresas precisam dinheiro conhecer só surdas e ouvinte pessoas grande diversidade, não tem pessoas com deficiência.

Assim, a melhoria nas condições de acesso ao mundo do trabalho é também uma forma de ampliar as oportunidades de pertencimento e ampliação dos significados de vida para as pessoas surdas. Diante disso, melhorias nos ambientes de trabalho são necessárias e importantes para uma efetiva inclusão, como destaca a entrevistada.

“Sim, pode ser que as pessoas surdas melhorar no trabalho empresas é importância acessibilidade e relacionamento ajudar precisa desenvolver” (Entrevistada 3).

Comunicar às pessoas surdas é participar trabalhar de profissional pode melhorar é importante acessibilidade a inclusão pessoas surdos aprender a conseguir o desenvolver.

A acessibilidade ampliada nos espaços de trabalho, em sua análise, é fator central na ampliação das oportunidades de inclusão e para o desenvolvimento profissional da comunidade surda.

#### **4.2.4 A experiência de inclusão de uma gestora de pessoas surda (Entrevistada 4)**

A quarta entrevistada trabalha, em tempo parcial, em duas empresas. Uma delas compreende uma empresa de transporte coletivos e de encomendas e a outra é uma indústria projetos de design. A entrevistada inicia seu processo de apresentação destacando a primeira experiência de trabalho.

“Comecei a trabalhar com 16 anos, foi a minha começar a idade 16 anos primeiro aprender jovem trabalha agora começar” (Entrevistada 4).

Começar a idade 16 anos, jovem de trabalha.

A entrevistada 4 iniciou a trabalhar ainda na adolescência, com 16 anos. Idade conforme a entrevista do seu primeiro emprego. Na sequência, a entrevistada foi instigada a falar sobre sua primeira experiência profissional.

“Sim experiência minha trabalha empresa foi na área administração agora empresa.

É experiência trabalha empresa área administração ajudar aprendei importante saber, organizar funcionários” (Entrevistada 4).

A área de atuação do primeiro emprego foi na área administrativa, a qual dedica-se atualmente nas duas empresas em que trabalha. A busca por trabalho foi o ponto de estímulo para a pergunta seguinte, quando foi questionada sobre como foi procurar um espaço de trabalho no início da sua carreira.

“Trabalho sempre, mas passado é difícil obrigar procurar difícil até conseguir trabalhar na empresa sempre” (Entrevistada 4).

É difícil não conseguir trabalhar, trocar outras procurar precisa trabalhar em empresas.

Ela afirma estar vinculada ao trabalho a vários anos, porém admite que a procura por uma vaga não é fácil e que ainda é necessário recorrer às leis que obrigam a admissão de pessoas com deficiência. Considerando a condição de acesso a entrevistada reflete sobre o que gosta de realizar nas experiências profissionais que realiza.

“Tenho prazer em trabalhar gosta na área de administração e RH trabalha minha experiência até agora sempre também eu trabalhei fazer 2 outro trabalho desenvolver produtos Design junto. Eu foco no produto, por exemplo, gráficos e produtos” (Entrevistada 4).

Gosta mais trabalhar tem pode ser experiência na área de administração e Recursos Humanos fazer foco organizar produtos Design.

Assim, afirma gostar da área de administração e recursos humanos, suas experiências laborais até o momento. Associada a estas áreas também se dedica ao desenvolvimento de produtos para as empresas de atuação, colocando em prática uma das suas formações que é o curso superior em design.

Em outro ponto, a entrevistada reflete sobre as dificuldades que são parte da sua rotina de inclusão nas empresas em que trabalha.

“É mais difícil quando muitas coisas minha trabalha pessoas diferentes pessoas comunicação as conversas não converso quase nada horas diferente trabalha coisas, muito difícil coisas conversar nada, diferentes trabalha” (Entrevistada 4).

É relacionamento o gestor dificuldade em lidar com pessoas comunicação e profissionais, ideia e equipe, tempo para pensar, é difícil coisas trabalhar diferentes outra se precisa conversar.

As dificuldades mencionadas oriundas do contexto de trabalho relacionam-se à comunicação. Os obstáculos entre ela e as pessoas à sua volta para conseguir trocar ideias e experiências no contexto, fazem com que ela não “converse nada”. A partir desta percepção, a entrevistada destaca o que considera mais importante para uma pessoa surda que busca inclusão por meio do trabalho.

“Tem surdos da empresa de porcos, a empresa X. Sim ter só na empresa X tem muito surdos dentro trabalhar empresa fábrica ela mas outras empresa eu um só na empresa X muito surdos” (Entrevistada 4).

É pessoas surdas tem dentro trabalhar empresa fábrica outras lugar participar acesso especial a inclusão surdos.

A entrevistada atua em duas empresas. Ressalta que uma delas tem vários funcionários surdos, porém na outra somente ela é surda. O destaque apenas para uma empresa chama a atenção. Neste caso, a pergunta seguinte é se, na sua avaliação, há oportunidades de trabalho na sua cidade.

“Quando as pessoas trabalham em contato diferentes sala separar não junto diferente horário” (Entrevistada 4).

O trabalho das pessoas surdos contato é diferente de separar, falta de informação capacidade pode desafios profissionais a inclusão.

A resposta para essa pergunta, sinalizada pela entrevistada 4, não se direcionou ao foco da principal temática que era conhecer como as pessoas surdas buscam trabalho na cidade. Contudo, ela trouxe elementos de análise do seu contexto de trabalho, o qual expõe a separação dos setores em diferentes horários e que tal situação resulta em poucos contatos entre colaboradores.

A condição de inclusão é um aspecto também importante. Neste sentido, houve o questionamento sobre o que pode melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

“A empresa incluir a pessoa com deficiência de direito respeito tem pessoas surdos igualdade empresa trabalho” (Entrevistada 4).

Lei Brasileira de inclusão das pessoas com deficiência o respeito têm direitos diversidade a inclusão e acessibilidade a vida na sociedade.

A inclusão da pessoa com deficiência na empresa pelo cumprimento de um direito e com ele o respeito pelas pessoas. Além disso, a participante refere-se ao termo “igualdade”, denotando que o acesso a uma vaga de trabalho necessita perpassar pela ampliação das oportunidades.

Em seguida, a entrevistada foi estimulada a analisar a importância do trabalho na sua vida.



