

**ANÁLISE DA GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS COMPANHIAS ABERTAS
BRASILEIRAS: UM OLHAR NA INCLUSÃO DO DEFICIENTE AUDITIVO**

**ANALYSIS OF CORPORATE GOVERNANCE IN COMPANIES ON THE
BRAZILIAN STOCK EXCHANGE: A LOOK AT THE INCLUSION OF HEARING
IMPAIRED PEOPLE**

Marbet Alejandra Contreras Useche¹
Maíra Melo de Souza²

Resumo: O presente artigo teve como objetivo identificar como as companhias abertas brasileiras tratam a inclusão do deficiente auditivo na perspectiva de governança corporativa. Para a obtenção dos dados, foram analisadas as demonstrações do ano de 2023 das 84 companhias de capital aberto brasileiras listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3) integrantes do índice Ibovespa B3. Para mapear este tema foram utilizadas duas listas de verificação. Foi realizada a análise qualitativa dos dados e complementarmente utilizado o teste de correlação de Pearson para mensurar uma possível associação entre o nível de evidenciamento das práticas de inclusão do deficiente auditivo e a governança corporativa das companhias da amostra. A abordagem do problema foi qualitativa e quantitativa. Os resultados demonstraram um bom nível de adoção das práticas de governança corporativa, no entanto, uma evidenciamento deficiente no quesito da inclusão do deficiente auditivo. O resultado apontou uma correlação 0,74 positiva entre as variáveis. Os melhores índices de aderência às práticas de governança corporativa e de inclusão foram de 85% e 32,69%, respectivamente, por parte do setor Comunicação.

Palavras-Chave: Inclusão; Governança Corporativa; Deficiente Auditivo.

Abstract: This article aims to identify how open Brazilian companies treat the hearing impaired from a corporate governance perspective. To obtain data, the 84 Brazilian public capital companies listed in Brazil's Stock Exchange (B3), that are members of the Ibovespa B3 index were analyzed in their 2023 statements. To map this topic, two checklists were used. A qualitative analysis of the data was carried out and the Pearson correlation test was used as a complementary tool to measure a possible association between the level of evidence of practices including the hearing impaired and the corporate governance that the companies demonstrate. The approach to the problem was both qualitative and quantitative. The results demonstrate a high level of adoption of corporate governance practices, however, a deficient level of evidence of inclusion of the hearing impaired. The result showed a positive correlation of 0.74 between the variables. The best indices of

¹ Bacharel em Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Florianópolis, R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n - Trindade, Florianópolis, Estado de Santa Catarina. Telefone: (48) 3721-9000. E-mail: marbetucat2018@gmail.com.

² Doutora em Administração. Mestre em Ciências Contábeis. Universidade Federal de Santa Catarina. Campus Florianópolis, R. Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n - Trindade, Florianópolis, Estado de Santa Catarina. Telefone: (48) 3721-9000. E-mail: mairameloufsc@gmail.com

adherence to corporate governance and inclusion of the hearing impaired are 85% and 32.69%, respectively, in the Communication sector.

Key-Words: Inclusion; Corporate Governance; Hearing Impaired.

1. Introdução

Governança Corporativa é um sistema de organização e monitoramento das empresas que, através de suas práticas e processos, procura pelo equilíbrio dos interesses da companhia, seus sócios e da sociedade, contribuindo com valor sustentável e cuidando do meio ambiente (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBGC, 2023).

Neste contexto, segundo Rezendes (2023), a Governança Corporativa é associada a transparência, eficiência e sustentabilidade, pois contempla um pilar fundamental e inseparável do ESG (*environmental, social and governance*), formando a base das iniciativas e projetos das companhias em sentido de adesão ao ESG, alinhando suas ações, metas e objetivos.

As companhias listadas na Brasil, Bolsa, Balcão (B3) informam ser líderes na agenda dos projetos relacionados a ESG, mostrando um equilíbrio entre os valores sociais, ambientais e de governança corporativa, ações medidas em diversos índices desta plataforma (B3, 2023a); 7 de cada 10 brasileiros ressaltam a necessidade de apoio à diversidade e a tendência dos consumidores de dar preferência às marcas que a incentivam (B3, 2023b).

