

REVISTA

ISSN 2764-2941

Ano 5
Edição especial
Rio de Janeiro RJ - Brasil

Ação
SUSTENTÁVEL GLOBAL



**Sustentabilidade e Inovação:
Sinergia potencial empreendedora da equidade e
da empregabilidade dos surdos**



Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global

O Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global, sob a forma de uma Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação (ICT), de direito privado e sem fins econômicos ou lucrativos, orientada pela perspectiva da sustentabilidade como condição provedora de responsabilidade socioambiental, empreendedora de uma formação humana integral e de melhoria contínua do ecossistema



[global.https://sustentavelglobal.com](https://sustentavelglobal.com)

**REVISTA AÇÃO SUSTENTÁVEL GLOBAL****Editores Executivos**

Marcelo Pereira Marujo
Mary Neuza Dias Galdino
Claudio Burlas de Moura

Editores Assistentes

Marilene Sinder
Reinaldo Faissal

Comitê Editorial

Artur Parreira, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal
Cátia Regina França da Silva Gaião e Silva, UNISUAM, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Claudio Burlas de Moura, Faculdade Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Cristiano Siqueira Mariella, Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, Brasil
Daniel Roedel, Universidade de Lisboa, Portugal
Elizabeth Moreira dos Santos, Fundação Oswaldo Cruz-FIOCRUZ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Fatima Bayma de Oliveira, FGV - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, Brasil
Fátima Cunha, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Felipe da Costa Brasil, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Fernando Medina, Fundação Oswaldo Cruz-FIOCRUZ, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Glauro Silva Aguiar, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, Brasil
Hérica Landi de Brito, Centro Universitário Alves Faria, Goiania, Brasil
Isauro Beltrán Núñez, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, RN, Brasil
Jean Pierre Marras, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil
Juarez Jonas Thives Junior, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Katharine Yasin, Centro de Desenvolvimento Educacional de Washington, DC, Estados Unidos da América do Norte
Ligia Silva Leite, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Lino Guimarães Marujo, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Mirza Marvel Cequea, Universidade de Piúra, Lima, Peru
Marilene Sinder, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil
Ogenis Magno Brilhante, Universidade Erasmus de Rotterdam, Holanda
Pando Angeloff Pandeff, Uniaselvi, São Paulo, SP, Brasil
Paulo de Martino Jannuzzi, Faculdade Cesgranrio e Escola Nacional de Ciências Estatísticas do IBGE, Brasil
Polianna Rodrigues Fonseca, Universidade Salgado de Oliveira, Brasil
Roberto Guimaraes Boclin, Presidente da Academia Internacional da Educação; Rio de Janeiro, Brasil
Rui Duarte Moura, Universidade Lusófona, Lisboa, Portugal
Valentina Gomes Haensel Schmitt, Universidade de Lima, Peru
Valéria Marques de Oliveira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Veronica Lagassi, Instituto Brasileiro de Mercado de Capitais -IBMEC Educacional, Rio de Janeiro, RJ, Brasil
Waldecir Gonzaga, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brasil



Revisão Gramatical e Gráfica: Hilda Flores, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Normalização: Anna Karla Silva, Fundação Cesgranrio, Rio de Janeiro, RJ, Brasil

Diagramação: Mary Neuza Dias Galdino, ICT Sustentável Global, RJ, Brasil



REVISTA AÇÃO SUSTENTÁVEL GLOBAL

APRESENTAÇÃO

O Instituto de Ciência, Tecnologia e de Inovação Sustentável Global (ICT Sustentável Global) apresenta a sua Revista Ação Sustentável Global (Vol. Especial 2025), a qual tem o objetivo de proporcionar que todas as áreas de conhecimento, inclusive contempladas nas ações e atividades do próprio Instituto (Ciências da Vida, Humanidades e Engenharias e Multidisciplinar), possam progressivamente se apropriar deste expressivo instrumento virtual para empreender a socialização de informações e conhecimentos de pesquisas e estudos que se harmonizam com nossas condições orientadoras-sustentabilidade e inovação -o que se concretiza em considerável contribuição para o desenvolvimento sustentável.

A Revista Ação Sustentável Global possui caráter interdisciplinar, justamente, por buscar ser fonte, tanto de divergência quanto de convergência de distintas divulgações intrínsecas às necessárias e emergentes temáticas supracitadas tão relevantes na contemporaneidade e, sobretudo para se repensar uma formação humana integral e uma sociedade mais justa, digna e melhor para todos. Esta edição especial da Revista Ação Sustentável Global visa contemplar artigos internacionais e nacionais, de pesquisadores e estudiosos que estejam empreendendo atividades investigativas e/ou profissionais em renomadas instituições, organizações e Cursos de Pós-Graduação *stricto sensu*.

Dessa forma, assume, definitivamente, o seu papel de promover a sinergia entre o conhecimento científico e o conhecimento do senso comum, integração indispensável para tornar suas atividades mais exequíveis em prol de ações favoráveis ao desenvolvimento sustentável inovador da sociedade local e global.

Nessa perspectiva, externamos nosso orgulho e satisfação em estar no ICT Sustentável Global apresentando mais uma nova edição, a qual ostenta artigos apresentados no Congresso Internacional e Brasileiro de Sustentabilidade e Inovação de Surdos 2025 o qual teve como temática - Sustentabilidade e Inovação: Sinergia potencial empreendedora da Equidade e Empregabilidade dos Surdos - que traz artigos que favorecerão se refletir sobre o quanto nossas ações precisam empreender atividades mais exequíveis factíveis de se serem coadunarem com um planeta mais equilibrado em sua totalidade, ou melhor, que nosso ecossistema global possa cada vez mais ser compreendido como sendo responsabilidade de todos.

Entende-se que esta condição integradora e redimensionada busca artigos provenientes dos diversos campos do saber a fim de propiciar aos leitores uma visão holística, complexa e redimensionada sobre temas significativos no cenário socioambiental contemporâneo, tanto em nível local quanto global.

Para tanto, considera-se que os artigos desta edição propiciarão uma certa reflexão responsiva para com as demandas atuais, uma vez que imbuídos da condição sustentável inovadora, onde se consolida a visão sistêmica e complexa, sempre com criticidade, criatividade e inventividade, fatores preponderantes e imprescindíveis à compreensão da sociedade do conhecimento em constante transformação.



Cabe registrar nossos agradecimentos à Prefeitura do Rio de Janeiro, à Secretaria de Integração Metropolitana e ao Inova Rio como instituições que empreendem, progressivamente, uma sociedade local mais responsável e comprometida com um mundo melhor para todos.

Finalmente, espera-se que todos possam fazer leituras bastantes agradáveis e proveitosas de maneira que as distintas e supracitadas temáticas orientadoras de nossa Revista Ação Sustentável Global possam contribuir para suas reflexões, quando da incansável busca por uma sociedade melhor para todos.

Marcelo Pereira Marujo
Mary Neuza Dias Galdino
Claudio Burlas de Moura

IMPACTO SOCIAL DE LA ONG MINUTO VERDE EN ANGOLA EN 2024 SOCIAL

Rafael Lucas*
Juan Silvio Cabrera Albert**
Jorge Luis Mena Lorenzo***

Resumen

Las ONG juegan un papel crucial en la sostenibilidad ambiental y el desarrollo social, especialmente en comunidades donde la participación es esencial. En este contexto, esta investigación evaluó el impacto de la Organización Minuto Verde en Angola durante 2024, mediante un análisis basado en un enfoque de investigación mixta que combinó encuestas, entrevistas y observación directa. Los resultados evidenciaron la efectividad de sus acciones en la mejora de la calidad de vida, proporcionando información clave para optimizar estrategias futuras y fortalecer la replicabilidad de sus iniciativas.

Palabras clave: ONG, sostenibilidad global, impacto social, desarrollo sostenible.

IMPACTO SOCIAL DA ONG MINUTO VERDE EM ANGOLA EM 2024

Resumo

As ONGs desempenham um papel crucial na sustentabilidade ambiental e no desenvolvimento social, especialmente em comunidades onde a participação é essencial. Nesse contexto, esta pesquisa avaliou o impacto da Organização Minuto Verde em Angola durante o ano de 2024, por meio de uma análise baseada em uma abordagem de pesquisa mista que combinou questionários, entrevistas e observação direta. Os resultados evidenciaram a efetividade de suas ações na melhoria da qualidade de vida, fornecendo informações-chave para otimizar estratégias futuras e fortalecer a replicabilidade de suas iniciativas.

Palavras-chave: ONG, sustentabilidade global, impacto social, desenvolvimento sustentável.

SOCIAL IMPACT OF THE NGO MINUTO VERDE IN ANGOLA IN 2024

Abstract

NGOs play a crucial role in environmental sustainability and social development, especially in communities where participation is essential. In this context, this research evaluated the impact of the Minuto Verde Organization in Angola during 2024 through an analysis based on a mixed-method approach combining surveys, interviews, and direct observation. The results highlighted the effectiveness of its actions in improving quality of life, providing key insights to optimize future strategies and strengthen the replicability of its initiatives.

Keywords: NGO, global sustainability, social impact, sustainable development.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 28/03/2025
Publicado em 30/05/2025

Introducción

El desarrollo de iniciativas socioculturales que promuevan conocimientos, valores y prácticas responsables es clave para países como Angola (Carvalho y Maquina, 2022; Cruz y Cassungu, 2024). Estas acciones generan bienestar social y ambiental, además de transformar la educación y la conciencia colectiva (Plano de Desenvolvimento Nacional - PDN, 2018).

A nivel internacional, diversas ONG han desempeñado un papel fundamental en la sostenibilidad ambiental y el desarrollo social, adaptando estrategias a contextos específicos (Pegalajar et al., 2022). Iniciativas en América Latina, Europa y Asia han demostrado que la combinación de educación ambiental (Quimí et al., 2024), participación comunitaria y políticas públicas efectivas potencia el impacto de estos proyectos (Cabrera et al., 2022; Paco, 2023; Vergara et al., 2020).

De acuerdo con las Naciones Unidas, la evaluación del impacto social es un proceso sistemático para determinar la pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto de las actividades, con el fin de mejorar su desarrollo y apoyar la toma de decisiones (Organización de las Naciones Unidas - ONU, 2019). Bucallo (2016) destaca que la evaluación permite sistematizar el conocimiento generado en proyectos; transformando un saber intuitivo en uno crítico y estructurado (Cabrera et al., 2020).

En el caso de Juliá y Fabelo (2006), consideran que:

La evaluación es un mecanismo que se realiza de una forma sistemática y dirigida, encaminada a identificar, obtener y proporcionar de manera confiable, datos e información suficiente y relevante, en qué apoyar un juicio acerca del mérito y el valor de los diferentes componentes de un proceso o de un conjunto de actividades específicas. (p. 89)

Este proceso busca generar resultados tangibles, verificando el alcance de los logros. La evaluación respalda la toma de decisiones, identifica el mejor curso de acción, soluciona problemas y facilita la comprensión de los factores que afectan el éxito o fracaso de las actividades (Massola et al., 2024).

En cuanto al término evaluación de impacto social de proyectos con alcance comunitario, Añorga y Valcárcel (2000), lo conciben como:

Aquella que se realiza considerando el efecto múltiple del objeto evaluable de la manera más abarcadora posible, llegando a convertirse en la toma de conciencia de la utilidad, del perjuicio o inutilidad que el objeto evaluable pueda generar, de manera inmediata, como resultado de su aplicación. (p. 74)

Esta interpretación destaca los efectos múltiples de las intervenciones, evaluando tanto los beneficios como los perjuicios inmediatos. Cabrera et al. (2020), complementan esta visión al enfocarse en los cambios en las condiciones sociales y el contexto de la población, lo que permite entender mejor los impactos sostenidos de los proyectos, más allá de los efectos inmediatos (Moro y García, 2024).

En esta línea de pensamiento se encuadran los criterios de Cabrera et al. (2022), al asumir el carácter procesual de la evaluación del impacto social, destinada al análisis y valoración de

los cambios generados por un proyecto social, considerando tanto los efectos esperados como los no planificados, positivos o negativos.

Desde esta perspectiva, la evaluación del impacto social de proyectos comunitarios permite:

- Analizar las experiencias adquiridas, tanto positivas como negativas.
- Evaluar los niveles de desarrollo alcanzados para orientar decisiones y mejorar acciones futuras.
- Verificar si los cambios logrados coinciden con los objetivos iniciales y si se han producido cambios no previstos, evaluando su impacto.

En resumen, una adecuada evaluación del impacto social de proyectos socioculturales permite visualizar los cambios, los aprendizajes colectivos y las potencialidades y limitaciones de las acciones. Además, sirve como base para evaluar acciones futuras, tomar decisiones y planificar según las condiciones del contexto social.

En el caso particular de Angola la evaluación del impacto social de proyectos comunitarios es crucial para medir su efectividad en la mejora de la calidad de vida, identificando fortalezas, desafíos y oportunidades para optimizar estrategias. Modelos como el de Minuto Verde, fundada en 2022 y reconocida como ONG por el Decreto Serie III/ Número 155, reúne actores de diversas áreas-profesionales, artísticas y sociales, y promueve la sostenibilidad ambiental y atiende problemáticas comunitarias mediante el uso de recursos propios y un enfoque centrado en el bienestar colectivo.

Desde su creación, Minuto Verde ha contado con el respaldo de instituciones educativas, culturales y gubernamentales como PEOPLE IN NEED, TRANSAMBIENTE, CRESCENTRI, WEYA, la Universidad Gregorio Semedo (UGS), el MESCTI y FUNDECIT, cuyas alianzas han sido clave para mejorar la calidad de vida en las comunidades.

En 2024, la Organización Minuto Verde en Angola se propuso analizar el alcance de sus acciones en diversas comunidades, evaluar los cambios en las actitudes de participantes y beneficiarios, medir la efectividad de sus metodologías para fomentar la conciencia ambiental y desarrollar recomendaciones para ampliar su impacto y alcance.

Por este motivo, el presente artículo tiene como objetivo general evaluar el impacto social de las iniciativas medioambientales de Minuto Verde en Angola durante 2024 y, además, proporciona una base para evaluar acciones futuras, tomar decisiones informadas y planificar de acuerdo con las condiciones del contexto social.

Metodología

La investigación, de carácter explicativo, emplea el método dialéctico, histórico-lógico, análisis-síntesis y sistémico-estructural para valorar los proyectos sociales, y el método etnográfico para interpretar el comportamiento y percepciones de los participantes. Además, se utilizaron métodos empíricos como el análisis documental, encuestas, entrevistas y observación participativa para evaluar la experiencia y las valoraciones de los participantes sobre las actividades medioambientales de la Organización Minuto Verde en varias comunidades de Angola.

El estudio siguió varias etapas, comenzando con la sistematización teórica, la caracterización de la variable y la definición del problema científico (Cabrera et al., 2022). Se seleccionaron dimensiones e indicadores para evaluar el impacto social, utilizando herramientas como encuestas, entrevistas y observación.

Se consideró como variable dependiente el proceso de evaluación del impacto de la Organización Minuto Verde en Angola, entendida como el análisis sistemático de los efectos generados por las iniciativas de la asociación en distintos niveles de la sociedad.

Para la definición del sistema de dimensiones e indicadores se tuvieron en cuenta varios modelos: el de Tyler, que evalúa el impacto según los objetivos del proyecto; el de Scriven, que incluye impactos no esperados; la metodología de Pichardo, que compara la situación inicial con la actual durante la ejecución; y los modelos no experimentales, que se enfocan en la evaluación según la información disponible y el desarrollo actual.

Como resultado, se obtuvo la siguiente operacionalización (Tabla 1).

Tabla 1.
Dimensiones e indicadores del proceso de evaluación del impacto de la Organización Minuto Verde en Angola

Dimensión	Indicadores
Impacto en los beneficiarios directos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en conocimiento ambiental • Cambio en actitudes ambientales • Cambio en prácticas ambientales. • Satisfacción con las actividades de Minuto Verde-Quercus Angola • Percepción del impacto general
Impacto en los gestores y promotores	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de capacidades • Motivación y compromiso • Resultados alcanzados • Relaciones interinstitucionales
Impacto en los beneficiarios indirectos	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en la comunidad • Participación indirecta • Impacto en políticas locales

La definición operacional de cada dimensión incluye: el impacto en los beneficiarios directos, evaluando cambios en conocimientos, actitudes y prácticas ambientales, así como la satisfacción y percepción del impacto; el impacto en los gestores y promotores, midiendo el desarrollo de capacidades, motivación, resultados alcanzados y relaciones interinstitucionales; y el impacto en los beneficiarios indirectos, considerando los cambios en la comunidad, participación indirecta e influencia en políticas locales.

Con vista a lograr un adecuado nivel de validez y fiabilidad en los resultados del estudio se utilizó el método de triangulación metodológica (Jiménez, 2020), sustentado en la combinación de las diferentes fuentes de datos y enfoques analíticos utilizados. La muestra se definió según la disponibilidad de los sujetos (Tabla 2).

Tabla 2
 Amplitud de la muestra y criterios de estratificación asumidos para el estudio

	Edad (años)	Género	Nivel de Escolaridad
Beneficiarios Directos	18	15 Masculino	74 No escolarizado 15
	18-25	40 Femenino	66 Primaria incompleta 29
	26-40	50 Otro	7 Primaria completa 44
	41-60	30	Bachillerato 37
	<60	12	Educación superior 22
Gestores y Promotores	18	2 Masculino	12 No escolarizado 2
	18-25	6 Femenino	10 Primaria incompleta 5
	26-40	8 Otro	1 Primaria completa 7
	41-60	5	Bachillerato 6
	<60	2	Educación superior 3
Beneficiarios Indirectos	18	10 Masculino	49 No escolarizado 10
	18-25	27 Femenino	44 Primaria incompleta 20
	26-40	35 Otro	5 Primaria completa 29
	41-60	20	Bachillerato 25
	<60	6	Educación superior 14

Los datos fueron integrados en una hoja Excel y luego analizados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24.

Resultados e discussão

Impacto social de Minuto Verde-Quercus Angola en los beneficiarios directos

El análisis de 147 beneficiarios directos reveló mejoras sustanciales en conocimientos, actitudes y prácticas ambientales. Antes de la intervención, un 60% tenía escaso conocimiento sobre reciclaje y gestión de residuos, y el 70% sobre biodiversidad y cambio climático. Tras la intervención, el 85% mejoró su conocimiento en reciclaje, y el 80% en biodiversidad y cambio climático. En cuanto a actitudes, el 88% se mostró más comprometido, y el 75% percibió un aumento en la importancia de las prácticas sostenibles. El 70% adoptó conductas como la separación de residuos, y el 90% mostró satisfacción con el programa. Además, un 95% recomendaría Minuto Verde.

Regularidades:

- El programa generó un aumento del conocimiento ambiental en un 35%.
- Las actitudes positivas hacia el medio ambiente aumentaron significativamente.
- Un alto porcentaje de beneficiarios adoptó prácticas ambientales en su vida diaria.

Impacto social de Minuto Verde-Quercus Angola en los gestores y promotores

El impacto de Minuto Verde en los 23 gestores y promotores se reflejó en el desarrollo de competencias y altos niveles de satisfacción. El 95% mejoró en gestión ambiental y diseño de

proyectos, y el 91% fortaleció habilidades en planificación y ejecución. Además, el 85% se mostró satisfecho con su trabajo y el 95% se alineó con la misión del programa. Minuto Verde también consolidó 12 nuevas alianzas interinstitucionales, lo que amplió su cobertura y recursos. Las entrevistas y observaciones confirmaron que la motivación y el compromiso de los gestores fueron claves para el éxito de las iniciativas.

Regularidades:

- Los gestores mejoraron significativamente sus competencias profesionales.
- El programa promovió un fuerte sentido de alineación y compromiso con su misión.
- Las alianzas interinstitucionales fueron cruciales para ampliar el impacto del programa.

Impacto social de Minuto Verde-Quercus Angola en los beneficiarios indirectos

El análisis de 98 beneficiarios indirectos mostró que el 80% percibió mejoras ambientales, especialmente en la limpieza de espacios públicos y el aumento de la conciencia ambiental. Un 47% observó la creación de áreas verdes y plantación de árboles, y el 63% notó una reducción de desechos sólidos. El 75% mostró un mayor interés por temas ambientales y un 25% destacó que Minuto Verde inspiró a líderes comunitarios a replicar iniciativas. Las entrevistas confirmaron que las actividades de Minuto Verde también incentivaron la adopción de prácticas sostenibles en el hogar.

Regularidades:

- El programa contribuyó a una mejora significativa en el entorno local.
- Las campañas de sensibilización aumentaron el interés por temas ambientales.
- Las iniciativas de Minuto Verde-Quercus Angola fueron replicadas por las comunidades.

