

ANÁLISE DAS BARREIRAS LINGUÍSTICAS E O DESAFIO DA INCLUSÃO: UM ESTUDO SOBRE A FALTA DE PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS CAPACITADOS EM LIBRAS NAS ORGANIZAÇÕES

Fernanda Tavares Bolaños ¹

Renato Marcio dos Santos ²

Resumo

Este artigo aborda a inclusão de pessoas surdas no mercado de trabalho, com foco na preparação do setor de Recursos Humanos (RH) para garantir acessibilidade por meio da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). O texto discute os desafios enfrentados pelas organizações para efetivar práticas inclusivas que superem o mero cumprimento formal da legislação. O objetivo foi analisar o grau de conhecimento e preparo dos profissionais de RH em LIBRAS, verificando a real prontidão corporativa para uma inclusão efetiva. Para isso, conduziu-se uma pesquisa aplicada de abordagem quantitativa, com a aplicação de questionários estruturados a profissionais de RH de diversas empresas. A coleta mapeou o perfil sociográfico dos respondentes, a presença de colaboradores surdos, o nível de proficiência em LIBRAS do setor de RH e o atendimento às exigências legais de acessibilidade comunicacional. Os resultados mostraram trabalhadores surdos em boa parte das empresas pesquisadas, mas revelaram também que grande parte dos profissionais de RH possui conhecimento inexistente ou básico em LIBRAS, além de haver uma oferta bastante limitada de capacitação interna para a comunicação inclusiva.

Palavras-chave: LIBRAS. Recursos Humanos. Inclusão Organizacional. Organizações. Comunicação.

Abstract. Analysis of linguistic barriers and the challenge of inclusion: a study of the lack of human resources professionals trained in LIBRAS in organizations.

This article addresses the inclusion of deaf individuals in the labor market, focusing on the preparation of Human Resources (HR) departments to ensure accessibility through Brazilian Sign Language (LIBRAS). The text discusses the challenges faced by organizations in implementing inclusive practices that go beyond merely formally complying with legislation. The objective was to analyze the level of knowledge and preparation of HR professionals in LIBRAS, verifying actual corporate readiness for effective inclusion. To achieve this, applied quantitative research was conducted, utilizing structured questionnaires administered to HR professionals across various companies. The data collection mapped the sociographic profile of the respondents, the presence of deaf employees, the HR department's level of proficiency in LIBRAS, and compliance with legal requirements for communicative accessibility. The results showed deaf workers in a good portion of the companies surveyed but also revealed that a large share of HR professionals possess nonexistent or basic knowledge in LIBRAS, in addition to a very limited provision of internal training for inclusive communication.

Keywords: LIBRAS. Human Resources. Organizational Inclusion. Organizations. Communication.

¹ Discente em Gestão de Recursos Humanos na FATEC Rubens Lara, Baixada Santista (*E-mail* fernanda.bolanos@aluno.cps.sp.gov.br).

² Professor de Ensino Superior da FATEC Rubens Lara, Baixada Santista (*E-mail* renato.santos01@cps.sp.gov.br).

1 Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda representa um desafio para as organizações brasileiras. Dados do Censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), atualizados em 2025, revelam que o Brasil possui 14,4 milhões de pessoas com deficiência, sendo que 2,6 milhões delas apresentam dificuldade para ouvir (IBGE, 2025). Apesar desse número expressivo, a inclusão delas nas organizações ainda é falha. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) em 2022, apenas 26,6% das pessoas com deficiência estavam empregadas (Id., 2023). Este dado evidencia que as empresas encontram dificuldades para contratar e, principalmente, manter esses talentos em seus quadros.

No caso das pessoas surdas, um dos desafios enfrentados no mercado de trabalho é a barreira comunicacional, imposta por um ambiente que não domina a sua língua natural: a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) (FARIAS & BAUER, 2025). A LIBRAS, reconhecida legalmente como meio oficial de comunicação da comunidade surda no Brasil por meio da Lei nº 10.436 de 2002, é fundamental para a participação social, profissional e cultural destes indivíduos (BRASIL, 2002). Oliveira *et al.* (2024) destacam que muitas organizações ainda não possuem profissionais capacitados para estabelecer comunicação adequada com trabalhadores surdos, dificultando a integração e o desenvolvimento profissional destes.

A discussão sobre este tema torna-se relevante diante de práticas organizacionais que, muitas vezes, promovem uma inclusão formal, limitada ao cumprimento da Lei de Cotas, sem garantir acessibilidade comunicacional e participação efetiva dos trabalhadores surdos (BORGES *et al.*, 2020; Id., 2025). São poucas as organizações que desenvolvem ações voltadas à inclusão e capacitam de fato os seus colaboradores, oferecendo cursos e/ou treinamentos que abordam sobre a LIBRAS, para que possam se comunicar de forma adequada com os colegas de trabalho surdos (Id., 2020; Id., 2024). Dessa forma, o setor de Recursos Humanos (RH), que deveria atuar como agente da inclusão, muitas vezes encontra-se despreparado para atender as necessidades comunicacionais dos trabalhadores surdos de forma adequada.