Os autores da Indonésia, Lindawati *et al.* (2023) mostraram nos seus estudos que as ações sustentáveis nas empresas têm impacto positivo no valor da mesma, onde a pressão por parte da mídia e as partes interessadas tem trazido como consequência este aumento no peso da responsabilidade social. Todavia, os autores da Austrália, Kumar e Firoz (2022) acharam relação positiva entre uma maior evidenciação (*disclosure*) de ESG e o desempenho financeiro das companhias, exceto no quesito da divulgação do social.

No Brasil existem numerosas Organizações Não Governamentais (ONG) de apoio a diferentes tipos de pessoas com deficiência (PCD), assim como serviços para familiares e amigos, que ajudam e ressaltam a necessidade de conscientização para uma convivência mais harmoniosa. Além disso, dentro do seu aparelho legal, conta, entre outras ferramentas, com a Lei n. 8213/91, que exige que empresas com acima de 100 empregados tenham um número mínimo de cotas para funcionários com deficiência, porém, existe a preocupação de que em alguns casos se aplique por mera obrigação ou com visos e tendências com pessoas que precisem de menos adaptações para exercer as funções desejadas (Gala, 2023).

Falando especialmente do deficiente auditivo, algumas entidades procuram oferecer um serviço de intérprete de Língua Brasileira de Sinais (Libras) para auxiliar os usuários. Todavia, para a sociedade em geral, existem sites educacionais como *Kultivi*, e aplicações como *ICOM app*, *Librazuka* e *HankTalk* que oferecem, entre outras coisas, aulas gratuitas para aprendizado de Libras, conhecimento importante para uma inclusão mais completa, através do incentivo de um ambiente receptivo para com as pessoas com deficiência, seja como consumidores, tomadores e prestadores de serviços, colaboradores ou nas simples interações diárias.

Contudo, dentro e fora da empresa é possível ver situações de capacitismo, ou seja, de discriminação e preconceito para com as pessoas com deficiência, com discursos a atitudes que reforçam situações de opressão e de invisibilização (Ministério da Saúde, 2024). Neste

contexto, o Guia Anticapacitista apresenta três tipos de capacitismo: o médico, o recreativo e o institucional. O primeiro é a tendência de tratar a pessoa com deficiência como doente, o segundo é o costume de fazer piada destas pessoas, e, finalmente, o terceiro refere-se às práticas que perpetuam a exclusão desta comunidade (Baron, 2021).

Um exemplo do capacitismo recreativo foi o conhecido caso do comediante Léo Lins, que foi condenado pela Justiça de Sergipe a pagar uma multa de R\$ 100.000 por uma piada ofensiva para a comunidade surda, sendo este apenas um dos casos que é possível encontrar no dia a dia (Matos, 2024).

A língua de sinais é tão importante para o deficiente auditivo que vai além da Libras e suas variações regionais. Existem línguas de sinais próprias nas comunidades indígenas brasileiras, tais como a Língua de Sinais Ka'apor, Terena, Sateré Mawé, Guarani Kaiowá, Kaingang, Paitér-Suruí, Akwe-Xerente, Pataxó e Macuxi, sendo as duas primeiras as mais reconhecidas e as seguintes consideradas “emergentes”. Estas línguas são tão diferentes quanto as línguas orais faladas entre povos (Soares e Fargetti, 2022).

No Brasil, há mais de 10 (dez) milhões de pessoas com deficiência auditiva, que mostram algum grau de surdez, ou seja, perto de 5% da população do país, porém, apenas um aproximado de 2,7 milhões se enquadram nos critérios legais de deficiente auditivo (IBGE, 2019): é preciso que haja perda de 41 decibéis ou mais, com limitação auditiva unilateral ou bilateral (Senado, 2023). No entanto, apesar dos esforços legais com fins inclusivos, se estima que apenas 37% deles esteja no mercado de trabalho, sendo evidente a insuficiência das práticas para sua inclusão (Locomotiva, 2019).

Diante do exposto, a Governança Corporativa, na perspectiva de adoção de um padrão de ESG, deve conter métodos que conduzam à eliminação de estas situações de exclusão e garantir os direitos de todas as pessoas dentro da organização. Considerando o impacto e a força da comunidade surda brasileira e a importância da evidencição de práticas inclusivas na governança corporativa, foi elaborado o seguinte problema de pesquisa: **Como as companhias abertas brasileiras tratam a inclusão do deficiente auditivo na perspectiva de governança corporativa?** O objetivo do presente estudo é identificar como as companhias abertas brasileiras tratam a inclusão do deficiente auditivo na perspectiva de governança corporativa.