Los resultados muestran una coherencia destacable en los efectos del programa Minuto Verde, con mejoras en conocimientos, actitudes y prácticas ambientales de beneficiarios directos, indirectos y gestores. Según Quimí et al. (2024), los programas educativos en gestión ambiental impactan significativamente la conciencia ambiental cuando se involucra a la comunidad. Este estudio confirma un aumento en el conocimiento sobre reciclaje, biodiversidad y cambio climático, subrayando la importancia de la educación ambiental (Pegalajar et al., 2022).

El fortalecimiento de las competencias de gestores y promotores fue clave para la ejecución del programa. Vergara et al. (2020) sugieren que la capacitación continua mejora habilidades, motivación y compromiso. En Minuto Verde, el 95% de los gestores reportaron mejoras, lo que refleja cómo el empoderamiento de líderes contribuye al éxito de las iniciativas (Massola et al., 2024; Moro et al., 2024).

Las alianzas interinstitucionales y el compromiso comunitario fueron cruciales para la sostenibilidad del programa. Según Carvalho y Maquina (2022) y Cruz y Cassungu (2024), la colaboración entre entidades locales, ONGs y empresas es esencial para la escalabilidad de proyectos. Las alianzas de Minuto Verde con universidades y empresas proporcionaron recursos adicionales y nuevos enfoques sostenibles.

Las alianzas interinstitucionales y el compromiso comunitario fueron clave para la sostenibilidad y expansión del programa, asegurando su continuidad a largo plazo. Según Carvalho y Maquina (2022) y Cruz y Cassungu (2024), la colaboración entre entidades locales,

ONGs y empresas es esencial para la escalabilidad de proyectos ambientales. En este caso, las alianzas de Minuto Verde con universidades y empresas proporcionaron recursos adicionales e integraron nuevos enfoques sostenibles.

Además, la participación activa de la comunidad en actividades como talleres de reciclaje y jornadas de limpieza, como se observa en estudios de ámbito local (Pegalajar et al., 2022), ratifica la efectividad de la participación comunitaria como motor para un cambio ambiental perdurable.

Conclusiones

La investigación evaluó el impacto de la Organización Minuto Verde en Angola durante 2024, mostrando resultados positivos en educación ambiental, prácticas comunitarias y desarrollo de competencias. La metodología empleada, que incluyó encuestas, entrevistas y observación directa, demostró que Minuto Verde impulsó el cambio ambiental en beneficiarios directos, indirectos y gestores.

Los beneficiarios directos mejoraron su conocimiento sobre reciclaje, biodiversidad y cambio climático, con un aumento promedio del 35%. Además, adoptaron prácticas más sostenibles como la separación de residuos y el ahorro de recursos, y expresaron alta satisfacción con el programa.

Los gestores y promotores también experimentaron un notable crecimiento en sus competencias, lo que mejoró la ejecución de las iniciativas. La alineación con la misión de Minuto Verde y el fortalecimiento de alianzas interinstitucionales fueron claves para la efectividad del programa.

Aunque los beneficiarios indirectos no participaron activamente, percibieron un impacto positivo en el entorno, como la creación de áreas verdes y la mayor conciencia ambiental. Las campañas de sensibilización fomentaron la replicación de iniciativas y prácticas sostenibles en la comunidad.

En resumen, Minuto Verde ha demostrado ser efectivo en la promoción de la conciencia y acción ambiental en Angola. El impacto positivo en los beneficiarios, gestores y la comunidad destaca la importancia de la educación ambiental, la motivación comunitaria y la colaboración interinstitucional para generar cambios sostenibles.

Referencias

Añorga, J. y Valcárcel, N. (2000) Conceptos de Comunidad y desarrollo de la comunidad en Selección de lecturas sobre trabajo social comunitario. Villa Clara.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2011f/1128/bibliografia.html>

Cabrera, J.S., Baños, J.C. & Pérez, E.M. (2020). Impacto sociocultural y educativo de realización audiovisual infantil Cámara Chica. ALCANCE Revista Cubana de Información y Comunicación, 10 (27), 89-106. <http://ojs.uh.cu/index.php/RCIC/article/view/298>

Cabrera, J.S., Rodríguez, I. y Pacheco, Y. (2022). CREARTE: Crecer con las Artes”, su impacto como proyecto comunitario y espacio de aprendizaje (antes y durante la COVID-19). Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, [S.l.], 10 (1), 218-233. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/665/786>.

Cabrera, J.S., Rubio, I. y Arboleda, J.C. (2021) Profesionalidad y creatividad en tiempos de Covid-19: impacto de la Red Iberoamericana de Pedagogía a partir de uno de sus congresos. Conrado, 17 (S3), 313-326. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2171/2114>

Carvalho, I. y Máquina, J. (2022). O Instituto Superior de Ciências da Educação de Benguela e os Desafios Actuais da Qualidade do Processo de Ensino-Aprendizagem de História. Revista Angolana De Extensão Universitária, 3 (2), 49-64. <https://www.portalpensador.com/index.php/RAEU-BENGO/article/view/446>

Cruz, R. y Cassungu, R.B.C. (2024). Relación entre la investigación, la docencia, la extensión y el entorno empresarial de un Instituto Superior Politécnico de Angola. Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación, 14 (2), 63-80. <https://doi.org/10.19053/uptc.20278306.v14.n2.2024.17813>

Jiménez, V.E. (2020). Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa. Revista Sobre Estudios e Investigaciones del Saber Académico, 14(14), 76-81. <http://publicaciones.uni.edu.py/index.php/rseisa>

Juliá, H, González, L. y Fabelo, R. (2006) Propuesta metodológica para la gestión de proyectos, CIERIC. http://www.ciericgp.org/sites/default/files/propuesta_metodologica_para_la_gestion_de_proyectos.pdf

Massola, Y., Méndez, Y., y Díaz, Y. (2024). La Evaluación de Impacto Ambiental en actividades agroproductivas, para garantizar la sostenibilidad alimentaria en Viñales. Avances, 26 (2), 271-287, <http://avances.pinar.cu/index.php/publicaciones/article/view/829>

Moro, F. y García, R. (2024). Evaluación de los impactos ambientales asociados a la expansión urbana en Malabo, Guinea Ecuatorial. Revista Iberoamericana Ambiente & Sustentabilidad, 7. <https://doi.org/10.46380/rias.v7.e386>

Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2019). Lineamientos técnicos para el desarrollo de pequeñas centrales hidroeléctricas. DISEÑO Parte 8: Evaluación del impacto social y ambiental. Naciones Unidas. PCLH/LT 002-8, 1-23.

<https://www.unido.org/sites/default/files/files/2024-05/Part%208%20Social%20and%20Enviro%20Impact%20Assessment%20%28in%20Spanish%29.pdf>

Paco, W. (2023). La minería en Huancavelica: un análisis de impacto ambiental y social. *Oeconomicus UNH* 3 (2) 158-164. <https://doi.org/10.54943/revoec.v3i2.315>

Pegalajar, M., Burgos, A., y Martínez, E. (2022). Educación para el Desarrollo Sostenible y Responsabilidad Social: claves en la formación inicial del docente desde una revisión sistemática. *Revista de Investigación Educativa*, 421-437. <https://hal.science/hal-03711303v1/document>

Quimí, S.I., Vásquez, M.G., Freire, A.G., Quiñonez, E.P., Chalare, M.V. y Francis, A.P. (2024). Pedagogía de la sostenibilidad: integración de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) en el currículo educativo. *South Florida Journal of Development*, Miami, 5 (10), 01-13. <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/download/4526/3142/11184>

Vergara, A., Blanc, G., Ascencio, E., y Aguirre, S. (2020). Propuesta de enfoque metodológico para pedagogías creativas en temas de desarrollo sostenible. *EDUSER*, 37-48.

<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/eduser/article/view/2727>

Información sobre los autores

Rafael Lucas

Doctorando em Desenvolvimento y Sustentabilidade Global. Presidente de la organización Ambientalista Minuto Verde-Quercus Angola (ONG). Luanda - Angola.

*ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5757-0908>

E-mail: rafaelgumbe2010@gmail.com

Juan Silvio Cabrera Albert

Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Coordinador del Centro de Estudios Avanzados del Instituto Superior Politécnico Gregorio Semedo (Lubango, Angola).

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5276-4123>

E-mail: juan.silvio@igs.edu.ao - jsilvio.gica@gmail.com

Jorge Luis Mena Lorenzo

Doctor en Ciencias Pedagógicas, Máster en Agroecología-Agricultura Sostenible. Profesor Titular. Instituto Superior Politécnico Gregorio Semedo (Namibe, Angola),

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1364-6524>

E-mail: jorge.menas@igs.edu.ao

Contribución de los autores

Concepción y redacción del artículo, recogida y análisis de datos; redacción del texto y revisión de la redacción final.

Datos

El conjunto completo de datos que respaldan los resultados de este estudio se ha publicado en el propio artículo.

Declaración de conflicto

Los autores declaran que no tienen intereses comerciales o asociativos que representen un conflicto de intereses en relación con el manuscrito.

Financiación

No hubo apoyo ni financiación.

**CRIAÇÃO DE UM GLOSSÁRIO MULTIMÍDIA COM TERMOS DA ÁREA DE LOGÍSTICA EM LIBRAS**

José Tarcísio Pereira Magalhães*

Joana Kelly Correia de Lucena da Silva Rosas**

Celivane de Lima Silva de Souza***

Resumo

Este trabalho surgiu a partir das observações das dificuldades enfrentadas por estudantes surdos em um curso técnico em logística, especialmente na compreensão de termos técnicos que não possuem tradução para Língua Brasileira de Sinais (Libras). Percebeu-se que a ausência de uma linguagem acessível representa uma barreira comunicacional, dificultando o acesso pleno ao conhecimento. Baseado na Lei 14.191/2021, que promove a educação bilíngue para surdos, o trabalho visa desenvolver um glossário multimídia de termos logísticos com definições e traduções para Libras, alinhando-se aos objetivos de inclusão educacional e acessibilidade, previstos nos ODS 4 e 10. Além da criação do glossário, incluiu-se atividades com estudantes surdos de escolas específicas, promovendo a troca de conhecimentos entre os estudantes do curso de logística e os estudantes dessas instituições. Essas interações permitem identificar e superar barreiras comunicacionais, testando a aceitação das traduções para Libras, pela comunidade surda. Além disso, o trabalho busca criar um ambiente colaborativo e inclusivo, onde os estudantes surdos desempenham um papel ativo no processo educativo, ajudando a construir materiais didáticos acessíveis e inclusivos, conforme preconiza a BNCC. Dessa forma, contribui para um ensino mais inclusivo e democrático, focado na igualdade de oportunidades para todos os estudantes, independentemente de suas capacidades auditivas.

Palavras-chave: Educação inclusiva, Libras, Logística, Acessibilidade, ODS.

CREATION OF A MULTIMEDIA GLOSSARY WITH LOGISTICS TERMS IN LIBRAS**Abstract**

This project emerged from observations of the difficulties faced by deaf students in a technical logistics course, particularly in understanding technical terms that do not have a translation into Brazilian Sign Language (Libras). It was noted that the lack of accessible language poses a communication barrier, hindering full access to knowledge. Based on Law 14.191/2021, which promotes bilingual education for deaf individuals, the project aims to develop a multimedia glossary of logistics terms with definitions and translations into Libras, aligning with the goals of educational inclusion and accessibility set forth in SDGs 4 and 10. In addition to the creation of the glossary, activities were carried out with deaf students from specific schools, fostering knowledge exchange between logistics students and students from these institutions. These interactions help identify and overcome communication barriers by testing the acceptance of the Libras translations within the deaf community. Furthermore, the project aims to create a collaborative and inclusive environment where deaf students play an active role in the educational process, helping to build accessible and inclusive learning materials, as advocated by the BNCC. In this way, the project contributes to more inclusive and democratic education, focused on equal opportunities for all students, regardless of their hearing abilities.

Keywords: Inclusive education, Libras, Logistics, Accessibility, SDGs.

CREACIÓN DE UN GLOSARIO MULTIMEDIA EM TÉRMINOS DEL ÁREA DE LOGÍSTICA EM LIBRAS**Resumen**

Este trabajo surgió a partir de la observación de las dificultades que enfrentan los estudiantes sordos en un curso técnico en logística, especialmente en la comprensión de términos técnicos que no tienen traducción a la Lengua Brasileña de Señas (Libras). Se observó que la ausencia de un lenguaje accesible representa una barrera comunicacional, dificultando el acceso pleno al conocimiento. Con base en la Ley 14.191/2021, que promueve la educación bilíngüe para personas sordas, el trabajo tiene como objetivo desarrollar un glosario multimedia de términos logísticos con definiciones y traducciones a Libras, alineándose con los objetivos de inclusión educativa y accesibilidad previstos en los ODS 4 y 10. Además de la creación del glosario, se llevaron a cabo actividades con estudiantes sordos de escuelas específicas, promoviendo el intercambio de conocimientos entre los estudiantes del curso de logística y los estudiantes de estas instituciones. Estas interacciones permiten identificar y superar barreras comunicacionales, probando la aceptación de las traducciones a Libras por parte de la comunidad sorda. Asimismo, el trabajo busca crear un entorno colaborativo e inclusivo, en el que los estudiantes sordos desempeñen un papel activo en el proceso educativo, contribuyendo a la construcción de materiales didácticos accesibles e inclusivos, tal como lo establece la BNCC. De esta manera, se contribuye a una enseñanza más inclusiva y democrática, enfocada en la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades auditivas.

Palabras clave: Educación inclusiva, Libras, Logística, Accesibilidad, ODS



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 28/03/2025
Publicado em 30/05/2025

1. Introdução

A ideia para este trabalho surgiu durante as aulas do curso técnico em logística do Instituto Federal de Educação de Pernambuco (IFPE), localizado no município de Igarassu, zona da mata norte do estado de Pernambuco. Observou-se durante as aulas de Logística de Armazenagem e Logística Internacional, no primeiro semestre de 2024, que existia uma dificuldade demonstrada pelos estudantes surdos em compreenderem os conteúdos. Em conversa com esses estudantes e com o apoio das intérpretes de libras, percebeu-se que alguns termos da área técnica não tinham uma tradução para a Língua Brasileira de Sinais (Libras), reconhecida como meio legal de comunicação e expressão em todo território nacional, através da Lei 10.436, de 24 de abril de 2002 e do decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Essa lacuna nos estudos representa uma barreira comunicacional que impede o pleno acesso dos estudantes surdos ao conhecimento oferecido no ambiente educacional.

É fundamental reconhecer a importância de incluir esses termos específicos da área como parte integrante do processo de ensino, garantindo assim a igualdade de oportunidades educacionais para todos os estudantes, independentemente de suas capacidades auditivas. A Lei 14.191, de 2021, que insere a Educação Bilíngue de Surdos na Lei Brasileira de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB - Lei 9.394, de 1996), reconhece a necessidade de promover a educação bilíngue para surdos como uma modalidade de ensino independente. Isso reforça a importância de oferecer recursos e suportes adequados para que os estudantes surdos possam participar plenamente do processo educacional, incluindo a disponibilidade de materiais e informações em Libras:

Entende-se por educação bilíngue de surdos, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida em Língua Brasileira de Sinais (Libras), como primeira língua, e em português escrito, como segunda língua, em escolas bilíngues de surdos, classes bilíngues de surdos, escolas comuns ou em polos de educação bilíngue de surdos, para educandos surdos, surdo-cegos, com deficiência auditiva sinalizastes, surdos com altas habilidades ou superdotação ou com outras deficiências associadas, optantes pela modalidade de educação bilíngue de surdos (LEI 14.191, 2021)

Essa justificativa ressalta a necessidade premente de implementar medidas para tornar as aulas mais acessíveis e inclusivas, promovendo um ambiente de aprendizado verdadeiramente diversificado e acolhedor, conforme preconizado pela legislação vigente. A acessibilidade e a inclusão são princípios fundamentais no contexto educacional contemporâneo, visando garantir que todos os estudantes tenham igualdade de acesso ao conhecimento e oportunidades de aprendizado. No entanto, estudantes surdos frequentemente enfrentam desafios significativos devido à barreira linguística e à falta de recursos adequados que considerem suas necessidades específicas de aprendizagem.

A área de logística, por sua vez, é caracterizada por um conjunto complexo de termos técnicos e jargões especializados que são essenciais para compreender os processos e operações logísticas. A logística é uma área da administração que tem sua origem nas operações militares, onde existiam funções de planejar, prover e controlar os suprimentos necessários para o sucesso dessas operações. Dentro das atividades empresariais, a logística ainda é recente, mas assumiu o protagonismo dentro das práticas de gestão integrada, Ballou (2015,p.27), esclarece que

devido às diferenças entre os objetivos e atividades empresariais e militares, a definição mais precisa da logística é a construída pelo Council of Logistics Management (CLM), uma organização de gestores logísticos, educadores e profissionais da área, criada em 1962 para incentivar o ensino nesse campo e incentivar o intercâmbio de ideias. Sua definição:

Logística é o processo de planejamento, implantação e controle do fluxo eficiente e eficaz de mercadorias, serviços e das informações relativas desde o ponto de origem até o ponto de consumo com o propósito de atender às exigências dos clientes. (Ballou, 2015, p.27)

Embora seja comum pensar na logística apenas como o gerenciamento de fluxo de produtos desde a aquisição das matérias-primas até o consumidor final, atualmente é essencial considerar também a logística reversa como critério para a governança de práticas que não agredem o meio ambiente e que agregam valor para as organizações e a sociedade. A vida útil de um produto, do ponto de vista logístico, não se encerra com a entrega ao consumidor. Produtos podem se tornar obsoletos, danificados ou inoperantes, exigindo um retorno à cadeia produtiva para reparo, reaproveitamento ou descarte adequado. Além disso, embalagens podem ser devolvidas à origem por exigências legais ou por viabilidade econômica, contribuindo para a redução do desperdício e para a economia circular.

Nesse cenário, a logística reversa se alinha diretamente aos Objetivos Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 12 (Consumo e Produção Responsáveis), que incentiva práticas que minimizem impactos ambientais. O planejamento e controle logísticos devem, portanto, incluir estratégias para a destinação adequada de resíduos, considerando tanto a legislação ambiental quanto oportunidades de reaproveitamento e reciclagem. O desenvolvimento de um glossário multimídia em Libras que explique termos relacionados à logística reversa e sustentabilidade pode ser um recurso essencial para ampliar a compreensão desses conceitos e promover maior acessibilidade e conscientização sobre a importância dessa prática, propiciando ao estudante surdo recursos para atuar na gestão moderna da cadeia de suprimentos. Enfatizando a importância que a logística reversa agrega para o meio ambiente e para a sociedade, Novaes exemplifica:

A Logística Reversa cuida dos fluxos de materiais que se iniciam nos pontos de consumo dos produtos e terminam nos pontos de origem, com o objetivo de recapturar valor ou de disposição final. Por exemplo, as latas de alumínio, de refrigerantes e de cerveja são hoje coletadas por pessoas de baixa renda, compactadas em volumes menores e retornadas às fábricas, num processo de reciclagem economicamente importante, tendo em vista o custo relativamente alto do metal. Esse processo reverso é formado por etapas características, envolvendo intermediários, pontos de armazenagem, transporte, esquemas financeiros etc. (Novaes, 2007, p.53)

Por ser uma área que envolve conceitos técnicos e práticos, existem muitos termos e jargões nas operações logísticas que não possuem uma tradução adequada em Libras. Para estudantes surdos, que dependem principalmente da Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio de comunicação, a compreensão desses termos pode ser ainda mais desafiadora na ausência de recursos apropriados para tradução e contextualização. Vamos ampliar esse projeto para sua

aplicação em outros cursos técnicos e tecnológicos existentes nas escolas municipais, estaduais e institutos e universidades da rede federal.

Conforme as informações mais atualizadas do Anuário Estatístico da Educação Profissional e Tecnológica e do Censo Escolar 2023 (MEC, 2024), o setor de educação profissional e tecnológica (EPT) no Brasil tem apresentado um crescimento significativo. No último ano, o número de estudantes matriculados em cursos técnicos e profissionalizantes, como o de Logística, subiu 12,1%, totalizando cerca de 2,4 milhões de estudantes. O número de estudantes surdos inscritos na educação profissional e tecnológica (EPT) ainda é uma informação escassa nos relatórios disponíveis, embora o Censo Escolar de 2022 tenha revelado alguns dados significativos. De acordo com o Inep, em 2022, estavam matriculados na educação básica em geral 61.594 alunos com alguma forma de deficiência associada à surdez, abrangendo, em certos casos, a educação profissional. Essas informações são cruciais para o planejamento de estratégias de acessibilidade e inclusão nas instituições de ensino em todo o Brasil. (MEC, 2024).