Diante disso, o problema central que motiva este estudo concentra-se na seguinte questão: Em que medida os profissionais de Recursos Humanos estão capacitados em LIBRAS para promover a inclusão efetiva de colaboradores surdos nas organizações?

Assim, este estudo tem como objetivo analisar o grau de conhecimento e preparo dos profissionais de Recursos Humanos em relação à LIBRAS, considerando sua atuação nos processos de inclusão de colaboradores surdos.

2 Referencial Teórico

Relação entre o surdo e a LIBRAS

O Artigo 1º da Lei nº 14.768 de 2023 (BRASIL, 2023) considera que a deficiência auditiva é:

a limitação de longo prazo da audição, unilateral total ou bilateral parcial ou total, a qual, em interação com uma ou mais barreiras, obstrui a participação plena e efetiva da pessoa na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Apesar da legislação utilizar o termo *deficiência auditiva*, é importante considerar que, segundo o dicionário Ciranda Cultural (2015), a palavra deficiente significa algo ausente, insuficiente, imperfeito, o que pode levar ao entendimento, de muitas pessoas, que o indivíduo que não possui a plena audição é incapacitado e limitado. Diante disso, Zalasik & Budde (2021) evidenciam que o uso do termo *surdo* é o termo mais adequado, bem como mais utilizado pela comunidade surda.

A linguagem oficial da comunidade surda no Brasil é a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), reconhecida pela Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002 (BRASIL, 2022). Diferente do que muitos pensam, ela não é uma linguagem de gestos ou mímicas, mas uma língua completa, com regras gramaticais e sintáticas próprias (GESSER, 2009). Além disso, Machado, Caseira e Silva (2020) destacam que a LIBRAS apresenta variações linguísticas, pois varia de acordo com cada região geográfica do Brasil, sendo estas Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul.

Além das barreiras comunicacionais, a comunidade surda também enfrenta o ouvintismo que, é um conjunto de práticas voltadas para a perspectiva ouvinte, nas quais o indivíduo surdo é frequentemente pressionado a se adaptar aos padrões considerados *normais* pela sociedade ouvinte (SKLIAR, 1988 *apud* GESSER, 2009). Esse cenário contribui para processos de exclusão e invisibilização dentro das organizações.

Por fim, o dever da oferta de inclusão às pessoas surdas ocorre por meio do Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005 ao reforçar que o poder público e as empresas devem garantir aos surdos acessibilidade comunicacional (BRASIL, 2005). O cumprimento deste decreto pode ocorrer por meio da disponibilização de intérpretes de LIBRAS, oferta da capacitação em LIBRAS aos profissionais e da promoção de acessibilidade, seja mediante materiais institucionais ou ambiente de trabalho adaptados às necessidades do colaborador surdo. O cumprimento dessa exigência legal, ainda não é a realidade da maioria das empresas brasileiras, como se discutirá a seguir.

Lei de Cotas e a inclusão organizacional

De acordo com a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 1991), empresas com mais de cem funcionários devem destinar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência, atuando como ferramenta principal de inclusão desse público no ambiente corporativo. Porém, há organizações que estão despreparadas para realizar a inclusão efetiva do surdo no ambiente de trabalho limitando-se, em muitos casos, ao cumprimento formal da legislação, sem a adoção de práticas inclusivas consistentes (BORGES *et al.*, 2020). Nesse sentido, conforme apontam Cortes e Almeida (2024), percebe-se que a maioria das pessoas surdas acaba ocupando funções menos valorizadas, geralmente concentradas nos setores de produção, que exigem pouca qualificação e oferecem remuneração mais baixa, o que limita o aproveitamento do potencial destes colaboradores.

A falta de preparo de muitas empresas no que diz respeito à inclusão efetiva do surdo no ambiente de trabalho está ligada à cultura organizacional destas. Tatagiba, 2022 *apud* Souza, Bruno e Silva, 2025 compreende a cultura organizacional como o conjunto de valores, crenças e práticas que moldam o comportamento dos membros de uma organização, influenciando a forma como as

decisões são tomadas, a maneira como suas equipes se relacionam até o perfil das pessoas que a instituição contrata. Nesse sentido, a inclusão depende de uma transformação da cultura organizacional, que deve ser aplicada pelo RH, e não apenas da adoção de medidas isoladas.

Uma cultura organizacional que não tem a inclusão como um dos seus valores impacta diretamente o clima organizacional, que é um indicador do nível de satisfação dos funcionários sobre aspectos internos da organização, como comunicação, modelo de gestão, desenvolvimento profissional e satisfação no ambiente de trabalho (CODY, 1997 *apud* GUIMARÃES, SILVA & MONTEIRO, 2023). Assim, em ambientes onde o colaborador surdo não consegue se comunicar de forma efetiva, não tem suas necessidades atendidas e não tem uma equipe preparada para interagir com ele, o clima se tornará desagradável.

Além disso, há o avanço tecnológico, que poderia ser um aliado da inclusão, mas muitas vezes opera na direção oposta. Lima, Cavazzani e Silva (2023) apontam que a ausência de recursos tecnológicos acessíveis representa uma das principais barreiras para a inclusão de pessoas surdas, limitando sua comunicação e participação em diferentes ambientes sociais e profissionais. Desse modo, o investimento em tecnologias assistivas, como *softwares* de reconhecimento de sinais e plataformas com suporte a LIBRAS, é essencial para que a inclusão deixe de ser apenas formal.

