

ETEC BARTOLOMEU BUENO DA SILVA – ANHANGUERA
CURSO TÉCNICO EM INFORMÁTICA PARA INTERNET INTEGRADO AO ENSINO
MÉDIO

ENZO JESAEI BRANDÃO CARDEAL ORTIZ
FELIPE DE ASSIS VIEIRA
MIKE WILL BENTO DO REGO

ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO

Santana de Parnaíba
2024

ENZO JESAEI BRANDÃO CARDEAL ORTIZ
FELIPE DE ASSIS VIEIRA
MIKE WILL BENTO DO REGO

**ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada a Escola Técnica Estadual Bartolomeu Bueno da Silva - Anhanguera, como requisito parcial para a obtenção do título de Técnico em Informática para Internet Integrado ao Ensino Médio, sob supervisão dos orientadores: Ricardo Leardini Lobo e Renan Aleixo Paganatto.

Santana de Parnaíba

2024

ENZO JESAEI BRANDÃO CARDEAL ORTIZ

FELIPE DE ASSIS VIEIRA

MIKE WILL BENTO DO REGO

**ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO
MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada a Etec
Bartolomeu Bueno da Silva - Anhanguera,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Técnico em Informática para
Internet Integrado ao Ensino Médio, sob
supervisão dos orientadores: Ricardo
Leardini Lobo e Renan Aleixo Paganatto.

Aprovado pelos membros da banca examinadora em
____/____/____ com menção ____ (_____).

Banca Examinadora

Santana de Parnaíba

2024

RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso examina a “Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho,” explorando as barreiras enfrentadas por essa população e a importância da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) para a comunicação e inclusão. Através de uma pesquisa teórica e de campo com diferentes perfis de respondentes, o estudo identifica obstáculos como a falta de intérpretes de LIBRAS e a escassez de programas de treinamento inclusivo, evidenciando que o mercado ainda não está suficientemente preparado para incluir pessoas com deficiência auditiva. Em resposta, o trabalho propõe uma plataforma digital para conectar candidatos com deficiência auditiva a empresas comprometidas com a inclusão, oferecendo também recursos educativos e apoio para empregadores, de modo a promover um ambiente de trabalho mais acessível. Conclui-se que a inclusão dessas pessoas não só promove igualdade de oportunidades e responsabilidade social, como também contribui para a diversidade e o enriquecimento cultural nas organizações.

Palavras-chave: Acessibilidade; inclusão; deficiência auditiva; mercado de trabalho; plataforma digital;

ABSTRACT

This Final Paper examines “Accessibility and Inclusion of People with Hearing Loss in the Labor Market,” exploring the barriers faced by this population and the importance of the Brazilian Sign Language (LIBRAS) for communication and inclusion. Through theoretical and field research with different profiles of respondents, the study identifies obstacles such as the lack of LIBRAS interpreters and the scarcity of inclusive training programs, showing that the market is not yet sufficiently prepared to include people with hearing disabilities. In response, the paper proposes a digital platform to connect candidates with hearing disabilities to companies committed to inclusion, also offering educational resources and support for employers, in order to promote a more accessible work environment. It concludes that the inclusion of these people not only promotes equal opportunities and social responsibility, but also contributes to diversity and cultural enrichment in organizations.

Keywords: Accessibility; inclusion; hearing impairment; labor market; digital platform;

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Visual Studio Code.....	19
Figura 2 – Exemplo HTML.....	20
Figura 3 – Exemplo CSS.....	21
Figura 4 – Exemplo JavaScript.....	23
Figura 5 – Exemplo PHP	23
Figura 6 – Query	24
Figura 7 – Introdução do formulário	26
Figura 8 – E-mail	27
Figura 9 – Questão 1.....	27
Figura 10 – Questão 2.....	28
Figura 11 – Questão 3.....	28
Figura 12 – Questão 4.....	29
Figura 13 – Questão 5.....	29
Figura 14 – Questão 6.....	30
Figura 15 – Questão 7.....	30
Figura 16 – Questão 8.....	31
Figura 17 – Questão 9.....	31
Figura 18 – Questão 10.....	32
Figura 19 – Logo	34
Figura 20 – Diagrama de banco de dados	34
Figura 21 – Página Index	42

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
INES	Instituto Nacional de Educação de Surdos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ONU	Organização das Nações Unidas
ADA	Americans with Disabilities Act
EEOC	Equal Employment Opportunity Commission
SNPD	Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
TCC	Trabalho de conclusão de curso
CSS	Cascading Style Sheets
PHP	Personal Home Page
Vs code.	Visual Studio Code
HTML	HyperText Markup Language
PK	Primary Key
FK	Foreign Key
Ex.	Exemplo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
PJ	Pessoa Jurídica
TI	Tecnologia da Informação
PcD	Pessoa com Deficiência
ID	Identification

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. OBJETIVO GERAL	10
1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	10
1.3. JUSTIFICATIVA	10
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	11
2.1. O QUE É LIBRAS?	11
2.1.1. De onde surgiu a LIBRAS?	12
2.1.2. Qual a importância da LIBRAS?	13
2.2. COMO FUNCIONA A LIBRAS NO BRASIL?	14
2.2.1. Como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no Brasil?	14
2.3. COMO FUNCIONA A LÍNGUA DE SINAL NO EXTERIOR?	15
2.3.1. Como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no exterior?	16
2.4. COMO FUNCIONA O PROCESSO SELETIVO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA?	17
2.5. FERRAMENTAS UTILIZADAS	18
2.5.1. Visual Studio Code	19
2.5.2. HTML	20
2.5.3. CSS	21
2.5.4. JavaScript	22
2.5.5. PHP	23
2.5.6. HeidiSQL	24
3. METODOLOGIA	25
3.1. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA	25

3.2. PESQUISA DE CAMPO	26
3.3. IDENTIDADE VISUAL	32
3.3.1. Nome da Empresa	32
3.3.3. Símbolo da Marca.....	33
3.4. ANÁLISE SWOT	33
3.5. DIAGRAMA DE BANCO DE DADOS	34
3.6. JUSTIFICATIVA DO DIAGRAMA DE BANCO DE DADOS.....	35
3.6.1. Tabela empresa	35
3.6.2 Tabela sobre_empresa.....	36
3.6.3 Tabela vaga.....	36
3.6.4. Tabela usuário	37
3.6.5. Tabela dados_pessoais	38
3.6.6. Tabela formacao	39
3.6.7. Tabela experiencia	39
3.6.8. Tabela idioma	40
3.6.9. Tabela objetivo	40
3.7. WIREFRAME	42
4. RESULTADOS.....	43
4.1. RESPOSTAS DA PESQUISA DE CAMPO	43
CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS.....	52

1. INTRODUÇÃO

A linguagem de sinais, conhecida como Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), tem suas raízes na Europa, onde foi desenvolvida inicialmente para a comunicação entre pessoas surdas. Na Europa, o francês Charles-Michel de l'Épée é reconhecido como o pai dos surdos, fundando a primeira escola pública para surdos na França, em 1755.

A introdução da LIBRAS no Brasil ocorreu no século XIX, por meio do educador surdo francês Hernet Huet, que junto de D. Pedro II fundou o Imperial Instituto de Surdos-Mudos, conhecido atualmente como Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES).

De acordo com informações fornecidas pelo Governo do Brasil em 2022, a LIBRAS é uma medida que beneficia cerca de 10,7 milhões de pessoas surdas, onde cerca de 2,3 milhões dessa estatística possuem deficiência severa, o que faz com que a linguagem venha evoluindo significativamente com o tempo e tornando-se uma ferramenta essencial para a inclusão e comunicação das pessoas surdas na sociedade.

Com a mobilização dessa comunidade, a qual ao passar dos anos luta e se empenha em busca de seus direitos linguísticos, a linguagem de sinais se tornou oficialmente reconhecida no Brasil, por meio da Lei Federal nº 10.436/2002. Esse reconhecimento trouxe consigo uma série de avanços, como a inclusão da LIBRAS nos currículos escolares e a formação de intérpretes especializados, contribuindo para uma maior acessibilidade e igualdade de oportunidades para os surdos tanto no âmbito social quanto no trabalhista.

Atualmente, a LIBRAS desempenha um papel fundamental na sociedade brasileira, facilitando a comunicação e promovendo a inclusão de aproximadamente 5% da população brasileira que possui algum grau de surdez, de acordo com dados do fornecidos no ano de 2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Portanto, essa parcela significativa da população brasileira pertencente a comunidade da linguagem de sinais, depende da LIBRAS para promover e acessar informações acerca de serviços públicos, educação e mercado de trabalho, o que destaca a importância dessa linguagem na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

1.1. OBJETIVO GERAL

O objetivo geral do trabalho visa a acessibilidade e a inclusão, auxiliando pessoas com deficiência auditiva a ingressarem no mercado de trabalho com maior facilidade, visto que as mesmas enfrentam problemas como o preconceito ao buscar trabalho.

1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

- Como ingressar no mercado de trabalho;
- Propor um site com inclusão social;
- Intermediar a relação entre empresa e candidato;

1.3. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho propõe-se a investigar e desenvolver estratégias eficazes para facilitar a integração de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Diante das barreiras enfrentadas por esse público, a pesquisa busca identificar soluções inovadoras, como tecnologias de comunicação acessíveis e programas de sensibilização, visando criar um ambiente inclusivo que promova oportunidades equitativas e promissor crescimento profissional para indivíduos com deficiência auditiva.

Ao ingressar no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência auditiva frequentemente se deparam com desafios adicionais, desde a comunicação efetiva até a adaptação do ambiente profissional. Este estudo busca justificar a importância

de facilitar esse processo, não apenas como um imperativo ético, mas também reconhecendo o potencial inexplorado que esses profissionais podem oferecer. A diversidade no local de trabalho não apenas enriquece a cultura organizacional, mas também impulsiona a inovação, representando uma vantagem competitiva para as empresas.

Com base nisso, nosso site se dedica à inclusão social e profissional de pessoas com deficiência auditiva ao unir empregadores comprometidos com a inclusão e candidatos qualificados, e dessa forma o site se torna um meio valioso para construir pontes entre o talento e as oportunidades de emprego.

Além disso, existindo a intermediação entre empresas e candidatos com deficiência auditiva este serviço atua como um facilitador, o qual proporciona orientação personalizada aos empregadores sobre adaptações necessárias, sensibilizando as equipes e promovendo uma cultura inclusiva. Ao mesmo tempo, oferece suporte aos candidatos, garantindo que suas habilidades e necessidades específicas sejam compreendidas pelas empresas, visando uma integração mais suave e bem-sucedida no ambiente de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O trabalho apresentado é um estudo da Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS), bem como sua importância na sociedade e desenvolvimento de um site intermediador entre empresas e candidatos deficientes auditivos.