Algumas pesquisas anteriores, como Andrade (2023) e Guimarães *et al.* (2023), destacaram os benefícios de práticas inclusivas para as empresas, onde os esforços e custos de sua implantação se justificam em retornos como melhoras na imagem e clima da organização, já outras como Vieira (2022) e Rosa *et al.* (2022), lembraram da necessidade da sociedade como um todo se equipar de ferramentas para atender esta comunidade, por fim, Oliveira (2014) ressaltou que abrir espaço para a comunidade surda não deve ser considerado como caridade e sim como um dever, reforçando a necessidade de maiores e melhores práticas neste quesito.

O presente trabalho se justifica por uma economia com crescente demanda de ESG e um contexto onde se faz cada vez mais frequente o *greenwashing*, *diversity-washing* e *inclusion-washing*, termos em inglês que conforme TREE (2020) se referem à tendência das empresas de simular maiores práticas e compromissos sustentáveis, diversos e inclusivos dos realmente praticados, chegando também a acontecer casos de *hushing*, ou seja, silêncio por parte das empresas referente às suas práticas por medo de serem acusadas de não estar fazendo suficiente enquanto a sociedade segue de perto estas ações.

2. Referencial Teórico

2.1 Governança corporativa sob a perspectiva de inclusão do deficiente auditivo

As obrigações das empresas de fazer aquilo desejável pela sociedade podem ser divididas em três dimensões: ambiental, social e governança corporativa, coletivamente conhecidas pela sigla ESG, que, junto com as normas internacionais do *International Financial Reporting Standards* (IFRS) visam aumentar a confiança do público na transparência dos relatórios contábeis (Dayanandan; Donker; Kuntluru, 2024).

As práticas ESG têm crescido nas últimas duas décadas, em um mundo com maior foco nos comportamentos antiéticos das companhias, elas têm começado a adotar atividades para amenizar o impacto das consequências desta pressão social, em que existem várias partes interessadas na informação divulgada pela empresa (Lokuwaduge; Silva, 2022).

O pilar Governança do ESG refere-se ao sistema de organização e monitoramento das práticas e processos das empresas, que visa o equilíbrio das partes interessadas: sócios e sociedade (IBGC, 2023). A B3 tem implementado mecanismos para incentivar as práticas de governança, como é o índice de Governança Corporativa (ICG) permitindo às empresas aderir segmentos diferenciados e medindo o desempenho de empresas que apresentam bons níveis de governança (Santos *et al.*, 2013).

Atualmente, a B3 conta com alguns índices que proporcionam maior informação aos *stakeholders* sobre as práticas e desempenho das empresas, dentre eles se destacam o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), o Índice de Diversidade B3 (Idiversa B3), o Índice Governança Corporativa – Novo Mercado (IGC-NM B3) e o Índice Bovespa (Ibovespa B3) (B3, 2024). As empresas listadas no índice Bovespa (Ibovespa B3) são referência dentro da B3, conforme o Nubank (2024) este índice mede o desempenho das ações mais negociadas em um período. Neste entendimento, as empresas que o compõem são companhias destacadas dentro da bolsa, das quais se esperam práticas que vão além das exigidas pela legislação e normas aplicáveis.

Neste contexto, os autores Fuzetto e Neto (2024) destacam o papel da governança corporativa, *disclosure* e *compliance* como meios para garantir o cumprimento de políticas públicas, assim como a tomada de ações em prol de melhorias estruturais tais como aumento na diversidade.

A diversidade refere-se à pluralidade das pessoas, onde engloba: etnia, gênero, idade e pessoas com deficiência, já a inclusão tem como objetivo garantir que estas pessoas se sintam respeitadas e representadas, criando um ambiente que acolha suas diversidades, sendo ambos conceitos complementares (HandTalk, 2023).

Os princípios da governança corporativa são: integridade, transparência, equidade, responsabilização (*accountability*) e sustentabilidade; dentre eles, o pilar da equidade contempla a inclusão, pois considera os direitos, necessidades e expectativas de todas as partes interessadas, prevendo ações diferenciadas, motivadas pelo senso de justiça, respeito e diversidade que caracteriza a inclusão, com pluralismo e igualdade de oportunidades (IBGC, 2023). Neste contexto, as organizações devem adotar práticas inclusivas que reflitam as características, necessidades e interesses da sociedade onde estão inseridas (Timóteo, 2022).