A liderança inclusiva é um dos elementos necessários para a transformação da cultura e do clima das organizações. Líderes engajados e comprometidos desempenham papel fundamental na construção de ambientes de trabalho inclusivos, podendo influenciar positivamente toda a equipe pelo exemplo. O líder inclusivo deve garantir que os processos de recrutamento, seleção e treinamento sejam acessíveis e que os colaboradores sejam sensibilizados sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho (GONZAGA *et al.*, 2025).

Por conta da falta de preparo por parte das empresas, Farias e Bauer (2025) ressaltam que há carência de um ambiente inclusivo que atenda às necessidades e faça as adaptações necessárias aos colaboradores surdos. A exemplo tem-se falta de acessibilidade comunicacional, adaptação de processos de trabalho, capacitação de gestores e equipes, bem como disponibilização de recursos de apoio, como intérpretes de LIBRAS e tecnologias assistivas. A ausência de inclusão efetiva pode gerar consequências para os colaboradores surdos, como tendência ao isolamento social, insegurança, estigmatização e ansiedade, prejudicando o bem-estar e o engajamento no trabalho (ALDE *et al.*, 2025).

Desafios do RH na comunicação com surdos

O setor de Recursos Humanos (RH) desempenha papel estratégico na disseminação da cultura organizacional, atuando por meio de recrutamento e seleção, programas de integração, treinamentos, políticas de cargos e salários, entre outras ações (FONSECA, 2021 *apud* Id., 2025). Além disso, o RH tem como papel a inclusão do sujeito com deficiência nas organizações (SARSUR *et al.*, 2023). Segundo a Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015, o RH deve garantir igualdade de oportunidades no acesso ao emprego e não deve ocorrer qualquer forma de discriminação no processo seletivo (BRASIL, 2015). Ademais, deve oferecer condições adequadas de trabalho para pessoas com deficiência, providenciando adaptações físicas, tecnológicas e/ou organizacionais, quando necessário.

Porém, o que a legislação exige não ocorre na prática. A falta de profissionais de RH capacitados em LIBRAS compromete a comunicação e o acolhimento dos colaboradores surdos

desde o momento do ingresso na organização (OLIVEIRA *et al.*, 2024). Dessa forma, diversos setores do RH deixam de promover a inclusão do colaborador surdo. No setor de Recrutamento e Seleção, por exemplo, muitos profissionais não estão preparados para conduzir entrevistas com candidatos surdos por meio da LIBRAS e ofertar as adaptações necessárias nas entrevistas (SARSUR *et al.*, 2023). Além disso, pode ocorrer discriminação durante o processo seletivo devido ao fato de algumas empresas acharem que o candidato surdo não tem a capacidade de realizar atividades específicas (Id., 2024).

As consequências da falta de ações de inclusão por parte do RH afetam não apenas o colaborador surdo, mas também toda a organização. O baixo aproveitamento do potencial desses profissionais, compromete a produtividade e contribui para o aumento da rotatividade, já que a ausência de um ambiente inclusivo dificulta a permanência desses colaboradores (BORGES *et al.*, 2020; CORTES & ALMEIDA, 2024). Nesse sentido, a área de RH deve ir além do cumprimento da legislação, assumindo o papel de disseminador de práticas de inclusão nas organizações e agindo com mais estratégia (Id., 2023).

3 Metodologia

Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada. No que se refere à forma de abordagem do método aplicado na pesquisa, é adotada a quantitativa, pois os dados coletados foram mensurados e analisados por meio de técnicas estatísticas, permitindo a quantificação das respostas obtidas (PRODANOV & FREITAS, 2013).

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo caracteriza-se como pesquisa bibliográfica, através de leitura de livros, *sites* e artigos científicos, e levantamento (*survey*) (Id., 2013). No que diz respeito ao perfil sociográfico dos respondentes, este corresponde exclusivamente a profissionais que já atuaram ou atuam na área de Recursos Humanos. Como critérios de exclusão, foram desconsideradas respostas de participantes que não atuavam na área de RH.

O levantamento de dados ocorreu por meio da aplicação de um questionário *online* estruturado. A coleta de dados foi realizada por meio deste questionário composto por dez perguntas fechadas, elaborado na plataforma Google Forms e divulgado em redes sociais de alcance nacional, como WhatsApp, Facebook, Instagram, além do LinkedIn.

A amostra caracteriza-se como não probabilística por conveniência e contou com 81 respostas, sendo 8 respostas de profissionais que não são da área de Recursos Humanos e, por isso, não responderam às perguntas do questionário. Já 73 respostas foram de profissionais da área de RH que ocupam posições, desde jovem aprendiz até gerência. Apesar dos cargos ocupados terem sido mensurados, não foram analisados os tipos de empresas nas quais trabalham. Dentre os respondentes, 86,30% são do gênero feminino, já 13,70% do masculino. Com relação à faixa etária, 4,10% na faixa de até 19 anos, 65,80% dos respondentes entre 20 e 29 anos, 20,5% entre 30 e 39 anos, 8,2% entre 40 e 49 anos e 1,4% na faixa de 50 a 59 anos. Por fim, o cargo de atuação de 41,1% dos respondentes é de analista, 21,9% de assistente, 13,7% de estagiário, 12,3% de auxiliar, 5,5% de coordenador, 4,1% de jovem aprendiz e 1,4% de gerente.