Na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), encontramos estabelecido o princípio em que a educação deve favorecer o desenvolvimento completo do estudante, assegurando a criação de condições para que todos adquiram os conhecimentos, habilidades, atitudes e valores fundamentais para a sua formação. No caso específico dos estudantes surdos no curso técnico de logística, é necessário não apenas adaptar os conteúdos, mas também desenvolver competências relacionadas à comunicação, com o objetivo de superar as barreiras linguísticas, em conformidade com os direitos assegurados pela Lei 14.191 de 2021, já mencionada anteriormente.

Ao priorizar uma educação inclusiva, a BNCC enfatiza a importância de garantir equidade no acesso à educação de qualidade para todos os alunos, incluindo aqueles com deficiência. Ainda ressalta que a instituição escolar deve assegurar que todos os estudantes, independentemente de suas características individuais, tenham a oportunidade de participar plenamente do processo de ensino e aprendizagem. Nesse contexto, ela estabelece que é fundamental a valorização da diversidade e a implementação de práticas pedagógicas que assegurem a inclusão de estudantes com diferentes necessidades educativas, como os estudantes surdos.

Dentro desse enfoque, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2015, estabeleceu 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que são um conjunto de objetivos interconectados, como parte da agenda 2030, ampliando e aprofundando os esforços para promover o desenvolvimento sustentável em todo o mundo. Esses objetivos visam abordar uma ampla gama de questões globais, incluindo pobreza, desigualdade, saúde, educação, meio ambiente e justiça. Fazendo uma conexão com a BNCC, referencia-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4, que tem como foco: Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, que no seu subitem 4.5, tem como objetivo que até 2030, deve-se eliminar as disparidades de gênero na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência, povos indígenas e as crianças em situação de vulnerabilidade.

A proposta deste trabalho também está em consonância com o ODS 10, que foca na redução das desigualdades dentro dos países e entre eles, no item 10.2, objetiva até 2030,

“empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra”. A promoção da inclusão social, educacional, econômica e política de todos, independentemente de deficiência, possibilita que as pessoas surdas tenham acesso igualitário a oportunidades de emprego, educação e participação cidadã plena. Isso pode incluir a implementação de políticas que incentivem a contratação de pessoas surdas e a adaptação de ambientes de trabalho para atender suas necessidades, adotar políticas fiscais, salariais e de proteção social que promovam a igualdade pode ajudar a garantir que as pessoas surdas tenham acesso a apoios financeiros e serviços que melhorem sua qualidade de vida.

Neste contexto, este trabalho propõe um glossário multimídia de termos e jargões da área de logística em Libras. O glossário foi desenvolvido com filmagens contendo interpretações/traduições, especialmente adaptado para estudantes surdos. Ele incorpora não apenas definições claras e simples dos termos técnicos, mas também traduções precisas para Libras. O desenvolvimento de materiais educativos acessíveis, incluindo a tradução de termos técnicos da área de logística para Libras, está diretamente alinhado às diretrizes da BNCC. Isso garante que os estudantes surdos possam construir seu conhecimento técnico de forma equitativa, participando ativamente das práticas educativas e se preparando adequadamente para o mercado de trabalho, como ser humano pleno. Dessa forma, as práticas educacionais devem ser continuamente adaptadas, a fim de garantir que a diversidade de estudantes seja valorizada e contemplada em sua totalidade, promovendo uma educação inclusiva, conforme preconizado na BNCC.

2. Fundamentação teórica

A fundamentação teórica deste projeto baseia-se em princípios da educação inclusiva, reconhecendo a importância de adaptar o conteúdo educacional às necessidades específicas dos estudantes surdos para promover um aprendizado efetivo e significativo. O conceito de educação inclusiva foi oficialmente adotado em diversos encontros e conferências realizadas pela Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). Baseada nas declarações e discussões desses eventos, a UNESCO elaborou a declaração de Salamanca, um documento que continha Regras Padrões sobre Equalização de Oportunidades para Pessoas com Deficiências, endossando a ideia da educação inclusiva. A inclusão começa partir desse entendimento de que a educação é um direito humano básico e o fundamento para uma sociedade mais justa. (UNESCO,1994)

No Brasil, conforme documento elaborado pelo Ministério da Educação (MEC) em 2007, que propõe a adoção de uma Política Nacional de Educação Especial, a educação inclusiva:

constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação à ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola. (MEC,2007)

Acessibilidade e Inclusão Educacional: A acessibilidade educacional refere-se à criação de condições que permitam a todos os estudantes participarem plenamente do processo educacional, independentemente de suas habilidades linguísticas ou sensoriais. Para estudantes

surdos, isso implica não apenas o acesso a recursos visuais e materiais educativos adaptados, mas também a disponibilidade de traduções e interpretações que considerem as particularidades da Libras como sua língua natural.

Desafios Linguísticos para Estudantes Surdos: Estudantes surdos frequentemente enfrentam dificuldades na compreensão de conceitos abstratos e termos técnicos devido à falta de equivalência direta entre a Libras e a língua escrita. A tradução adequada desses termos é essencial não apenas para a compreensão imediata, mas também para o desenvolvimento de habilidades conceituais e cognitivas necessárias para a aprendizagem efetiva.

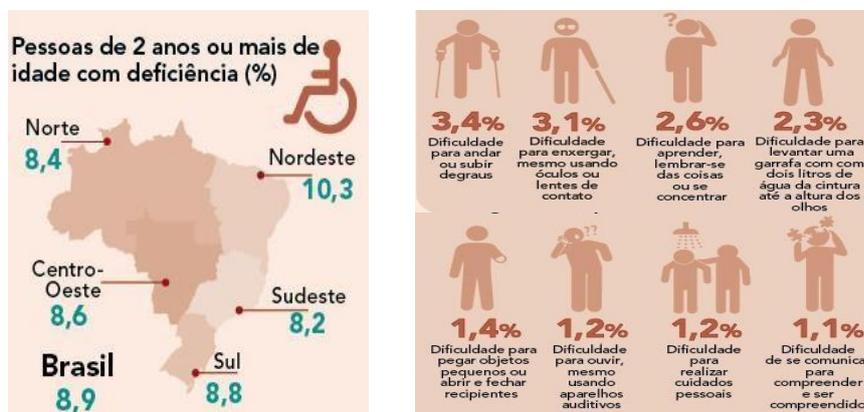
Importância do Glossário na Logística: Na área específica da logística, termos técnicos como "cadeia de suprimentos", "gestão de estoques" e "transporte multimodal" são essenciais para entender os processos operacionais e estratégicos. Este glossário deve proporcionar acessibilidade para a aprendizagem inicial desses conceitos, além de promover uma base sólida para o desenvolvimento de habilidades profissionais e acadêmicas dos estudantes.

Educação Inclusiva e Estratégias de Ensino: A educação inclusiva enfatiza a adaptação do ambiente educacional e dos recursos de ensino para atender às necessidades individuais dos estudantes, promovendo uma aprendizagem ativa e significativa.

No presente trabalho, a criação de um glossário adaptado para estudantes surdos não apenas apoia a acessibilidade linguística, mas também fortalece a inclusão social e educacional desses estudantes dentro do contexto acadêmico e profissional da logística.

De acordo com os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua, na terceira coleta de 2022, o IBGE revelou que no Brasil existem cerca 18.9 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, totalizando 8,9 % da população, acima de 2 anos. Segundo a pesquisa, 5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções (IBGE,2022).

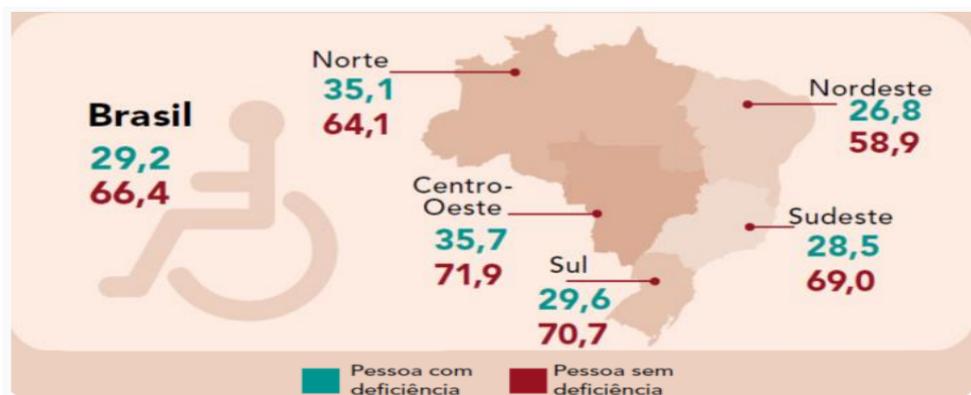
O Nordeste representa 10,3% e é a região com maior prevalência de pessoas com deficiência. Os deficientes auditivos, mesmo aqueles que usam aparelhos para ouvir, representam 1,2%. (IBGE,2022).



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

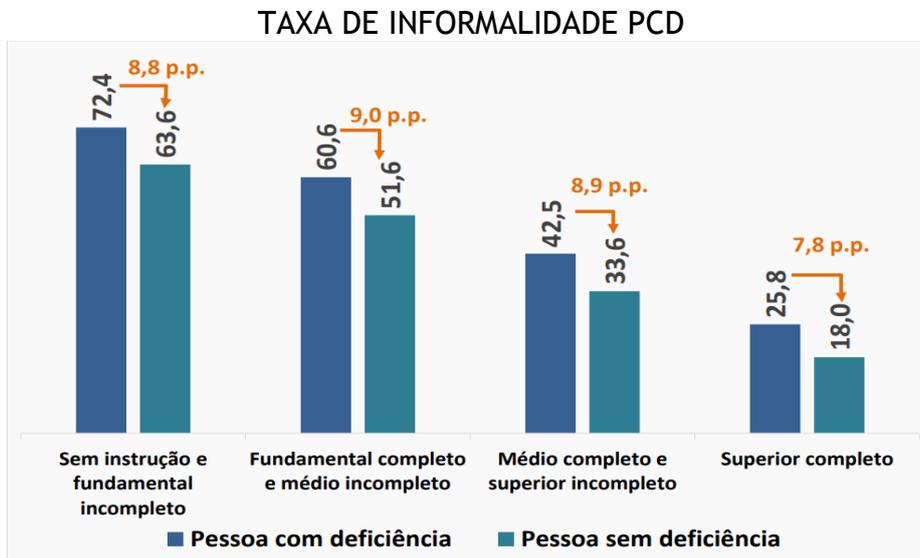
Quando analisamos a participação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, as discrepâncias aumentam:

Taxa de participação na força de trabalho, por existência de deficiência, por região



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022

A taxa de informalidade das pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade, por existência de deficiência, a situação das pessoas com deficiência na força de trabalho, de acordo com a sua formação, vimos que a informalidade das relações de trabalho é maior que para aquelas sem deficiências, mesmo para aquelas que concluíram a sua formação superior, no entanto as diferenças percentuais diminuem à medida que se eleva o nível de escolaridade.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022

3. Metodologia

O diagnóstico da demanda para início deste trabalho, surgiu durante uma atividade na sala de aula, do curso técnico em logística, e percebi que os estudantes surdos não estavam compreendendo o conceito de Cadeia de Abastecimento, então, conversando com as intérpretes

de Libras que acompanham as aulas, entendi que o estudante surdo tem como língua materna Libras e que precisa ter elementos visuais, concretos, que complementem o significado das palavras. Segundo Skliar (1999, p. 58), "a escolarização do aluno surdo deve partir do reconhecimento de sua identidade linguística e cultural, garantindo-lhe acesso ao conhecimento em sua própria língua."

Então, conversamos com os estudantes para que eles nos dissessem como seria melhor para que eles e outros estudantes surdos conseguissem aprender os termos utilizados nas disciplinas do curso e, eles e as intérpretes, explicaram que seria bom se existisse algum recurso que eles pudessem estudar os conteúdos escritos juntamente com filmes, figuras e animações com os exemplos práticos, Segundo Capovilla & Raphael (2005, p. 214), os dicionários bilíngues e multimídia permitem que os surdos associem signos visuais e escritos, promovendo a aprendizagem e reduzindo lacunas na aquisição do português.

A Associação Brasileira de Nomas Técnicas, na norma NBR 14724, que especifica os princípios gerais para a elaboração de trabalhos acadêmicos, como teses, dissertações e outros, visando sua apresentação à instituição, define glossário como "relação de palavras ou expressões técnicas de uso restrito ou de sentido obscuro, utilizadas no texto, acompanhadas das respectivas definições" (ABNT, NBR 14724)

Um glossário é uma lista organizada de termos, acompanhados de suas definições, explicações ou equivalentes em outro idioma ou sistema, como Libras. Ele serve para clarificar conceitos e facilitar a comunicação, especialmente em áreas técnicas ou especializadas, como logística. Neste PTT, o glossário terá um papel inclusivo, abrangendo termos específicos e conceitos fundamentais da área de logística, ajudando na compreensão dos conteúdos e garantindo a acessibilidade comunicacional para os estudantes surdos nas instituições educacionais, procurando construir um recurso de adequação para a melhor forma desses estudantes aprenderem e construírem conhecimento, ampliando a perspectiva para uma melhor escolarização e profissionalização, preferencialmente conseguindo uma formação de nível superior.

A decisão pelo glossário multimídia veio como uma estratégia de ensino que procura o uso de recursos estruturados e que propicia o uso da tecnologia como potencializador da aprendizagem. O uso de tecnologia na educação de surdos aumenta o engajamento dos estudantes, permitindo-lhes aprender no seu próprio ritmo e com suporte visual adequado

Marschark e Spencer (2010, p. 312), sendo importante pontuar que o glossário é para o ensino de temas técnicos e jargões da área de logística em Libras e não para o ensino de Libras.

Em termos metodológicos, o trabalho pode ser resumido através das etapas executadas para a criação do glossário.

1. Selecionamos os termos mais importantes e específicos da área de logística que precisam ser incluídos no glossário, palavras técnicas, conceitos fundamentais e jargões específicos da área, conforme a figura 1.

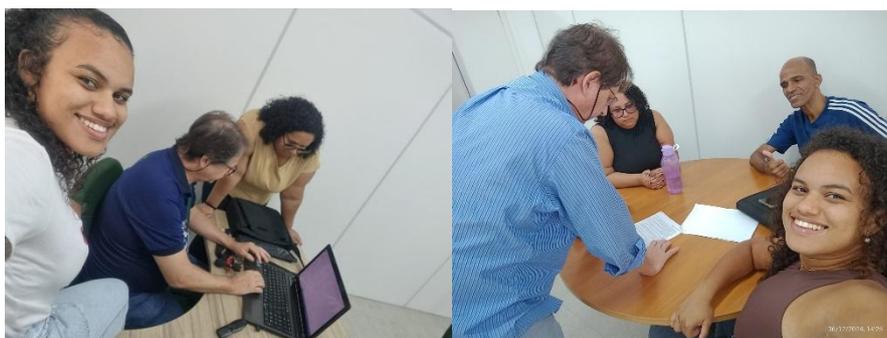


FIGURA 1 - Seleção dos termos específicos de logística.

2. Cada termo será acompanhado com definições claras e simples para evitar ambiguidade no entendimento, com exemplos práticos para ilustrar o significado dos termos. Foram realizadas visitas técnicas com os estudantes surdos do curso técnico em logística para a contextualização dos termos específicos, conforme observamos abaixo na Figura 2.



FIGURA 2 - Visita técnica à fábrica da AMBEV

3. Para cada termo, teremos uma tradução para a Língua Brasileira de Sinais (Libras), através de vídeos ou imagens que mostram os sinais correspondentes. Para que as traduções fiquem mais precisas, contaremos com o suporte de intérpretes de libras e estudantes surdos do curso técnico em Logística do Campus Igarassu, conforme figura 3.



FIGURA 3 - Reunião para testes de gravação no estúdio criado para as ações do projeto.

4. Além das definições, gravamos demonstrações práticas no laboratório de logística do campus Igarassu sobre como e onde o termo é utilizado na prática da logística, com a ajuda de intérpretes de Libras, para ajudar a consolidar os termos, exemplificadas na figura 4.



FIGURA 4 - Testes de gravação no laboratório de operações logísticas para demonstrações práticas.

5. Os vídeos gravados com as traduções em Libras ficarão disponíveis nos canais institucionais do IFPE e serão oferecidos recursos adicionais, como infográficos ou links para leituras complementares, de forma a enriquecer o aprendizado dos estudantes.

6. Os termos são revisados com a ajuda das intérpretes de libras e um teste do glossário com os estudantes do IFPE e de escolas do município de Igarassu (figura 5), para validação e identificação de quaisquer termos que possam ser confusos.



FIGURA 5 - Apresentação da nossa estudante surda, componente do projeto, explicando a ideia do glossário para estudantes do curso técnico em logística, durante um evento institucional.

7. O glossário será atualizado à medida que novos termos e conceitos surgirem na área de logística, de acordo com o desenvolvimento tecnológico e das operações na cadeia produtiva.

Além do desenvolvimento do glossário, o projeto também inclui atividades externas, estabelecendo parcerias com escolas, universidades e empresas do setor logístico para ampliar o alcance e a aplicabilidade do glossário. Esses tipos de atividades permitem que mais estudantes surdos tenham acesso ao material e que o projeto seja adotado em outras instituições de ensino técnico, como os estudantes surdos das escolas Erem Cosme Damião de Igarassu e Erem Pradines de Itamaracá, com as quais já desenvolvemos atividades educacionais. Essas atividades têm como objetivo proporcionar uma interação direta entre os estudantes do curso de logística do IFPE e os estudantes surdos dessas instituições, permitindo uma troca de conhecimentos e experiências. Durante essas atividades, é possível identificar as dificuldades específicas enfrentadas pelos estudantes surdos em compreender os termos técnicos da área de logística, além de realizar observações para avaliar o impacto do glossário na aprendizagem dos estudantes surdos, nos dando o retorno necessário para melhorar continuamente o projeto e assegurar que ele atenda às necessidades educacionais desse público e refinar as traduções para Libras que serão incluídas no glossário.

4. Resultados

Para garantir que o objetivo do projeto seja alcançado, faremos uma avaliação verificando os seguintes aspectos:

- Se o glossário realmente facilita a compreensão dos termos técnicos apresentados pelos estudantes surdos;
- Qual o impacto do glossário na inclusão e participação dos estudantes surdos nas atividades educacionais;
- A utilidade na prática e clareza das traduções para Libras, verificando se o formato multimídia (vídeos com tradução em libras) é acessível e fácil de usar;
- O nível de satisfação, ouvindo a opinião dos estudantes e intérpretes de Libras sobre o uso do glossário.

São feitos testes com os estudantes surdos antes da utilização do glossário, com perguntas sobre o entendimento de alguns termos técnicos de logística. Após a apresentação e uso do glossário, são aplicados testes com perguntas semelhantes ou relacionadas aos termos trabalhados no glossário, medindo a evolução na compreensão.

Será aplicado um questionário para que os estudantes e intérpretes possam opinar sobre a clareza das definições e traduções, se o glossário ajudou a melhorar o entendimento dos termos técnicos e, quais sugestões para melhorar a experiência de uso do glossário. Serão realizadas entrevistas com estudantes surdos e intérpretes para obter um retorno mais detalhado sobre a experiência com o glossário, os desafios encontrados e as sugestões de melhorias. O comportamento dos estudantes surdos continuará a ser observado antes e depois da implementação do glossário, para perceber se houve melhora na participação, interação com o conteúdo e autonomia durante as atividades educativas.

Com base nos resultados, poderão ser feitas melhorias, atualizações no conteúdo com novos termos que podem ser incluídos ou termos que precisam de tradução mais clara. A interface do glossário pode precisar de ajustes na acessibilidade ou design multimídia. E, identificar oportunidades de ampliar o projeto para outras áreas técnicas ou cursos. buscamos parcerias para expansão.

Espera-se que o glossário melhore a acessibilidade comunicacional aos surdos nas instituições educacionais circunvizinhas ao campus e, futuramente ampliando para instituições de outros municípios, especialmente nas atividades relacionadas à logística, através da disponibilização de um glossário em Libras, nas mídias sociais do campus.

Espera-se também disponibilizar materiais didáticos adicionais em formatos acessíveis, como vídeos com legendas e materiais visuais, complementando o glossário em Libras e fornecendo múltiplas formas de tradução dos conteúdos para atender às diferentes necessidades de aprendizado dos alunos surdos.