Diante a importância, impacto social, cultural e preconceitos, os temas abordados respectivamente nessa seção serão: o que é LIBRAS, de onde surgiu a LIBRAS, qual a importância da LIBRAS, como funciona a LIBRAS no Brasil, como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no Brasil, como funciona a língua de sinal do exterior, como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no exterior, como funciona o processo seletivo para pessoas com deficiência auditiva e as ferramentas utilizadas para desenvolvimento do website.

2.1. O QUE É LIBRAS?

A Língua Brasileira de Sinais, popularmente conhecida como LIBRAS, é uma linguagem visual-gestual utilizada pela comunidade surda do Brasil. É reconhecida como principal instrumento de comunicação e expressão dos surdos e é fundamental para promover a inclusão social e cultural desses indivíduos.

A LIBRAS é uma linguagem completa e complexa, com gramática, sintaxe e estrutura linguística próprias, possuindo uma linguagem natural e plena, com riqueza e diversidade linguística próprias. Assim como em qualquer outra língua, os sinais em LIBRAS são combinados de acordo com regras gramaticais específicas para formar frases e expressar ideias.

O reconhecimento legal da LIBRAS como meio de comunicação e expressão é um marco importante para a inclusão das pessoas surdas na sociedade. Na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência nº 13.146/2015, a qual diz:

Art. 1º É 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.

É estabelecido que a LIBRAS deve ser garantida como meio de comunicação objetiva e de uso corrente pelas comunidades surdas do Brasil.

O reconhecimento dessa língua de sinais como legítima também culmina na valorização da cultura surda e na promoção de políticas públicas voltadas para a educação bilíngue, a qual define o ensino da LIBRAS como primeira língua e o português como segunda língua para os surdos.

2.1.1. De onde surgiu a LIBRAS?

A Língua Brasileira de Sinais teve sua origem em 1857, por razão dos educadores estrangeiros que vieram para o país na época, principalmente o educador francês H. Huet. Essa influência trouxe consigo a sistematização da comunicação gestual, com base em métodos como o sistema francês chamado *Langue des Signes Française*.

O atual Instituto Nacional de Educação de Surdos, foi fundado no século XIX, pelo educador surdo francês H. Huet, em conjunto de D. Pedro II. O projeto foi a

primeira instituição para surdos-mudos fundada no Brasil, nomeado Imperial Instituto de Surdos-Mudos e conhecido como Collégio Nacional para Surdos-Mudos.

Já nos anos finais da década de 1980, a comunidade surda liderou um movimento em prol da oficialização da LIBRAS. Em 1993, um projeto de lei deu início a uma longa jornada de luta pela legalização e regulamentação da linguagem em nível federal. Por meio dessa batalha foi promulgada a Lei nº 10.436, em 24 de abril de 2002, que reconheceu oficialmente a LIBRAS como língua da comunidade surda brasileira. Posteriormente, em 22 de dezembro de 2005, foi emitido o decreto nº 5.626, que regulamentou o uso e a disseminação da LIBRAS em diversos setores da sociedade.

2.1.2. Qual a importância da LIBRAS?

A Língua Brasileira de Sinais desempenha um papel crucial na promoção da inclusão social das pessoas surdas, permitindo-lhes participar plenamente da vida em sociedade, interagir com outras pessoas e acessar serviços e informações de forma independente. Essa inclusão é fundamental para garantir que os surdos tenham igualdade de oportunidades e se sintam parte integrante da comunidade.

Essa linguagem desempenha um papel fundamental no desenvolvimento acadêmico das pessoas surdas.

Dentro da comunidade, a importância da LIBRAS não é somente social, porém escolar também, onde em muitos casos a deficiência auditiva é um desafio que os acompanha desde a escola e posteriormente como adultos no mercado de trabalho. Sendo assim, a inclusão dentro das escolas é fator para se atentar e investir, promovendo e disponibilizando para todos os alunos um aprendizado adequado.

Fonseca, (In STOBAUS E MOSQUERA, 2004, página 45) considera que:
[...] a escola assume-se como uma instituição social antidiscriminatória, na qual todos os estudantes, com ou sem problemas, integrados ou marginalizados, são acolhidos, na qual a exclusão é igual a zero, na qual todos podem se considerar proprietários dum bem social e dum sentimento comunitário profundo que é a inclusão total.

Portanto, a LIBRAS é essencial para facilitar a comunicação efetiva entre os membros da comunidade surda e com pessoas ouvintes. Como um meio de comunicação visual-gestual, ela oferece uma forma eficaz e natural de se comunicar,

permitindo que os praticantes se expressem plenamente e compreendam os outros de maneira mais clara e direta.

2.2. COMO FUNCIONA A LIBRAS NO BRASIL?

A Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) é o idioma usado pela população surda no Brasil e foi designado como a língua oficial do país, juntamente com o português, pela Lei Federal no 10.436, de 24 de abril de 2002.

LIBRAS é uma língua visual-espacial que usa gestos, expressões faciais e movimentos corporais. Possui estrutura e gramática únicas, como todas as outras línguas. Esta é a forma como ela funciona:

- Sinais e Gestos: A comunicação em LIBRAS é feita por meio de sinais que correspondem a palavras e conceitos em português. Para transmitir nuances e sentimentos, também são usados gestos e expressões faciais.
- Alfabeto Manual: A LIBRAS possui um alfabeto manual além dos sinais. Cada letra do alfabeto português é representada por uma configuração particular das mãos.
- A estrutura gramatical da LIBRAS: A língua tem uma estrutura gramatical única. Por exemplo, existem padrões para a conjugação de verbos e a formação de frases, bem como a maneira como as palavras são ordenadas em uma frase em português.
- Expressões Faciais: As expressões faciais são importantes na LIBRAS, pois podem alterar completamente o significado de um sinal. Elas mostram sentimentos, perguntas, afirmações e negações, entre outras coisas.

2.2.1. Como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no Brasil?

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no Brasil é marcado por desafios e barreiras que afetam sua inclusão e participação plena. Como disse Keller em "The Story of My Life" (1903), "A coisa mais bela do mundo é, naturalmente, o mundo em si mesmo - o sol, as estrelas, a neve, a flor - tudo isso é parte do mundo. Mas ainda mais bonito do que o mundo, é a mente que o contempla". A legislação brasileira, como a Lei de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, estabelece medidas para promover a inclusão, mas ainda há desafios na sua efetiva implementação.

A falta de acessibilidade e adaptações no ambiente de trabalho, como a ausência de intérpretes de Libras e tecnologias assistivas, é uma das principais barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência auditiva. Conforme citou em sua autobiografia "I'll Scream Later" (2009), Matlin, "A deficiência não está em 'nós', mas na maneira como a sociedade nos vê e interage conosco". Empresas inclusivas investem em adaptações estruturais e tecnológicas para garantir a plena participação de seus colaboradores com deficiência auditiva.

No entanto, o estigma e a discriminação ainda são desafios significativos, limitando as oportunidades de emprego e a progressão na carreira desses indivíduos. Segundo Hawking (2011), "As pessoas não devem ser definidas por aquilo que não podem fazer. Devem ser definidas pelo que podem fazer". Compreender essas dinâmicas é crucial para identificar lacunas e desenvolver estratégias mais eficazes para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva.

Espera-se que, ao abordar essas questões, seja possível avançar na construção de um mercado de trabalho mais inclusivo e acessível, onde pessoas com deficiência auditiva tenham as mesmas oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional que os demais trabalhadores. De acordo com Yousafzai, "Quando o mundo está em silêncio, até uma só voz se torna poderosa".

2.3. COMO FUNCIONA A LÍNGUA DE SINAL NO EXTERIOR?

A língua de sinais é uma forma de comunicação visual e gestual amplamente utilizada por comunidades de pessoas surdas em todo o mundo. Como afirmou Keller em "Optimism" (1903), "A cegueira nos separa das coisas, mas a surdez nos separa das pessoas". Essa forma de comunicação, muitas vezes subestimada, desempenha um papel crucial na vida dos surdos, permitindo-lhes expressar seus pensamentos, sentimentos e experiências de maneira eficaz.

Cada país ou região possui sua própria língua de sinais, refletindo as diferenças culturais e linguísticas. Conforme Stokoe, pioneiro no estudo da língua de sinais americana em 1960, "As línguas de sinais são verdadeiras línguas, complexas, distintas e independentes". Essas línguas são adquiridas naturalmente por crianças surdas desde a infância e são ensinadas em escolas para surdos, garantindo o acesso à comunicação e à educação para essa população.

Apesar de sua importância, as línguas de sinais nem sempre foram reconhecidas e valorizadas pela sociedade em geral. Como afirmou Ludwig Wittgenstein em 1922, "Os limites da minha linguagem são os limites do meu mundo". Durante muitos anos, houve uma crença errônea de que as línguas de sinais eram formas rudimentares de comunicação e que as pessoas surdas deveriam aprender a falar e a ler lábios.

No entanto, as línguas de sinais estão gradualmente ganhando reconhecimento como línguas legítimas e importantes. Mandela em 1994, "A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo". Esforços contínuos estão sendo feitos para promover sua inclusão nos sistemas educacionais e na sociedade em geral, garantindo assim a igualdade de oportunidades para pessoas surdas.

Por fim, a língua de sinais desempenha um papel crucial na comunicação e acessibilidade para pessoas surdas em todo o mundo. Segundo Roosevelt em 1933, "A verdadeira liberdade é impossível sem uma linguagem comum". A presença de intérpretes de língua de sinais é fundamental para garantir a plena participação das pessoas surdas na sociedade, promovendo assim uma maior inclusão e igualdade de oportunidades.

2.3.1. Como funciona o mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no exterior?

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência auditiva no exterior é moldado por uma série de leis e regulamentos que visam promover sua inclusão e igualdade de oportunidades. Como afirmado na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, "As pessoas com deficiência têm o direito fundamental ao trabalho, em condições de igualdade com as demais." Essa convenção estabelece um padrão internacional para proteger os direitos e a dignidade das pessoas com deficiência, incluindo aquelas com deficiência auditiva, no mercado de trabalho.