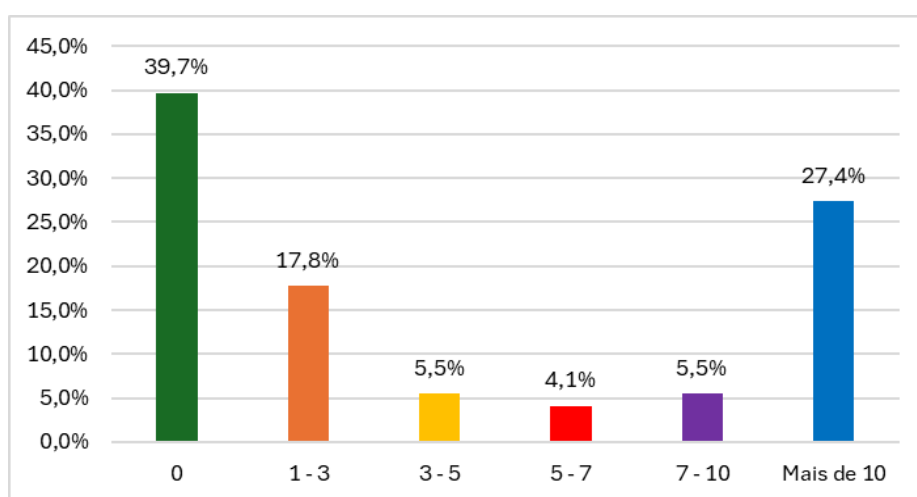
A participação dos respondentes ocorreu de forma voluntária e anônima, assegurando o sigilo das informações, bem como atendendo aos princípios éticos da pesquisa científica. Para elaboração

das discussões deste estudo, será feita uma comparação entre os resultados do questionário e o referencial teórico.

4. Resultados e discussões

Das dez questões aplicadas, seis são referentes ao tema central deste artigo e serão analisadas a seguir, enquanto as demais compõem o perfil sociográfico dos respondentes, já apresentado anteriormente. O Gráfico 1 apresenta quantos colaboradores surdos trabalham nas empresas dos respondentes.

Gráfico 1. Quantos colaboradores surdos trabalham atualmente na sua empresa?



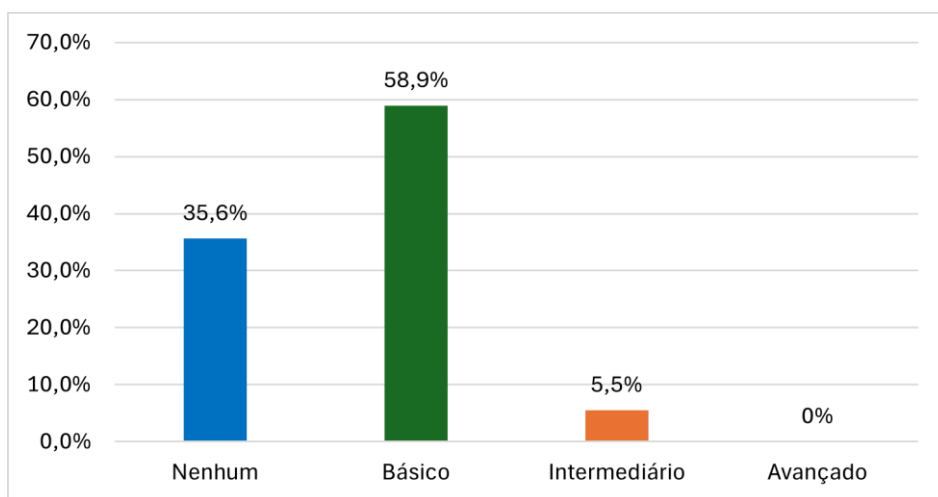
Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 1 exibe que 39,7% dos respondentes apontaram que não há colaboradores surdos que trabalham nas suas empresas, 27,4% relataram que mais de 10 trabalham nas suas organizações, 17,8% que de 1 a 3 trabalham, 5,5% que de 3 a 5 e 7 a 10, respectivamente, 10, enquanto 4,1% que 5 a 7.

A partir disso, percebe-se que 39,7% dos respondentes apontaram que não há colaboradores surdos nas suas empresas, enquanto 60,3% apontaram que há trabalhadores surdos nas suas organizações. Estes dados demonstram que a maior parte das empresas aparenta cumprir com a Lei de Cotas e que pode haver organizações com menos de cem funcionários que estão contribuindo com a contratação de colaboradores surdos mesmo sem a obrigatoriedade. Ao considerarmos o cumprimento da Lei, a inclusão pode estar ocorrendo sem que existam práticas estruturadas de acessibilidade comunicacional. Isso pode impactar a integração destes profissionais, dificultando sua participação nas atividades organizacionais e limitando oportunidades de desenvolvimento profissional, conforme exposto pelos autores (BORGES *et al.*, 2020; CORTES & ALMEIDA, 2024).