Neste contexto, as pessoas com deficiência auditiva se desenvolvem melhor em ambientes onde se sintam valorizadas, assim, se as empresas percebem o potencial e habilidades delas, e as provêm com preparação e os recursos necessários, estas podem fazer a diferença, tanto na organização, como nas suas vidas, trazendo sustento e dignidade através do trabalho (Martim; Cabral, 2007). Neste cenário, a governança deve cumprir com o seu papel de monitoramento, garantindo que as estratégias de inclusão adotadas sejam eficazes para que possa ser criado um verdadeiro senso de pertencimento organizacional entre os colaboradores.

Diante do exposto, verifica-se a importância da inclusão para fortalecimento do pilar governança, o que sugere que as companhias devem proporcionar os meios de trabalho na inclusão da pessoa com deficiência, no qual abrange também o social e o econômico, com o ESG como meio unificador destes quesitos, pois a responsabilidade social é diretamente ligada às empresas.

2.2 A inclusão do deficiente auditivo nas organizações

O profissional surdo, altamente qualificado, tem dificuldades para ser inserido no mercado de trabalho em cargos mais relevantes (Rocha, 2018). As pessoas com deficiência auditiva diariamente se deparam com barreiras de todo tipo dentro das organizações, situações que escapam a quem não tem contato nenhum com esta comunidade, dentre elas pode-se citar: falta de acessibilidade digital com ferramentas adaptadas ou intérprete de Libras; capacitismo por parte de colegas não-surdos que subestimam suas capacidades; dificuldade de leitura labial quando se trabalha com atividades que requerem uso de máscaras ou então em situações como a pandemia onde era solicitado o uso; dificuldade em acompanhar reuniões com muitas pessoas; cansaço auditivo, em caso de pessoas parcialmente surdas e até dificuldade de comunicação com pessoas de outros idiomas, pois a língua de sinais não é universal (Icom, 2021).

Para superar estas barreiras algumas estratégias, na hora da comunicação com uma pessoa com deficiência auditiva, são: utilização da escrita em língua portuguesa, que pode ser acompanhada ou complementada com desenhos e figuras, presença de um interlocutor-acompanhante ouvinte, leitura labial e uso de mímicas e gestos (Nascimento; Fortes; Kessler, 2015). Em caso de emergências, como fogo, o alarme de incêndio deve ter, além da sirene, uma luz vermelha que indique ao deficiente auditivo que há uma situação de risco (Santos; Sina; Santos, 2023).

Outras recomendações de práticas inclusivas para com o deficiente auditivo, conforme a Guia ANS de Diversidade e Inclusão, são: falar diretamente com a pessoa surda e não com seu acompanhante; falar expressivamente, pois os gestos vão mostrar os sentimentos ao invés das mudanças de tom; não levar objetos ou mãos à boca que possam atrapalhar a leitura labial e falar articuladamente; finalmente, mantenha o contato visual e apenas desvie o olhar se a conversa acabou (Agência Nacional de Saúde Complementar, 2024).

Apesar disso, a falta de informação, e até mesmo de empatia, por parte da comunidade ouvinte se reflete em casos de capacitismo como foi o caso de uma mulher surda que, ao solicitar cancelamento de plano, foi obrigada a verbalizar seu pedido em ligação, tendo a companhia alegado ser o único jeito de finalizar o pedido (Migalhas, 2024), ou a situação ocorrida com o atleta Danley Martins, quem foi nomeado no *ticket* de retirar comida apenas como “mudo”, mostrando que ainda existe a errada crença, já denunciada pela comunidade, de que todo surdo é mudo (Librasol, 2021).

Além do capacitismo, destaca-se também o termo ouvintismo, referido à prática de duvidar da capacidade das pessoas surdas e se manifesta em: Preconceito contra pessoas surdas sinalizantes, uso de jargões ou ditados capacitistas, negação da diferença e superproteção do deficiente auditivo (HandTalk, 2023).