“Para ter experiências, tentar sim importante precisa trabalhar profissão pessoas surdos mais importante trabalha não esperar, sempre trabalha padrão surdos, não desempregado não tem trabalho” (Entrevistada 4).

É experiência tem importante trabalhar profissional de pessoas surdos padrão normal.

A relevância do trabalho reflete na obtenção de experiências e que, portanto, exige mobilização, a qual é mencionada com a expressão “não esperar”. As pessoas surdas conseguem exercer um trabalho assim como as demais pessoas, enaltecendo a necessidade de terem uma profissão e evitar o desemprego.

A convivência com colegas ouvintes também chama a atenção a partir do relato da entrevistada.

*“Colegas sim eu [tenho muita interação] compartilhar ouvinte sim também escrever também celular contato também [ensino libras para os colegas] aprender Libras compartilhar eu ensina Libras conseguir comunicação desenvolver”* (Entrevistada 4).

As pessoas ouvintes pouco Libras sabem aprender ensinar tem intérprete.

Trabalhar com os ouvintes colegas sabe pouco libras comunicação pessoas surdos.

As interações no contexto de trabalho são favoráveis a partir do momento em que são utilizados meios de comunicação variados como o celular por exemplo. Apesar da Libras não ser de conhecimento da maioria dos colegas, há o movimento por parte da entrevistada para ensinar Libras.

O destaque para a comunicação é também um ponto relevante para a entrevistada.

“Acessibilidade tem intérprete precisa importantes comunicação surdos e ouvintes, na empresa trabalho” (Entrevistada 4).

A inclusão pessoas surdas acessibilidade, boa comunicação, toda a equipe consegue se entender melhor a outra pessoas a empatia.

A comunicação no ambiente de trabalho perpassa pelo atendimento da acessibilidade. No âmbito desta pesquisa, trata-se principalmente da acessibilidade comunicacional, a qual prioriza o acesso a língua de sinais e a presença de profissionais intérpretes de Libras nas empresas.

O significado do trabalho para entrevista foi explorado a partir da questão seguinte apresentada.

“Significa é o trabalho precisa de vida, porque salário dinheiro precisa ser importante para várias coisas mas coisas casa, dinheiro importante, não tem dinheiro coisas poder ter um plano saúde também tentar” (Entrevistada 4).

É trabalho precisa de vida importante para várias experiência profissional tem oportunidades de aprender desenvolver para a pensar algumas pessoas sentem bem outras trabalhar.

O significado atribuído ao trabalho para a entrevistada direciona-se a atender necessidades básicas, como ter casa, plano de saúde, por exemplo. Ao lado dos aspectos materiais, é referenciado o trabalho como sinônimo de vida, traduzindo-se na valorização do mesmo como uma atividade de representação significativa.

Além da percepção pessoal, a entrevistada reflete sobre o que poderia melhorar a inclusão de pessoas surdas nos espaços de trabalho.

“Sim Inclusão surdos sim mas tem acessibilidade mas alguns surdos diferente outras onde empresa diferentes não tem, só eu trabalha empresa X mas outras onde empresa difícil acessibilidade barreira também mas funcionário trabalha coisas em outras empresas além da empresa X é mais difícil encontrar acessibilidade” (Entrevistada 4).

A inclusão tem acessibilidade pessoas surdas em algum outras trabalho empresa funcionários e barreiras acesso trabalha encontrar não conseguir é difícil.

A diferença entre as empresas em relação a gestão da inclusão de pessoas, algumas empresas possuem trajetórias de inclusão de pessoas surdas outras não. Contudo, independentemente da configuração, ainda é frágil o processo de

acessibilidade. Esse fator é mencionado com frequência pela entrevistada, a qual afirma as barreiras de comunicação como o principal desafio para colaboradores surdos.

#### **4.2.5 A experiência de inclusão de um operador de produção surdo (Entrevistado 5)**

O quinto entrevistado trabalha em uma indústria na cidade de Panambi (RS). A partir do seu relato foi possível observar um conjunto de experiências vivenciadas em diferentes locais de trabalho ao longo de sua trajetória. A entrevista inicia pelo destaque ao período em que começou a trabalhar em empresas.

“Comecei verdade começou idade 18 anos de trabalho em máquinas de costura” (Entrevistado 5).

Começou idade 18 anos, jovem de trabalho aprender.

O entrevistado 5 relata que sua primeira experiência de trabalho foi com 18 anos, ou seja, era maior de idade. Refere-se a experiência laboral inicial com máquinas de costura pois era uma empresa de produção de artigos de cama, mesa e banho. Porém ficou por um curto período, o qual não especificou na entrevista. A segunda experiência e à qual é o seu atual vínculo empregatício, dedica-se a construção de peças para carrocerias de caminhões, assim como partes de automóveis. O participante refere-se que foi o criador para o sinal da empresa e que está há 09 anos como colaborador.

O entrevistado reflete sobre sua primeira experiência de trabalho.

“Experiência depois que mulher coleta escrevia e explicava pegar falar escreveu depois entende falar cuida certo reunião problemas trabalho por isso preocupado falta intérprete vagas palestra importante meu preciso de apoio em uma entrevista, preciso ter empatia para configurar faltam intérpretes vagas preciso também” (Entrevistado 5).

É experiência entende falar explicar ajudar precisa falta intérprete importante pessoas surdos preocupado, tem outras vagas trabalho.

A busca inicial por trabalho já reflete como a inclusão depende de condições para que o trabalhador surdo participe do processo de seleção em condições adequadas de seleção e inserção nas rotinas de trabalho. A menção ao termo 'empatia' destaca a percepção de que ter intérprete e a condição de acesso ao trabalho já evidencia que é preciso criar condições para que a inclusão aconteça de fato.

A partir desta questão o entrevistado foi convidado a refletir sobre como foi procurar um trabalho como jovem trabalhador surdo.

“Futuro o que poderia melhorar dentro trabalho empresa loja funcionário profissão melhoraria se os ouvintes aprendessem libras preciso ouvinte aprender libras preciso surdos vagas importantes mais libras pode básico” (Entrevistado 5).

É futuro pode melhor outros trabalho empresa vagas profissionais importante pessoas surdos.

O aprendizado de Libras por uma parcela maior da população e a ampliação da oferta de vagas de trabalho é destacada pelo entrevistado. À medida que mais pessoas possam se comunicar com os trabalhadores surdos incluídos há o favorecimento de um ambiente mais inclusivo nas organizações.

