

SED

Secretaria de
Estado de
Educação





CEADA

Centro Estadual de Atendimento ao
Deficiente da Audiocomunicação

GOVERNO DE
Mato
Grosso
do Sul



INCLUSÃO SEM BARREIRAS: COMUNICAÇÃO E ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS SURDAS NO AMBIENTE CORPORATIVO

Conscientização Sobre Inclusão, Acessibilidade e Permanência de Profissionais Surdos nas Empresas

Professor Esp. Bruno Ribeiro

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**





SURDEZ X DEFICIÊNCIA AUDITIVA X SURDOCEGUEIRA



Conforme Decreto Nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005.

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

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

O DECRETO ESTABELECE:

- Garantia de acessibilidade comunicacional;
- Formação de profissionais;
- Presença de intérpretes de Libras quando necessário;
- Promoção da inclusão em diferentes espaços sociais.



NO AMBIENTE DE TRABALHO:

- Reuniões acessíveis;
- Treinamentos inclusivos;
- Integração da equipe;
- Redução de barreiras na comunicação.

Sem comunicação acessível, não existe inclusão efetiva.

TIPO DE COMUNICAÇÃO

A inclusão exige respeito às singularidades comunicacionais.

- Libras (Língua Brasileira de Sinais);
- Língua portuguesa escrita;
- Leitura labial e oralização;
- Uso de aparelhos auditivos e implante coclear.

https://www.youtube.com/results?search_query=PRIVATIZAÇÃO+DA+LINGUA+SURDOS

LEI N° 10.436/2002

- Reconhece a Libras como meio legal de comunicação e expressão da comunidade surda brasileira;
- Valoriza identidade linguística e cultural das pessoas surdas;
- Reforça a necessidade de acessibilidade comunicacional.

IMPACTO NAS EMPRESAS:

- Respeito à comunicação em Libras e ao sujeito surdo;
- Acessibilidade em treinamentos;
- Inclusão em reuniões e processos internos.

POR QUE FALAR SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS SURDAS NAS EMPRESAS?

- Inclusão vai além da contratação.
- Pessoas surdas possuem competências técnicas, formação acadêmica e potencial profissional;
- Barreiras comunicacionais ainda limitam oportunidades no mercado de trabalho.



EMPRESAS INCLUSIVAS FORTALECEM:

- Clima organizacional;
- Inovação;
- Diversidade;
- Responsabilidade social;
- Imagem institucional.

A MAIOR BARREIRA PARA A INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NÃO É A SURDEZ, MAS A FALTA DE ACESSIBILIDADE NA COMUNICAÇÃO.

LEI DE COTAS: RESPONSABILIDADE LEGAL DAS EMPRESAS

Lei nº 8.213/1991 — Lei de Cotas

Artigo 93

Empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher de 2% a 5% dos cargos com pessoas com deficiência ou reabilitadas.

Percentuais:

- 100 a 200 empregados → 2%
- 201 a 500 → 3%
- 501 a 1.000 → 4%
- Acima de 1.000 → 5%

CONVENÇÃO DA ONU SOBRE OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Decreto nº 6.949/2009

- Promulga a Convenção Internacional da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.
- Possui status constitucional no Brasil.

Defende:

- Igualdade de oportunidades;
- Acessibilidade;
- Eliminação de barreiras;
- Participação plena na sociedade e no trabalho.

A ACESSIBILIDADE É UM DIREITO, NÃO UM FAVOR.

NO AMBIENTE CORPORATIVO:

- As empresas devem garantir condições acessíveis e não discriminatórias para trabalhadores com deficiência.

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**



BARREIRAS ENFRENTADAS POR PROFISSIONAIS SURDOS NAS EMPRESAS

Barreiras mais comuns:

- Falta de acessibilidade na comunicação;
- Reuniões sem intérprete;
- Informações transmitidas apenas oralmente;
- Exclusão social no ambiente corporativo;
- Preconceito e capacitismo;
- Subestimação das capacidades profissionais.

CONSEQUÊNCIAS:

- Isolamento;
- Baixa participação;
- Dificuldade de crescimento profissional;
- Alta rotatividade.

PAPEL DA EMPRESA

- Orientação sobre cumprimento da Lei de Cotas;
- Apoio à adequação legal;
- Promoção de responsabilidade social empresarial.
- Desenvolvimento de políticas inclusivas;
- Gestão de pessoas;
- Profissionais capacitados para inclusão:
- Fortalecimento da cultura organizacional;
- Promoção da acessibilidade no ambiente corporativo.

INCLUSÃO NÃO É RESPONSABILIDADE APENAS DO RH. É COMPROMISSO INSTITUCIONAL.

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**



COMO PROMOVER ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA?

Ações simples que fazem diferença:

- Uso de legendas em vídeos;
- Materiais visuais e escritos;
- Presença de intérprete de Libras;
- Comunicação clara e objetiva;
- Treinamentos inclusivos;
- Sensibilização das equipes;
- Tecnologia acessível;
- Respeito às diferenças linguísticas.



BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO PARA AS EMPRESAS

Empresas inclusivas:

- Fortalecem a diversidade;
- Melhoram o clima organizacional;
- Ampliam inovação e criatividade;
- Desenvolvem responsabilidade social;
- Fortalecem reputação institucional;
- Reduzem práticas discriminatórias.

**A INCLUSÃO GERA TRANSFORMAÇÃO HUMANA E ORGANIZACIONAL.
EMPRESAS ACESSÍVEIS NÃO APENAS CONTRATAM PESSOAS SURDAS.
ELAS CRIAM OPORTUNIDADES REAIS DE PERTENCIMENTO.**

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inclusão começa pela comunicação

- A legislação brasileira garante direitos às pessoas surdas.
- O desafio atual é transformar leis em práticas reais.
- Acessibilidade comunicacional é essencial para permanência e desenvolvimento profissional.
- Empresas inclusivas constroem ambientes mais humanos, éticos e inovadores.

REFLEXÃO:

A EMPRESA ESTÁ APENAS CUMPRINDO COTAS OU REALMENTE
PROMOVENDO INCLUSÃO?

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**



PROJETO MUNDO DO TRABALHO

CENTRO ESTADUAL DE ATENDIMENTO AO DEFICIENTE DA AUDIOCOMUNICAÇÃO (CEADA) – **CONTATO: 3314- 1289/1235**

CENTRO ESTADUAL DE ATENDIMENTO AO DEFICIENTE DA AUDIOCOMUNICAÇÃO (CAS) – **CONTATO: (67)3314 – 1275/1961**

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E INCLUSIVA (CEESPI) – **CONTATO: (67) 3314-1267**

GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: Presidência da República, Casa Civil, [2005]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: Planalto. Acesso em: 25 maio 2026.



SED
Secretaria de
Estado de
Educação



GOVERNO DE
**Mato
Grosso
do Sul**

CEADA/COESP/SUDEB/SED