5. Conclusões

A criação de um glossário multimídia de termos técnicos da área de logística traduzidos para Libras representa um avanço significativo na busca por uma educação técnica mais inclusiva e acessível. Ao enfrentar a barreira linguística que afeta estudantes surdos, este trabalho promove a equidade educacional e abre novas perspectivas para a inclusão plena no ambiente acadêmico e profissional. O desenvolvimento de recursos acessíveis, como o glossário proposto, é uma resposta direta à lacuna existente na tradução de termos técnicos, especialmente em áreas complexas como a logística, onde a compreensão de conceitos específicos é essencial para o desempenho profissional.

Paralelamente, a iniciativa está em plena consonância com marcos legais e normativos, como a Lei 14.191/202, o decreto 5.626, de 22 de dezembro de 2005 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, que destacam a importância de garantir a educação inclusiva e equitativa. Ao criar um ambiente educacional onde todos os estudantes, independentemente de suas condições sensoriais, possam aprender e progredir, damos um passo importante para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Ao promover essa interação, o trabalho busca criar um ambiente colaborativo e inclusivo, onde os estudantes surdos possam contribuir ativamente para a construção de um material didático que atenda às suas necessidades educacionais. A adoção de ferramentas de realidade aumentada e inteligência artificial poderia enriquecer ainda mais o glossário, facilitando a visualização dos processos logísticos e o entendimento dos termos de maneira interativa, para isso ampliaremos o projeto para realizarmos atividades interdisciplinares com outros cursos, como o de tecnologia da informação, dentro da própria instituição, ou em outras instituições de educação. Isso não apenas reforça o compromisso com a acessibilidade e a inclusão, mas também valoriza a participação dos estudantes surdos no processo educativo, reconhecendo seu papel fundamental na construção de um ensino mais equitativo e democrático.

6. Agradecimentos

Agradecimentos especiais aos nossos estudantes surdos, Bruna Lopes Cabral e Katsson Dallas de Lima, que perceberam a importância e estão empenhados nesse trabalho. As intérpretes de Libras, Celivane de Lima Silva de Souza e Joana Kelly Correia de Lucena da Silva Rosas e a Técnica Administrativa Educacional (TAE), Laiza Carla Medeiros Silva, do IFPE. Finalmente ao Instituto Federal de Pernambuco, Campus Igarassu, pela parceria no desenvolvimento deste trabalho.

Referências

- ABNT NBR 14724. Informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro: ABNT, 2011.
- BRASIL. Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei nº10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais- Libras, e o art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: Base Legislação da Presidência da República - Decreto nº 5.626 de 22 de dezembro de 2005. Acesso em: 10 set. 2024.
- BRASIL. Lei de Nº 14.191, de 3 de agosto de 2021. Dispõe sobre a modalidade de educação bilíngue de surdos: altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14191.htm. Acesso em 12 de outubro de 2024.
- BRASIL, Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Ministério da Educação, Brasília, 1996. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70320/65.pdf>. Acesso em 12 de outubro de 2024.
- BALLOU, Ronald H. Logística Empresarial: transportes, administração de materiais e distribuição física. São Paulo: Atlas, 2015.
- NOVAES, Antonio G. Logística e gerenciamento da cadeia de distribuição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.
- MEC, INEP. Censo escolar 2023: Censo Escolar resultados 2023, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/censo-escolar/mec-e-inep-divulgam-resultados-do-censo-escolar-2023>. Acesso em 05 de agosto de 2024.
- UNESCO, 1994: Declaração sobre Princípios, Política e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais, Salamanca, 1994. Brasília: UNESCO, 1998. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001393/139394por.pdf>. Acesso em 29/10/2024.
- UNESCO, 2009: Tornar a educação inclusiva / organizado por Osmar Fávero, Windyz Ferreira, Timothy Ireland e Débora Barreiros. - Brasília: UNESCO, 2009. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184683>. Acesso em 29/10/2024
- MEC,2007: Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva, 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>. Acesso em 29/10/2024
- IBGE. Pnad Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022. Disponível em: <https://loja.ibge.gov.br/pnad-continua-pessoas-com-deficiencia-2022.html>. Acesso em 16 de agosto de 2024.
- SKLIAR, Carlos. Atualidade da educação bilíngue para surdos. Porto Alegre: Mediação, 1999.

Informação sobre os autores

José Tarcísio Pereira Magalhães,

Pós-graduação em Logística empresarial pela Universidade de Pernambuco e Especialização em Práticas Assertivas da Educação Profissional Integrado à Educação de Jovens e Adultos (EJA), graduação em Administração de empresas pela Universidade de Pernambuco. Docente e Coordenador do curso de qualificação profissional em Almojarife-Proeja do Instituto Federal de Pernambuco, campus Igarassu.

E-mail: jose.magalhaes@igarassu.ifpe.edu.br

Joana Kelly Correia de Lucena da Silva Rosas

Instituto Federal de Pernambuco - IFPE

E-mail: joana.rosas@igarassu.ifpe.edu.br

Celivane de Lima Silva de Souza,

Instituto Federal de Pernambuco - IFPE

E-mail: celivane.souza@igarassu.ifpe.edu.br

Contribuição dos autores

Concepção e elaboração do artigo, coleta e análise de dados; escrita do texto e revisão da escrita final.

Dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Declaração de conflitos

Os autores declaram que não possuem nenhum interesse comercial ou associativo que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

Financiamento

Não contou com apoio e fomento.

LETRAMENTO CRÍTICO PARA DESPERTAR A CONSCIENTIZAÇÃO DE CRIANÇAS SURDAS: PRESERVAÇÃO DA ÁGUA E MEIO AMBIENTE

Jovania da Silva Carvalho*
Valéria Campos Muniz**

Resumo

A preservação ambiental é um tema essencial para a sustentabilidade do planeta e requer abordagens inclusivas para atingir diferentes públicos. Este artigo, fundamentado no letramento crítico, visa apresentar possibilidades para sensibilizar todas as crianças, especialmente as surdas no Ensino Fundamental, sobre a importância da preservação da água e do meio ambiente, promovendo a reflexão crítica e a ação por meio de metodologias acessíveis, como a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e recursos visuais. Ao integrar práticas educativas bilíngues e atividades interativas, busca-se desenvolver a consciência crítica e a autonomia dessas crianças, permitindo-lhes compreender e atuar ativamente na construção de um futuro sustentável.

Palavras-chave: Preservação Ambiental, Inclusão, Libras, Sustentabilidade, Educação, Letramento Crítico.

CRITICAL LITERACY TO RAISE AWARENESS AMONG DEAF CHILDREN: PRESERVING WATER AND THE ENVIRONMENT

Abstract

Environmental preservation is an essential issue for the sustainability of the planet and requires inclusive approaches to reach different audiences. This article, based on critical literacy, aims to present possibilities for raising awareness among all children, especially deaf children in elementary school, about the importance of preserving water and the environment, promoting critical reflection and action through accessible methodologies, such as the Brazilian Sign Language (Libras) and visual resources. By integrating bilingual educational practices and interactive activities, the aim is to develop these children's critical awareness and autonomy, enabling them to understand and act actively in building a sustainable future.

Keywords: Environmental Preservation, Inclusion, Libras, Sustainability, Education, Critical Literacy.

ALFABETIZACIÓN CRÍTICA PARA SENSIBILIZAR A LOS NIÑOS SORDOS: PRESERVACIÓN DEL AGUA Y DEL MEDIO AMBIENTE

Resumen

La preservación del medio ambiente es un tema esencial para la sostenibilidad del planeta y requiere enfoques inclusivos para llegar a diferentes públicos. Este artículo, basado en la alfabetización crítica, tiene como objetivo presentar posibilidades para sensibilizar a todos los niños, especialmente a los niños sordos de la Escuela Primaria, sobre la importancia de preservar el agua y el medio ambiente, promoviendo la reflexión y la acción crítica a través de metodologías accesibles, como la Lengua de Signos Brasileña (Libras) y recursos visuales. Al integrar prácticas educativas bilíngües y actividades interactivas, buscamos desarrollar conciencia crítica y autonomía en estos niños, permitiéndoles comprender y actuar activamente en la construcción de un futuro sostenible.

Palabras clave: Preservación Ambiental, Inclusión, Libras, Sostenibilidad, Educación, Alfabetización Crítica.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 28/03/2025
Publicado em 30/05/2025

1. Introdução

A preservação do meio ambiente é essencial para garantir um futuro sustentável. A água, como recurso fundamental para a vida, deve ser utilizada de maneira consciente. Infelizmente a degradação ambiental vem se intensificando devido a fatores como desmatamento, mudanças climáticas e a ausência de uma consciência crítica sobre o impacto dessas ações para as futuras gerações. De acordo com Thomas (2021), a conservação da biodiversidade no Brasil é um tema essencial, que merece destaque e atenção, sendo um dos maiores desafios da atualidade. O aumento das atividades humanas sem conscientização afeta os ecossistemas naturais. A sustentabilidade e a preservação ambiental, portanto, precisam ser abordadas de forma abrangente. Apresentar a realidade a todas as crianças, em destaque as crianças surdas, sobre o dever em relação à preservação ambiental é urgente.

O letramento crítico apresenta um caminho de estímulo à autonomia e o protagonismo das crianças surdas, permitindo que compreendam criticamente as informações e se posicionem ativamente na sociedade. Sendo uma abordagem fundamental para garantir o desenvolvimento pleno dos estudantes, promovendo uma educação significativa e acessível, que os prepare para atuar na preservação do meio ambiente e na construção de um futuro sustentável. Skliar (2019) nos faz refletir que a educação inclusiva precisa considerar as especificidades culturais e linguísticas dos surdos, utilizando metodologias acessíveis para promover a reflexão crítica e a participação ativa como: a Língua Brasileira de Sinais (Libras) e recursos visuais. Busca-se proporcionar uma abordagem educacional que promova reflexão, análise e participação ativa no mundo.

2. Objetivo Geral

Desenvolver, por meio do letramento crítico, a capacidade de análise e reflexão sobre informações e discursos ambientais, promovendo a conscientização sobre a importância da preservação da água e do meio ambiente proporcionando uma educação acessível e inclusiva para crianças surdas, integrando-as em atividades ambientais interativas que estimulem atitudes sustentáveis no cotidiano e a compreensão crítica das relações entre as ações humanas e o cuidado com o planeta, visando à formação de cidadãos conscientes e engajados na construção de um futuro sustentável.

3. Objetivos específicos

- Desenvolver a capacidade de análise crítica de informações e discursos ambientais.
- Ensinar a importância da preservação da água e do meio ambiente de forma acessível.
- Incluir crianças surdas em atividades ambientais interativas.
- Estimular atitudes sustentáveis no cotidiano.

3. Metodologia

A metodologia proposta para o ensino da preservação ambiental a crianças surdas envolve abordagens interativas e inclusivas, utilizando recursos visuais e Libras como elementos centrais na transmissão de conhecimento. De acordo com Skliar (2019), a educação inclusiva para surdos deve respeitar a cultura visual desses estudantes, utilizando a Língua Brasileira de Sinais (Libras)

como uma ferramenta fundamental para a comunicação e aprendizado, aulas interativas em Libras são uma estratégia eficiente, podendo incluir a exibição de vídeos educativos sobre preservação ambiental, com legendas e interpretação em Libras, permitindo que as crianças surdas se conectem de forma acessível com o conteúdo, promovendo a reflexão crítica sobre temas ambientais (SKLIAR, 2019).

As atividades que abordam temas como a economia de água e preservação do meio ambiente, são propostas para tornar o aprendizado mais envolvente e significativo. Segundo Thomas (2021), práticas pedagógicas interativas facilitam a compreensão dos conceitos ambientais e estimulam o desenvolvimento de atitudes sustentáveis. Ao integrar as crianças em um ambiente de aprendizagem colaborativa estamos favorecendo a construção do conhecimento de maneira prática e divertida, contribuindo para a internalização de valores. Experimentos práticos também são sugeridos, com o intuito de mostrar de forma tangível os impactos das pequenas ações ambientais, permitindo que as crianças observem diretamente a importância da economia de recursos naturais favorecendo o desenvolvimento do letramento crítico, como aponta Skliar (2019), ao estimular a análise e reflexão sobre as consequências das ações humanas no meio ambiente. Passeios educativos em instituições ambientais proporcionam uma experiência prática e imersiva, estreitando o vínculo com a natureza. O contato direto com o meio ambiente contribui para a conscientização, promovendo um aprendizado mais significativo (THOMAS, 2021).

A produção de materiais visuais, como cartazes e murais informativos, são ferramentas eficazes para divulgar boas práticas sustentáveis permitindo que as crianças se envolvam ativamente na disseminação do conhecimento adquirido, estimulando sua participação na construção de um ambiente escolar mais sustentável. Skliar (2019) destaca que a utilização de recursos visuais, contribui para a acessibilidade e inclusão, garantindo que todos os alunos possam contribuir de maneira efetiva para a discussão e apropriação de práticas ambientais responsáveis.

A presença de intérpretes de Libras é fundamental, pois permite que a comunicação seja fluida e que o conteúdo seja transmitido de maneira adequada (SKLIAR, 2019). Materiais visuais e impressos acessíveis, como vídeos com interpretação em Libras e legendas e recursos visuais bilíngues, são essenciais para promover a compreensão dos conceitos ambientais (THOMAS, 2021). Esses materiais devem ser criados de forma a garantir que todas as informações sejam claras. Espaços adequados para atividades práticas e lúdicas também são imprescindíveis. Para Skliar (2019), ambientes educativos que favoreçam a interação e a aprendizagem colaborativa promovem o desenvolvimento crítico e a autonomia das crianças surdas. Tais espaços devem ser amplos permitindo a realização de atividades que facilitem a aprendizagem.



Fonte: Arquivo pessoal/Pantanal Iguazuano/Estação de tratamento de água CEDAE próximo à escola Municipal onde são realizadas as atividades com os alunos da sala de recursos.

Parcerias com instituições ambientais e escolas são necessárias para proporcionar experiências externas enriquecedoras, como visitas a parques e centros de preservação. A colaboração com essas instituições possibilita que as crianças tenham acesso a vivências concretas sobre a importância da preservação ambiental (THOMAS, 2021), ampliando as possibilidades de aprendizagem.

A avaliação do aprendizado das crianças deve acontecer de maneira contínua e inclusiva, levando em consideração as particularidades da comunicação. A observação do engajamento das crianças nas atividades são destaques no ato de avaliar o desenvolvimento dos alunos. A participação ativa nas aulas interativas, nos experimentos práticos, indicará o nível de envolvimento e compreensão dos conceitos relacionados à preservação ambiental (SKLIAR, 2019).

A coleta de registros fotográficos e relatos das atividades realizadas torna-se uma valiosa ferramenta. Esses registros servirão para documentar o processo de aprendizagem e permitir uma análise “qualitativa” (Bogdan e Biken, 2007) do desenvolvimento das crianças, bem como de sua capacidade de aplicar os conhecimentos adquiridos na prática (SKLIAR, 2019).



Fonte: Arquivo pessoal (A professora e as possibilidades artísticas de escrita com recursos naturais e materiais recicláveis)

4. Discussão

A sustentabilidade e a preservação dos recursos naturais, especialmente da água, são temas centrais para a construção de uma sociedade ambientalmente responsável. Para que essa conscientização ocorra de maneira efetiva, é fundamental que o ensino desses temas seja acessível e estimule uma reflexão crítica. Nesse sentido, a integração entre o letramento crítico e a educação ambiental permite que as crianças, em destaque as surdas, desenvolvam uma compreensão mais ampla sobre as relações entre a sociedade e o meio ambiente.

A abordagem do letramento crítico, conforme defendida por Freire (1967), significa que a percepção da realidade deve ser a base para o entendimento textual reforçando a necessidade de conectar o aprendizado à vivência das crianças, compreendendo o impacto de suas ações no meio ambiente e desenvolvendo um olhar crítico sobre a sustentabilidade. A educação ambiental deixa de ser apenas informativa e passa a ser formativa, incentivando a participação ativa dos alunos na proteção dos recursos naturais. A aprendizagem passa a ser um processo dinâmico, onde os alunos se tornam protagonistas do conhecimento com metodologias onde as crianças passam a analisar criticamente os desafios ambientais e a refletir sobre o papel que desempenham na construção de soluções sustentáveis sendo incentivadas a questionar práticas sociais insustentáveis e a propor alternativas mais ecológicas para o cotidiano.

Skliar (2019) ressalta a importância de considerar as especificidades linguísticas e culturais dos alunos surdos. Freire (1992) afirma que "ler não é caminhar sobre as palavras, é tomar posse de sua significação", o que reforça a ideia de que a compreensão do conhecimento deve ser acompanhada de ações concretas. Em se tratando de preservação da água e do meio ambiente, isso significa não apenas reconhecer a importância desses recursos, mas também agir de forma sustentável no dia a dia. O incentivo à participação ativa das crianças em práticas ecológicas, como a economia de água, a reciclagem e o respeito aos ecossistemas naturais, fortalece a conexão entre o conhecimento adquirido e sua aplicação na vida real.

Dessa forma, a integração entre letramento crítico e educação ambiental proporciona um caminho eficaz para o desenvolvimento de uma consciência sustentável entre as crianças. Ao questionarem e compreenderem criticamente as interações entre sociedade e meio ambiente, estarão apresentando resultados em relação à relevância de se formar cidadãos mais engajados e responsáveis. Metodologias acessíveis e bilíngues garantem que crianças surdas também possam se tornar agentes de transformação, participando ativamente da construção de um futuro mais sustentável.

5. Referencial teórico

Tornar a educação ambiental acessível para crianças surdas, promovendo uma reflexão crítica e consciente sobre a preservação da água e do meio ambiente através do letramento crítico é ir além da simples transmissão de informações, estimulando as crianças a questionarem as normas e práticas que afetam o meio ambiente, refletindo sobre suas ações e o impacto de suas escolhas para um futuro sustentável (THOMAS, 2021). Para Skliar (2019) a integração da Língua Brasileira de Sinais (Libras) e recursos visuais facilita a inclusão dessas crianças no processo de aprendizagem e reflexão sobre temas ambientais.

Segundo Street (2014), a criticidade na leitura envolve a capacidade de analisar de forma reflexiva, para ele, a leitura crítica vai além do conteúdo explícito de um texto, e deve incluir a análise dos contextos sociais e culturais. Isso também se aplica ao ensino da sustentabilidade, onde as crianças devem ser estimuladas a compreender não apenas as informações sobre o meio ambiente, mas também as influências ideológicas que podem estar presentes nos discursos e práticas relacionadas à preservação ambiental. Essa abordagem busca formar cidadãos que não só compreendem, mas também se engajam de maneira ativa nas questões ambientais.

Soares (1998) complementa essa visão ao destacar que o letramento é um processo contínuo e dinâmico que se desenvolve ao longo da vida. O letramento crítico, portanto, envolve o uso da leitura e escrita de forma funcional e crítica, permitindo que as crianças interajam com o mundo de maneira consciente e participativa. Isso é especialmente relevante para o tema da sustentabilidade, pois ao compreenderem as relações entre as práticas cotidianas e seu impacto no meio ambiente, as crianças podem se tornar agentes de mudança em suas comunidades. A proposta de um letramento mais consciente e engajado, como defendido por Soares (1998) e Street (2014) é fundamental para o desenvolvimento de uma educação ambiental que valorize e proteja o meio ambiente, além de promover a inclusão e a apropriação das aprendizagens das crianças surdas para a transformação.

Ao aplicarmos essas abordagens de letramento crítico, não estaremos apenas informando as crianças sobre questões ambientais, mas também capacitando-as para que se tornem leitoras

conscientes, capazes de questionar as influências que moldam o discurso ambiental e atuar ativamente na preservação do planeta. A educação inclusiva e a reflexão crítica são, assim, elementos importantes para formação de cidadãos que compreendem profundamente assuntos relacionados à sustentabilidade e ao cuidado com o meio ambiente, construindo um futuro mais sustentável e justo para todos.

6. Considerações Finais

Este artigo busca integrar o letramento crítico com a educação ambiental, visando proporcionar uma compreensão mais profunda da preservação da água e do meio ambiente. Ao adotar práticas interativas e inclusivas, nosso objetivo é ensinar sobre questões ambientais e estimular uma reflexão crítica sobre as ações individuais e coletivas em relação à sustentabilidade com a intenção de formar cidadãos conscientes, engajados e capazes de agir de maneira responsável em defesa do meio ambiente.

Através da compreensão da realidade social e cultural que os indivíduos podem interpretar e questionar as diversas mensagens. Para Freire (1968) isso tem relação com a leitura crítica em que os alunos se tornam sujeitos da sua própria aprendizagem, construindo conhecimento de maneira significativa e contextualizada. Esse conceito se alinha com o objetivo de desenvolver um letramento crítico voltado à sustentabilidade, onde as crianças não apenas aprendem sobre questões ambientais, mas também refletem sobre a maneira como as práticas sociais e culturais influenciam o meio ambiente.