A seguir o entrevistado destaca sua percepção sobre o que mais gosta no trabalho.

“Eu gosto pouco trabalho por isso na verdade eu acho chato pouco meu trabalho dentro bom sempre preocupado pessoas inclusão sempre acham que o surdo faz errado surdos na hora do almoço falta conversa, interação conversar aproveitar hora comer intervalo conversar falta compartilhar ouvinte entende falta mais interação dos ouvintes” (Entrevistado 5).

Eu gosto de trabalhar dentro da inclusão das pessoas surdo acho sempre compartilhar, conversar e aproveitar.

O entrevistado destaca que a realização do trabalho em si não é algo que goste, inclusive menciona que acha chato muitas vezes, mas ressalta que a convivência no ambiente de trabalho é o que torna o dia a dia mais prazeroso.

Em sentido oposto, o entrevistado descreve o que considera difícil ou desafiador na realização das suas atividades cotidianas.

“Sim mais difícil o mais no trabalho sim mais difícil escrever hora, escrever português chamar anotar os números matemática exemplo é importante para saber a quantidade de material quanto preciso também olho fluxo de materiais ele importante saber quanto material preciso quanto falta preciso olho informática porque para outro colega surdo” (Entrevistado 5).

É difícil mais trabalho importante saber preciso falta acessibilidade colegas pessoas surdos.

A principal dificuldade apontada pelo entrevistado é quanto a acessibilidade, refletida em sua fala pela limitação na escrita e na realização de cálculos. Contudo, a convivência com outros colegas surdos, de alguma forma, ajuda a compor um contexto de apoio mútuo entre os trabalhadores incluídos quando surgem problemas.

O entrevistado foi instigado a refletir sobre a busca de trabalho por pessoas surdas. Não houve uma resposta precisa a questão em si, o entrevistado analisou como percebe a inclusão na empresa em que trabalha.

“Tem surdos algum onde trabalho tem 9 surdos incluídos em outros setores pesado surdos trabalho tanque com ferro, ferramentaria usar onde coisas próprio carro e caminhão, setor de pintura e química surdos tem 3 surdos trabalhos, meu trabalho inspeção de qualidade surdas 2, 1 dos surdos trabalha lembro surdos outros trabalho com ferros, encaixes, moldagem do ferro próprio fuso usar água trabalho moldagem de ferro, encaixes saber trabalho outros 9 muito surdos” (Entrevistado 5).

É trabalho tem algum incluir pessoas surdos outros onde empresa setor trabalho de ferros, encaixes, moldagem.

O destaque do entrevistado é para a diversidade de atividades que os trabalhadores incluídos realizam na organização em que trabalham, destacando que é difícil encontrar uma empresa que empregue 9 trabalhadores surdos incluídos como encontrados neste local de trabalho. Como se trata de uma indústria, as atividades envolvem um amplo conjunto de atividades ligadas ao setor metalmeccânico para fabricação de carrocerias.

Uma questão seguinte procurou analisar a existência de vagas de trabalho, em geral, para pessoas surdas na cidade de origem do entrevistado.

“Eu trabalhei lá, na Kepler Weber não mês certo também eu trabalhei também na trabalho loja Magazine Luiza trabalho verdade trabalho não 3 mês certo porque prazer verdade o gerente era muito bom trabalho bom falta eu não tinha experiência compartilhar não conhecer experiência meu acho surdo” (Entrevistado 5).

É trabalho experiência profissional tem surdos onde quando outros pessoas surdos desafios enfrentam.

O entrevistado responde a partir da sua trajetória que encontrou diferentes locais de trabalho e teve diferentes experiências. Ainda que não tenha feito uma análise geral da questão é interessante observar como se desafiou em diferentes áreas e buscou inserção mesmo diante das dificuldades de inclusão.

Na questão seguinte, a reflexão foi proposta em torno da melhoria das condições de inclusão que podem ser realizadas pelas empresas.

“Sim verdade empresa importante porque tem preciso respeitar lei da cota e precisa para as pessoa com deficiência tem corpo grupo diferente deficiência cadeirantes, cego também cota que perdem o movimento das mãos diferente exemplo dentro trabalho inclusão surdos também têm diferente aqueles que perdem os braços tem diferentes ouvinte também pode surdos participar pode deficiência” (Entrevistado 5).

A pessoa com deficiência têm direitos a participação e acesso treinamento educação, profissional oferecidos trabalhos em igualdade de oportunidades práticas diversidade a inclusão pessoas sociedade.

O principal aspecto destacado pelo entrevistado se manteve em torno do cuidado com a saúde e a segurança do trabalhador incluído. O respeito a lei de cotas é um aspecto central em sua análise e, em sua percepção, é necessário respeitar as diferenças e criar condições para que a inclusão aconteça perante tais diferenças.

A partir dessa reflexão, o entrevistado foi convidado a pensar na importância do trabalho para si.

“É muito importante ganhar o salário porque eu posso comprar o que quero trabalho porque preciso comprar coisas dinheiro pode comprar uma casa coisas comer comprar viajar comprar um carro futuro preciso dinheiro importante meu trabalho vida salário preciso comprar também futuro fácil pode casa próprio preciso vida” (Entrevistado 5).

É importante trabalho quero futuro preciso vida pode casa e carro comprar profissional, acho porque preciso normal próprio é importante foco organização melhor.

O destaque para a remuneração é um ponto de afirmação do entrevistado sobre a importância do trabalho. A partir da remuneração, segundo seu destaque, é possível dar conta das despesas e do consumo de bens e serviços importantes para si e para realizar seus objetivos materiais.

Na sequência, o entrevistado analisou a convivência com os colegas ouvintes no ambiente de trabalho.

“Verdade nunca trabalho eu acho legal junto é colegas nunca só ver interesse ouvinte colegas ver legal só observo os colegas ouvintes por isso colegas aprender dentro com a intérprete também trabalho aprender os colegas. Tive experiências de trabalho com os ouvintes dentro colegas ouvintes, só surdos estudar foco surdos só intérprete mais interação com os outros surdos” (Entrevistado 5).

É trabalho com os ouvintes colegas aprender dentro com a intérprete de Libras, experiências interação as pessoas surdos.

Apesar das limitações de comunicação pelo fato de não ter presente intérpretes de libras na rotina de trabalho, o entrevistado ressalta que aprende na convivência e pela observação sobre como os colegas realizam suas atividades de trabalho no dia a dia. O prazer construído nesta convivência é destacado como uma experiência positiva em sua rotina de trabalho.