O Gráfico 2 aponta o nível de conhecimento em LIBRAS dos profissionais de RH respondentes, dado importante para compreender se esses profissionais possuem a capacidade de promover a comunicação e a inclusão efetiva dos colaboradores surdos.

Gráfico 2. Qual é o seu nível de conhecimento em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS)?



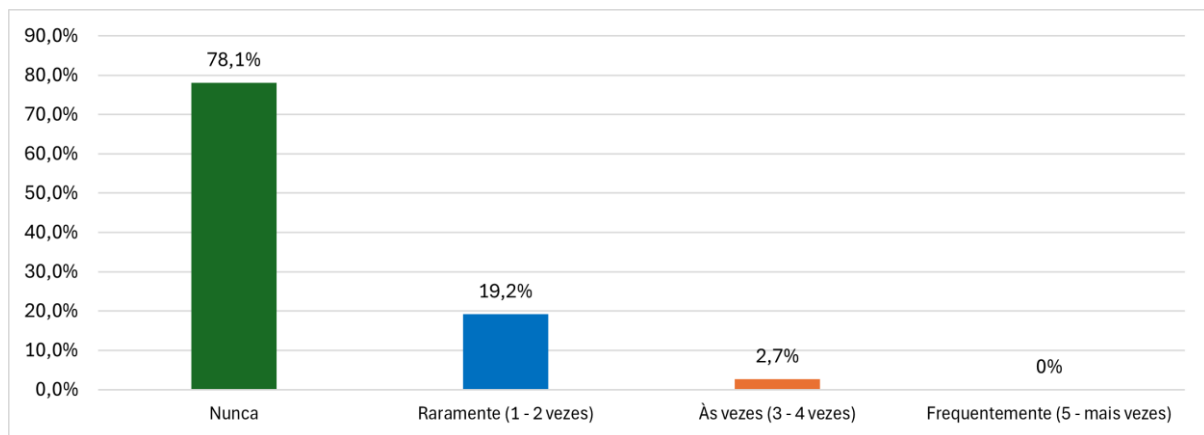
Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 2 indica que 58,9% dos respondentes têm o nível básico de conhecimento em LIBRAS, enquanto 35,6% não têm conhecimento. Já 5,5% têm nível intermediário de conhecimento e ninguém tem nível avançado.

Esse cenário demonstra uma possível falha estratégica do setor de RH, já que a ausência de capacitação em LIBRAS pode comprometer desde os processos de recrutamento até a permanência e desenvolvimento profissional dos trabalhadores surdos nas organizações. Além disso, os dados evidenciam um possível descumprimento da Lei nº 13.146/2015 e do Decreto nº 5.626/2005, já que 35,6% dos respondentes apontaram não ter conhecimento em LIBRAS (BORGES *et al.*, 2020; FARIAS & BAUER, 2025; OLIVEIRA *et al.*, 2024).

O Gráfico 3 evidencia a frequência com que as empresas dos respondentes oferecem cursos ou treinamentos sobre LIBRAS, dado que permite avaliar se as organizações estão capacitando profissionais de RH para garantir acessibilidade comunicacional aos trabalhadores surdos.

Gráfico 3. Com que frequência a sua empresa oferece aos colaboradores cursos ou treinamentos que abordem sobre LIBRAS?



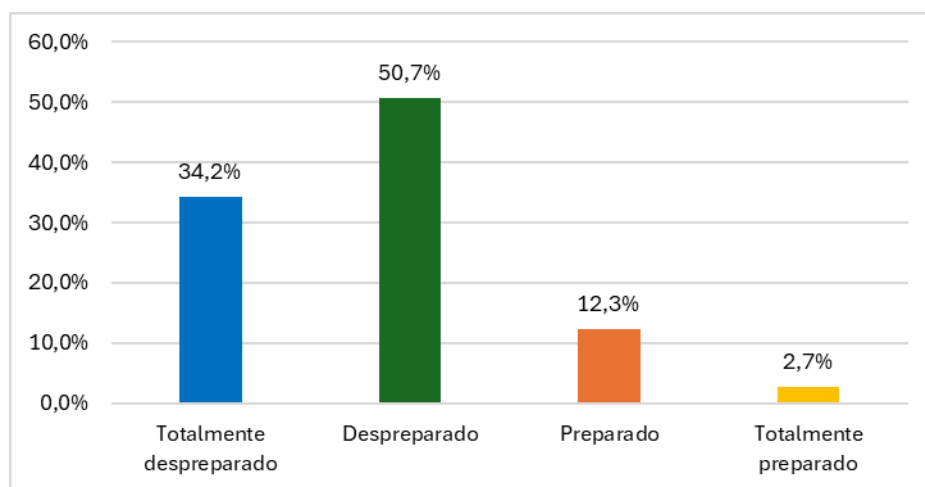
Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 3 demonstra que 78,1% das empresas, nas quais os respondentes trabalham, nunca ofereceram cursos ou treinamentos que abordem LIBRAS. Já 19,2% dos respondentes apontaram que suas empresas oferecem raramente (1 a 2 vezes), 2,7% disseram que às vezes (3 a 4 vezes) e nenhuma organização oferece acima de 5 vezes.