Freire (1992) destaca que "ler não é caminhar sobre as palavras, é tomar posse de sua significação", ou seja, os indivíduos devem se apropriar dos conhecimentos e os transformá-los em ações concretas. No contexto da preservação ambiental, isso implica a capacidade de compreender as relações entre as ações humanas e seus impactos ambientais, assim como adotar práticas sustentáveis no cotidiano. Esse movimento reflexivo é essencial para capacitar as crianças a se tornarem agentes de mudança, capazes de questionar e transformar a realidade ambiental à sua volta.

Portanto, a educação ambiental, quando associada ao letramento crítico, oferece um caminho para o desenvolvimento de uma consciência sustentável.

As crianças precisam ser desenvolvidas para que compreendam as questões ambientais de forma mais profunda e crítica, tornando-se protagonistas em suas comunidades e contribuindo para a construção de um futuro mais sustentável. Ao incorporar o letramento crítico, garantimos que elas possam questionar, analisar e se posicionar frente aos desafios ambientais contemporâneos, desenvolvendo um entendimento sobre o papel que desempenham em relação a um futuro sustentável. A educação ambiental acessível e inclusiva para crianças surdas não só promove um ensino reflexivo e participativo, mas também fortalece a construção de uma sociedade mais justa e ambientalmente responsável.

Referências

- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari Knopp. *Investigação Qualitativa em Educação: Uma Introdução à Teoria e aos Métodos*. 2. Ed. Porto: Porto Editora, 1994.
- BOGDAN, R., & BIKLEN, S. (2007). *Pesquisa qualitativa para educação: Uma introdução à teoria e à prática* (5ª ed.). Nova York: Pearson Education, Inc.
- FREIRE, P. *Educação como prática de liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975.
- FREIRE, P. *Papel da Educação na Humanização*. Revista Paz e Terra, Rio de Janeiro, 1971.
- FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 17. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- SKLIAR, Carlos. *A escuta das diferenças*. Porto Alegre: Mediação, 2019.
- SOARES, M. *Letramento: um tema em três gêneros*. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 1998.
- STREET, Brian Vincent. *Letramentos sociais: abordagens críticas do letramento no desenvolvimento, na etnografia e na educação*. Tradução de Marcos Bagno. São Paulo: Parábola, 2014.
- THOMAS, L. *Conservação da Biodiversidade no Brasil: Desafios e Soluções*. Revista Brasileira de Conservação Ambiental, v. 19, n. 4, p. 215-230, 2021.



Informação sobre os autores

Jovania da Silva Carvalho

Mestranda no Instituto Nacional de Educação de Surdos - INES. Departamento do Ensino Superior - DESU.

E-mail: jovania.silva@alunoines.gov.br

Prof. Dr^a. Valéria Campos Muniz

Professora Doutora e orientadora no Instituto Nacional de Educação de Surdos - INES. Departamento do Ensino Superior - DESU.

E-mail: valcammuniz@ines.gov.br

Contribuição dos autores

Concepção e elaboração do artigo, coleta e análise de dados; escrita do texto e revisão da escrita final.

Dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Declaração de conflitos

Os autores declaram que não possuem nenhum interesse comercial ou associativo que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

Financiamento

Não contou com apoio e fomento.

TURISMO SUSTENTÁVEL NA ILHA DO SAL- CABO VERDE

Paulo Ferreira

Resumo

A sustentabilidade da atividade turística contribui para o desenvolvimento econômico, social, a revalorização cultural e a preservação ambiental. Nessa perspectiva, desenvolve-se uma metodologia com indicadores que opera em dois níveis: o primeiro consiste na aplicação de um sistema com 26 indicadores de sustentabilidade social, econômica e ambiental que a ONG Quercus Cabo Verde, pretende implementar junto dos índices da coesão territorial. Para tanto, o sistema de indicadores é aplicado em municípios representativos de diferentes realidades turísticas da Catalunha, identificando variáveis-chave para a sustentabilidade do turismo. A metodologia proposta se configura como um sistema eficiente de coleta e tratamento de dados, essencial para o planejamento e gestão do turismo em nível municipal, inclusive servindo de alternativa para definir estratégias futuras de sustentabilidade nos destinos turísticos.

Palavras-chave: Sustentabilidade turística, Indicadores, Sistemas de Indicadores, Índices, Municípios turísticos.

SUSTAINABLE TOURISM ON SAL ISLAND - CAPE VERDE

Abstract

The sustainability of tourist activity contributes to economic and social development, cultural revaluation and environmental preservation. From this perspective, a methodology with indicators was developed that operates on two levels: the first consists of the application of a system with 26 indicators of social, economic and environmental sustainability that the NGO Quercus Cabo Verde intends to implement alongside the territorial cohesion indices. To this end, the indicator system is applied in municipalities representing different tourist realities in Catalonia, identifying key variables for tourism sustainability. The proposed methodology is configured as an efficient data collection and processing system, essential for tourism planning and management at the municipal level, including serving as an alternative to define future sustainability strategies in tourist destinations.

Keywords: Tourism sustainability, Indicators, Indicator Systems, Indices, Tourist municipalities.

TURISMO SOSTENIBLE EN LA ISLA DE SAL - CABO VERDE

Resumen

La sostenibilidad de la actividad turística contribuye al desarrollo económico y social, la revalorización cultural y la preservación del medio ambiente. Desde esta perspectiva, se desarrolló una metodología con indicadores que opera en dos niveles: el primero consiste en la aplicación de un sistema con 26 indicadores de sostenibilidad social, económica y ambiental que la ONG Quercus Cabo Verde pretende implementar junto con los índices de cohesión territorial. Para ello, el sistema de indicadores se aplica en municipios representativos de diferentes realidades turísticas de Cataluña, identificando variables clave para la sostenibilidad turística. La metodología propuesta se configura como un sistema eficiente de recolección y procesamiento de datos, esencial para la planificación y gestión turística a nivel municipal, incluso sirviendo como una alternativa para definir futuras estrategias de sostenibilidad en los destinos turísticos.

Palabras clave: Sostenibilidad turística, Indicadores, Sistemas de indicadores, Índices, Municipios turísticos.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 28/03/2025
Publicado em 30/05/2025

Introdução

A atividade turística deve ser sustentável, contribuindo para o desenvolvimento econômico, social, a revalorização cultural e a preservação ambiental. Esta tese aborda um dos principais desafios da sustentabilidade no setor: a ausência de limites claros. Para isso, desenvolve-se uma metodologia com indicadores que opera em dois níveis: o primeiro consiste na aplicação de um sistema com 26 indicadores de sustentabilidade social, econômica e ambiental que a ONG Quercus Cabo Verde, pretende implementar junto dos índices da coesão territorial. O segundo envolve a criação de um Índice de Sustentabilidade Turística (ISOST), baseado em análises empíricas, para uso geral, sobretudo para as ilhas de Sal, Boavista e Maio numa primeira fase e restantes ilhas numa segunda e terceira fase.

O sistema de indicadores é aplicado em municípios representativos de diferentes realidades turísticas da Catalunha, identificando variáveis-chave para a sustentabilidade do turismo. O ISOST traduz a sustentabilidade em valores quantificáveis, estabelecendo limites que permitem avaliar o grau de sustentabilidade turística de qualquer município. Assim, a metodologia proposta se configura como um sistema eficiente de coleta e tratamento de dados, essencial para o planejamento e gestão do turismo em nível municipal, além de servir como ferramenta para definir estratégias futuras de sustentabilidade nos destinos turísticos.

Turismo

Ao estudar turismo e seus componentes, é fundamental entender a dimensão conceitual dos termos utilizados, especialmente em contextos acadêmicos e de gestão pública, onde os significados podem variar. Essa diversidade pode resultar em imprecisões e ambiguidades.

O turismo é uma prática social coletiva, caracterizada por relações únicas que impactam a identidade e o espaço. A crescente separação entre a lógica do trabalho e a lógica do lazer é acentuada por práticas espaciais que envolvem formas específicas de consumo e interação social. Assim, o turismo deve ser visto não apenas como uma atividade econômica, mas como uma prática social que depende de um espaço adequado para seu desenvolvimento.

Essa perspectiva leva à configuração territorial das atividades turísticas e às diversas formas de ocupação do território, destacando a importância de considerar as dimensões sociais, econômicas e espaciais na análise do turismo.

Será que todas estas dimensões estão consideradas?

Planificação Turística

A questão do ordenamento territorial do turismo exige uma abordagem normativa, considerando as teorias sobre o território e o discurso acadêmico acerca do equilíbrio e desequilíbrio territorial. O planejamento territorial é essencial, pois envolve a intervenção administrativa das instituições públicas, que regulamentam áreas específicas e estabelecem políticas públicas, definindo um quadro jurídico para o desenvolvimento dessas áreas (Razquin, 2002).

A crescente importância do planejamento turístico é evidente no aumento de planos turísticos elaborados nos últimos anos. Esse planejamento é justificado pela necessidade de otimizar os recursos disponíveis no território, explorando potenciais e aprimorando o funcionamento das atividades de produção e consumo.

Na prática, o planejamento do turismo e o desenvolvimento territorial envolvem a confluência de diversas disciplinas, refletindo uma realidade empírica que apoia a necessidade de um planejamento integrado e eficaz para garantir a sustentabilidade e o aproveitamento adequado dos recursos turísticos.

Turismo e Comunidades

A conexão entre turismo e comunidade é amplamente discutida nos trabalhos de Murphy (1985) e Murphy e Murphy (2004), que exploram o potencial das comunidades para se tornarem protagonistas na gestão turística. O turismo comunitário (CT) surge como uma alternativa para mitigar os efeitos negativos do turismo de massa em países em desenvolvimento, proporcionando recursos financeiros que ajudam a combater a pobreza e promovem a conservação da natureza e da cultura local (Lepp, 2007; López Guzmán & Sánchez Cañizares, 2009; Casas do Júri, 2012; Giampiccoli, 2012; Orgaz Aguera, 2013).

Na África, o CT tem crescido significativamente, impulsionado pelo aumento do turismo internacional e pelo desenvolvimento de infraestrutura para eventos como a Copa do Mundo de 2010, atraindo investimentos que favorecem o desenvolvimento socioeconômico (Valentim de Moraes et al., 2013). A participação dos residentes locais é crucial, não apenas no planejamento, mas também na percepção dos benefícios do turismo.

Nas últimas décadas, a pesquisa sobre as atitudes e percepções dos residentes em relação ao turismo tem aumentado. A aceitação do turismo pela população local está ligada à sua percepção dos custos e benefícios, que se dividem em três categorias: econômica, social e ambiental (Murphy, 1985; Gunn, 1988; Gee et al., 1989; McIntosh e Goeldner, 1990; Gursoy e Jurowsky, 2000; Gursoy et al., 2002; Vargas et al., 2007; Almeida et al., 2016).

Fatores como o tempo de residência na comunidade (Liu & Var, 1986; Almeida et al., 2016), a intensidade do turismo no destino (Canan & Hennessy, 1989), idade (Allen et al., 1988; Almeida et al., 2016), escolaridade (Teye et al., 2002; Almeida et al., 2016), identidade do lugar (Wang & Chen, 2015) e o nível de desenvolvimento do destino (Vargas et al., 2011) também influenciam a percepção da comunidade sobre o desenvolvimento turístico. Essas variáveis são fundamentais para entender como o turismo pode ser integrado de forma sustentável e benéfica às comunidades locais.

O Caso da Ilha do Sal

Quando falamos da Ilha do Sal, associamos imediatamente ao turismo sustentável, que deve beneficiar as comunidades locais e promover a solidariedade em todo o país, como expressa a canção "Djadsal". No entanto, essa visão idealizada pode não refletir totalmente a realidade. O turismo, enquanto uma das atividades humanas mais lucrativas, oferece uma alternativa significativa para o desenvolvimento social e econômico. Conforme destacado por Delgado

(2004), a experiência de viajar e desfrutar de novas culturas e sabores é insubstituível, e o turismo pode se tornar a atividade econômica mais importante do mundo, superando até o petróleo (Morillo Moreno, 2007).

Os viajantes escolhem seus destinos com base em uma variedade de fatores, muitos dos quais estão relacionados a questões ambientais (Reig & Coenders, 2002). O turismo sustentável busca minimizar os danos ao meio ambiente enquanto maximiza os lucros econômicos (Delgado, 2004). Esse tipo de turismo ocorre geralmente em áreas naturais, promovendo impactos positivos com foco na conservação dos recursos naturais e na proteção da flora, fauna, água e solo, além de incentivar o uso responsável da energia e a redução da poluição (Turismo Responsável, 2010).

As dimensões do turismo sustentável incluem:

1. **Econômica:** O turismo deve ser rentável, com práticas comerciais adequadas que assegurem um retorno positivo para os empresários. A sustentabilidade econômica é essencial para viabilizar o turismo responsável (Programa de Turismo Responsável, 2008).
2. **Social:** O turismo deve fortalecer os laços sociais, proporcionando trocas culturais enriquecedoras entre visitantes e residentes. É fundamental considerar os impactos do turismo sobre a sociedade local, respeitando e revitalizando a cultura existente (Programa de Turismo Responsável, 2008; Aliança da Floresta Tropical, 2008).
3. **Ambiental:** O turismo sustentável deve contribuir para a proteção e conservação do meio ambiente. Isso envolve o uso responsável dos recursos naturais, assegurando que as gerações futuras também possam usufruir deles (Programa de Turismo Responsável, 2008). Portanto, é essencial que o turismo na Ilha do Sal, e em outros destinos, se desenvolva de maneira que respeite e beneficie as comunidades locais, enquanto promove a conservação ambiental e a sustentabilidade econômica.

Tipos de Turistas

1. **Turistas Insatisfeitos:** Esses visitantes não se importam com a exploração da área ou a apreciação da paisagem e não estão dispostos a pagar por experiências ecologicamente corretas. Geralmente, são estudantes ou pessoas acima de 65 anos.
2. **Turistas Seniores:** Valorizam a exploração da paisagem, mas não buscam vida noturna. Embora apreciem a qualidade do destino, essa valorização não é tão intensa.
3. **Turistas Satisfeitos (que retornam):** Esses turistas valorizam atributos ambientais, como ambientes limpos e livres de poluição visual e acústica. Eles costumam voltar aos destinos que apreciam.
4. **Amantes da Praia:** Buscam um ambiente limpo e tranquilo, além de vida noturna e atividades esportivas. Estão dispostos a pagar por um ambiente agradável.
5. **Amantes da Tranquilidade:** Preferem passeios relaxantes, admiração da paisagem e visita a monumentos, sem interesse na vida noturna. Valorizam um ambiente natural e tranquilo, geralmente entre 45 e 65 anos.

6. Amantes da Vida Noturna: Interessados em festas e esportes, não se preocupam com a paisagem ou eventos culturais. Valorizam ambientes animados, mas não pagariam por um espaço tranquilo e limpo. Frequentemente têm menos de 30 anos ou são maiores de 45, com uma maioria composta por estudantes e profissionais.

7. Satisfeitos, mas não Retornando: Este grupo desfruta da praia e valoriza os atributos do destino, mas prefere visitar lugares diferentes a cada viagem.

Considerações Finais

A importância da qualidade ambiental varia entre os segmentos de mercado turístico, e há uma relação direta entre as preferências ambientais e a escolha do destino. Estudos indicam que a força do turismo está intimamente ligada ao estado do meio ambiente, uma vez que um ambiente de qualidade é fundamental para o produto turístico.

Vamos a tempo de melhorar, planificar e construir um turismo sustentável na ilha do Sal, onde todos saem beneficiados: Operadores, Moradores, Visitantes e o país todo, com uma maior e melhor contribuição no PIB per capita da ilha e da nação.

Referências

Chen, Y., Chen, C. and Wang, Z. Y. *The Methodology Function of CiteSpace Mapping Knowledge Domains*. Studies in Science of Science. 33, 242-253, 2015.

Liu, J. C., & Var, T. *Resident attitudes toward tourism impacts in Hawaii*. Annals of Tourism Research, 13, 193-214, 1986.

Morillo Moreno, M, C. *Venezuela en el comercio internacional y frente al desarrollo sustentable*. Disponível em: <<https://ve.scielo.org/pdf/rcs/v13n1/art03.pdf>>. Acesso em: 22 jan. 2025.

Reig, C. G.; Coenders, G. G. *Segmentación del mercado turístico según las preferencias ambientales*. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/398/39800909.pdf>>. Acesso em: 20 fev. 2025.



Informação sobre o autor

Paulo Ferreira

Doutorando em Desenvolvimento e Sustentabilidade Global - UniPiaget de Cabo Verde.
Presidente da Quercus Cabo Verde.

E-mail: paulo.doutoramentosust@gmail.com

<https://ine.cv/wp-content/uploads/2022/09/municipio-de-sal.pdf>

Contribuição do autor

Concepção e elaboração do artigo, coleta e análise de dados; escrita do texto e revisão da escrita final.

Dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Declaração de conflitos

O autor declara que não possui nenhum interesse comercial ou associativo que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

Financiamento

Não contou com apoio e fomento.

**DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES APOIO NA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA E EM ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA**

Anna Clara da Paixão*
Jennyfer Maciel Ferreira**
Isabela da Silva Pereira***
Luciana da Conceição Lopes****

Resumo

Debates sobre sustentabilidade trazem, cada vez mais, reflexões sobre o trinômio diversidade, equidade e inclusão (DEI). Baseado em uma abordagem qualitativa e em ampla revisão bibliográfica, este trabalho de pesquisa buscou identificar os principais desafios, obstáculos para as ações de DEI, ao mesmo tempo em que os ganhos de tais ações, a partir de estudos realizados por diferentes autores e entrevista semiestruturada com especialista em projetos de DEI em organização de grande porte. A pesquisa permitiu concluir que, ao se olhar para a inclusão, as empresas têm uma dificuldade em fugir do que é estabelecido por leis. Também foi observado que diversificar é algo complexo e relativamente abstrato, não significando apenas contratar pessoas de menor representatividade, de diferentes crenças, culturas e valores, mas respeitar a história e a vivência de cada uma delas. No caso da equidade, desafio ainda mais recente, observa-se uma questão mais sensível, ao se tentar distinguir e justificar a distinção desse termo com a ideia de igualdade. Nesse contexto, muitas são as oportunidades, no campo da DEI, ao mesmo tempo em que, igualmente, muitos são os desafios a serem enfrentados pelas lideranças, gestores e colaboradores, em geral.

Palavras-chave: Diversidade; equidade; inclusão; gestão de pessoas.

DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES SUPPORT IN BIBLIOGRAPHIC REVIEW AND SEMI-STRUCTURED INTERVIEW

Abstract

Debates on sustainability increasingly bring reflections on the trinomial diversity, equity, and inclusion (DEI). Based on a qualitative approach and a broad literature review, this research work sought to identify the main challenges, obstacles to DEI actions, at the same time as the gains of such actions, based on studies carried out by different authors and semi-structured interviews with a specialist in DEI projects in large organizations. The survey allowed us to conclude that, when looking at inclusion, companies have a hard time escaping what is established by laws. It was also observed that diversifying is something complex and relatively abstract, not only meaning hiring people of lesser representation, of different beliefs, cultures and values, but respecting the history and experience of each one of them. In the case of equity, an even more recent challenge, a more sensitive issue is observed, when trying to distinguish and justify the distinction of this term with the idea of equality. In this context, there are many opportunities in the field of DEI, while there are also many challenges to be faced by leaders, managers and employees in general.

Keywords: Diversity; Equity; Inclusion; people management.

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE APOYO EN LA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA Y ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Resumen

Los debates sobre sostenibilidad traen cada vez más reflexiones sobre el trinomio diversidad, equidad e inclusión (DEI). Con base en un enfoque cualitativo y una extensa revisión de la literatura, este trabajo de investigación buscó identificar los principales desafíos y obstáculos de las acciones DEI, así como las ganancias de dichas acciones, a partir de estudios realizados por diferentes autores y una entrevista semiestruturada con un especialista en proyectos DEI en una gran organización. La investigación permitió concluir que, cuando se mira la inclusión, las empresas tienen dificultades para escapar de lo establecido por la ley. También se observó que diversificar es algo complejo y relativamente abstracto, no significa sólo contratar personas menos representativas, con creencias, culturas y valores diferentes, sino respetar la historia y experiencia de cada uno de ellos. En el caso de la equidad, un desafío aún más reciente, se observa una cuestión más sensible, al intentar distinguir y justificar la distinción de este término con la idea de igualdad. En este contexto, existen muchas oportunidades en el ámbito de la DEI, al mismo tiempo que, igualmente, son muchos los desafíos que deben enfrentar los líderes, gerentes y empleados, en general.