Cabe ressaltar que existem também esforços destacados, como tem sido a Central de Interpretação de Libras da Prefeitura de São Paulo, um serviço gratuito criado em 2018 que funciona as 24 horas do dia auxiliando às pessoas com deficiência auditiva que precisem de um intérprete de Libras, esta central foi vencedora do Prêmio de Serviço Público das Nações Unidas, na categoria Inovação em Instituições Públicas, em evento promovido pela Organização das Nações Unidas (ONU) (Cidade de São Paulo, 2024) ou a

Central de Libras do Governo do Distrito Federal, serviço que também funciona ininterrupto, com atendimento remoto e presencial (Icom, 2024).

Nos dias atuais, além do intérprete profissional, a tecnologia oferece ferramentas para auxiliar na comunicação com o deficiente auditivo, como são as plataformas e aplicações gratuitas como: *Kultivi*, *ICOM app*, *Librazuka*, *Signumweb HandTalk*, etcetera, e cabe às empresas sua implementação para garantir um ambiente de trabalho inclusivo, que garanta o entendimento de instruções e tarefas por parte de todos os colaboradores, assim como garanta dignidade e respeito para todos.

Neste contexto, pode-se destacar novamente a importância de uma governança corporativa adequada, que proporcione um monitoramento transparente das práticas adotadas pelas companhias, refletindo seu verdadeiro compromisso com a inclusão.

2.3 Estudos similares

Para a obtenção dos estudos semelhantes foi realizado um levantamento nas Bases Google Acadêmico e Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL), utilizando as seguintes palavras-chave: Surdo nas Organizações, Inclusão do Deficiente Auditivo, Inclusão na Governança Corporativa. A busca e análise retornou 7 artigos similares ao presente estudo, os quais estão apresentados no Quadro 1.

Quadro 1: Pesquisas semelhantes

Autores	Objetivo e período analisado	Resultados
Pereira; Souza; Boas (2008)	Analisar as práticas de inclusão de deficientes nas empresas Sadia e Perdigão, através dos dados disponibilizados no balanço social. O ano analisado foi 2004.	Os autores concluíram que a empresa Perdigão tinha maior inclusão enquanto a número de empregados com deficiência, porém, apenas a empresa Sadia evidenciou os gastos associados à gestão destes trabalhadores.
Nascimento; Fortes; Kessler (2015)	Investigar a percepção de adultos surdos acerca das estratégias de comunicação estabelecidas com profissionais de saúde durante o atendimento. A amostra foi composta por 29 surdos, estudantes e professores de escola e universidade pública do Rio Grande do Sul com idades entre 19 e 53 anos	Os principais resultados foram que pacientes surdos nunca foram atendidos por profissional que soubesse Libras, muitos deles disseram já ter desistido do atendimento por dificuldades comunicativas. Também apontaram as dificuldades em compreender explicações do profissional e a ausência de intérpretes.
Rosa <i>et al.</i> (2022)	Ajudar os alunos a aprender as palavras-chave da Libras através de um <i>website</i> desenvolvido pela própria equipe.	Os autores concluem que, com a criação do <i>website</i> acessível contribuíram à inclusão digital do deficiente auditivo, como por exemplo, um setor de reclamações pensado no público surdo.
Vieira (2022)	Mostrar a importância da aprendizagem de Libras pela sociedade como um todo.	O estudo destacou a importância de aprender Libras básico por parte dos ouvintes, além da necessidade de intérpretes nos setores público e privado.
Andrade (2023)	Verificar a inclusão da diversidade nas empresas, objetivando examinar o enquadre dessa discussão entre os discursos de respeito, de sobrevivência organizacional ou por imposição da sociedade.	A pesquisa apontou que a diversidade no cenário atual vem também do próprio regimento da bolsa de valores, trazendo para a empresa melhoria na imagem, reputação e clima da organização.
Guimarães <i>et al.</i> (2023)	Criar um método de inserção do surdo nos setores rodoviário e ferroviário, analisando como esses ramos	Os autores concluíram que a inclusão do deficiente auditivo traz benefícios sociais, éticos e comerciais para a

	realizavam a inclusão, as práticas com sucesso e a viabilidade do modelo aplicado.	empresa, justificando seu custo. Também destacaram que o processo de implantação requer comprometimento, esforço e cooperação.
Fuzetto; Neto (2024)	Discursar sobre o papel do <i>compliance</i> em prol da inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho.	Os autores chegaram à conclusão de que a empresa procura respeitar os preceitos jurídicos com a finalidade de conter as consequências de condutas contrárias, assim o <i>compliance</i> ajuda à empresa a atender as necessidades deste grupo hipossuficiente e evitar sanções.