A partir deste ponto o entrevistado descreve sua percepção sobre a importância da comunicação no ambiente de trabalho.

“A comunicação em Libras na vida a inclusão pessoas surdos e ouvintes é importância para o desenvolvimento e sociedade das pessoas surdas grupo participar obstáculos dificuldades, o direito comunicação preciso ajudar” (Entrevistado 5).

É importante a acessibilidade a inclusão de pessoas surdas e ouvintes, comunicação no trabalho, empresa profissional, objetivos, desenvolver e sociedade de vida.

O entrevistado ressalta que a convivência da diferença é algo importante para o desenvolvimento da sociedade como um todo. Portanto, a convivência de pessoas surdas e ouvintes é importante para ambos, mas ter assegurado o direito a uma comunicação inclusiva é um fator de diferenciação importante a ser reconhecido e garantido à comunidade surda.

Na sequência o entrevistado destaca a importância que atribui ao trabalho em sua vida.

“Significa cuidar do trabalho, inspeção de qualidade, cuidar bem, cuidar do meio ambiente, exemplo: material, cuidar da vida, pessoas, trabalho bom porque importante, trabalho, vida, meu salário, trabalho, cuidar, saber” (Entrevistado 5).

Trabalho, cuidar de pessoas, de vida, preciso é importante, saber, pode ser expressão, várias atividades, fazer material, cuidar, a relação, interação social, entre outros, são discutidos para o trabalhador, busca atividade.

O entrevistado reconhece que o trabalho é algo bom pois dá condições para o acesso aos bens materiais e o cuidado com os aspectos que são importantes para uma qualidade de vida positiva. Assim, reconhece a importância que o trabalho tem para sua vida.

Como último aspecto da análise, o entrevistado ressalta o que considera um aspecto a melhorar para inclusão de uma maneira geral para as pessoas com deficiência.

“Sim, é importante ter mais inclusão para aprender, precisa saber o que é importante para os surdos, trabalho dentro também, preciso de ouvinte supervisor, preciso mais inclusão de pessoas surdas e ouvintes, vagas podem melhorar o trabalho de profissionais e oportunidades” (Entrevistado 5).



É trabalho importante tem mais a inclusão de pessoas surdas, preciso vagas para melhorar profissional e oportunidades, comunicação em Libras no trabalho dentro vida, participar experiências pessoas surdos e ouvintes.

Por fim, o entrevistado destaca que a inclusão realizada de modo adequado deve reconhecer que o trabalho é importante para a pessoa surda e que os supervisores e outras pessoas que interagem com a comunidade surda devem também aprender para uma melhor qualidade nas interações. Além disso, a presença de intérpretes também é um aspecto importante na inclusão dos trabalhadores surdos de forma particular, assim como maior acessibilidade à Libras em ambientes inclusivos.

#### 4.3 INCLUSÃO COMO DIMENSÃO LEGAL, ÉTICA E O RECONHECIMENTO DA DIVERSIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: COMO SE RELACIONAM AS DIMENSÕES TEÓRICA E PRÁTICA DA INCLUSÃO NO CONTEXTO ESTUDADO?

##### 4.3.1 Percepção em torno da legislação para promoção da inclusão

No conjunto das entrevistas foram destacadas citações específicas quanto a relação feita pelos (as) entrevistados (as) quanto ao conhecimento e efetividade da legislação na oferta de trabalho nas organizações.

Uma primeira menção de destaque é feita pelo entrevistado 5 a este respeito.

Sim verdade **empresa importante porque tem preciso [respeitar] lei [da cota] [e precisa para as pessoas com] deficiência tem corpo grupo diferente deficiência [cadeirantes], cego também cota [que perdem o movimento das mãos] diferente exemplo dentro trabalho inclusão surdos também tem diferente [aqueles que perdem os braços] tem diferentes ouvinte também pode surdos participar pode deficiência. [No] passado [eu entrei pela lei e consegui entrar e me aceitaram pela lei] participar aceito gosto passado lei depois começou 2015 e 2014 começou [porque tinha a] lei tem abrir participar conseguir mas ela preocupado empresa não aceito surdos preciso surdos [são capazes] aceito saber [dirigir um] carro fazer [pode] aprender pode [fazer várias coisas] (Entrevistado 5, destaques da pesquisadora)**

Lei de cotas para pessoas com deficiência tem corpo e deficiência (cadeirantes), cego que perdem o movimento das mãos e braços tem diferentes

ouvintes e surdos o respeitar direito preciso ajudar é importante a inclusão acessibilidade participar com deficiência.

Nota-se na menção do entrevistado que a existência da lei de cotas e o reconhecimento da obrigatoriedade legal de promoção da inclusão tem impacto direito na oferta de oportunidades de trabalho. O entrevistado destaca que seu acesso ao trabalho passou pela mudança de postura da empresa a partir do momento em que foi provocada pela legislação a ofertar vagas para pessoas com deficiência.

Meu surdo e ouvinte padrão direito cidadão qualquer padrão já **tem lei preciso pessoas junto deficiência obrigar de 2% até 5%, mas [empresas] grande não respeito [a lei] alguns onde não respeito lei também tem provar lei precisa acesso estrutura pessoas junto deficiência**, exemplo surdos **precisa tem intérprete** direito [para uma] reunião **surdos tem direito comunicação [em uma língua própria]** linguagem próprio pode português Libras próprio ele tem direito, exemplo mas sim [existe a] desigualdade sentir trabalho aprender padrão construir desigualdade [na prática é diferente, não há respeito]. (Entrevistado 2, destaques da pesquisadora)

Lei tem provar direito respeito às pessoas com deficiência 2% até 5% empresas preciso acesso surdos e ouvintes padrão tem intérprete direito comunicação em Libras. É desigualdade sentir trabalho difícil não respeito, é diferente pessoas com deficiência tem surdos padrão.

O entrevistado 2 destaca que a existência da lei de cotas é importante, impõe a necessidade das empresas de empregarem um percentual de pessoas com deficiência dependendo do seu porte (como mencionado no referencial teórico deste trabalho), mas o respeito a lei ainda é um problema. O cumprimento da lei, na sua análise, vai além da oferta de vagas por si só, mas de adequação da estrutura das organizações. No caso de pessoas surdas, a presença de intérpretes de Libras e o reconhecimento do direito de uso desta língua pela comunidade surda nos ambientes de trabalho como forma de promover a inclusão.