Observando que 78,1% dos respondentes nunca tiveram cursos ou treinamentos em LIBRAS ofertados pelas empresas em que trabalham, pode-se compreender que a inclusão ainda não ocupa posição estratégica em muitas organizações, portanto não está dentro das práticas de desenvolvimento organizacional. Ademais, estes dados demonstram um possível descumprimento do Decreto nº 5.626/2005 e Lei nº 13.146/2015, já que a maior parte das organizações dos respondentes não capacita seus profissionais para que possam se comunicar em LIBRAS (BORGES *et al.*, 2020; FARIAS & BAUER, 2025; OLIVEIRA *et al.*, 2024).

O Gráfico 4 evidencia o nível de preparo do setor de RH das empresas dos respondentes para garantir atendimento aos colaboradores surdos, indicador que reflete a capacidade das organizações de promover uma inclusão efetiva.

Gráfico 4. Qual é o nível de preparo do setor de RH da sua empresa para o atendimento de colaboradores surdos?



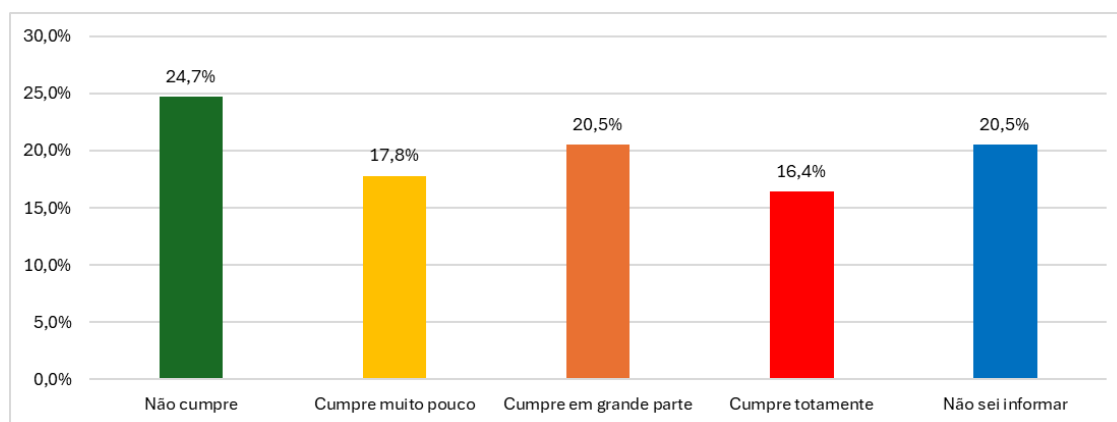
Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 4 indica que 50,7% dos respondentes mencionaram que o setor de RH das empresas em que trabalham está despreparadas para atender aos colaboradores surdos. Já 34,2% dos respondentes apontaram que o setor de RH está totalmente despreparado, 12,3% mencionaram que a área de RH está preparada, enquanto 2,7% que está totalmente preparada.

Dessa forma, compreende-se que uma parcela significativa dos respondentes considera o setor de RH totalmente despreparado para atender colaboradores surdos. Percebe-se, ao relacionar os dados do Gráfico 2 com os resultados apresentados no de nº 4, que o baixo nível de conhecimento em LIBRAS dos profissionais de RH pode comprometer a atuação estratégica do RH na promoção da inclusão organizacional. Os dados também sugerem possível descumprimento da Lei nº 13.146/2015 e o Decreto nº 5.626/2005, por não promoverem acessibilidade comunicacional (BORGES *et al.*, 2020; FARIAS & BAUER, 2025; OLIVEIRA *et al.*, 2024).

O Gráfico 5 ilustra em que medida as empresas dos respondentes cumprem as exigências legais relacionadas à inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho, considerando o que estabelecem a Lei nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015) e o Decreto nº 5.626/2005 (Id., 2005) quanto à acessibilidade comunicacional.

Gráfico 5. A sua empresa cumpre as exigências legais relacionadas à inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho?