Em muitos países, como os Estados Unidos, a Lei de Americanos com Deficiências (ADA) desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de oportunidades no emprego para pessoas com deficiência auditiva. Em conformidade com D. Roosevelt em 1940, "A igualdade de oportunidades para todos os cidadãos é uma obrigação do governo." A ADA proíbe a discriminação com base na deficiência e exige que os empregadores forneçam acomodações razoáveis para permitir que pessoas com deficiência auditiva realizem seu trabalho de forma eficaz.

No entanto, apesar dos avanços legislativos, pessoas com deficiência auditiva ainda enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho. De acordo com Ginsburg em 1983, "Lute por aquilo em que acredita, mas faça isso de uma maneira que respeite os direitos e opiniões dos outros." A discriminação, tanto direta quanto indireta, continua sendo uma realidade para muitos indivíduos surdos, limitando suas oportunidades de emprego e progressão na carreira.

Em última análise, garantir a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho é um imperativo moral e social. Como D. Roosevelt em 1941, "Não somos uma nação dividida em dois campos, os ricos e os pobres. Somos uma nação dividida em um campo de trabalho e um campo de desemprego." Ao promover a inclusão e a diversidade, não apenas cumprimos nossas obrigações legais, mas também enriquecemos nossas comunidades e fortalecemos nossa sociedade como um todo.

2.4. COMO FUNCIONA O PROCESSO SELETIVO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA?

O processo seletivo para pessoas com deficiência auditiva é regido por uma série de leis e regulamentos que visam garantir a igualdade de oportunidades no local de trabalho. Como estabelecido pela Americans with Disabilities Act (ADA) nos Estados Unidos e pela Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) no Brasil, as empresas são obrigadas a fornecer adaptações razoáveis durante o processo seletivo para garantir a participação plena e igualitária de pessoas com deficiência auditiva.

Uma das etapas essenciais desse processo é garantir a acessibilidade em todas as fases da seleção. De acordo com as diretrizes da ADA, as empresas devem fornecer intérpretes de língua de sinais, se necessário, e garantir a comunicação por meio de recursos visuais e escritos. Além disso, é responsabilidade das empresas oferecer tecnologias assistivas e ajustes razoáveis, conforme exigido pela lei.

Órgãos como a Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) nos Estados Unidos e a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) no Brasil são responsáveis por garantir o cumprimento das leis de proteção aos direitos das pessoas com deficiência no local de trabalho. Esses órgãos também oferecem orientações e recursos para empresas e candidatos com deficiência auditiva, a fim de facilitar o processo seletivo e garantir o cumprimento das leis de acessibilidade e inclusão.

Para promover uma maior igualdade de oportunidades, algumas empresas também implementam políticas de ação afirmativa, reservando vagas específicas para pessoas com deficiência auditiva e outras deficiências. No entanto, é importante garantir que essas políticas não levem à estigmatização ou discriminação, mas sim que incentivem a verdadeira inclusão e diversidade no local de trabalho.

Em suma, o processo seletivo para pessoas com deficiência auditiva deve ser conduzido de forma justa, inclusiva e acessível, em conformidade com as leis e regulamentos vigentes. Ao promover uma cultura de diversidade e inclusão desde o início do processo seletivo, as empresas não apenas atendem às suas obrigações legais, mas também se beneficiam da ampla gama de talentos e perspectivas que as pessoas com deficiência auditiva podem oferecer.

2.5. FERRAMENTAS UTILIZADAS

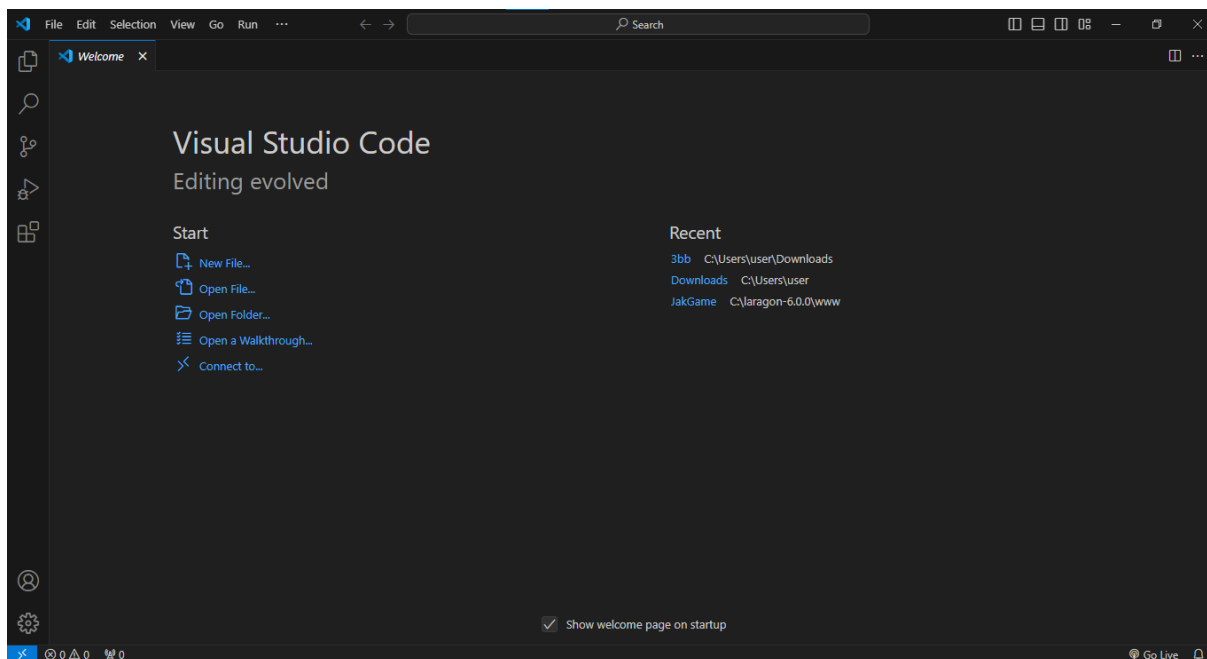
No desenvolvimento de um projeto de TCC, várias ferramentas são essenciais. HTML estrutura o conteúdo, enquanto CSS estiliza as páginas e JavaScript adiciona interatividade. PHP, uma linguagem do lado do servidor, gerencia funcionalidades backend e a interação com bancos de dados, que são manipulados pelo HeidiSQL. O editor de código VS Code é popular pela sua versatilidade e suporte a várias linguagens, agilizando o processo de desenvolvimento. Essas ferramentas, juntas, formam uma base robusta para um projeto de TCC eficiente.

2.5.1. Visual Studio Code

O Visual Studio Code, é um editor de código-fonte desenvolvido pela Microsoft. Ele é conhecido por sua leveza, flexibilidade e poder, sendo utilizado por uma ampla comunidade de desenvolvedores em todo o mundo. O VS Code é executado na área de trabalho e é compatível com os sistemas operacionais Windows, macOS e Linux.

O que torna o VS Code tão popular é sua extensibilidade. Ele vem com suporte integrado para diversas linguagens, incluindo JavaScript, TypeScript e Node.js. Além disso, possui um rico ecossistema de extensões que permite aos usuários personalizarem e estenderem suas funcionalidades para atender às suas necessidades específicas. Essas extensões abrangem uma ampla gama de linguagens de programação e ambientes de desenvolvimento, como C++, C#, Java, Python, PHP, Go, .NET e muitos outros.

Figura 1 – Visual Studio Code



Fonte: Próprio autor

2.5.2. HTML

HTML (HyperText Markup Language - Linguagem de Marcação de HiperTexto) é o padrão para a criação de páginas web. Ele fornece a estrutura básica de uma página da web, definindo o significado e a estrutura do conteúdo. Outras tecnologias, como CSS (Cascading Style Sheets) para estilos e JavaScript para interatividade, complementam o HTML.

HTML usa "tags" para definir diferentes tipos de elementos em uma página, como cabeçalho, parágrafo, imagem, link e muito mais. Essas tags são interpretadas pelos navegadores para exibir o conteúdo da página conforme especificado pelo desenvolvedor.

"HyperText" refere-se aos links que conectam páginas da web entre si, permitindo navegação pela web. "Markup" refere-se à anotação de texto para indicar como ele deve ser processado e exibido.

Figura 2 – Exemplo HTML

```
1  <!DOCTYPE html>
2  <html lang="en">
3  <head>
4      <meta charset="UTF-8">
5      <meta name="viewport" content="width=device-width, initial-scale=1.0">
6      <title>Document</title>
7  </head>
8  <body>
9      |
10 </body>
11 </html>
```

Fonte: Próprio autor

2.5.3. CSS

CSS (Cascading Style Sheets - Folhas de Estilo em Cascata) é uma linguagem de estilo usada para descrever a apresentação de documentos HTML ou XML, incluindo o layout, cores, fontes e outros aspectos visuais de uma página web. CSS permite separar o conteúdo da apresentação, o que facilita a manutenção e o design consistente das páginas da web.

Ao contrário do HTML, que define a estrutura e o conteúdo de uma página, o CSS especifica como esse conteúdo deve ser exibido. Isso inclui coisas como cores, fontes, espaçamento, posicionamento de elementos e efeitos visuais.

O termo "cascata" refere-se à maneira como as regras CSS são aplicadas. As regras podem ser definidas em vários lugares e, quando há conflitos, o navegador segue uma ordem de precedência para decidir qual regra aplicar. Isso permite uma flexibilidade significativa no design das páginas da web.

Figura 3 – Exemplo CSS

```
1  body {  
2    background-color: lightblue;  
3  }  
4  
5  h1 {  
6    color: white;  
7    text-align: center;  
8  }  
9  
10 p {  
11   font-family: verdana;  
12   font-size: 20px;  
13 }
```

Fonte: Próprio autor

2.5.4. JavaScript

JavaScript é uma linguagem de programação leve, interpretada e baseada em objetos, conhecida principalmente por ser a linguagem de script para páginas web. No entanto, JavaScript também é amplamente utilizado em outros ambientes, como servidores (Node.js), bancos de dados (MongoDB), aplicativos móveis (React Native) e até mesmo em softwares de desktop (Electron).

Principais características do JavaScript incluem:

- Linguagem interpretada: O código JavaScript é executado diretamente pelo navegador, sem a necessidade de compilação prévia.
- Baseada em objetos: JavaScript é uma linguagem orientada a objetos, com suporte para herança e polimorfismo.
- Funções de primeira classe: Funções em JavaScript são tratadas como objetos de primeira classe, o que significa que podem ser atribuídas a variáveis, passadas como argumentos e retornadas de outras funções.
- Dinâmica: JavaScript é uma linguagem dinâmica, o que significa que você pode adicionar, alterar e remover propriedades e métodos de objetos em tempo de execução.