#### 4.3.2 Percepção em torno do conceito de inclusão

Um segundo conceito destacado a partir das entrevistas foi o conceito de inclusão. Foram buscadas referências dos entrevistados em torno deste conceito e como percebem a aplicação deste conceito nas organizações que conhecem e a percepção que tem dele.

A entrevistada 4 destaca o seguinte sobre este conceito.

[sim] **Inclusão surdos sim mas tem acessibilidade mas alguns surdos diferente outras onde empresa diferentes não tem**, só eu trabalho empresa [XXX] mas outras onde empresa difícil acessibilidade barreira também mas funcionário trabalha coisas [em outras empresas - além da [XXX] - é mais difícil encontrar acessibilidade] (Entrevistada 4).

A inclusão pessoas surdas têm acessibilidade trabalha empresa outras onde difícil acessibilidade barreira pessoas surdos encontrar é diferentes alguns trabalhar.

A percepção da entrevistada é de que a forma como a inclusão acontece é desigual entre as empresas de uma mesma cidade. A partir da sua experiência de trabalho em diferentes empresas, a entrevistada ressalta que cada empresa adota uma prática diferente para promover inclusão conforme suas estratégias, não há um padrão. Algumas organizações têm processos mais organizados e outras realizam de forma precária tentativas de inclusão a partir dos recursos disponíveis.

O modo como a existência da legislação imputa responsabilidade e abre possibilidades de vida é destaca pelos trechos destacados na fala do entrevistado 5, abaixo.

Sim verdade empresa importante **porque tem preciso [respeitar] lei [da cota] [e precisa para as pessoas com deficiência tem corpo grupo diferente deficiência [cadeirantes], cego também cota [que perdem o movimento das mãos] diferente exemplo dentro trabalho inclusão surdos também** tem diferente [aqueles que perdem os braços] tem diferentes ouvinte também pode surdos participar pode deficiência. **[No] passado [eu entrei pela lei e consegui entrar e me aceitaram pela lei]** participar aceito gosto passado lei depois começou 2015 e 2014 começou [porque tinha a] **lei tem abrir participar conseguir mas ela preocupado empresa não aceito surdos preciso surdos [são capazes] aceito saber [dirigir um] carro fazer [pode] aprender pode** [fazer várias coisas] (Entrevistado 5)

É a inclusão surdos preciso pode aprender importante empresa participar conseguir ajudar respeitar.

É inclusão pessoas surdos aproveitar conversar falta interação ouvinte entende preciso ajudar explicar, acontece surdos errado acho por isso trabalho.

O respeito à legislação é destaca como um aspecto formal que oportuniza chances à pessoa com deficiência para acessar o trabalho, porém, para além disso, se destaca o desenvolvimento pessoal e o aprendizado só pode ser construído por meio da confiança e das oportunidades abertas às pessoas com deficiência.

Sim [é] importante [ter] mais **inclusão** aprender porque [precisa saber o que é importante para os surdos] **trabalho dentro também preciso olho falta ouvinte supervisor preciso surdos mais surdos inclusão importante ouvinte inclusão ver surdos vagas preciso trabalho pode pegar trabalho** construir [podem fazer várias, aprender várias] **coisas aprender preciso trabalho aprender** como trabalho máquina pegar preciso surdos aprender [a mexer nas máquinas, o surdo precisa aprender] igual [por exemplo, em] casa [em faço] **fazer casa rápido padaria saber também trabalho aprender importante [ensinar os] surdos inclusão preciso ouvir ensina igual** eu passado [quando comecei a trabalhar] começou trabalho ouvir [os ouvintes vinham e me] **ensinar depois eu sozinho aprender saber** [e ensina os ouvintes também] (Entrevistado 5).

É importante a inclusão de surdos na sociedade acessibilidade trabalho, perspectiva de instituições entendem a sua específica organizam para desenvolver a comunicação com pessoas surdas por meio da Língua Brasileira de Sinais (Libras), é legalmente reconhecida, a língua utilizada pela comunidade surda brasileira.

A perspectiva de inclusão, ainda destacada pelo entrevistado 5, ressalta como a convivência e o aprendizado por meio das experiências de trabalho e da convivência e estímulo à pessoa surda para aprender contribui para construção de autonomia. Neste sentido, as políticas de inclusão são importantes para favorecer este tipo de experiência.

#### 4.3.3 Percepção em torno da disponibilidade de vagas de trabalho

Neste tópico são apresentadas menções a criação de vagas de trabalho e acesso a elas pelas pessoas surdas participantes da pesquisa.

Inicialmente, o entrevistado 2 reflete sobre como a existência de vagas de trabalho é perceptível pela comunidade surda.

[a resposta é mais ou menos] Talvez responder porque **eu ver muito surdos falar já formatura qualquer curso não lembra curso ele passado formatura curso entregar currículo trabalho ele prazer quero ver [mas nunca chamam] nunca chamar só empresa chamar desigualdade** [empresa apenas em atividades] outros pessoas gosto trabalho aprender informática **nunca chamar outro surdos falar já formatura faculdade [não valorizam a formação]** quero trabalhar igualdade empresa não aceito sempre [mas nunca chama], eu perceber cidade não motivação, sim oportunidades profissão trabalho (Entrevistado 2)

É trabalho empresa vagas oportunidades profissionais entregar currículo trabalhar pessoas surdos participar pode quero esforço importante vida o desenvolver é igualdade.

O entrevistado destaca que na sua percepção a existência de vagas de trabalho é limitada pela rejeição das empresas de promover uma inclusão mais ampla, mesmo quando a pessoa surda apresenta certificados e qualificações para ocupar espaços de trabalho.

Outras menções, neste sentido, são apresentadas pela entrevistada 3. “[O que as empresas podem fazer para melhorar a inclusão?] Dar oportunidade de trabalho” (Entrevistado 3). Além disso, afirma que “[o que significa o trabalho para você?] Significa oportunidades, ter dinheiro, conhecer pessoas e se manter ocupado” (Entrevistado 3)

O mercado de trabalho para pessoas surdas ainda é limitado e pouco inclusivo. A falta de informação e visão capacitista pode aumentar os desafios de educação profissional para promover a inclusão.