Palabras clave: Diversidad; equidad; inclusión; gestión de personas.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 28/03/2025
Publicado em 30/05/2025

1. Introdução

Diversidade, equidade e inclusão são temas que, cada vez mais, ganham notoriedade nas organizações e na sociedade como um todo. Entender desafios e oportunidades é essencial para o desenvolvimento de práticas que façam diferença positiva no ambiente de trabalho e na vida das pessoas (Ferreira, 2023).

A promoção da diversidade é estratégica para as organizações, na medida em que permite que a empresa tenha acesso a uma riqueza de perspectivas e ideias, impulsionando a criatividade dos colaboradores e, como consequência, a inovação organizacional, fruto das diferentes visões de um ambiente diverso (Ferreira, 2023).

Segundo Santos, Santana e Arruda (2018, p. 3), a diversidade

é um conceito que está ligado ao respeito à variedade de atributos de indivíduos e grupos. Dentro das organizações, a diversidade surge para trazer a minoria para dentro do ambiente que historicamente pertence à maioria. Uma vez que consigamos entender o verdadeiro sentido das políticas de diversidade, estaremos contribuindo não só para uma organização melhor, mas para uma sociedade mais inclusiva (Santana; Arruda, 2018, p. 3).

Equidade, por sua vez, significa ajustar processos e políticas para atender às necessidades individuais de todos. Empresas equitativas eliminam barreiras que podem impedir o pleno desenvolvimento de talentos diversos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e produtivo (Lima, 2024).

Para a sociedade, a equidade é relevante por promover a igualdade de condições, permitindo que todas as pessoas, independentemente de suas características, possam alcançar seu potencial máximo dentro de um ambiente que se propõe a ser plural, diverso, inclusivo e, por assim dizer, sustentável (Silva, 2016).

Inclusão é proporcionar às pessoas a sensação de acolhimento. Para as organizações, a inclusão fortalece o senso de pertencimento entre os colaboradores, aumentando o engajamento e a retenção de talentos, aspectos que podem contribuir com o alcance dos resultados da organização (Silva, et al., 2020).

Na sociedade, a inclusão pode ajudar na construção de comunidades mais coesas e justas, com oportunidades para que pessoas, com suas igualdade e diferenças, possam ser ouvidas e participar da tomada de decisões sobre o negócio, o desenvolvimento de oportunidades e o enfrentamento de desafios (Silva, et al., 2020).

No entanto, a implementação de ações efetivas voltadas à diversidade, equidade e inclusão enfrenta diversos desafios nos contextos organizacional, político e social. Busca-se, com isso, propor estratégias que possam facilitar a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, diverso, inclusivo e equitativo (Rodrigues, 2007)

Deste modo, esta pesquisa tem como objetivo identificar, analisar e descrever os principais desafios, dificuldades, obstáculos enfrentados para o desenvolvimento de ações de

Diversidade, Equidade e Inclusão, assim como as possíveis soluções ou abordagens para alcançar melhores resultados.

A promoção da diversidade, equidade e inclusão nas organizações é uma necessidade não apenas ética, mas também estratégica. No contexto onde empresas competem em um mercado globalizado e diverso, a diversidade pode trazer uma multiplicidade de perspectivas para inovação e criatividade (Fernando, 2021).

Um ambiente de trabalho equitativo e inclusivo pode contribuir para a redução das desigualdades sociais. Quando as empresas adotam práticas inclusivas, podem reforçar o compromisso com os valores de igualdade e respeito, influenciando positivamente a comunidade ao seu redor (Fernando, 2021).

Na medida em que diferentes são as denominações para a área funcional voltada à gestão de pessoas, tal como se observa em Gestão de Recursos Humanos, Gente e Gestão, Gestão do Capital Humanos e afins (Assis, 2014), optou-se pelo uso regular da gestão de pessoas como expressão-chave para o tema ao longo deste artigo.

Desta forma, este estudo é justificado pela necessidade de superar os desafios que ainda persistem na implementação dessas práticas. Ao explorar e compreender essas dificuldades e propor soluções, espera-se contribuir para a criação de ambientes organizacionais mais sustentáveis.

A pesquisa tomou como base a revisão de literatura e uma entrevista semiestruturada, ambas necessárias à compreensão de uma realidade que se apresenta de maneira difusa, contextualizada, com diferentes vieses, cuja complexidade exige uma visão mais ampla (Minayo; Deslandes; Gomes, 2007).

2. Revisão Bibliográfica

Uma revisão bibliográfica pode ser caracterizada, de acordo com Martins e Theóphilo (2009), como uma estratégia necessária para a condução de qualquer pesquisa científica, onde encontramos obras de referência que auxiliam na compreensão do tema que está sendo tratado em um determinado estudo.

Assim, asseveram os autores, antes do início de um trabalho de pesquisa é necessário compreender o que pesquisadores já apresentaram sobre determinado tema, em livros, artigos, monografias, dissertações e teses, ou mesmo o que já foi objeto de reflexão em outras fontes de igual valor.

Segundo Michel (2009, p. 104), a revisão bibliográfica advém do processo que antecede a condução da pesquisa propriamente dita, uma vez que fundamenta os temas que serão posteriormente explorados, permitindo uma compreensão sobre questões já observadas pela ciência. Para a autora, a revisão

É realizada numa fase preparatória, preliminar, de um trabalho acadêmico, quando o autor realiza leituras sobre o tema, faz sondagens, busca informações em várias fontes sobre o assunto escolhido, de forma a se

familiarizar com o tema e suas implicações, definir o problema, os objetivos mapear o referencial teórico, entre outras definições. Mesmo que seja uma leitura preliminar, menos direcionada e abrangente, é considerada também um tipo de pesquisa (Michel, 2009, p. 104).

Ainda para a autora (2009, p. 105), uma revisão bibliográfica é essencial para a elaboração de qualquer pesquisa, uma vez que fornece elementos conceituais, definições e análise de um fenômeno que está sendo estudado, por vezes sob diferentes ângulos e vieses. Para ela, a literatura

É considerada parte essencial para aquisição de base teórica em qualquer ramo de conhecimento e para qualquer tipo de pesquisa científica, pois capacita o pesquisador a fazer as análises, comparações e interpretações necessárias, através do conhecimento prévio adquirido nas leituras feitas (Michel, 2009, p. 105).

No contexto desta pesquisa, revisões bibliográficas foram realizadas acerca de temas como gestão de pessoas, diversidade, inclusão e equidade, reconhecendo que tais expressões encontram-se - por vezes - em um mesmo campo semântico, conforme exposição a ser realizada.

2.1 Gestão de Pessoas

Visto que esta pesquisa aborda a Diversidade, Equidade e Inclusão no contexto da gestão de pessoas, necessário se fez explorar tal área da gestão, considerando-se tal área como crítica no contexto da gestão dos negócios e essencial para a integração do trabalho e do capital (Assis, 2012).

A gestão de pessoas é uma área com função estratégica nas organizações, destacando-se como um requisito para o alinhamento dos indivíduos às organizações, observando-se, desta forma, a importância que os profissionais possuem nas instituições (Brand, 2008), por vezes considerados seus principais ativos (Chiavenato, 2008).

No âmbito da administração, a gestão de pessoas abrange o planejamento estratégico relacionado às pessoas, desenvolvimento de competências, processos seletivos, estruturação de cargos e remuneração, dentre outras práticas usuais e necessárias ao fator humano no ambiente organizacional (Brand, 2008).

De acordo com Brand (2008), o conceito de gestão de pessoas “tem evoluído para adequar-se às transformações do ambiente das organizações”, uma vez que necessidades internas e pressões externas exercem influência direta na forma com que as organizações operam e conduzem seus negócios.

Para O,Neal (1998, apud Assis, 2022), a gestão de pessoas se pauta em quatro dimensões, cada uma delas compreendida como um pilar de um processo mais amplo e complexo relacionado à gestão do capital humano. Para a pesquisadora, são elementos chave de valoração, tanto para os empregados, quanto para as lideranças.

Na visão da autora, tais pilares envolvem aprendizado e desenvolvimento, remuneração direta e indireta, além do ambiente de trabalho. Em uma organização, tanto para o funcionário,

quanto para a empresa, torna-se necessário que essas dimensões sejam atrativas e se alinhem aos interesses do empregador e dos empregados.

Na medida em que a diversidade, equidade e inclusão (DEI) estão sendo exploradas no contexto da gestão, de pessoas, os pesquisadores entenderam como importante explorar as dimensões propostas por O'Neal, visto que a DEI impacta e pode ser impactada por tais dimensões.

2.1.1 Remuneração Direta e Indireta

Os dois primeiros pilares explorados por O'Neal (1998, apud Assis, 2022) dizem respeito à remuneração direta e indireta, que representam os elementos transacionais, na relação empregado-empregador e, assim, são mais tangíveis ou quantificáveis, de alguma forma, no contexto externo (Assis, 2011).

Para O,Neal (1998, apud Assis, 2011), dentre os pilares da gestão de pessoas, representam fatores-chave para mobilização da atenção dos funcionários, particularmente a parcela em dinheiro. Diversos motivos podem influenciar a escolha de um colaborador em manter-se na empresa, sendo a remuneração e os benefícios as mais expressivas.

Com destaque, é possível separar a remuneração em duas categorias: direta e indireta, igualmente importantes para mobilizar a atenção e criar relações de interesse entre os trabalhadores, em todos os níveis, e os objetivos da organização, sejam eles financeiros e sociais (O'Neal, 1998, apud Assis, 2022).

Na remuneração direta podem ser observados elementos como os planos de cargos e salários, possibilidade de progressão, assim como programas de comissões, bonificações e participação nos lucros da organização (O,Neal, 1998, apud Assis, 2022), aspectos que podem ser influenciados pelo DEI (Assis, 2012).

Já as indiretas seriam os benefícios, vantagens e facilidades oferecidos, tais como plano odontológico, associação em clubes e academias, ou tudo aquilo que anula total ou parcialmente possíveis gastos futuros do empregado com determinadas assistências. (O,Neal, 1998, apud Assis, 2022).

2.1.2- Aprendizado e Desenvolvimento

Dois outros elementos são destacados no estudo sobre as dimensões da gestão de pessoas. São eles o aprendizado e o desenvolvimento dos trabalhadores e a percepção dos mesmos sobre o ambiente de trabalho, aspectos considerados por O'Neal (1998, apud Assis, 2022) como relacionais, subjetivos e demandantes de experiências do empregado.

Aprendizado e desenvolvimento são ações de uma organização para que seus funcionários cresçam, tanto de forma profissional quanto pessoal, apresentando oportunidades de adquirir novos conhecimentos, conhecer novas metodologias e desenvolver a si mesmos (O,Neal, 1998, apud Assis, 2022).

Mudanças ocorrem com cada vez maior velocidade, razão pela qual colaboradores buscam manter suas qualificações alinhadas com as constantes evoluções do mercado. Em sua maioria, julgam essencial que as empresas invistam na capacitação de seus colaboradores (O,Neal, 1998, apud Assis, 2011, p. 327).

Dessa forma, ambientes corporativos com enfoque em políticas e estratégias de aprendizado contínuo, que auxiliem o aperfeiçoamento profissional e individual, de forma eficaz, são essenciais para atrair, manter e fidelizar seus funcionários, além de garantir o sucesso da própria organização. (O,Neal, 1998, apud Assis, 2011, p. 327).

2.1.3 - Ambiente de Trabalho

Uma quarta dimensão essencial, segundo O'Neal (1998, apud Assis, p. 328), envolve o clima organizacional, a qualidade das relações interpessoais, o ambiente laboral. Nesse ambiente é possível compreender o reflexo das ações de diversidade, equidade e inclusão no contexto da gestão de pessoas (Assis, 2012).

O ambiente de trabalho é fundamental para a compreensão da percepção dos colaboradores, envolvendo o orgulho em pertencer àquela equipe, a qualidade das relações humanas, a confiança na gestão e no trabalho que está sendo desenvolvido (O,Neal, 1998, apud Assis, 2011, p. 328).

O,Neal (1998, apud Assis, 2011) afirma que um clima organizacional harmonioso torna o ambiente favorável ao cumprimento de metas, objetivos e aumento da produtividade, produzindo, nesse contexto, uma atmosfera emocional mais adequada às intenções de empresas preocupadas com a gestão do ambiente.

Pertencer a um determinado ambiente, de forma respeitosa, apresenta-se como um diferencial competitivo em termos de atratividade, notadamente em processos seletivos, na medida em que tais características do ambiente podem gerar mensagens positivas ao público externo também (O,Neal, 1998, apud Assis, 2011, p. 328).

Contudo, a existência de pensamentos divergentes no âmbito organizacional é comum, e não necessariamente nocivos. Vivências e histórias diferentes podem estimular a criatividade e inovação. Pessoas e equipes diversificadas tendem a possuir bagagens maiores para lidar com situações de diferentes níveis de complexidade (Lage, 2002).

É papel do gestor conciliar essa distinção cultural, evitando conflitos e promovendo a liberdade de expressão, visto que "os efeitos negativos da diversidade" podem ser "minimizados por uma atmosfera de comunicação aberta e colaborativa" (Lage, 2002, n.p.) entre equipes e pessoas.

2.2 - Diversidade, Equidade e Inclusão

Diversidade, equidade e inclusão integram debates sobre os desafios da gestão de pessoas e sua relação com o merecimento, com recompensas e com o acesso às diferentes oportunidades

no ambiente empresarial, por vezes imersos em preconceitos e viéses inconscientes (ABRH, 2021).

No discurso, tais questões se apresentam com certa desenvoltura. Na prática organizacional, no entanto, observa-se uma clara disparidade entre as expectativas ao contratar novos colaboradores e a efetiva implementação de programas de diversidade, equidade e inclusão (Dollabela; Fernandes, 2021 apud Bucco, 2023).

Quando parte do discurso das organizações, muitos profissionais questionam a existência e a eficácia dos programas voltados à diversidade, equidade e inclusão, bem como às oportunidades disponibilizadas para promover o crescimento das pessoas nesse sentido (Dollabela; Fernandes, 2021 apud Bucco, 2023).

Pesquisas sobre os tipos de diversidade nas empresas, por exemplo, têm sido amplamente exploradas na literatura, enfocando os impactos cotidianos enfrentados por minorias e grupos vulneráveis, principalmente quando o discurso da diversidade se conflita com ações efetivas (Caproni Neto; Saraiva; Bicalho, 2014 apud Bucco, 2023).

O relatório Tendência em Gestão de Pessoas 2024 da empresa Great Place To Work, consultoria global que apoia as organizações a obterem melhores resultados, é fruto de uma pesquisa, que foi realizada entre dezembro de 2023 e janeiro de 2024, com 1864 respondentes de todo o Brasil, de organizações dos mais variados setores.

Quando perguntado quais os principais desafios de Gestão de Pessoas em 2023, Diversidade e Inclusão apareceram em 8,9% das respostas. Porém, na pergunta “quais são os temas que precisam de mais atenção”, diversidade e inclusão e inovação ocuparam os primeiros lugares, denotando sua relevância no contexto empresarial.

De acordo com o relatório, apesar de Diversidade e Inclusão serem pautas estratégicas para a maioria das pessoas (66,8%), o tema se mantém em queda na lista de “Prioridades de Gestão de Pessoas”. Nas edições de 2021 e 2022, D&I foi a 7ª maior prioridade votada, já em 2023, ela é a 11ª prioridade.

O relatório apontou ainda os principais desafios em relação a D&I em 2024, destacando o engajamento das lideranças, a busca por talentos de grupos minorizados, os processos de recrutamento e seleção mais inclusivos, capacitação colaboradores sobre o tema e o desenvolvimento de profissionais de grupos minorizados para cargos de gestão.

Tais questões abrangem aspectos sociais, políticos e econômicos que, no conjunto, criam dificuldades para a diversidade efetiva. O crescente interesse acadêmico por esse tema reflete a importância crescente da diversificação na sociedade (Caproni Neto; Saraiva; Bicalho, 2014, apud Bucco, 2023).

Globalmente, políticas e práticas de diversidade, equidade e inclusão têm sido predominantemente adotadas por universidades nos Estados Unidos e Canadá, a partir de instituições que estão na vanguarda das discussões, implementando o tema, na prática, em suas diretrizes e procedimentos (Daya; Jizi; Nehme, 2017, apud Bucco, 2023).

Importante destacar que os estudos focam as políticas e práticas relacionadas à diversidade e inclusão, recebendo a equidade menos atenção, especialmente nas discussões sobre gênero e etnia, aspecto potencialmente crítico, sem o qual se inviabiliza a diversidade e a inclusão (Daya; Jizi; Nehme, 2017 apud Bucco, 2023).

Para cumprir os propósitos desta pesquisa, optou-se com analisar, separadamente, cada um dos elementos constitutivos do DEI - Diversidade, Equidade e Inclusão - embora, na dinâmica da gestão de pessoas, estejam umbilicalmente conectadas, como será observado nos itens a seguir.

2.3 - Diversidade

Segundo o dicionário da Língua Portuguesa, a palavra diversidade é oriunda do termo “diverso”, que significa o que é diferente, distinto, variado. Dessa forma, trazendo uma ideia de pluralidade, integração de atributos, harmonia de pessoas com características distintas e potencialmente complementares. (ABL, 2020)

Konzen (2012, p. 44) destaca que, para Hegel, a diversidade existe a partir do princípio de igualdade. Para o filósofo, “todos os seres humanos são diversos entre si, já que são iguais (são em si racionais e livres), mas são desiguais”. Assim, “nem todos são para si racionais e livres e/ou na mesma proporção”, destacou o autor.

Nesse contexto observa-se as disparidades e desigualdades existentes entre nós e o outro, por perceber que, em determinados contextos, aspectos e medidas, somos semelhantes, mesmo que ainda tenhamos particularidades e individualidades características de cada indivíduo (Konzen, 2012).

De uma forma restrita, ao focar gênero, cor da pele, etnia, classe social, cultura e aspectos normalmente relacionados às minorias sociais, de menor representação na sociedade e com menor oportunidade de obtenção de prestígio ou de ascensão social (Nkomo; Cox, 1999, apud Jesus et al., 2014).

Na visão de Fleury (2000) a diversidade é um conjunto de pessoas em um mesmo contexto social - porém com identidades e trajetórias diferentes - convivendo mutuamente através de interações de relação do tipo ganha-ganha, o que não impede que se perceba a coexistência de grupos dominantes e grupos dominados.

De acordo com Fleury (2000, apud Duarte; Klein, 2023, p. 3), grupos dominantes são comumente compostos por indivíduos de mesmo padrão social pré-estabelecido histórico e socialmente. Esses são sobrepostos a grupos minoritários impossibilitados culturalmente de chegar a tal posição de privilégio. Para a autora

Apresentado o conceito de diversidade, que se torna relevante refletir sobre os perfis dos grupos sociais que compõem a coletividade e as suas respectivas representações. A convivência em sociedade apresenta estereótipos dominantes [...] impondo barreiras de acesso a qualquer perfil diferente do estabelecido. Membros de alguns grupos majoritários [...] caracterizam-se historicamente pelas vantagens em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos outros (Fleury, 2000, apud Duarte; Klein, 2023, p. 3).

Como objeto de pesquisa, a diversidade está inserida em diversos campos, não apenas na sociologia ou na psicologia, mas também na área administrativa (Farndale et al., 2015, apud Abreu, 2023). Diversos estudos ressaltam a relação entre diversidade e performance organizacional (Yadav; Lenka, 2020, apud Abreu, 2023).

2.3.1- Diversidade nas Organizações

Existe uma carência de gestão da diversidade no mercado de trabalho. Mesmo com medidas para a inclusão de grupos minoritários no meio empresarial, ainda há grande dificuldade para que tais grupos possam alcançar a ascensão profissional, ou ao menos terem sua permanência garantida (Thomas, 1990, apud Abreu, 2023).

Para Bernstein et al., (2020, apud Bucco et al., 2023, p. 2), são claros os avanços nas medidas para promover a diversidade em relação às disparidades presentes nas corporações, contudo “ainda há uma dificuldade de compreensão pelo campo da gestão de como implementar práticas que contemplem” o incremento na diversidade”.

Aumentar a diversidade de pessoas em posições de liderança, no mercado de trabalho, no contexto organizacional, pode contribuir para “a melhoria no desempenho organizacional” e avanço das práticas de gestão (Bernstein et al., 2020, apud Bucco et al., 2023, p. 2), particularmente na gestão de pessoas (Assis, 2014).