O uso mais comum do JavaScript é em conjunto com HTML e CSS para criar páginas web dinâmicas e interativas. Ele é usado para manipular o conteúdo de uma

página, responder a eventos do usuário, realizar validação de formulários, criar efeitos visuais e muito mais.

Figura 4 – Exemplo JavaScript

```

1  <!DOCTYPE html>
2  <html>
3  <body>
4
5  <h2>JavaScript For Loop</h2>
6
7  <p id="demo"></p>
8
9  <script>
10  const cars = ["BMW", "Volvo", "Saab", "Ford", "Fiat", "Audi"];
11
12  let text = "";
13  for (let i = 0; i < cars.length; i++) {
14    text += cars[i] + "<br>";
15  }
16
17  document.getElementById("demo").innerHTML = text;
18  </script>
19
20 </body>
21 </html>
22

```

Fonte: Próprio autor

2.5.5. PHP

PHP é uma linguagem de script de uso geral, especialmente adequada para o desenvolvimento web. Ela é open source e pode ser embutida diretamente dentro do HTML, tornando-a uma escolha popular para criar sites dinâmicos e interativos.

Principais características do PHP incluem:

- Facilidade de Uso: PHP é conhecido por ser fácil de aprender e usar, especialmente para iniciantes na programação web.
- Grande Comunidade: Há uma vasta comunidade de desenvolvedores e muitos recursos disponíveis, incluindo bibliotecas, frameworks e fóruns de suporte.
- Ampla compatibilidade: PHP é compatível com a maioria dos servidores web e sistemas operacionais, tornando-o uma escolha flexível para hospedar sites.

Figura 5 – Exemplo PHP


```
1  <!DOCTYPE html>
2  <html>
3  <body>
4
5  <?php
6  $t = date("H");
7
8  if ($t < "20") {
9      echo "Have a good day!";
10 } else {
11     echo "Have a good night!";
12 }
13 ?>
14
15 </body>
16 </html>
```

Fonte: Próprio autor

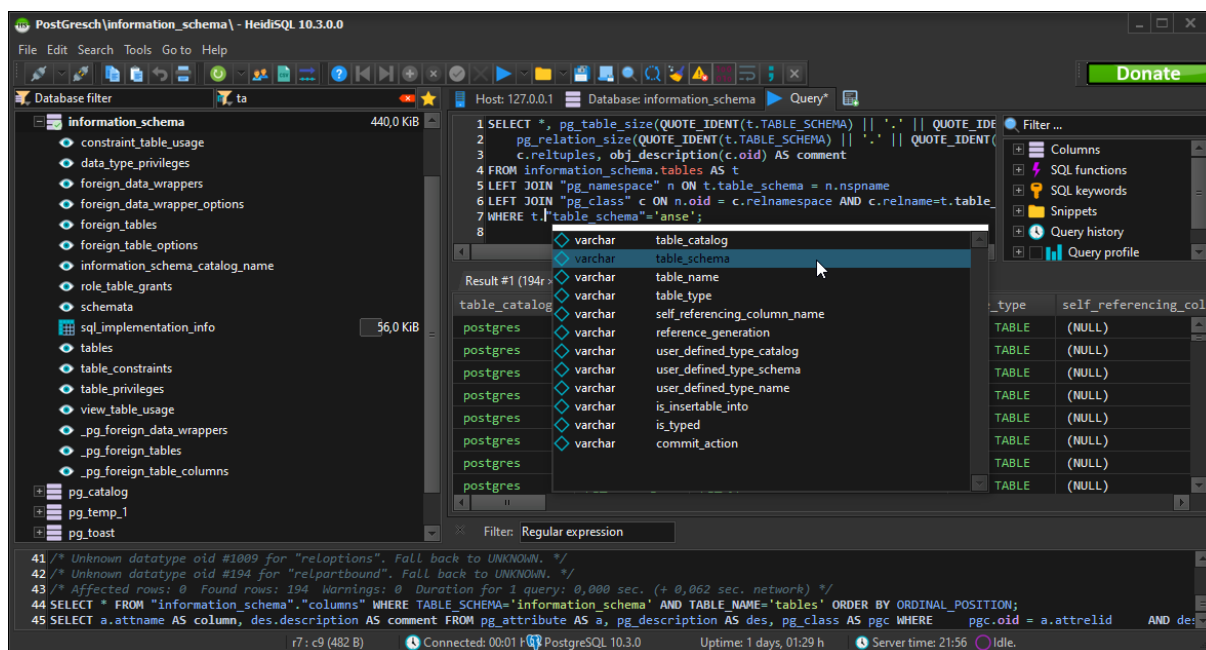
2.5.6. HeidiSQL

HeidiSQL é uma ferramenta de administração e desenvolvimento de banco de dados, permitindo visualizar e editar dados, bem como gerenciar estruturas de bancos de dados.

Principais características do HeidiSQL incluem:

- Suporte a vários bancos de dados: HeidiSQL é capaz de se conectar e interagir com vários sistemas de banco de dados, incluindo MariaDB, MySQL, Microsoft SQL Server, PostgreSQL e SQLite.
- Interface intuitiva: O HeidiSQL oferece uma interface de usuário amigável, tornando mais fácil para os desenvolvedores administrarem seus bancos de dados.
- Recursos de edição avançados: Ele permite editar dados de forma eficiente, oferecendo recursos como edição em massa, visualização de resultados de consultas e suporte a transações.
- Funcionalidades de gerenciamento: Além da edição de dados, o HeidiSQL oferece recursos de gerenciamento de banco de dados, como criação e modificação de tabelas, procedimentos armazenados, visões e muito mais.

Figura 6 – Query



Fonte: <https://www.heidisql.com/screenshots.php?which=query>

3. METODOLOGIA

Neste capítulo, serão apresentadas as metodologias utilizadas para o desenvolvimento deste trabalho, abordando as estratégias de pesquisa e análise aplicadas para compreender a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A metodologia adotada inclui a realização de uma pesquisa de campo, entrevistas com especialistas, análise documental, e estudos de casos, visando oferecer uma visão ampla e aprofundada sobre o tema.

3.1. PESQUISA BIBLIOGRÁFICA

Neste tópico, serão apresentados os métodos utilizados para a elaboração do formulário que subsidiou a coleta de dados fundamentais para o embasamento deste trabalho. Também serão detalhadas as perguntas formuladas para os diferentes públicos-alvo, a fim de explorar as percepções e práticas relacionadas à acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para o desenvolvimento da pesquisa de campo, foi necessário criar um formulário por meio da plataforma “Google Forms”, que permitiu a coleta de dados quantitativos e qualitativos. Essa ferramenta foi escolhida devido à sua acessibilidade e eficácia na organização e análise dos dados obtidos.

O formulário foi direcionado ao público das redes sociais e a alunos de escolas. Ele foi segmentado em três grupos distintos. O primeiro grupo é composto por pessoas com deficiência, que já tiveram ou não experiências no mercado de trabalho. O segundo grupo inclui gestores e profissionais de recursos humanos em empresas que estão envolvidas no processo de contratação e gestão de pessoas com deficiência. O terceiro grupo é formado por organizações especializadas em saúde ocupacional, que desempenham um papel crucial na avaliação e adaptação das condições de trabalho para pessoas com deficiência.

A distribuição do formulário foi realizada por meio das redes sociais X (Twitter), Instagram e WhatsApp, visando alcançar um público amplo e diversificado, garantindo uma amostragem representativa para o estudo.

3.2. PESQUISA DE CAMPO

O formulário foi composto por uma única seção direcionada a todos os participantes. Após uma breve introdução sobre a finalidade do projeto, os respondentes foram guiados por perguntas que abordavam diferentes aspectos de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Figura 7 – Introdução do formulário

A imagem mostra a introdução de um formulário de pesquisa. No topo, há um cabeçalho amarelo com o título "Coleta de informações de conhecimento sobre Libras" em negrito. Abaixo, o texto descreve o propósito da pesquisa, que é um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre "Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho", realizado por Mike Will, Felipe de Assis e Enzo Ortiz do 3ºB. O objetivo é identificar barreiras e desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho e promover práticas inclusivas. A participação é descrita como essencial para desenvolver estratégias que favoreçam a inclusão no mercado de trabalho. O texto termina com "Agradecemos sua colaboração!".

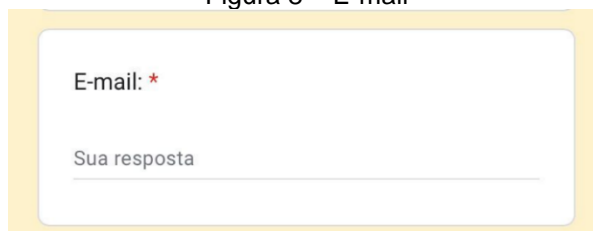
Coleta de informações de conhecimento sobre Libras

Este formulário faz parte de uma pesquisa de campo para um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) sobre "Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho", realizado por Mike Will, Felipe de Assis e Enzo Ortiz do 3ºB. O objetivo é identificar barreiras e desafios enfrentados por pessoas com deficiência auditiva no ambiente de trabalho e promover práticas inclusivas. Sua participação é essencial para desenvolver estratégias que favoreçam a inclusão no mercado de trabalho. Agradecemos sua colaboração!

Fonte: Próprio autor

Para garantir que cada participante envie apenas uma resposta, solicitamos o e-mail dos respondentes para fins de controle e verificação.

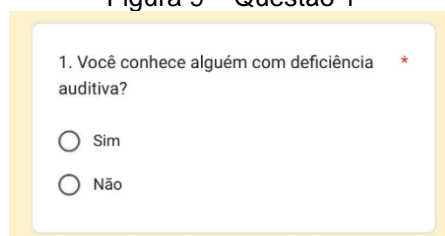
Figura 8 – E-mail

A screenshot of a form with a yellow border. Inside, there is a label 'E-mail: *' in black text. Below it is a text input field with the placeholder text 'Sua resposta' in a light gray font.

Fonte: Próprio autor

Após isso, realizamos um questionamento que visa determinar se os participantes têm contato com pessoas com deficiência auditiva. A resposta ajudará a entender o nível de familiaridade e consciência dos respondentes sobre essa deficiência, o que pode influenciar suas percepções e atitudes em relação à inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho.