Muitas organizações ainda resistem em melhorar a comunicação profissionais a barreiras linguísticas e culturais, por isso, muitas vezes há falta de compreensão e valorização das habilidades e contribuições das pessoas surdas e a compreensão de que é preciso oportunidades preciso melhorar.

Quanto às condições para inclusão, a entrevistada 3 ressalta que “[Para mim] Minha mais difícil só falta intérprete, exemplo ela não tem intérprete fazer [nas] palestra [em] reunião tópico só [isso que] falta” (Entrevistada 3). Complementa afirmando que em sua trajetória “[No começo era difícil] Começar rápido difícil comunicação colegas às vezes falar [falavam] muito rápido difícil depois logo acostumar desenvolver depois mais fácil” (Entrevistada 3). “Eu acha ruim porque tem diminuir pessoas saber Libras fica difícil comunicação. [Poucas pessoas que sabem Libras]” (Entrevistado 3).

A inclusão das pessoas surdas nas organizações e na sociedade é desafios mais importantes, dificuldades pessoais incluem no mercado de trabalho, as empresas ainda não estão preparadas para receber de forma adequada profissional, realidade de trabalho.

Procurar trabalho que satisfaça suas necessidades básicas de sobrevivência e de realização de atividades não é fácil precisará algum tempo procurando vagas, trabalhando o seu currículo de forma personalizada, fazendo testes e entrevistas a inclusão surdos.

É profissional adaptada às pessoas surdas passam grande parte de suas vidas encontrando sempre adaptar à sociedade para empresas que promovem vagas para pessoas surdas no mercado de trabalho no mundo.

Assim, são ressaltados elementos como acesso à Libras, a presença de intérpretes e o tempo e condições adequadas para adaptação como elementos que devem acompanhar a oferta de vagas e a inserção nos espaços de trabalho.

A entrevistada 4 ressalta que “Sim acessibilidade comunicação, mas precisa compartilhar intérprete pessoas surdas mas [a] barreira [são] difícil alguns horário diferentes [ter] intérprete [é] importante” (Entrevistado 4).

Acessibilidade a inclusão surdos diversidade importantes vagas procurar precisa outras trabalhar empresas.

Na sua perspectiva vemos o reforço da importância da presença de intérpretes, muitas vezes refletindo também a disponibilidade limitada de profissionais desta área.

A pessoa surda pode ter acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, incentivos profissionais oferecidos na empresa e funcionários de trabalho.

Ainda neste sentido, a entrevistada reforça sua visão sobre a importância da promoção da Libras também como forma de ampliar as vagas de trabalho.

O último destaque quanto a oferta de vagas de trabalho e as condições de inclusão é apresentado pelo entrevistado 2 em uma posição crítica sobre como este processo tem ocorrido nas organizações.

Eu já penso [pensei nisso no] passado sozinho **palavras acesso [acessibilidade] não significa só pessoas [surdas, mas] PcD [de forma geral]** não só mostra exemplo tem uma porta e não tem maçaneta ou chave [é lisa, só a porta] não tem nada só uma pessoa qualquer [pode abrir e passar] [ai eu pensei: e uma pessoa surda? Ah, teria uma luminária] pessoas andar porta através conseguir preciso tem maçaneta acesso outro pessoas barreira conseguir preciso chave-porta abrir maçaneta penso um surdo

incluir porta ouvinte ideia acesso penso é uma metáfora. [uma pessoa cadeirante: precisaria ter um elevador para chegar até a porta. Como seria para um cego?] Como a pessoa está no sentido com barreira na sociedade. **As pessoas têm direito de acessibilidade, precisam quebrar a barreira conseguir andar ideia outros exemplo cego usar porta andar próprio acesso significa entregar pessoas sentir confiar fácil coisas caminho barreira significa acesso outros [acessibilidade significa dar conforto, facilidade, para que a pessoa possa caminhar na direção que ela precisa].** Comunicação sentir qualquer corpo penso surdos não tem comunicação [um surdo que não tem os braços], é libras outras surdos cegos usar mãos ou ouvinte pode usar oral ou libras às vezes pessoas [tem uma linguagem própria] sentir direito escolher linguagem próprio sentir comunicação, exemplo gosto falar mais português porque ele outros primeiro português ele surdos gosto mais libras porque linguagem 1º libras [porque é sua primeira língua] surdos preciso respeito ele linguagem 1º português preciso respeito 1º libras obrigar união também pessoas aprender libras também união acesso **é preciso respeitar a forma como cada um se comunica** (Entrevistado 2).

É trabalho do profissional e o relacionamento com pessoas surdas, realização de cursos e treinamentos para ensinar os colaboradores ouvintes a se comunicar em Libras, favorecendo a integração com os funcionários surdos.

O reconhecimento das diferenças e a valorização da trajetória de vida e de trabalho da comunidade surda, assim como para outras formas de deficiência, passa pelo reconhecimento da necessidade de não ignorar a necessidade de adaptações ao meio para que sejam respeitadas a forma de comunicação e de interação das pessoas em ambientes diversos. O destaque para o relato do entrevistado 2 ressalta como a inclusão passa pelo direito à lei, mas também pelo reconhecimento e respeito à diferença e as condições efetivas de inclusão que devem ser praticadas pelas organizações.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho é concluído a partir de um resgate do problema de pesquisa e de seus objetivos, com o intuito de destacar aspectos que foram analisados e apresentados ao longo do desenvolvimento.

O problema de pesquisa proposto sugeriu a seguinte questão: *‘como ocorre a inclusão de trabalhadores surdos no mundo do trabalho a partir de suas experiências profissionais na região do Médio-Alto Uruguai?’*

Depois de estudar as entrevistas e ler o trabalho, é possível dizer sobre inclusão, depois desta pesquisa que

A inclusão das pessoas surdas na acessibilidade de estudo importante pode ser profissional no mundo do trabalho sociedade.

Assim, destaca-se a importância social da discussão sobre inclusão e para a formação profissional dos administradores (as) como aqueles (as) que são responsáveis pela definição e gestão de políticas de inclusão nas organizações. Este estudo, a partir da análise da inserção de pessoas surdas no mundo do trabalho, apresenta uma contribuição para os estudos organizacionais ao ressaltar as dificuldades de inserção e de manutenção dos trabalhadores com deficiência nos espaços de trabalho, a necessidade de adequação dos espaços e de presença de profissionais especializados (neste caso, de intérpretes de Libras) e a maior promoção de políticas públicas e institucionais para aprendizagem coletiva da língua e de aspectos que favoreçam a inclusão pelos demais trabalhadores e pelos cidadãos de forma geral.