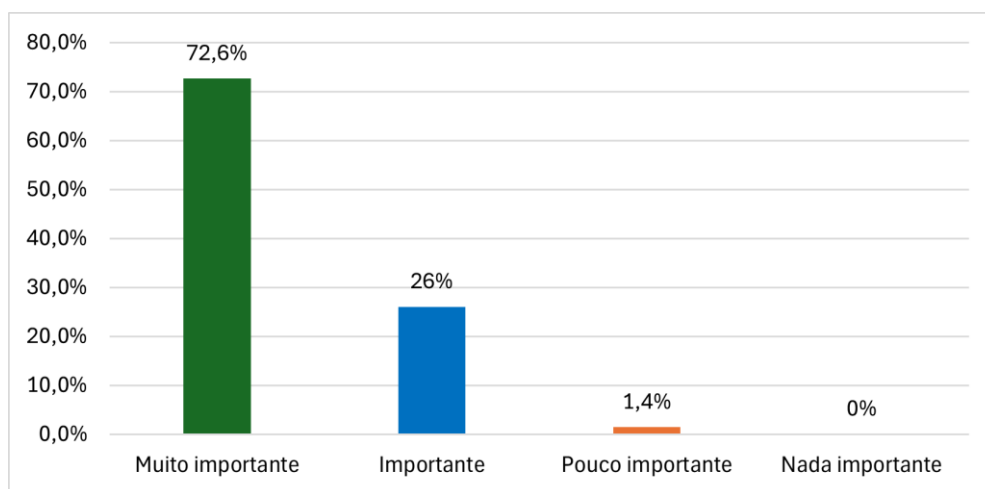
Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 5 exibe que 24,7% das empresas, em que os respondentes trabalham, não cumprem as exigências legais relacionadas à inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho. Já 20,5% das empresas cumprem em grande parte e 20,5% dos respondentes apontaram não saber informar. 17,8% das empresas cumprem muito pouco e 16,4% cumprem totalmente.

Considerando que 16,4% dos respondentes informaram que as organizações em que trabalham cumprem totalmente as exigências legais, evidenciamos que grande parte das empresas não cumpre totalmente as exigências legais expostas pelo Decreto nº 5.626/2005 (BRASIL, 2005) e pela Lei nº 13.146/2015 (Id., 2015) que tratam da acessibilidade comunicacional.

O Gráfico 6 apresenta a percepção dos respondentes sobre a importância da capacitação do RH em LIBRAS para promover inclusão organizacional efetiva, dado que permite relacionar o reconhecimento da necessidade de inclusão com as práticas concretas que são adotadas pelas empresas.

Gráfico 6. O quão importante você considera que o RH, de forma geral, seja capacitado em LIBRAS para promover inclusão organizacional efetiva?



Fonte: elaborado pelos autores (2026).

O Gráfico 6 mostra que 72,6% dos respondentes consideram muito importante a capacitação do RH em LIBRAS para promover inclusão corporativa efetiva. Já 26% consideram importante, 1,4% pouco importante e ninguém atribui qualquer importância à esta prática. Estes dados demonstram que a maior parte dos respondentes reconheceu que a capacitação em LIBRAS no RH é muito importante para promover inclusão nas empresas. Ao comparar os dados do Gráfico 6 com os resultados do Gráfico 3, pode-se inferir que, apesar de 72,6% dos respondentes considerarem muito importante a capacitação do RH em LIBRAS, 78,1% afirmaram que suas empresas nunca ofereceram treinamentos sobre o tema. Isto evidencia que, apesar da inclusão ser valorizada pelos respondentes, ela ainda não é aplicada nas práticas corporativas.

5 Considerações finais

O presente estudo teve como problema central investigar em que medida os profissionais de Recursos Humanos estão capacitados em LIBRAS para promover a inclusão efetiva de colaboradores surdos nas organizações. A partir da análise dos dados coletados, podemos compreender que, embora exista o reconhecimento quanto à importância da inclusão, o nível de preparo dos profissionais de RH ainda é insuficiente para garantir uma inclusão efetiva nas empresas, demonstrando que o problema não é a falta de noção com relação a este tópico, mas de prioridade e estruturação de ações efetivas.

No que se refere ao objetivo da pesquisa, este consistiu em analisar o grau de conhecimento e preparo dos profissionais de Recursos Humanos em relação à LIBRAS. O objetivo foi alcançado, já que a pesquisa permitiu identificar a falta de conhecimento e preparo dos profissionais de RH no que se refere à LIBRAS, bem como notar a falta de cumprimento das exigências legais na maior parte das empresas dos respondentes.

A relevância deste estudo está em demonstrar que a capacitação em LIBRAS no setor de RH das empresas ainda é insuficiente, além de promover a compreensão de que a inclusão vai além do cumprimento da Lei de Cotas, permitindo que os colaboradores surdos se sintam pertencentes, acolhidos e respeitados nas empresas. Ademais, a pesquisa reforça a necessidade do RH assumir um papel mais ativo na promoção da diversidade e inclusão, da igualdade de oportunidades, bem como da acessibilidade nas organizações.

Para que haja o fortalecimento da capacitação organizacional e promoção de ambientes corporativos mais inclusivos, sugere-se que as organizações desenvolvam políticas estruturadas de inclusão voltadas à acessibilidade comunicacional de trabalhadores surdos. Entre as ações que podem ser feitas, destacam-se a oferta contínua de treinamentos em LIBRAS para profissionais de todos os setores das empresas; a contratação de intérpretes quando necessário; a adaptação dos processos seletivos, de integração e treinamentos, bem como a implementação de recursos de acessibilidade em plataformas digitais e canais internos de comunicação. Além disso, recomenda-se o estabelecimento de parcerias com instituições especializadas no ensino de LIBRAS e inclusão da pessoa surda.

Como limitação do presente estudo, destaca-se a ausência dos tipos de empresas nas quais os respondentes trabalham. A não consideração dessa informação limita a capacidade de análise dos resultados. Por fim, para trabalhos futuros, sugere-se a realização de pesquisas qualitativas, que incluam entrevistas com profissionais de RH e colaboradores surdos, com a finalidade de compreender-se de forma mais detalhada as barreiras comunicacionais vivenciadas no cotidiano corporativo.