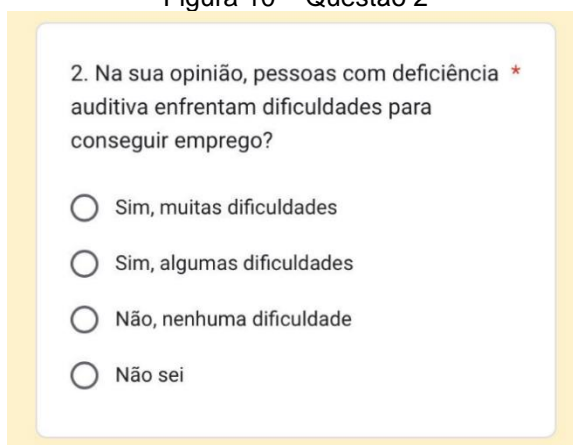
Figura 9 – Questão 1

A screenshot of a question form with a yellow border. The question text is '1. Você conhece alguém com deficiência auditiva?' followed by a red asterisk. Below the question are two radio button options: 'Sim' and 'Não'.

Fonte: Próprio autor

Esta pergunta busca avaliar a percepção dos respondentes sobre as dificuldades que pessoas com deficiência auditiva encontram ao procurar emprego. As respostas ajudarão a identificar a percepção geral sobre os desafios enfrentados por essa população no mercado de trabalho.

Figura 10 – Questão 2



2. Na sua opinião, pessoas com deficiência *
auditiva enfrentam dificuldades para
conseguir emprego?

☐ Sim, muitas dificuldades

☐ Sim, algumas dificuldades

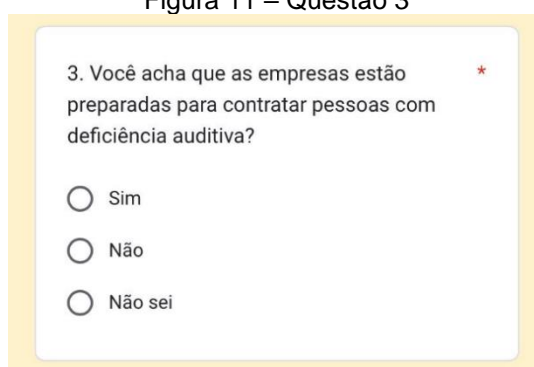
☐ Não, nenhuma dificuldade

☐ Não sei

Fonte: Próprio autor

Neste buscamos identificar se os participantes acreditam que as empresas estão adequadamente preparadas para contratar pessoas com deficiência auditiva. As respostas ajudarão a avaliar a percepção sobre o nível de inclusão e acessibilidade oferecido pelas empresas para essa população.

Figura 11 – Questão 3



3. Você acha que as empresas estão *
preparadas para contratar pessoas com
deficiência auditiva?

☐ Sim

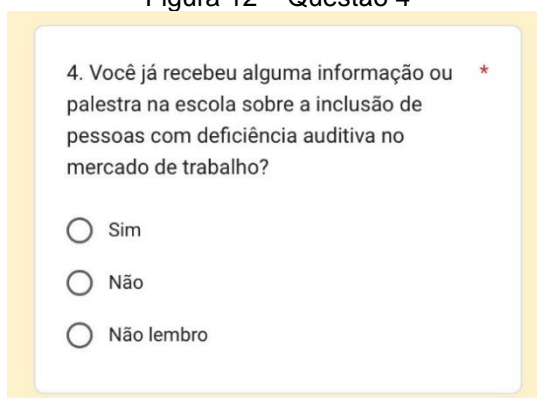
☐ Não

☐ Não sei

Fonte: Próprio autor

Esta procuramos descobrir se os participantes tiveram acesso a informações ou palestras sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho durante sua educação escolar. As respostas ajudarão a avaliar o nível de conscientização e a presença de temas relacionados à inclusão em ambientes educacionais.

Figura 12 – Questão 4



4. Você já recebeu alguma informação ou palestra na escola sobre a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho? *

☐ Sim

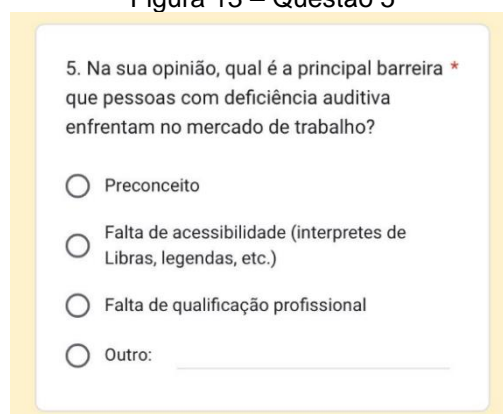
☐ Não

☐ Não lembro

Fonte: Próprio autor

Este questionamento tem como objetivo identificar a principal barreira que, na opinião dos participantes, impede a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. A opção “Outro” permite aos respondentes fornecer uma resposta mais específica, oferecendo uma visão mais detalhada das dificuldades percebidas além das opções listadas.

Figura 13 – Questão 5



5. Na sua opinião, qual é a principal barreira * que pessoas com deficiência auditiva enfrentam no mercado de trabalho?

☐ Preconceito

☐ Falta de acessibilidade (interpretes de Libras, legendas, etc.)

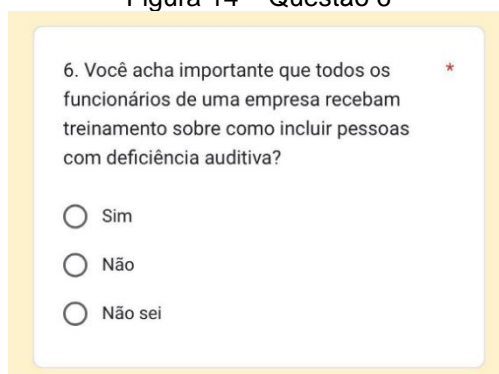
☐ Falta de qualificação profissional

☐ Outro: _____

Fonte: Próprio autor

Visamos entender se os participantes acreditam que é essencial que todos os funcionários de uma empresa sejam treinados sobre como incluir pessoas com deficiência auditiva. As respostas ajudarão a avaliar a percepção sobre a importância da capacitação geral para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e acessível.

Figura 14 – Questão 6

A screenshot of a survey question displayed on a white background with a yellow border. The question is numbered '6.' and asks if it is important for all company employees to receive training on including people with hearing impairment. There are three radio button options: 'Sim', 'Não', and 'Não sei'. A red asterisk is located to the right of the question text.

6. Você acha importante que todos os funcionários de uma empresa recebam treinamento sobre como incluir pessoas com deficiência auditiva? *

☐ Sim

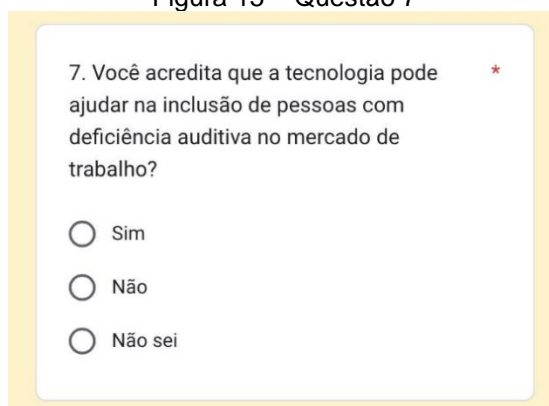
☐ Não

☐ Não sei

Fonte: Próprio autor

Queremos identificar se os participantes acreditam que a tecnologia pode desempenhar um papel significativo na promoção da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. As respostas ajudarão a avaliar a percepção sobre o potencial das ferramentas tecnológicas para melhorar a acessibilidade e a integração dessa população no ambiente profissional.

Figura 15 – Questão 7

A screenshot of a survey question displayed on a white background with a yellow border. The question is numbered '7.' and asks if the respondent believes technology can help with the inclusion of people with hearing impairment in the labor market. There are three radio button options: 'Sim', 'Não', and 'Não sei'. A red asterisk is located to the right of the question text.

7. Você acredita que a tecnologia pode ajudar na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho? *

☐ Sim

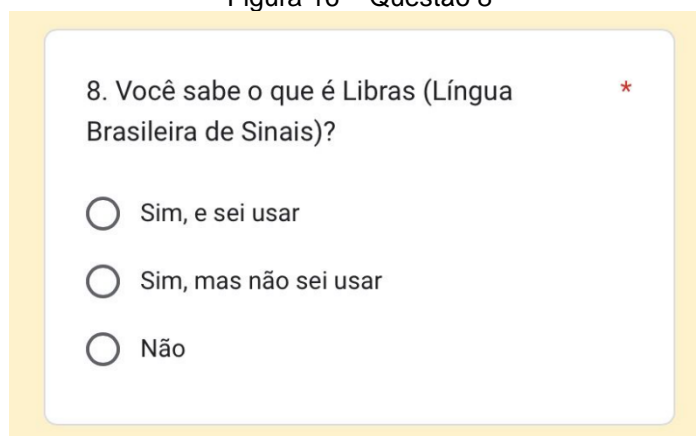
☐ Não

☐ Não sei

Fonte: Próprio autor

Este questionamento tem como objetivo avaliar o conhecimento dos participantes sobre a Língua Brasileira de Sinais (Libras). As respostas ajudarão a entender o nível de familiaridade e competência dos respondentes em relação a uma das principais ferramentas de comunicação para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva.

Figura 16 – Questão 8

A screenshot of a survey question displayed on a white background with a yellow border. The question is numbered '8.' and asks if the respondent knows what Libras (Brazilian Sign Language) is. There are three radio button options: 'Sim, e sei usar', 'Sim, mas não sei usar', and 'Não'. A red asterisk is located to the right of the question text.

8. Você sabe o que é Libras (Língua Brasileira de Sinais)? *

☐ Sim, e sei usar

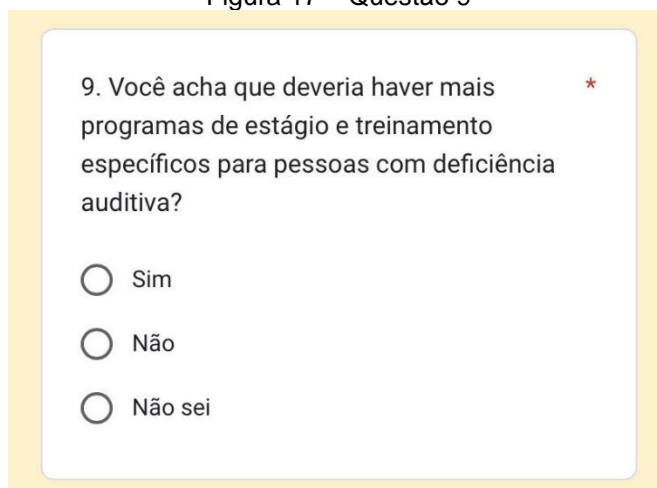
☐ Sim, mas não sei usar

☐ Não

Fonte: Próprio autor

Queremos avaliar a opinião dos participantes sobre a necessidade de mais programas de estágio e treinamento voltados especificamente para pessoas com deficiência auditiva. As respostas ajudarão a entender se há uma percepção de que esses programas poderiam melhorar a inclusão e as oportunidades no mercado de trabalho para essa população.