É importante ressaltar que o cumprimento da legislação é um requisito fundamental ignorado na percepção dos entrevistados. Por outro lado, nota-se que estudos realizados em torno desta temática e destacados neste trabalho reforçam o potencial contributivo da inclusão para as organizações, para além da avaliação econômica dos custos associados a estes processos.

A inclusão surdos aprendeu estudo precisa trabalho importante para foco desenvolver.



Destaca-se que o aprendizado sobre a inclusão de pessoas surdas no mundo do trabalho é importante individualmente para alcance da autonomia e realização dos objetivos pessoais das pessoas com deficiência, assim como é um objetivo para qualquer outra pessoa. Esse resultado ressalta a importância de melhoria nos processos de inclusão e respeito à legislação vigente.

É dificuldades de inclusão surdos no trabalho da empresa procurar outras vagas.

No caso da comunidade surda, se destaca a necessidade ampliação dos espaços de trabalho mediados por intérpretes de Libras, um profissional que na maior parte dos relatos não está presente nas empresas em que trabalham os trabalhadores entrevistados nas empresas na região estudada.

Trabalhar em empresas vagas pode melhorar a inclusão surdos, aprender estudo é importante profissional.

O aprendizado, como prática de pesquisa, permitiu entender a importância de melhorar a inclusão nas organizações para as pessoas surdas e que o aprendizado, mesmo diante das dificuldades, é um recurso necessário para o desenvolvimento profissional.

As empresas têm trabalho pode é positivo bem consciência a inclusão pessoas surdos é diferentes.

Há oferta de trabalho de acordo com os entrevistados, ainda que limitadas em termos de condições efetivas para inclusão, mas, ainda assim, são oportunidades valorizadas pelos trabalhadores incluídos entrevistados. São oportunidades que permitem que tenham renda e possam desenvolver sua autonomia e manutenção da vida.

É importante do trabalho vagas precisam procurar outras empresas fazer aprender a organizar diversidade pessoas surdas da vida.

A ampliação das oportunidades de trabalho e o reconhecimento da diversidade é reconhecida na pesquisa como um aspecto importante a ser desenvolvido para que

melhores oportunidades possam ser criadas para inclusão de pessoas com deficiência nas organizações na região estudada.

É a inclusão de pessoas surdas, acessibilidade trabalho reconhecimento da diversidade cultura surda na sociedade da vida, área profissional aprendeu é importante organizar desenvolver de trabalho no mundo.

A organização do mundo do trabalho, a partir da pesquisa, ressalta que a inclusão deve ser parte do desenvolvimento do mundo do trabalho, mesmo diante da preocupação constante com a eficiência e resultados econômicos crescentes pelas organizações.

É importante para a inclusão de pessoas surdas acessibilidade o trabalho profissional fazer vagas outras novidades necessidade procurar aprender foco treinar conseguir.

A ampliação das oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência e, em particular, para as pessoas surdas é importante para que o incentivo e a motivação para aprender e manter o foco na preparação para o trabalho seja valorizada para todos.

É diferente pessoas surdos trabalho empresa vagas podem importantes percepção a inclusão acessibilidade surdas profissional.

A diferença deve ser reconhecida e mais oportunidades de trabalho, de qualidade, são importantes para que a acessibilidade prevista na legislação seja realizada para inclusão das pessoas surdas no mundo do trabalho.

É passando TCC I, professora Denise orientação importante e precisa explicar, entender, aprender ajudar, escolher quer inclusão pessoas surdas em Libras, melhor de trabalho.

O percurso de desenvolvimento do TCC iniciou em fevereiro do ano de 2023, sob acompanhamento e orientação da professora Denise, o que gerou o projeto e a sequência da pesquisa que resultou neste relatório final do trabalho de conclusão de

curso. O acompanhamento permitiu identificar e definir a temática do estudo, definir o conceito de inclusão e, assim, permitiu melhor desenvolver a pesquisa.

É pessoas surdos 5, a inclusão acessibilidade trabalho importante oportunidades precisar vagas empresa é diferentes surdos, é difícil falta não tem intérprete.

- 1) Surda - Trabalha de manicure e aprender é legal, experiência vida.
- 2) Surdo - Trabalho na empresa auxiliar administrativo para ajudar aprendendo experiência.
- 3) Surda - Trabalha na empresa contadora de administrativa começar todos os dias, vida.
- 4) Surda - Trabalha de empresa Recursos Humanos e Administrativa precisar ajudar pessoas surdas comunicação também ouvinte.
- 5) Surdo - Trabalho na empresa de profissional inspeção de qualidade, idade 18 anos.

Os aprendizados construídos a partir da realização da pesquisa incluiu o contato com 5 entrevistados que representam a comunidade surda de trabalhadores inseridos no mundo do trabalho a partir do acesso às organizações estudadas na região do Médio-Alto Uruguai. Foi possível aprender por meio das diferentes experiências de vida relatadas ao longo da pesquisa: de uma manicure e seu empenho em tornar suas clientes mais belas e felizes com o resultado do seu trabalho; do jovem auxiliar administrativo em suas primeiras experiências no mundo do trabalho; de uma profissional contadora com uma trajetória longa de trabalho em uma instituição de ensino e satisfação por meio da construção da autonomia gerada da inserção no mundo do trabalho; de uma gestora de recursos humanos e design que divide o tempo em diferentes atividades e demonstra as possibilidades que podem ser exploradas quando oportunidades são abertas às pessoas surdas; de um supervisor de qualidade em uma indústria e a busca por realização a partir das diferentes experiências que teve ao longo da vida no mundo do trabalho.

Destaca-se que a dificuldade de comunicação pela ausência de intérpretes e a necessidade de cumprir a legislação para oferta de vagas de trabalho são elementos básicos para que a inclusão de pessoas com deficiência surdas se efetive nas organizações.

A inclusão de pessoas surdas tem na comunicação em Libras obrigar acessibilidade à pessoa com deficiência direito respeito importante é trabalho na vida na sociedade de trabalho no mundo.

A responsabilidade de inclusão é parte de uma obrigação que deve ser praticada pelas organizações. O cumprimento da legislação é, além de um elemento impositivo, um sinal de respeito ao direito ao trabalho para todas as pessoas, como versa a constituição federal no Art. 23. O reconhecimento deste direito, a sensibilização da sociedade quanto as diferenças e a promoção da inclusão no mundo do trabalho são parte de um desenvolvimento social que permeia também um necessário posicionamento por parte das organizações.