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

No Quadro 1 foram apresentados estudos anteriores com temática similar, neles foi possível observar que a responsabilidade social e a inclusão do deficiente auditivo não são temas tão recentes, pois já vinham sendo tratados por alguns autores, como Pereira, Souza e Boas (2008) que destacaram o papel do Balanço Social como ferramenta para a evidencição de todas as práticas adotadas pela companhia.

Neste contexto de inclusão, embora alguns autores como Nascimento; Fortes; Kessler (2015) apresentem métodos alternativos para comunicação com pessoas com deficiência auditiva, outros, como Vieira (2022) e Rosa *et al.* (2022) destacam a importância do aprendizado de Libras básica por parte da sociedade.

A autora Andrade (2023) apontou como o regramento da bolsa de valores trouxe consigo diversidade, procurando uma melhoria na imagem e reputação da empresa, assim também Guimarães *et al.* Concluíram que as práticas de inclusão trazem benefícios que justificam seu custo. Já os autores Fuzetto e Neto (2024) destacam o papel da governança corporativa e o *compliance* como meios para garantir o cumprimento das políticas públicas já existentes, trazendo um aumento na diversidade e diminuição dos preconceitos e desigualdades nas instituições, assim como para evitar sanções civis e criminais.

3. Métodos da Pesquisa

3.1 Delineamento da Pesquisa

A presente pesquisa, enquadra-se como descritiva, tendo como objetivo detalhar, exibir e comparar uma amostra ou fenômeno (Beuren, 2003), descrevendo características da população estudada, podendo achar relação entre as variáveis (Gil, 2008).

Quanto à abordagem do problema o estudo é qualitativo e quantitativo. Em relação a parte qualitativa, estudando fatos que não podem ser quantificados, focando a realidade social desde um nível subjetivo (Minayo, 2002). Numa pesquisa qualitativa se aprofunda nas características e significados, embora circunstanciais, dos problemas apresentados (Richardson, 2017). A respeito da análise quantitativa, o estudo trabalhou com índices de evidencição e uma análise de correlação visando demonstrar como a governança corporativa poderia estar vinculada ao nível de evidencição das práticas de inclusão do deficiente auditivo.

No que diz respeito à obtenção dos dados, a pesquisa se enquadra como documental, sendo que foram utilizadas como fonte dos dados: as Notas Explicativas integrantes das Demonstrações Financeiras Consolidadas Padronizadas, o Relatório Integrado e/ou Relatório de Sustentabilidade e/ou Relatório ESG e o Formulário de Referência, pertinentes ao ano de 2023, disponíveis no *site* das companhias.

Como complemento, também foi estudado o Relatório Anual, publicados pelas companhias, com a finalidade de complementar os dados, visto que, embora não seja um relatório específico do tema, poderia conter informações relevantes. Entretanto, foi

constatado que este relatório continha pouco, ou em alguns casos nenhuma informação a respeito das práticas de inclusão realizadas.

3.2 Instrumento De Pesquisa

Para analisar as práticas de governança corporativa pertinente à inclusão do deficiente auditivo foram elaboradas duas listas de verificação, apresentadas nos itens 3.2.1 e 3.2.2: a primeira, com base nos estudos anteriores, está direcionada a avaliar os métodos inclusivos adotados pela empresa, demonstrada na Tabela 1.

Referente à análise da governança corporativa foi elaborada uma segunda lista de verificação com base no Código de Boas Práticas e em estudos anteriores, a qual está demonstrada na Tabela 2.

3.2.1 Instrumento de pesquisa para análise das práticas de inclusão do deficiente auditivo

Para analisar as práticas de governança corporativa pertinentes à inclusão do deficiente auditivo, foi elaborada uma lista de verificação com base nos estudos anteriores, a qual está demonstrada na Tabela 1.

Tabela 1: Lista de Verificação inclusão do deficiente auditivo

a) Informa a quantidade de colaboradores com deficiência
b) Informa a quantidade de colaboradores com deficiência auditiva
c) Comunicação Acessível: Oferece treinamento de Libras para colaboradores
d) Disponibilização de intérprete de Libras
e) Possui tecnologia assistiva como legendagem nas reuniões
f) Materiais Informativos complementados com <i>slides</i> , desenhos ou figuras
g) Ambiente de Trabalho Inclusivo: Adaptações Físicas como alarmes visuais ou vibratórios
h) Cultura Inclusiva com constante treinamento e conscientização
i) Recursos Humanos: Tem Processos de Recrutamento e Seleção Inclusivos
j) Oferece Oportunidades de Desenvolvimento Profissional
k) Governança Corporativa: Existe Política de Diversidade e Inclusão clara
l) Comitê de Acessibilidade que acompanha as políticas e necessidades dos colaboradores

Fonte: (Martim; Cabral, 2007; Nascimento; Fortes; Kessler, 2015; Santos; Sina; Santos, 2023).