Figura 17 – Questão 9

A screenshot of a survey question displayed on a white background with a yellow border. The question is numbered '9.' and asks if the respondent thinks there should be more internship and training programs specifically for people with hearing impairment. There are three radio button options: 'Sim', 'Não', and 'Não sei'. A red asterisk is located to the right of the question text.

9. Você acha que deveria haver mais programas de estágio e treinamento específicos para pessoas com deficiência auditiva? *

☐ Sim

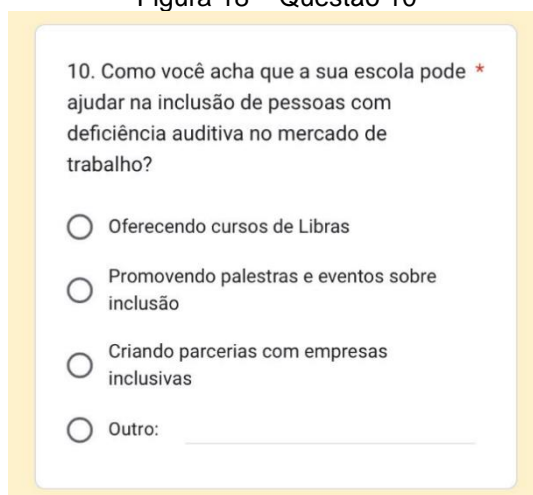
☐ Não

☐ Não sei

Fonte: Próprio autor

Esta questão busca entender a opinião dos participantes sobre como a escola pode contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. A opção “Outro” permite que os respondentes expressem ideias adicionais, oferecendo uma visão mais ampla sobre possíveis iniciativas educacionais para promover a inclusão.

Figura 18 – Questão 10



10. Como você acha que a sua escola pode * ajudar na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho?

- ☐ Oferecendo cursos de Libras
- ☐ Promovendo palestras e eventos sobre inclusão
- ☐ Criando parcerias com empresas inclusivas
- ☐ Outro: _____

Fonte: Próprio autor

Queremos avaliar a opinião dos participantes sobre a necessidade de mais programas de estágio e treinamento voltados especificamente para pessoas com deficiência auditiva. As respostas ajudarão a entender se há uma percepção de que esses programas poderiam melhorar a inclusão e as oportunidades no mercado de trabalho para essa população.

3.3. IDENTIDADE VISUAL

Azul: O azul é uma cor que transmite calma, serenidade e confiança, qualidades essenciais para criar um ambiente acolhedor e acessível para pessoas que utilizam Libras como meio de comunicação.

Branco: O branco é uma cor que representa pureza, simplicidade e clareza, atributos que são essenciais quando se trata de comunicação inclusiva e acessível.

3.3.1. Nome da Empresa

A empresa foi nomeada Librand, combinando "Libras" (Língua Brasileira de Sinais) com "Brand" (marca, em inglês). O nome reflete o compromisso da empresa com a promoção da comunicação acessível e a construção de uma marca forte e reconhecida na área de inclusão de pessoas com deficiência auditiva.

3.3.3. Símbolo da Marca

O símbolo da marca Librand apresenta duas mãos, representando a Língua Brasileira de Sinais (Libras), destacando a importância da comunicação e inclusão.

As mãos ilustram a linguagem visual da Libras e reforçam a missão da Librand de promover a acessibilidade e conectar pessoas.

Este símbolo encapsula os valores centrais da marca: comunicação, inclusão e valorização humana.

3.4. ANÁLISE SWOT

A Librand é forte em seu compromisso com a inclusão de pessoas com deficiência auditiva, utilizando Libras, um nome e um símbolo que destacam essa missão. A empresa tem grande relevância social e potencial para educar e aumentar a conscientização sobre acessibilidade no mercado de trabalho.

A implementação pode enfrentar resistência de empresas não preparadas para investir em acessibilidade, e a necessidade de recursos financeiros e suporte institucional pode limitar a expansão. A conscientização e o engajamento são desafios, especialmente em áreas menos sensibilizadas para a inclusão.

A Librand pode aproveitar o crescente interesse por inclusão para expandir por meio de parcerias com escolas, empresas e organizações governamentais. A tecnologia pode ser usada para desenvolver ferramentas de apoio à inclusão, e o aumento da conscientização oferece uma chance de se estabelecer como líder no setor.

Concorrência com outras iniciativas de inclusão e barreiras culturais podem dificultar a aceitação dos programas. Mudanças nas políticas de inclusão e acessibilidade podem afetar a eficácia e necessidade dos serviços oferecidos pela Librand.

Figura 19 – Logo

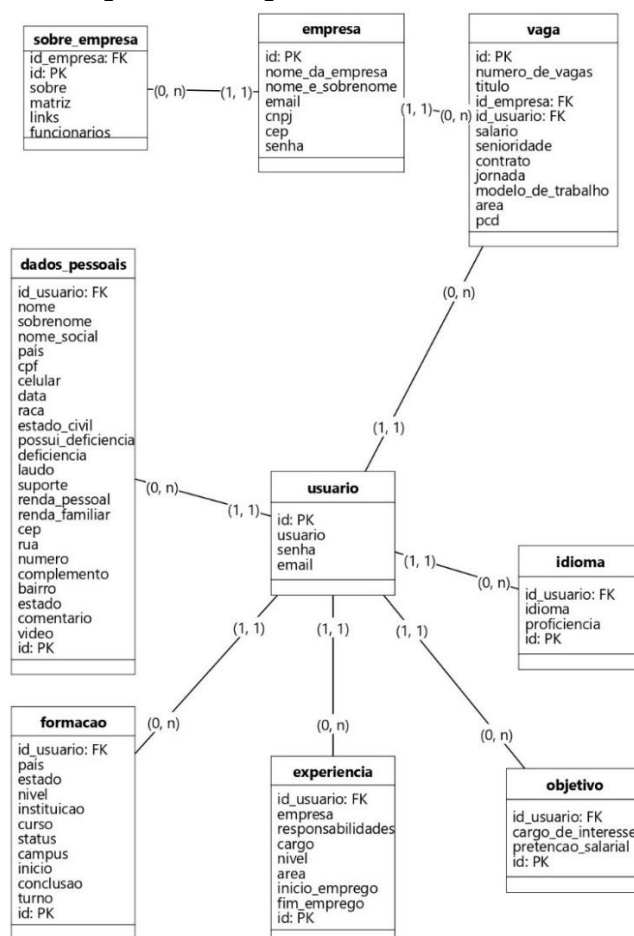


Fonte: Próprio autor

3.5. DIAGRAMA DE BANCO DE DADOS

Durante esse capítulo será abordado o desenvolvimento do diagrama de banco de dados, e com isso a justificativa da escolha de cada tabela e seus respectivos conteúdos. Junto a isso as relações e complementos que as tabelas podem ter entre si também serão abordadas.

Figura 20 – Diagrama de banco de dados



Fonte: Próprio autor

3.6. JUSTIFICATIVA DO DIAGRAMA DE BANCO DE DADOS

A criação das tabelas do banco de dados foi pensada para que a estrutura das informações coletadas fosse feita de forma eficiente e organizada. Com isso as tabelas desenvolveram relações entre si para poderem trocar informações e complementarem o conteúdo de suas tabelas. Cada uma das tabelas foi projetada para armazenar informações específicas tanto das empresas quanto dos candidatos garantindo as interações entre as empresas e o usuário. E toda essa organização garante a integridade das informações.

3.6.1. Tabela empresa

Descrição: Armazena as informações essenciais sobre as empresas cadastradas no sistema.

Atributos:

- id (PK): Identificador único da empresa.
- nome_da_empresa: Nome da empresa.
- nome_e_sobrenome: Nome e sobrenome do representante da empresa.
- email: Email da empresa.
- cnpj: Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica da empresa.
- cep: Código de Endereçamento Postal.
- senha: Senha de acesso ao sistema.

Relacionamento:

- **1 para 1** com sobre_empresa: Cada empresa pode ter uma informação complementar única sobre ela na tabela sobre_empresa.
- **1 para N** com vaga: Uma empresa pode cadastrar várias vagas de emprego.

3.6.2 Tabela sobre_empresa

Descrição: Armazena informações adicionais e detalhadas sobre as empresas.

Atributos:

- id_empresa (FK): Chave estrangeira que referência a tabela empresa.
- id (PK): Identificador único da entrada de detalhes adicionais da empresa.
- sobre: Descrição detalhada da empresa.
- matriz: Localização ou detalhes sobre a matriz da empresa.
- links: Links de interesse relacionados à empresa (ex: site, redes sociais).
- funcionarios: Número de funcionários da empresa.

Relacionamento:

- **1 para 1** com empresa: Cada empresa pode ter uma única entrada na tabela sobre_empresa.

3.6.3 Tabela vaga

Descrição: Armazena as vagas de emprego cadastradas pelas empresas.

Atributos:

- id (PK): Identificador único da vaga.
- numero_de_vagas: Quantidade de vagas disponíveis.
- titulo: Título da vaga.
- id_empresa (FK): Chave estrangeira que referência a empresa que está oferecendo a vaga.
- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referência o usuário (provavelmente um recrutador ou administrador).
- salario: Faixa salarial oferecida.
- senioridade: Nível de senioridade exigido (ex: Júnior, Pleno, Sênior).

- contrato: Tipo de contrato (ex: CLT, PJ).
- jornada: Jornada de trabalho (ex: parcial, integral).
- modelo_de_trabalho: Modelo de trabalho (ex: presencial, remoto, híbrido).
- area: Área de atuação da vaga (ex: TI, Marketing).
- pcd: Se a vaga é destinada a pessoas com deficiência (PcD).

Relacionamento:

- **N para 1** com empresa: Cada vaga é oferecida por uma única empresa.
- **N para 1** com usuario: Cada vaga é cadastrada por um único usuário.

3.6.4. Tabela usuário

Descrição: Armazena as informações básicas dos usuários cadastrados no sistema.