Para Magalhães, Saraiva e Andrade (2017, p. 12), não há uma real preocupação com o que acontece com grupos minoritários após sua contratação, pois parte expressiva das organizações não possui diretrizes de apoio ao longo da jornada laboral dos colaboradores. Para os autores

Permanecem os discursos pela inclusão e pelo desenvolvimento como forma de manipular subjetivamente o trabalhador, sem que haja de fato a sua integração e possibilidade de empoderamento na estrutura organizacional (Magalhães; Saraiva; Andrade, 2017, p. 12).

A gestão da diversidade exige o desenvolvimento de um meio corporativo que busque entender cada parte do todo, onde cada colaborador tenha as mesmas possibilidades de evoluir e crescer, sem as barreiras da discriminação. Este cenário não é uma fórmula pronta, e sim uma construção contínua (Thomas, 1996, apud Fleury, 2000, p. 20).

2.4 - Inclusão

A inclusão é uma corrente social, educacional e política que defende e assegura os direitos de todos os indivíduos, de modo a que possam participar de forma efetiva, consciente e sensata na sociedade em que estão inseridos, permitindo a construção de um ambiente verdadeiramente igualitário e inclusivo (Freire, 2020).

O objetivo da inclusão não é apagar as diferenças, mas sim permitir que todos pertençam a uma comunidade que valida e valoriza a individualidade. Dessa forma, construindo uma sociedade inclusiva e que entenda as necessidades de cada um. (Stainback; East; Sapon-Shevin, 1994, apud Freire, 2008).

A essência da inclusão reside na ideia fundamental de promover a equidade e a participação plena de todos os indivíduos na sociedade, sem o desconhecimento das diferenças individuais de ordem física, intelectual, étnicas, culturais e sociais, por exemplo (Rezai, 2020 et al., Duarte, 2023).

Para Barak, Cherin e Berkman (1998, apud Hanashiro, 2014), a inclusão dos indivíduos se manifesta de forma clara e evidente quando eles percebem que não apenas eles, mas também os membros de seus grupos de identidade social são tratados de maneira justa, equitativa, inclusiva, formal e emocionalmente.

Dessa forma, o grupo como um todo sente-se respeitado. Este sentimento de inclusão abrange tanto o nível individual, quanto o coletivo, criando um ambiente onde todos tendem a se sentir reconhecidos e integrados a um contexto mais amplo (Barak; Cherin; Berkman, 1998, apud Hanashiro, 2014).

2.4.1 - Inclusão nas Organizações

Existem abordagens que encaram a inclusão como um estado de espírito e uma condição psicológica, sendo moldada pela forma como cada pessoa percebe e interage com os processos dentro das organizações nas quais estão inseridas (Cukier; Lafit, 2021 apud Silva et al., 2023), sejam elas formais ou informais (Assis, 2014).

A inclusão é a maneira como cada pessoa enxerga a própria participação integral nos processos da empresa, incluindo o acesso às informações e recursos necessários para influenciar as decisões e se engajar plenamente nas equipes de trabalho e nos diferentes desafios profissionais (Bernstein, 2020, apud Silva et al., 2023).

Para Bulgarelli (2013), organizações com enfoque em práticas inclusivas investem na capacitação de seus colaboradores, reconhecendo a importância da diversidade no âmbito organizacional, levando-a em consideração nas escolhas sobre ações e programas voltados à gestão de pessoas, em todos os seus subsistemas.

Segundo o autor, as ações de inclusão auxiliam o desenvolvimento da corporação, dos funcionários e da imagem corporativa para além dos limites da empresa, a partir de práticas inclusivas fundamentais para o crescimento sustentável e para a criação de um ambiente mais equitativo e produtivo, internamente.

Bulgarelli (2013, n.p.) afirma que “incluir é ação, é disposição para o encontro, para a mudança. É gesto concreto de inclusão de pessoas e das perspectivas que elas trazem consigo” para o ambiente organizacional, além da simples tolerância, buscando-se ativamente integrar diferentes pontos de vista e experiências.

Dessa forma é possível inferir que inclusão vai além de palavras ou intenções. Ela requer atitudes práticas e uma abertura genuína para acolher a multiplicidade de ideias, culturas e experiências que cada indivíduo carrega, o que pode contribuir para um ambiente de trabalho potencialmente acolhedor (Bulgarelli, 2013).

Segundo Adamson et al., (2021), a inclusão nas empresas busca garantir oportunidades equitativas para grupos minoritários. Bernstein et al. (2020) ampliam essa visão, destacando que a inclusão também envolve o senso de pertencimento dos colaboradores à cultura organizacional.

Os autores afirmam que a inclusão engloba a participação dos indivíduos em decisões, além do acesso a informações e recursos necessários, representando um compromisso com a equidade e com a justiça, criando um ambiente onde todos têm a oportunidade de contribuir plenamente com suas habilidades e perspectivas únicas.

2.5 - Equidade

Equidade significa “dar às pessoas o que elas precisam para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades”, evitando-se que haja tratamento igual entre pessoas diferentes. Trata-se de uma medida de justiça social, que é o meio da distribuição equitativa de recursos, de direitos e participação na sociedade, conforme Moragas (2022, n.p.).

Para o autor, a equidade reconhece que as pessoas não são iguais e, assim, é necessário “ajustar esse desequilíbrio” buscando-se tratar de cada obstáculo em cada individualidade. Por outro lado, a igualdade é baseada no princípio da universalidade, em que todos devem ser regidos pelas mesmas regras.

Ainda sobre equidade, estudos apontam que as discussões sobre o tópico se iniciaram na temática gênero, pois o conceito de equidade foi abordado de forma relevante após os movimentos feministas na segunda metade da década de 1960, a partir de pleitos de igualdade de representação na sociedade (Neves, 2008, apud Caçado, 2023).

Tal movimento teve o intuito reforçar a mulher como uma cidadã, com autonomia para participar ativamente do contexto do trabalho, ter possibilidade de cursar o ensino superior, sem a necessidade de obedecerem ao pai ou marido, o que viabilizou tratamento de forma equitativa para, depois, de forma relativamente igual (Esteves, 2005).

Observa-se, nesse contexto, que a “equidade de gênero está relacionada à paridade de oportunidade entre homens e mulheres e ao equilíbrio entre diferentes cargos”, sendo possível considerar, por exemplo, que não há equidade de gênero nas organizações, conforme Hekman et al., (2017; Sabharwal, apud Caçado, 2023).

2.5.1 - Equidade nas Organizações

Segundo Caçado (2023), no meio científico muito se pesquisa sobre equidade de gênero, sendo possível notar algumas delicadas brechas ou falhas nas diretrizes, políticas e práticas sobre esse assunto no contexto da gestão de pessoas, no ambiente organizacional, em função dos motivadores por vezes observados.

Capellin (2008, apud Caçado et al. 2023), destaca o fenômeno da inequidade compreendido pelas percepções sobre barreiras que dificultam ou impedem a inserção de mulheres no mercado de trabalho, barreiras essas também são denominadas como teto de vidro para os gestores e organizações.

Tais barreiras se baseiam em três fatores, sendo um deles o social, que se refere ao comportamento em relação às mulheres, por não terem momento de fala em relação ao homem ou não terem apoio em ideias, exceto quando é o sexo oposto citando tal ideia (Diehl, 2020, apud Cançado et al. 2023).

Outro é o fator organizacional, relacionando-se aos costumes das organizações, que têm enraizado a preferência por homens para cargos de liderança. Ou seja, as mulheres não têm papéis ou oportunidades tão importantes quanto os homens em empresas (Diehl, 2020, apud Cançado et al., 2023).

Por último, fatores individuais que dizem respeito à percepção própria das mulheres, na qual percebem a necessidade de cautela a todo momento, seja para poder falar sem antes ter permissão, ou para lutar pelo próprio direito, ou ainda para tentar crescer na empresa (Diehl, 2020, apud Cançado et al. 2023).

Mediante ao que os movimentos feministas geraram e ao conhecimento sobre o teto de vidro, tem-se a necessidade de que as organizações demonstrem posicionamento sobre temática vista, na medida em que equidade tem sido abordada e reconhecida com frequência como uma medida essencial nas empresas (Cançado et al. 2023).

Para Gillespie (2018, n.p., apud Cançado et al., 2023), a “equidade de gênero nas empresas não acontece de maneira orgânica”, pois ser empresa equitativa não é necessariamente uma ação espontânea, já que as organizações demonstram a necessidade estratégicas, não bastando somente incluir, mas disponibilizando recursos para cada necessidade.

É possível observar que as organizações têm abordado temáticas sociais como estratégia para gerar engajamento em relação a uma boa administração de políticas e práticas de equidade de gênero e de ações afirmativas no campo da gestão de pessoas (Gillespie, 2018, apud Cançado, 2023).

As áreas de recursos humanos (RH) - de Gestão de Pessoas - criam e buscam estratégias para que suas organizações alcancem a equidade de gênero nas entidades, pois as mesmas sofrem pressão social para reduzir quaisquer tipos de discriminação (Gillespie, 2018, apud Cançado, 2023).

3 Metodologia

Metodologia é o caminho segundo o qual determinados fenômenos devem ser explorados à luz de procedimentos previamente definidos. Provanov e Freitas (2013), destacam que a aplicação da metodologia adequada assegura a condução de trabalhos científicos de forma confiável e agregadores de valor para os diferentes campos da ciência.

A metodologia é essencial para o uso correto de diversas técnicas, para o desenvolvimento do conhecimento, visando sempre provar sua serventia e legitimidade no contexto em que a pesquisa está inserida, não sendo diferente em relação à diversidade, equidade e inclusão (Prodanov e Freitas, 2013).

Para Gerhardt e Silveira (2009) é de extrema relevância saber distinguir metodologia e método, compreendendo-se que, metodologia se refere à avaliação do meio escolhido pelo pesquisador para chegar a um determinado objetivo explicitado na questão problema, a partir dos elementos normalmente testados por pesquisadores.

O método, por outro lado, se refere exatamente a esse meio escolhido, confundindo-se com a técnica, a forma com que o pesquisador buscará as informações necessárias - o embasamento - para alcançar a finalidade relacionada aos objetivos inseridos no trabalho de pesquisa.

3.1 - Abordagem Qualitativa

Para Medeiros (2012), a abordagem qualitativa pode ser compreendida como um método de coleta de dados que surge não a partir de práticas ou dados numéricos. É possível, a partir dela, captar a subjetividade por trás de comportamentos, sentimentos e experiências adquiridas por grupos de pessoas.

Assim como permite aprender e interpretar relações entre pessoas e grupos, fenômenos sociais e culturais, funcionamentos e condutas dentro de organizações e instituições, a abordagem qualitativa se propõe a entender o contexto e as variáveis subjacentes ao tema tratado (Medeiros, 2012).

Esse tipo de pesquisa advém do desejo de se compreender o homem e a sociedade, trabalhando-se com o comportamento humano de forma complexa em função dos meios, histórias, valores e os processos que interligam os indivíduos e suas ações, indo além do que é perceptível (Silva, 2010).

A abordagem qualitativa abrange a subjetividade e o simbolismo do sujeito, pois à medida que este define sua situação, a torna real, possibilitando uma aproximação de intimidade entre o sujeito e o objeto a ser pesquisado (Minayo; Sanches, 1993), o que se pretende com a diversidade, equidade e inclusão na gestão de pessoas.

Nesse contexto os pesquisadores optaram pela abordagem qualitativa, entendendo que seria o mais adequado para o trabalho que pretende investigar os principais desafios da diversidade, equidade e inclusão a partir de trabalhos realizados por outros autores e por especialista que apoia empresas a implantarem ações efetivas.

Silva (2010) destaca que a abordagem qualitativa possibilita um entendimento de maior profundidade do que é relatado ao pesquisador, tornando a pesquisa mais inovadora e eficiente, uma vez que captura contextos ou motivos de ordem cultural, ligado a crenças, costumes e valores.

3.2 - Entrevista Semiestruturada

Para Triviños (1987) podemos caracterizar uma entrevista semiestruturada como um pilar de indagações e dúvidas, embasadas em teses, como uma forma de ampliar os campos de

hipóteses relacionados ao tema da pesquisa, abrindo margem a novos caminhos e considerações ao decorrer da dinâmica.

Esse tipo de entrevista é mais conveniente quando se deseja certa fluidez e conexão entre entrevistador e entrevistado, visto que as perguntas não estão condicionadas a alternativas sistematizada de forma inflexível, nem propensas a um contexto de divagações (Minayo, 2014).

A partir das respostas apresentadas pelo entrevistado, surge uma linha natural de ponderações e vivências em torno do tema central da pesquisa, possibilitando a participação do questionado na formulação do conteúdo em pauta, incluindo os desdobramentos das questões formuladas (Triviños, 1987).

O pesquisador trás o tópico principal a ser destacado, ao mesmo tempo que o entrevistado se mantém uma figura atuante e relevante. Tal característica “favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade” (Triviños, 1987, p. 152).

Contudo é importante frisar que as perguntas utilizadas no decorrer da entrevista semiestruturada devem ser construídas a partir de estudos e embasamento teórico e não através de deduções e suposições sem fundamento ou referências conceituais no campo da ciência do qual a pesquisa faz parte (Triviños, 1987).

Em concordância com o autor, Manzini (2004, n.p.), alega que, para a elaboração da entrevista, é necessário a construção de um roteiro com as principais questões a serem levantadas. Para ele, o roteiro serviria para se “coletar as informações básicas, como um meio para o pesquisador se organizar para o processo de interação com o informante”.

O profissional que participou da entrevista, no contexto deste artigo científico, além de entusiasta dos temas ligados à diversidade, equidade e inclusão, foi responsável por tais ações em uma indústria de grande porte, tendo participação em inúmeros projetos relacionados ao tema, dentro e fora do contexto organizacional.

A entrevista foi realizada in loco, na sede da empresa na qual a entrevistada atua, no dia dois de setembro de dois mil e vinte e quatro, com duração de aproximadamente uma hora e trinta minutos, com o auxílio de perguntas chave pré-estabelecidas, o que permitiu ampliar a compreensão do tema por parte dos pesquisadores.

Os principais pontos da entrevista foram gravados e, posteriormente, transcritos e inseridos como parte da pesquisa, onde a experiência e visão sobre os temas relacionados aos desafios e oportunidades da DEI na Gestão de Pessoas foram ressaltados, ampliando a compreensão sobre questões trazidas pela ampla revisão bibliográfica.

Importante destacar que a entrevistada relatou seu ponto de vista, a despeito das práticas realizadas na organização em que atua hoje. Não somente suas vivências na atual empresa foram levadas em consideração, mas sim toda a jornada profissional até o momento presente, suas convicções, crenças e valores.

4 - Pesquisa

No contexto desta pesquisa buscou-se entender os conceitos e definições por trás da Diversidade, Equidade e Inclusão, bem como identificar os desafios e oportunidades encontrados no meio organizacional, principalmente nas questões relacionadas às dimensões da gestão de pessoas propostas por O’Neal (1998, apud Assis, 2021).

4.1 - Diversidade

O termo diversidade pode ser utilizado em contextos variados e múltiplos, sendo necessário sumarizar os achados da pesquisa em relação aos diferentes autores pesquisados, conforme apresentado no quadro 1 - Conceitos/definições sobre o primeiro pilar estudado: a diversidade.

Assim, diversidade aparece como algo que indica o agrupamento de pessoas de diferentes gêneros, cor de pele, etnia, classe social, identidade cultural e de tantos outros aspectos que permitem compreender diferenças em um contexto onde existem indivíduos ou grupos com maior preponderância e representatividade.

Quadro 1 - Conceitos e Definições

Autor / Obra	Conceitos / Definições
Konzen (2012, p. 44), ao citar Hegel (s.i.)	A diversidade existe a partir do princípio de igualdade. Observam-se as disparidades existentes entre nós e o outro, por perceber que, em determinados aspectos, somos semelhantes, mesmo com individualidades.
Nkomo; Cox (1999, apud Jesus et al., 2014).	Gênero, cor da pele, etnia, classe social e cultural podem ser aspectos relevantes na determinação de grupos de menor representação na sociedade.
Fleury (2000)	Diversidade é um conjunto de pessoas distintas convivendo mutuamente, onde coexistem grupos dominados e dominantes.
Fleury, (2000, apud Duarte; Klein, 2023, p. 3)	Grupos dominantes costumam pertencer a um mesmo padrão social pré-estabelecido socialmente, impactando a ideia de diversidade.
Farndale et al., (2015, apud Abreu, 2023)	A diversidade está inserida em diversos campos, incluindo na área administrativa, notadamente na gestão de pessoas.
Yadav; Lenka (2020, apud Abreu, 2023)	Estudos ressaltam a relação entre diversidade e desempenho organizacional, onde a falta da diversidade pode impactar o desempenho.

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

Ao mesmo tempo em que pesquisadores relevam ideias, conceitos, definições e reflexões sobre diversidade, é possível constatar também - conforme indicado no quadro 2, os desafios e as oportunidades da diversidade, particularmente no campo da gestão de pessoas.

Quadro 2 - Desafios e Oportunidades da Diversidade na Gestão de Pessoas

Desafios	Oportunidades
A carência de gestão da diversidade dificulta a ascensão profissional ou permanência de grupos minoritários (Thomas, 1990, apud Abreu, 2023).	A gestão da diversidade exige um meio corporativo que entenda cada colaborador e os possibilite evoluir e crescer sem discriminação (Thomas, 1996, apud Fleury, 2000).
Para Bernstein et al., (2020, apud Bucco et al., 2023) dificuldade pelo campo da gestão de como implementar práticas que contemplem a diversidade e reduza as disparidades.	Aumentar a diversidade em posições de liderança, pode contribuir para “a melhoria no desempenho organizacional” (Bernstein et al., 2020, apud Bucco et al., 2023, p. 2),
Não há uma real preocupação da gestão com o que acontece com grupos minoritários após sua contratação (Magalhães; Saraiva; Andrade, 2017).	Diretrizes de apoio ao longo da jornada laboral dos colaboradores (Magalhães; Saraiva; Andrade, 2017).
Pautas envolvendo diversidade são utilizadas, pela gestão, como forma de manipular colaboradores (Magalhães; Saraiva; Andrade, 2017).	Integrar efetivamente e possibilitar seu desenvolvimento e autonomia na estrutura organizacional (Magalhães; Saraiva; Andrade, 2017).

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

A entrevista semiestruturada, realizada no contexto dessa pesquisa científica, permitiu compreender os principais desafio da diversidade no ambiente organizacional, na perspectiva da profissional entrevistada. Permitiu, adicionalmente, compreender o que pode ser feito para atenuar ou minimizar tais questões.

Partindo de o princípio onde expandir a diversidade em cargos de liderança e reduzir as disparidades encontradas no ambiente empresarial contribui positiva e satisfatoriamente, buscou-se entender a relação de reconhecimento ao realizar uma contratação. Diante desse contexto, a entrevistada afirma que um profissional minorizado tende a efetivamente agir em prol da diversidade.

A entrevistada acredita

“[...] que sim; que a diversidade puxa a diversidade. A gente contrata inconscientemente quem é similar. Então eu posso afirmar que sim, diversidade acaba atraindo mais diversidade, principalmente se essa pessoa estiver numa posição de destaque.”

Quando questionada sobre a preocupação efetiva com grupos minoritários após a contratação, a mesma pontua que nenhum funcionário é efetivamente assistido, visto que a organização não observa as questões relacionadas às necessidades dos colaboradores. Ademais, na maior parte dos casos, a diversidade não entra em pauta na hora de selecionar um candidato, a menos que esteja dentro das obrigações legais da empresa, como programas de cota, entre

outros. É possível compreender que apesar da relevância cada vez maior desses temas na sociedade contemporânea, ainda há um longo caminho a ser percorrido até ultrapassar as barreiras encontradas individual e coletivamente para a construção de um cenário que respeite em todos os âmbitos a pluralidade e a individualidade.

4.1 - Inclusão

Caracteriza-se nesse cenário como inclusão o processo de garantir que todas as pessoas, mesmo com suas diferenças e particularidades, tenham acesso a recursos, direitos e participação plena na sociedade, conforme abordado no quadro 3 - Conceitos e Definições da Inclusão na Gestão de Pessoas.

Quadro 3 - Conceitos e Definições da Inclusão na Gestão de Pessoas

Autor / Obra	Conceitos / Definições
Freire (2020)	Incluir é defender e assegurar o direito de participação efetiva dos indivíduos na sociedade.
Stainback; East; Sapon-Shevin, (1994 apud Freire, 2008)	A inclusão visa uma comunidade que valoriza a individualidade de todos.
Rezai, (2020 et al., Duarte, 2023)	A essência da inclusão reside na ideia fundamental de promover a equidade.
Barak; Cherin; Berkman (1998, apud Hanashiro, 2014)	A inclusão se manifesta de forma clara quando abrange tanto o individual quanto o coletivo.