O estudo tem limitações quanto ao conjunto reduzido de entrevistados, não pretendendo generalizar os resultados apresentados, mas evidenciar a importância de observar as particularidades da inclusão no contexto estudado, o que pode ser complementado por outras pesquisas futuras com maior aprofundamento na investigação das condições de inclusão para pessoas surdas em outros contextos. Além disso, a possibilidade de avaliação da inclusão para outros grupos marcados pela diferenciação em função de deficiências físicas, intelectuais e outras formas que impõem dificuldades de inclusão a partir da diversidade.

No processo de pesquisa é interessante apontar que houve dificuldades, tais como as leituras extensas para elaborar o referencial teórico, o vocabulário difícil encontrado nos artigos científicos e a transposição da língua portuguesa formal para uma escrita em Libras como primeira língua da autora deste trabalho.

Esta pesquisa deixa uma contribuição teórica a partir da revisão de literatura e análise situada do problema de pesquisa na realidade estudada, podendo servir como fonte de consulta para expandir os estudos sobre inclusão e o papel das organizações neste processo.

Este trabalho privilegiou a autoria de uma estudante surda analisando as vivências de trabalhadores da sua comunidade.

Enquanto aprendizado acadêmico, a autora deste trabalho destaca que o exercício de pesquisa exigiu aprender como transcrever as entrevistas e as dificuldades de associar as diversidades de comunicação em Libras, considerando os regionalismos existentes nestas entrevistas por estarem em 5 diferentes cidades e duas regiões do estado. Foi necessário realizar contato posterior as entrevistas para tirar dúvidas sobre alguns sinais para ter maior segurança na interpretação das informações apresentadas por alguns dos entrevistados.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. **Lei 10.436/2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110436.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm). Acesso em: 01 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei 8.213/1991 - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 01 jun. 2023.
- CARON, D.; GADONSKI, J.; COSTA, V. F.; RODRIGUES, G. F. A Gestão de Pessoas e suas Repercussões na Inclusão Laboral de Pessoas com Deficiência. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 42, p. 4215-4235, 2021.
- CATTO, A. **7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE.** 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- FILIPPE, Marina. **Diversos e melhores.** Exame, n/d, n. 1182, p. 20-35, 3 abr. 2019. Quinzenal.
- JUSBRASIL. **Finanças rejeita benefício a empresa que contratar pessoa com deficiência.** 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/financas-rejeita-beneficio-a-empresa-que-contratar-pessoa-com-deficiencia/511772803>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- KOLBE JUNIOR, A., dos SANTOS, N., & CABRAL PENTEADO, F. **As pessoas surdas, as organizações e o compliance.** Inclusão Social, vol.15, n. 2, p. 113-123, 2022.
- LOCOMOTIVA Pesquisa & Estratégia. TV BRASIL: **Apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados.** 2019. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/tv-brasil-apenas-37-dos-brasileiros-com-deficiencia-auditiva-estao-empregados/>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- MANZINI, Eduardo J. **Entrevista semiestruturada: análise de objetivos e de roteiros.** Disponível em: [https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini\\_2004\\_entrevista\\_semi-estruturada.pdf](https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/EduardoManzini/Manzini_2004_entrevista_semi-estruturada.pdf). Acesso em: 02 mai. 2023.
- MENDES, R. M., & MISKULIN, R. G. S. A análise de conteúdo como uma metodologia. **Cadernos De Pesquisa**, vol. 47, n. 165, 1044–1066, 2017.
- PARADIGMA Instituto pessoas incluindo pessoas. **A empresa que contrata PCD tem isenção de impostos?** [s./d.]. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/pergunte/participacao-social-e-direitos/245-a-empresa-que-contrata-pcd-tem-isencao-de-impostos/>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- PORTE, M.S; PEREIRA, C.A; ROCHA, J. D.T. Barreiras de acessibilidade para pessoas com deficiência no ensino superior. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 14, n. 4, p.1-18, 2022.

## ANEXOS

## ANEXO I

## ROTEIRO DE ENTREVISTA

## Objetivos específicos

- Descrever os ambientes de trabalho em que ocorrem inclusão de surdos por meio do trabalho no contexto do Médio-Alto Uruguai estudado;
- Compreender a experiência de inclusão como uma dimensão da vida de pessoas surdas;
- Analisar a experiência de pessoas surdas no mundo do trabalho como forma de inclusão e reconhecimento da diversidade da cultura surda nas organizações.

**Roteiro de Entrevista trabalhador Surdo**

<b>Dados Pessoais</b>
-----------------------

Nome:

Data nascimento:

Idade:

Mora qual cidade?

Nascer Surdo?

 Sim     Não

Fazer Leitura Labial?

 Sim     Não [a família faz um pouco de oralização]

Tipo Surdez?

 Leve    Moderada    Profunda

Qual idade aprender Libras?

Como leitura português?

 Muito Boa    Boa    Fraco    Ruim

Como escrever português?

 Muito Boa    Boa    Fraco    Ruim

<b>Dados Estudos</b>
----------------------

**Estudou escola especial?**

Sim    Não

[Escola normal]

**Estudou escola comum?**

**Qual nível de estudos?**

Anos iniciais    Até 8ª série    Ensino Médio    Ensino Superior

<b>Dados Profissão</b>
------------------------

**1) Qual idade começou trabalhar?**

**2) Como experiência 1º trabalho? Teve outros trabalhos (pode citar algum exemplo?)**

**3) Agora qual é o seu trabalho (função/cargo/profissão)?**

**4) Qual o nome da empresa? Quanto tempo trabalha nesta empresa?**

**5) Quando precisa procurar trabalho como faz?**

**6) O que mais gosta fazer trabalho?**

**7) O que mais difícil fazer trabalho?**

**8) Como pessoa surda fazer para ter trabalho?**

**9) Sua cidade ter oportunidades pessoas surdas trabalhar?**

**10) O que empresa precisa fazer para incluir surdos no trabalho?**

**11) Trabalho importante para você por quê?**

**12) Como é experiências de trabalho junto com colegas?**

**13) Opinião sobre acessibilidade comunicação?**

**14) O significa trabalho para você?**

**5) O que você achar que precisa para incluir melhor as pessoas surdas no trabalho?**