Atributos:

- id (PK): Identificador único do usuário.
- usuario: Nome de usuário.
- senha: Senha do usuário.
- email: Email do usuário.

Relacionamento:

- **1 para 1** com dados_pessoais: Cada usuário tem um conjunto único de informações pessoais.
- **1 para N** com formacao: Um usuário pode ter múltiplas formações acadêmicas.
- **1 para N** com experiencia: Um usuário pode ter múltiplas experiências profissionais.
- **1 para N** com idioma: Um usuário pode registrar múltiplos idiomas.
- **1 para N** com objetivo: Um usuário pode ter múltiplos objetivos profissionais.

- **N para 1** com vaga: Um usuário pode cadastrar várias vagas de emprego.

3.6.5. Tabela dados_pessoais

Descrição: Armazena informações detalhadas e sensíveis sobre os usuários.

Atributos:

- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referência o usuário.
- nome: Nome do usuário.
- sobrenome: Sobrenome do usuário.
- nome_social: Nome social do usuário.
- pais: País de origem.
- cpf: Cadastro de Pessoa Física do usuário.
- celular: Número de celular.
- data: Data de nascimento.
- raca: Etnia do usuário.
- estado_civil: Estado civil.
- possui_deficiencia: Indica se o usuário tem alguma deficiência.
- deficiencia: Tipo de deficiência, se aplicável.
- laudo: Laudo médico, se aplicável.
- suporte: Suporte necessário para o usuário, se aplicável.
- renda_pessoal: Renda pessoal do usuário.
- renda_familiar: Renda familiar do usuário.
- cep, rua, numero, complemento, bairro, estado: Endereço do usuário.
- comentario: Comentários adicionais.
- video: Vídeo de apresentação, se disponível.
- id (PK): Identificador único da entrada de dados pessoais.

Relacionamento:

- **1 para 1** com usuario: Cada usuário tem uma única entrada na tabela dados_pessoais.

3.6.6. Tabela formacao

Descrição: Armazena informações sobre a formação acadêmica dos usuários.

Atributos:

- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referencia o usuário.
- pais: País onde a formação foi realizada.
- estado: Estado onde a formação foi realizada.
- nivel: Nível de educação (ex: graduação, pós-graduação).
- instituicao: Instituição de ensino.
- curso: Curso realizado.
- status: Status do curso (ex: concluído, em andamento).
- campus: Campus da instituição.
- inicio: Data de início do curso.
- conclusao: Data de conclusão.
- turno: Turno em que o curso foi realizado (ex: manhã, tarde, noite).
- id (PK): Identificador único da formação.

Relacionamento:

- **N para 1** com usuario: Um usuário pode ter várias formações.

3.6.7. Tabela experiencia

Descrição: Armazena as experiências profissionais dos usuários.

Atributos:

- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referencia o usuário.
- empresa: Nome da empresa onde o usuário trabalhou.
- responsabilidades: Responsabilidades exercidas no cargo.
- cargo: Cargo ocupado.
- nivel: Nível de senioridade no cargo.
- area: Área de atuação.

- inicio_emprego: Data de início do emprego.
- fim_emprego: Data de término do emprego (se aplicável).
- id (PK): Identificador único da experiência.

Relacionamento:

- **N para 1** com usuario: Um usuário pode ter várias experiências profissionais.

3.6.8. Tabela idioma

Descrição: Armazena os idiomas falados pelos usuários e o nível de proficiência em cada um.

Atributos:

- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referencia o usuário.
- idioma: Nome do idioma.
- proficiencia: Nível de proficiência no idioma (ex: básico, intermediário, avançado).
- id (PK): Identificador único do idioma.

Relacionamento:

- **N para 1** com usuario: Um usuário pode falar vários idiomas.

3.6.9. Tabela objetivo

Descrição: Armazena os objetivos profissionais dos usuários.

Atributos:

- id_usuario (FK): Chave estrangeira que referencia o usuário.
- cargo_de_interesse: Cargo que o usuário deseja ocupar.
- pretencao_salarial: Faixa salarial pretendida.
- id (PK): Identificador único do objetivo.

Relacionamento:

- **N para 1** com usuario: Um usuário pode ter vários objetivos profissionais.

3.7. WIREFRAME

Ao entrar pela primeira vez no site, o usuário é direcionado a esta página responsável por dar as boas-vindas ao site, onde estarão em evidência as sessões de texto “Nosso objetivo” e “Conheça as vagas”. Ao canto direito da tela, o usuário será capaz de utilizar o recurso de tradução de texto para LIBRAS.

Figura 21 – Página Index



Fonte: Próprio autor

Logo acima dessas, o usuário possui a possibilidade de se encaminhar a diferentes páginas do projeto, sendo elas: Vagas, Empresas, Login e Cadastrar-se. Também é possível buscar por vagas, caso seja utilizado o campo de pesquisa localizado abaixo do cabeçalho do site.

No campo “Nosso objetivo”, é explicado ao usuário em um breve texto qual a meta do projeto, a acessibilidade no ambiente de trabalho. Já no campo “Conheça as vagas”, é apresentado o botão “Acesse as vagas” o qual redireciona o usuário a página de vagas de trabalho.

Por fim, no rodapé do site é apresentado os alunos desenvolvedores do projeto.

4. RESULTADOS

A pesquisa de campo, como já citada, foi realizada na plataforma Google Forms, e aceitou respostas do dia 09 de agosto de 2024 até o dia 01 de outubro de 2024. Sendo um formulário de uma seção, tal recebeu em média 46 respostas, de um total de 10 perguntas. A média total de todas as respostas da pesquisa de campo é de 46 respostas. A seguir, serão mostradas as respostas das questões apresentadas no item 3.3 do capítulo 3 (Metodologia). O próximo item mostrará as respostas das perguntas apresentadas na seção 1 do formulário feito na plataforma Google Forms.

4.1. RESPOSTAS DA PESQUISA DE CAMPO

Primeiramente, perguntamos o email dos respondedores, e conta com 46 respostas.

Figura 22 – Respostas e-mail

E-mail:
45 respostas
Opção 1
gabriel.stavale@gmail.com
larifialhos@gmail.com
joaopedrosantosazevedo172@gmail.com
Anaveiga@ufba.br
goulartgabis2512@gmail.com
giovanaabt12@gmail.com
rafaely.santos06@gmail.com
Sofia Carvalho Estrela

Fonte: Próprio autor

A primeira questão apresentou 46 respostas ao total, e tinha como objetivo saber se o respondente conhece alguém com deficiência auditiva. Destes, 60,9% conheciam e 39,1% não conheciam pessoas com deficiência auditiva.

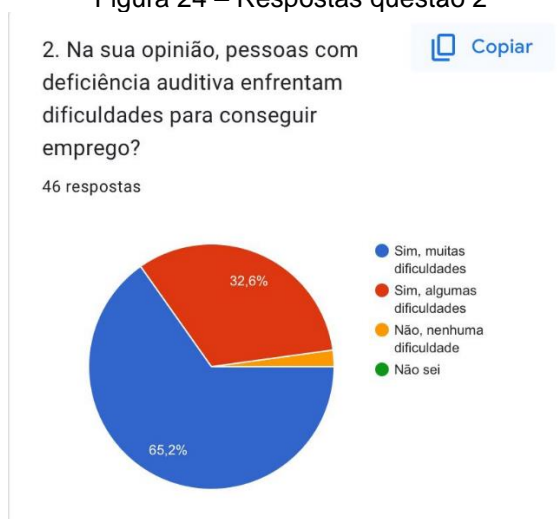
Figura 23 – Respostas questão 1



Fonte: Próprio autor

A segunda questão do formulário, que recebeu 46 respostas, investigava se pessoas com deficiência auditiva enfrentam dificuldades para conseguir emprego. A maioria dos respondentes (65,2%) acredita que enfrentam muitas dificuldades, enquanto 32,6% percebem algumas dificuldades. Apenas 2,2% dos participantes não têm certeza.

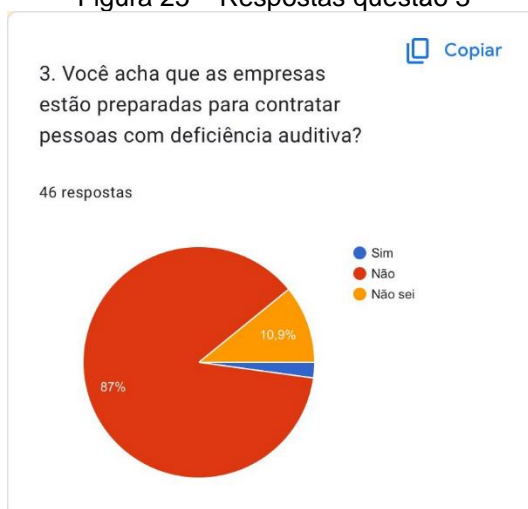
Figura 24 – Respostas questão 2



Fonte: Próprio autor

Na terceira questão do formulário, que também contou com 46 respostas, a maioria esmagadora de 87% dos participantes acredita que as empresas não estão preparadas para contratar pessoas com deficiência auditiva. Apenas 10,9% não têm certeza sobre a preparação das empresas, indicando uma percepção de falta de adequação e acessibilidade no ambiente corporativo para essa demografia.

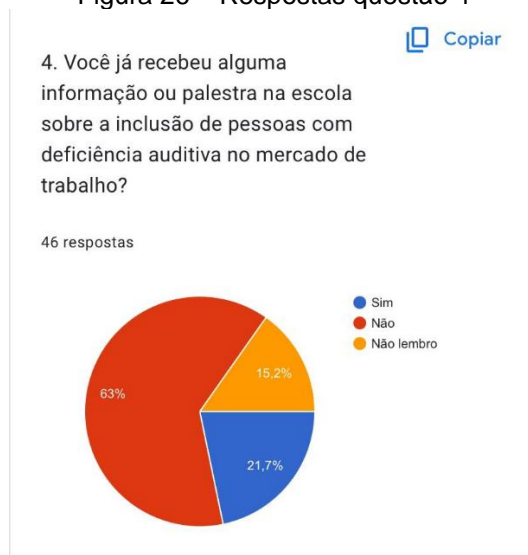
Figura 25 – Respostas questão 3



Fonte: Próprio autor

Na quarta questão do formulário, sobre a recepção de informações ou palestras na escola acerca da inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho, 63% dos 46 respondentes afirmaram não ter recebido tal informação. Apenas 15,2% lembram de ter recebido informação relevante, enquanto 21,7% não se lembram se receberam ou não, destacando uma lacuna significativa na educação sobre inclusão nas instituições de ensino.