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

Ao mesmo tempo em que pesquisadores relevam ideias, conceitos, definições e reflexões sobre inclusão, é possível constatar também - conforme indicado no quadro 4, os desafios e as oportunidades da inclusão.

Quadro 4 - Desafios e Oportunidades da Inclusão na Gestão de Pessoas

Desafios	Oportunidades
Englobar a participação dos indivíduos em decisões (Bernstein et al. 2020, Adamson et al., 2021).	Cultivar a forma como cada um percebe e interage com os processos dentro da organização (Cukier; Lafit, 2021, apud Silva et al., 2023).
Falta de engajamento pleno nas equipes de trabalho (Bernstein, 2020, apud Silva et al., 2023).	Acesso das pessoas a informações e aos recursos necessários. (Bernstein, 2020, apud Silva et al., 2023).
Organizações que não têm como foco práticas inclusivas (Bulgarelli, 2013).	Fazer com que as pessoas reconheçam a importância da diversidade no âmbito organizacional (Bulgarelli, 2013).
Dificuldade para integrar diferentes pontos de vista e experiências (Bulgarelli, 2013).	“incluir é ação, é disposição [...] É gesto concreto de inclusão de pessoas e das perspectivas que elas trazem consigo” (Bulgarelli, 2013, n.p.).

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

Bulgarelli (2013) afirma que não é suficiente apenas contratar e cumprir cotas, pois existe a necessidade de práticas inclusivas, assim como permitir que, por meio dessas práticas, esses grupos se sintam incluídos naquela organização.

Em concordância com o autor, a entrevistada observa a dificuldade presente nas empresas em realizar ações e projetos, assim como qualquer ação ou atividade, ainda que possa existir um interesse na construção de um olhar inclusivo por parte da gestão. Para ela,

“Realmente existe uma dificuldade nas empresas de fazer qualquer tipo de ação sem ser o que está determinado em lei [...] Algumas que têm um outro olhar de inclusão, mas há uma dificuldade até na seleção e contratação desses profissionais.”

Incluir é um processo lento e repleto de obstáculos. Um forte exemplo de desafio a ainda ser vencido são as empresas que se limitam somente ao que é determinado pela legislação, essa visão limitada prejudica a promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Outro ponto levantado ao decorrer da entrevista foi a importância e a necessidade de incluir os colaboradores nas tomadas de decisão, a mesma afirma que decisões rápidas podem ser necessárias, mas muitas vezes não são inclusivas.

É desafiador desconstruir todos os vieses existentes para abranger o coletivo, contudo, a inclusão verdadeira exige uma compreensão das diferentes histórias e trajetória dos colaboradores considerando suas próprias perspectivas. Grupos multidisciplinares ajudam a considerar diferentes perspectivas. Na visão da entrevistada, é comum um cenário onde “estamos na mesma empresa. Às vezes na mesma posição. Mas temos histórias diferentes e lutas diferentes para chegar ali. Então, é importante ter essa visão da particularidade de cada um”, a subjetividade e o olhar particular de um indivíduo, concluiu.

4.2 - Equidade

A equidade é entendida nesse contexto como a busca para entender e trabalhar as necessidades individuais, visando dar acessos diferentes a pessoas com necessidades distintas, desse modo permitindo que todos possuam às mesmas chances e oportunidades, conforme observado no Quadro 5 - Conceitos e Definições da Equidade na Gestão de Pessoas.

Quadro 5 - Conceitos e Definições da Equidade na Gestão de Pessoas

Autor / Obra	Conceitos / Definições
Moragas (2022, n.p.)	A equidade busca impedir que pessoas diferentes tenham tratamentos iguais.
Neves, (2008, apud Caçado, 2023)	Discussões sobre equidade iniciaram-se na temática de gênero [e acabaram permeando outros temas]..
Hekman et al., 2017; Sabharwal, 2014, apud Caçado, 2023)	Equidade de gênero trata da paridade e equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres.

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

Ao mesmo tempo em que pesquisadores relevam ideias, conceitos, definições e reflexões sobre equidade, é possível constatar também - conforme indicado no quadro 6 - Desafios e Oportunidades da Equidade na Gestão de Pessoas.

Quadro 6 - Desafios e Oportunidades da Equidade na Gestão de Pessoas

Desafios	Oportunidades
Barreiras sociais dificultam a introdução de mulheres no mercado de trabalho (Capellin, 2008, apud Caçado, 2023).	Fornecer ferramentas a quem precisa para que todos tenham oportunidades iguais (Moragas, 2022, p. XX).
A mulher na sociedade é percebida com pouca relevância ou com certa insignificância no meio profissional (Diehl, 2020, apud Caçado, 2023).	Avaliar as necessidades e dificuldades de cada indivíduo e fornecer recursos para solucioná-las (Gillespie, 2018)
Mulheres não têm papéis ou oportunidades tão significativas quanto os homens em empresas (Diehl, 2020, apud Caçado, 2023).	Abordar a equidade com a relevância necessária para dar visibilidade a esse tema (Gillespie, 2018, apud Caçado, 2023).
Pessoas do sexo feminino têm que agir com cautela ao se dirigir a outras pessoas dentro das organizações (Diehl, 2020, apud Caçado, 2023).	O planejamento e criação de meios e oportunidades para se obter a equidade de gênero no meio empresarial (Gillespie, 2018, apud Caçado, 2023).
Falhas nas políticas, práticas e ações equitativas das empresas (Caçado, 2023).	Busca de políticas, práticas, normas e procedimentos que garantam ações afirmativas.
Ser uma organização equitativa não é uma ação natural (Gillespie, 2018).	Além de incluir, é essencial propiciar os recursos necessários para atender as necessidades individuais dos colaboradores (Gillespie, 2018).

Elaboração: Pesquisadoras (2024)

A entrevistada afirmou já ter passado por situações onde ser mulher a prejudicou de alguma forma no ambiente organizacional, como perda de oportunidades, tratamento inferiorizado, entre outras situações que afetam somente o gênero feminino na maioria dos casos. Para a Entrevistada,

"A mulher não saber negociar. Isso é um viés nosso. A mulher não sabe negociar um salário, uma proposta. A gente tem medo de negociar porque acha que está no mercado de trabalho é um favor e já está bom porque nós fomos criadas assim. Então agradecemos pelo mínimo. Porque na minha geração a gente foi criada para fazer parte dos cuidados. Então quando você entra no mercado de trabalho, está ótimo. Para que você vai negociar mais salário? Eu lembro que nos primeiros empregos, eu fui tentar negociar meu salário, muitos anos atrás. Eles falavam assim, pra quê? Ela vai gastar tudo em roupa, sapato. Para que você vai negociar mais salário?"

Outro ponto importante comentado pela entrevistada foi a questão da equidade salarial. Ela relatou que participou de uma live com representantes do Ministério do Trabalho e do

Emprego, onde abordou essa questão na tentativa de entender a falta de equidade na remuneração. Segunda ela,

“Por que um homem faz mais hora extra que a mulher? Será que a mulher vai embora mais cedo porque a rua da empresa fica muito escura e é perigoso para ela sair à noite? [...] a mulher pode não fazer hora extra porque tem o filho pra buscar na escola? Porque tem os afazeres domésticos, o terceiro round.”

Também buscou-se saber qual a percepção da mesma com relação à forma como as empresas lidam com os funcionários que tem necessidades específicas, por exemplo, pessoas com deficiência. Assim como se, em seu ponto de vista, as empresas oferecem os recursos específicos que alguns colaboradores demandam.

Na visão da entrevistada, as organizações, de uma forma geral, não disponibilizam recursos para saciar necessidades específicas de um único colaborador. Uma organização não tem a obrigatoriedade de lidar e resolver questões como essa, por exemplo,

“Às vezes eu ficava com dó de um rapazinho, ele chegava de e tinha que esperar alguém da empresa passar para tirar ele do carro e botar na cadeira. Aí a gente fica, é função da segurança da empresa tirar ele? Não é? A gente ficava nessas discussões. Pra sair era mais fácil, porque sempre alguém saía com ele e ajudava. Agora quando chegava, cada um chega num horário. Às vezes ele passava 20, 30 minutos esperando alguém passar pra tirar ele do carro dele, [...] ele tinha condições de ter o carro adaptado, ter a cadeira dele. [...] Então, é o papel da empresa dar esse papel pra facilitar? Doar alguém pra ficar ao dispor dele? Será que é? Eu não sei [...] Realmente, não sei. Eu acho que é. Será que é?”

Contudo, relatou que já fez parte de empresas que atendiam a algumas dessas particularidades dos colaboradores, mesmo que não seja algo constante nas organizações. Normalmente, só são fornecidos recursos específicos, como equipamentos para realizar o serviço.

“Se ele tem uma deficiência na mão e precisa de um aparelho adaptado, aí sim. Essa é uma necessidade de serviço, precisa ter um computador adaptado ou uma tela. Em uma empresa que trabalhei, tínhamos algumas pessoas que tinham deficiência visual. Tinha uma tela específica, um aparelho de cinema que escutava, as letras, até mesmo a configuração do computador era diferente.”

Os pontos apresentados pela entrevistada permitiram melhor compreensão sobre os desafios e soluções práticas existentes no dia a dia organizacional, suas dúvidas, assim como a importância de se manter um olhar atento aos problemas estruturais relacionados a DEI no mercado de trabalho.

5 - Conclusão

Esta pesquisa teve como objetivo identificar, analisar e descrever os principais desafios, dificuldades e obstáculos enfrentados para o desenvolvimento de ações de Diversidade, Equidade e Inclusão, no contexto empresarial, assim como as possíveis soluções ou abordagens para alcançar melhores resultados.

De acordo com a pesquisa, foi possível concluir que o conceito de diversidade deve considerar aspectos como gênero, cor da pele, etnia, classe social, e cultural para determinar padrões entre grupos dominados ou subrepresentados e sua distinção de grupos dominantes, que coexistem na mesma sociedade, apesar de suas singularidades.

Pela ótica da inclusão, é viável apresentar como conceito fundamental uma comunidade que defende e valoriza o direito de participação prática de grupos ou indivíduos, visando atender suas especificidades de modo que defenda e assegure a promoção da própria diversidade no ambiente de trabalho.

Podemos conceituar como equidade a preocupação nascida na temática gênero em reduzir ou eliminar as disparidades existentes entre homens e mulheres, impedido um tratamento igualitário aos que são diferentes, pois somente a partir desse prisma é factível a ideia de oportunidades, expandindo-se para outras pautas sociais.

A pesquisa sugere que a diversidade é dependentemente da gestão, das lideranças, de seus interesses, em todos os níveis, pois desses profissionais nascem as decisões sobre ter ou não um ambiente diverso, plural, e em que nível tal diversidade será implementada e quais medidas serão adotadas.

O ambiente organizacional, a comunidade, as pessoas representam o principal desafio da inclusão. Isso inclui foco, interesse, empatia, engajamento, compromisso com o outro, participação no processo de construção do ato de incluir, assim como seu desejo de integrar e se considerar integrado.

A elaboração de um espaço equitativo, no contexto da pesquisa realizada, enfrenta barreiras externas além da esfera organizacional gestor - colaborador. Isso considera a forma como a sociedade é estruturada; inclui políticas, práticas, normas, procedimentos, leis e outros instrumentos que contribuam para a diversidade e inclusão.

A pesquisa demonstrou que, em relação às práticas das empresas brasileiras, há elementos que sugerem dificuldades mais expressivas, o que pode exigir ainda mais leis e normas que levem os gestores a adotarem padrões mais equitativos e a promoverem, de uma forma ou de outra, ações afirmativas de diversidade, equidade e inclusão.

Para próximos trabalhos de pesquisa é sugerido que os pesquisadores busquem um caso prático sobre a aplicação dos conceitos evidenciados nesta pesquisa, em uma determinada organização, particularmente em temas estimulados pelo poder federal, tal como aquele relacionado às cotas e medidas de equidade entre gênero.

Referências

ABREU, B. S. Diversidade nas organizações: valorização das diferenças ou busca por legitimidade? In: 47 Encontro da ANPAD. Anais... São Paulo: ANPAD, 2023.

ALCÂNTARA, E. M. S.; JUNIOR, L. P. P. J.; BUCCO, E. A. Diversidade, Equidade & Inclusão (DEI): Proposição de um Modelo Conceitual para Gestão de Pessoas nas Empresas. In: VIII encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. Anais... São Paulo: ANPAD, 2023.

ASSIS, M. T. Gestão de Programas de Remuneração: Conceitos, aplicações e reflexões. Visão generalista dos programas de remuneração. Rio de Janeiro: QualityMark, 2011.

ASSIS, M. T. Indicadores de Gestão de Recursos Humanos: Usando indicadores demográficos, financeiros e de processos na gestão do Capital Humano. 2. ed. Rio de Janeiro: QualityMark, 2012.

ASSIS, M. T. Meritocracia: Igualitária e justa ou injusta mas desejável? Desafios e oportunidades da meritocracia na gestão do capital humano. Rio de Janeiro: QualityMark, 2014.

ASSIS, M. T. Total Rewards ou os pilares da gestão de pessoas | Marcelino Tadeu de Assis. Youtube, 30 de novembro de 2022. Disponível em: <https://youtu.be/6ZucXTKJTXA?si=kZifi9G1REFBi8l>-. Acesso em; 22 de maio de 2024.

BRAND, Aniele Fischer et al. Atuação estratégica da área de gestão de pessoas em organizações de saúde: um estudo à luz da percepção dos profissionais da área. Gestão & Regionalidade, v. 24, n. 71, p. 79-88, 2008.

CANÇADO, V. L.; CONSCEIÇÃO, K. A. DE S.; SILVA, W. A. C.; NUNES, T. S. Relação entre políticas e práticas de equidade de gênero, barreiras e ascensão de carreira de mulheres: estudo em uma empresa logística. In: 47 Encontro da ANPAD. Anais... São Paulo: ANPAD, 2023.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas. 3. ed. São Paulo; Elsevier, 2008.

DA SILVA, G. C. R. F. O método científico na psicologia: abordagem qualitativa e quantitativa.

PSICOLOGIA.COM.PT - o portal dos psicólogos, Nov de 2010, n. pg., INSS 1646-6977.

DA SILVA, G. H. G. Equidade no acesso e permanência no ensino superior: o papel da educação matemática frente às políticas de ações afirmativas para grupos sub-representados. Tese de Doutorado (Educação Matemática). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. São Paulo, 2016.

DA SILVA, M. L. F. M. POS0678 Gestão da Diversidade Organizacional. Roteiro de Estudos. PG0725211 - 2021. 2021.

DUARTE, G. Z.; KLEIN, A. Z. Diversidade e inclusão: uma perspectiva para os processos formativos da Indústria 4.0. In: 47 Encontro da ANPAD. Anais... São Paulo: ANPAD, 2023.

FERREIRA, G. F. Análise das Estratégias de Employer Branding em relação às políticas de estímulo à diversidade étnico-racial das melhores empresas do Brasil. Anais... Florianópolis: Repositório UFSC.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas brasileiras. Revista de Administração de Empresas, Rio de Janeiro, v. 40, n. 3, 2000. FREIRE, S. Um olhar sobre inclusão. Revista da Educação, v. 14, n. 1, 2008.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. Métodos de Pesquisa. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

HANASHIRO, D. M. M.; SILVEIRA, N. S. P.; TORRES, C. V.; FERDMAN, B. M. Examinando a Relação entre Comportamento Inclusivo e Experiência de Inclusão para a Classe Operária de uma Indústria Têxtil. In: 38 Encontro da ANPAD. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2014.

INSTITUTO ETHOS. Inclusão e diversidade. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/inclusao-e-diversidade>. Acesso em: 24 de junho de 2024.

KONZEN, P. R. O Conceito de Diversidade (Verschiedenheit) na Ciência da Lógica e na Filosofia do Direito de Hegel. Revista Estudos Hegelianos, 2012, n. 17, v. 9, p. 44. INSS 1980-8372.

LAGE, L. K. Diversidade no ambiente de trabalho: facilitador ou complicador? Revista do Tribunal de Contas de Pernambuco, Pernambuco, v. 13, n. 13, 200

LIMA, T. A. Estudo sobre gestão de diversidade organizacional. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração) - Instituto Federal Goiano, Urutaí, 2021. Disponível em: https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/4609/1/dissertacao_Tamires%20Araujo%20Lima.pdf. Acesso em: 20 de julho de 2024.

MAGALHÃES, A. F.; ANDRADE, C. R.; SARAIVA, L. A. S. Inclusão de Minorias nas Organizações de Trabalho: Análise Semiótica de uma Estratégia de Recrutamento de uma Multinacional de Fast Food. Teoria e Prática em Administração, v. 7, n. 2, 2017.

MANZINI, E. J. Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros. In: Seminário internacional sobre pesquisa e estudos qualitativos,

MARTINS, G. A., THEÓPHILO, C. R. Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas. 2a Ed., São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MEDEIROS, M. Pesquisas de abordagem qualitativa. Revista Eletrônica de Enfermagem, v. 14, n. 2, 2012.

MESQUITA, C. C. DE; ESTEVES, F. C. Duas trajetórias: a memória do movimento feminista no Brasil (fins da década de 1960 aos anos 1980). Revista Cantareira, 2005, n. 7, INSS 1677- 7794.

MICHEL, M.H. Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais: Um guia Prático para Acompanhamento da Disciplina e Elaboração de Trabalhos Monográficos. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, M. C. S. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, M. C. DE S.; SANCHES, O. Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade? Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 239-262, 1993.

- MINAYO, M. C. DE S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo: Hucitec, 2014.
- MINAYO, M. C. DE S. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2007.
- MORAGAS, V. J. Diferença entre Igualdade e Equidade. In: DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios.
- NÓBREGA, B. A.; SANTOS, J. N.; JESUS, G. A. Um estudo da Relação entre Diversidade, Criatividade e Competitividade em Organizações Brasileiras. Revista de Ciências da Administração, v. 16, n. 39, 2014.
- PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do Trabalho Científico: Método e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Rio Grande do Sul: Universidade FEEVALR, 2013.
- RODRIGUES, M. B. Diversidade, políticas públicas e administração de empresas. Revista de Administração, Contabilidade e Economia, Joaçaba, v. 6, n. 1, p.65-76, 2007.
- SANTOS, J. V. M.; SANTANA, A. C.; ARRUDA, G. D'A. Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva?. PSICOLOGIA. PT - O PORTAL DOS PSICÓLOGOS, Fev de 2018, p. 3. INSS 1646-6977.
- SILVA, J. T.; RODRIGUES, I.; FERREIRA, G. T. C.; QUEIROZ, M. J. Pilares da Diversidade e Inclusão em uma multinacional. Revista de Carreiras & Pessoas. 2020, vol. 10, n.1, p. 43-62. ISSN 2237-1427.
- TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa Qualitativa em Educação. São Paulo: Atlas, 1987.



Informação sobre os autores

Anna Clara da Paixão

Concluinte da Escola Técnica Estadual Oscar Tenório (Marechal Hermes - Rio de Janeiro - Brasil).
Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC.
E-mail: annapaixao06@gmail.com

Jennyfer Maciel Ferreira

Concluinte da Escola Técnica Estadual Oscar Tenório (Marechal Hermes - Rio de Janeiro - Brasil).
Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC.
E-mail: macieljennifer83gmail.com

Isabela da Silva Pereira

Concluinte da Escola Técnica Estadual Oscar Tenório (Marechal Hermes - Rio de Janeiro - Brasil).
Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC.
E-mail: isabeladasilva.pereira@gmail.com

Luciana da Conceição Lopes

Concluinte da Escola Técnica Estadual Oscar Tenório (Marechal Hermes - Rio de Janeiro - Brasil).
Fundação de Apoio à Escola Técnica - FAETEC.
E-mail: lopes.lucianaadm@gmail.com

Contribuição dos autores

Concepção e elaboração do artigo, coleta e análise de dados; escrita do texto e revisão da escrita final.

Dados

Todo o conjunto de dados que dá suporte aos resultados deste estudo foi publicado no próprio artigo.

Declaração de conflitos

Os autores declaram que não possuem nenhum interesse comercial ou associativo que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

Financiamento

Não contou com apoio e fomento.

REVISTA

ISSN 2764-2941

Ano 5
Edição especial
Rio de Janeiro RJ - Brasil

Ação
SUSTENTÁVEL GLOBAL



**Sustentabilidade e Inovação:
Sinergia potencial empreendedora da equidade e
da empregabilidade dos surdos**