Referências

- ALDÈ, M. *et al.* The Ongoing Challenges of Hearing Loss: Stigma, Socio-Cultural Differences, and Accessibility Barriers. **Audiology Research**, v. 15, n. 3, p. 46, 2025. Disponível em: <<https://www.mdpi.com/2039-4349/15/3/46>>. Acesso em: 27 dez. 2025.
- BORGES, R. L. *et al.* Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. **Revista Educação, Artes e Inclusão**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 193–215, 2020. Disponível em: <<https://www.revistas.udesc.br/index.php/arteinclusao/article/view/14429>>. Acesso em: 03 jan. 2026.
- BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 27 dez. 2025.
- _____. **Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002**. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm>. Acesso em: 27 dez. 2025.
- _____. **Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005**. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm>. Acesso em: 27 dez. 2025.
- _____. **Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 16 jan. 2026.
- _____. **Lei nº 14.768 de 22 de dezembro de 2023**. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114768.htm>. Acesso em: 19 jan. 2026.
- CORTES, C. L. N., ALMEIDA, V. D. Avanços e desafios para a inserção dos surdos no mercado de trabalho. **Seminário Nacional e Seminário Internacional Políticas Públicas, Gestão e Práxis Educacional**, [S. l.], v. 1, p. 1277–1289, 2024. Disponível em: <<https://anais2.uesb.br/index.php/semgepraxis/article/view/1829>>. Acesso em: 02 jan. 2026.
- CIRANDA CULTURAL. **Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa**. Barueri: Ciranda Cultural, 2015.
- FARIAS, M. A. S., BAUER, M. A. L. Desafios à inclusão substantiva nas organizações: um estudo fenomenológico com surdos. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 29, n. 2, p. 1-18, 2025. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/BhV5RVCQymMNnTFD9MCZDjR/?lang=pt>>. Acesso em: 28 dez. 2025.
- GESSER, A. **Libras? que língua é essa?: crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda**. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

GONZAGA, S. N. *et al.* Como a liderança contribui para a inclusão de colaboradores com deficiência (PCD) em um supermercado. **Revista Eixos Tech**, [S. l.], v. 12, n. 1, 2025. Disponível em: <<https://eixotech.pas.ifsuldeminas.edu.br/index.php/eixotech/article/view/546>>. Acesso em: 15 mai. 2026.

GUIMARÃES, C. Y. S., SILVA, R. B., MONTEIRO, W. A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 9, n. 5, p. 1115–1127, 2023. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9678>>. Acesso em: 16 mai. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: pessoas com deficiência: 2022**. In: IBGE, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, 2023. 15 p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2026.

_____. Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência. **Agência de Notícias IBGE**, 23 maio 2025. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 23 jan. 2026.

LIMA, L. A. A., CAVAZZANI, A. L. M., SILVA, M. V. G. Tecnologias assistivas: recursos para pessoas com deficiência visual e auditiva. **Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 19, n. 50, p. e11455, 2023. Disponível em: <<https://periodicos2.uesb.br/praxis/article/view/16041>>. Acesso em: 16 mai. 2026.

MACHADO, A. D., CASEIRA, I. G., SILVA, A. C. J. Litoral Libras: plataforma virtual da Língua Brasileira de Sinais com foco nas variações linguísticas do litoral norte gaúcho para a promoção da acessibilidade entre surdos e ouvintes. **LínguaTec**, [S. l.], v. 5, n. 2, p. 188–207, 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ifrs.edu.br/index.php/LinguaTec/article/view/4596>>. Acesso em: 17 fev. 2026.

OLIVEIRA, L. M. *et al.* **A importância das libras no mercado de trabalho: uma abordagem das libras na área de recursos humanos**. 2024. Trabalho de conclusão de curso (Curso Técnico em Recursos Humanos) - Escola Técnica Estadual ETEC de Cidade Tiradentes, São Paulo, 2024. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/29737>>. Acesso em: 27 dez. 2025.

PRODANOV, C., FREITAS, S. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SARSUR, A. M. *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência: a perspectiva da área de Recursos Humanos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 25, n. 65, p. 1–20, 2023. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/79968/54337>>. Acesso em: 27 dez. 2025.

SOUZA, M. V. A., BRUNO, R. S., SILVA, M. A Cultura organizacional como facilitadora da inclusão e diversidade na organização. **Advances in Global Innovation & Technology**, [S. l.], v. 3, n. 3, p. e33353, 2025. DOI: 10.29327/2384439.3.3-7. Disponível em: <<https://revista.fateczl.edu.br/index.php/git/article/view/353>>. Acesso em: 17 mai. 2026.

ZALASIK, L., BUDDE, C. A inclusão do surdo no mercado de trabalho: reflexões teóricas sobre fatores que influenciam nesse processo. **Revista Educação, Pesquisa e Inclusão**, [S. l.], v. 2, 2021. Disponível em: <<https://revista.ufr.br/rep/article/view/e20211>>. Acesso em: 25 jan. 2026.