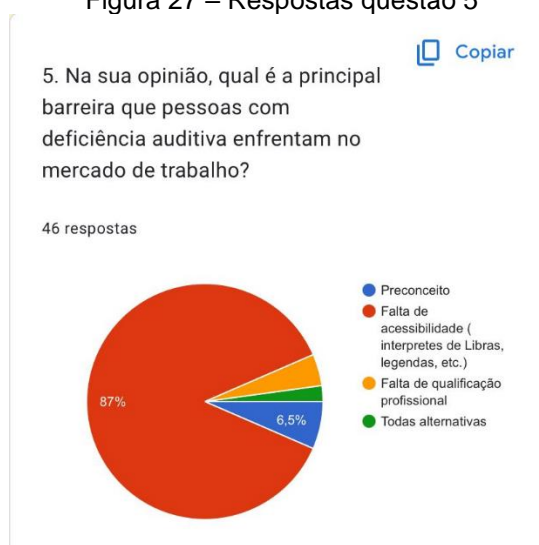
Figura 26 – Respostas questão 4



Fonte: Próprio autor

Na quinta questão, que perguntou sobre a principal barreira que pessoas com deficiência auditiva enfrentam no mercado de trabalho, a esmagadora maioria de 87% dos respondentes identificou a falta de acessibilidade, como a ausência de intérpretes de Libras e legendas, como o principal obstáculo. Apenas 6,5% consideram o preconceito como a maior barreira, enquanto 6,5% atribuem isso à falta de qualificação profissional. Esse resultado sublinha a necessidade crítica de melhorar a acessibilidade nas organizações para facilitar a inclusão efetiva no ambiente de trabalho.

Figura 27 – Respostas questão 5



Fonte: Próprio autor

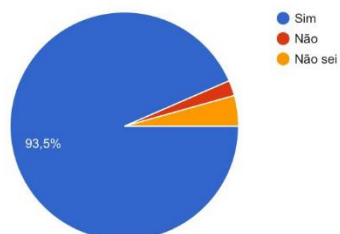
Na sexta pergunta do formulário, 93,5% dos respondentes consideram importante que todos os funcionários de uma empresa recebam treinamento sobre como incluir pessoas com deficiência auditiva. Isso destaca uma forte concordância sobre a necessidade de educação e sensibilização nas empresas para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Figura 28 – Respostas questão 6

6. Você acha importante que todos os funcionários de uma empresa recebam treinamento sobre como incluir pessoas com deficiência auditiva?

[Copiar](#)

46 respostas



Fonte: Próprio autor

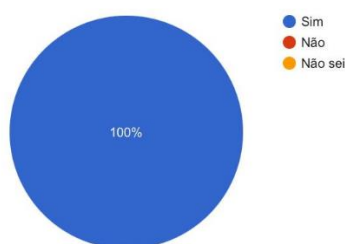
Na sétima pergunta do formulário, todos os 46 respondentes acreditam que a tecnologia pode ajudar na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho. Isso mostra um consenso total sobre o papel positivo que as inovações tecnológicas podem desempenhar na facilitação do acesso e na melhoria das condições de trabalho para esse grupo.

Figura 29 – Respostas questão 7

7. Você acredita que a tecnologia pode ajudar na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho?

[Copiar](#)

46 respostas



Fonte: Próprio autor

Na oitava pergunta do formulário, 76,1% dos 46 participantes sabem o que é Libras (Língua Brasileira de Sinais), mas não sabem usá-la. Apenas 19,6% conhecem e sabem usar Libras, enquanto uma minoria de 4,3% não sabe o que é Libras. Isso ressalta a necessidade de não apenas promover o conhecimento sobre a língua de sinais, mas também oferecer treinamento prático para aumentar o número de proficientes.

Figura 30 – Respostas questão 8



Fonte: Próprio autor

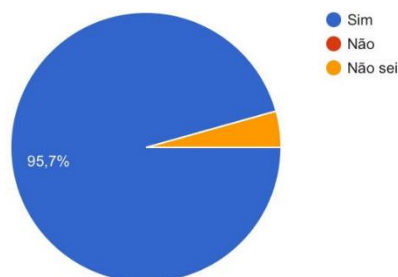
Na nona pergunta, uma grande maioria dos respondentes (95,7%) acredita que deveria haver mais programas de estágio e treinamento específicos para pessoas com deficiência auditiva. Apenas uma pequena fração (4,3%) não tem certeza, indicando um forte consenso sobre a necessidade de aumentar as oportunidades de desenvolvimento profissional para essa população.

Figura 31 – Respostas questão 9

9. Você acha que deveria haver mais programas de estágio e treinamento específicos para pessoas com deficiência auditiva?

 Copiar

46 respostas



Fonte: Próprio autor

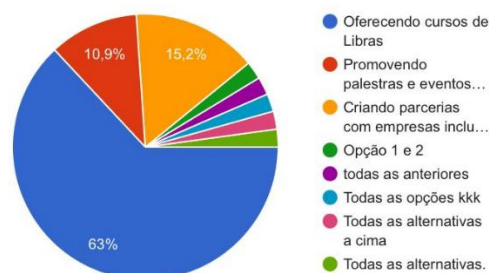
Na décima e última pergunta, a grande maioria de 63% dos participantes acredita que a escola pode contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho por meio de uma combinação de medidas. Entre estas, oferecer cursos de Libras, promover palestras e eventos sobre inclusão, e criar parcerias com empresas que tenham práticas inclusivas foram apontadas como estratégias eficazes. Esta resposta ampla indica um reconhecimento da importância de abordagens multifacetadas para preparar tanto os alunos quanto o ambiente profissional para a inclusão efetiva.

Figura 32 – Respostas questão 10

10. Como você acha que a sua escola pode ajudar na inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho?

 Copiar

46 respostas



Fonte: Próprio autor

CONCLUSÃO

A conclusão deste TCC sobre “Acessibilidade e Inclusão de Pessoas com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho” destaca a importância crítica da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como ferramenta de comunicação e inclusão, essencial para garantir que pessoas com deficiência auditiva participem plenamente da sociedade e do mercado de trabalho. A pesquisa revelou que, embora a LIBRAS esteja oficialmente reconhecida e inclusa em algumas políticas públicas, ainda há uma longa jornada para que o mercado de trabalho se torne verdadeiramente acessível e acolhedor para essa população.

As análises realizadas apontam que, apesar de avanços legislativos e iniciativas de conscientização, as empresas em geral não estão adequadamente preparadas para receber colaboradores com deficiência auditiva. Barreiras como a falta de intérpretes de LIBRAS, adaptações insuficientes no ambiente de trabalho e a ausência de programas de treinamento específico tornam difícil a inclusão efetiva. O estudo confirma que, além de adaptações físicas e tecnológicas, a criação de uma cultura organizacional inclusiva e sensibilizada para as necessidades dessas pessoas é essencial para alcançar a plena acessibilidade.

A pesquisa de campo forneceu dados valiosos, evidenciando que a maior parte dos respondentes reconhece a relevância de programas de treinamento e tecnologias de apoio para viabilizar um ambiente de trabalho mais inclusivo. A percepção de que o mercado ainda carece de acessibilidade reforça a necessidade de uma solução prática e de fácil implementação. Nesse contexto, a criação de uma plataforma que conecte candidatos com deficiência auditiva a empresas comprometidas com a inclusão se apresenta como uma iniciativa viável e inovadora. Além de divulgar vagas de emprego, essa plataforma pode oferecer recursos educacionais sobre LIBRAS e orientações para empregadores, facilitando a comunicação e sensibilização de todos os envolvidos.

Este trabalho reafirma que a inclusão de pessoas com deficiência auditiva no mercado de trabalho não apenas promove igualdade de oportunidades, mas também contribui para a diversidade, inovação e enriquecimento cultural das empresas. Ao remover barreiras e oferecer suporte adequado, as empresas têm a oportunidade de explorar o potencial e as habilidades dessa população, tornando-se mais competitivas e socialmente responsáveis. Conclui-se, assim, que a implementação de políticas de acessibilidade e plataformas inclusivas pode transformar o mercado de trabalho e proporcionar um ambiente mais justo e acolhedor para todos.

REFERÊNCIAS

Helen Keller. Biography, 2021. Disponível em: <https://www.biography.com/activists/helen-keller>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/ines/pt-br>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Feneis. Disponível em: feneis.org.br. Acesso em: 17 abr. 2024.

Gallaudet. Disponível em: <https://gallaudet.edu/archives/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Brainyquote. Disponível em: <https://www.brainyquote.com/authors/franklin-d-roosevelt-quotes>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Brainyquote. Disponível em: <https://www.brainyquote.com/authors/helen-keller-quotes>. Acesso em: 17 abr. 2024.

Manual do PHP. Php. Disponível em: https://www.php.net/manual/pt_BR/index.php#index. Acesso em: 26 maio 2024.

JavaScript. Mdn web docs. Disponível em: <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/JavaScript>. Acesso em: 26 maio 2024.

CSS. Mdn web docs. Disponível em: <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/CSS>. Acesso em: 26 maio 2024.

HTML: Linguagem de Marcação de Hipertexto. Mdn web docs. Disponível em: <https://developer.mozilla.org/pt-BR/docs/Web/HTML>. Acesso em: 26 maio 2024.

Getting Started. Visual studio code. Disponível em: <https://code.visualstudio.com/docs>. Acesso em: 26 maio 2024.

Ernest Huet – O Homem Que “Inventou” a Libras. Academiadelibras, 2019. Disponível em: <https://academiadelibras.com/blog/ernest-huet/>. Acesso em: 28 mar. 2024.

SILVA, Daniel Neves . Língua Brasileira de Sinais (Libras). Mundo Educação, 2020. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/educacao/lingua-brasileira-de-sinais-libras.htm>. Acesso em: 28 mar. 2024.

Língua Brasileira de Sinais. Unila, 2023. Disponível em: <https://portal.unila.edu.br/informes/lingua-brasileira-de-sinais#:~:text=A%20organização%20partiu%20do%20francês,influência%20no%20desenvolvimento%20da%20Libras>. Acesso em: 28 mar. 2024.

LEI Nº 10.436, DE 24 DE ABRIL DE 2002. Planalto. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 28 mar. 2024.

Fundação Anne Sullivan. Anne Sullivan. Disponível em: <http://www.annesullivan.com.br/Sobre/Index/1>. Acesso em: 28 mar. 2024.