Os itens apresentados na Tabela 1 foram selecionados com base em estudos anteriores nos quais são apresentadas práticas inclusivas que ajudam a criar um ambiente mais justo, aumentando a retenção de talentos e melhorando a imagem e reputação da empresa e que se espera que sejam avaliadas para melhora contínua mediante a governança corporativa.

Os documentos que foram utilizados na análise da inclusão referente ao deficiente auditivo são: Relatório Integrado e/ou Relatório Anual e/ou Relatório de Sustentabilidade e/ou Relatório ESG.

3.2.2 Características de governança corporativa contidas no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa

Uma boa Governança Corporativa, com características de integridade, transparência, equitabilidade, sustentabilidade e responsabilidade corporativa, é essencial para a segurança das partes interessadas assim como para a reputação da companhia no âmbito empresarial (Weingärtner, Souza, 2024). O IBGC, por meio do Código das

melhores práticas de governança corporativa propõe-se espalhar conhecimento sobre governança corporativa, assim como influenciar aos usuários em sua correta adoção, disseminando critérios para o monitoramento destes processos (IBGC, 2025).

Na Tabela 2 é apresentada a lista de análise da Governança Corporativa.

Tabela 2 – Lista de análise da Governança Corporativa

a) Conselho de Administração com membros independentes.
b) Possuir Comitê de Auditoria.
c) Possuir Auditoria Interna.
d) Possuir área de <i>compliance</i> na empresa.
e) Possuir Comitê de Ética.
f) Divulgação do Relatório de Sustentabilidade ou do Relato Integrado.
g) Possuir um sistema de gestão de riscos.
h) Garantir que a remuneração dos executivos seja transparente e proporcional.
i) Divulgação sobre os sistemas de controles internos.

Fonte: (Weingärtner; Souza, 2024).

Na Tabela 2 foram apresentados nove itens com a finalidade de serem os critérios por meio dos quais será analisada a Governança Corporativa das empresas estudadas. A origem destas sugestões está no estudo de Weingärtner e Souza (2024), que analisaram as características de governança corporativa com base no Código das Melhores Práticas de Governança Corporativa do IBGC (2023).

3.3 Procedimentos de Pesquisa

De posse aos dados coletados a respeito das práticas de inclusão relativas ao deficiente auditivo e as características de governança corporativa que as companhias possuem foi possível realizar uma análise comparativa visando identificar alguma tendência entre maiores condições de inclusão e melhores práticas de governança corporativa.

Para possibilitar a análise da adoção de práticas inclusivas e das características de governança corporativa foi calculado um índice para cada situação, a partir da seguinte metodologia: Atribuiu-se 1 na existência do item da lista de verificação e 0 na não adoção do respectivo item da lista de verificação e 0,5 para os itens com adoção parcial. Para chegar nesta conclusão foi feita uma análise manual e minuciosa dos relatórios divulgados por cada uma das empresas que compuseram a amostra, como são: Relatório Integrado, Relatório Anual, Relatório de Sustentabilidade e Relatório ESG. No entanto, em alguns casos, a análise foi apoiada pela pesquisa de publicações relevantes dentro do *site* da respectiva companhia.

A metodologia de cálculo do índice é a seguinte: quantidade de itens adotados pela companhia dividido pela quantidade total constante na respectiva lista de verificação, foi calculado um índice para governança e outros para as práticas inclusivas identificadas em cada uma das companhias.

Complementarmente, foi realizada uma análise de correlação, utilizando o coeficiente de correlação de Pearson para avaliar a existência de associação entre o nível de práticas de governança corporativa e o nível de evidenciação da inclusão do deficiente auditivo. Paranhos *et al.* (2014) explicam que por meio do coeficiente de correlação de Pearson (r) é possível mensurar se existe associação linear entre as variações em análise na pesquisa.

3.4 População e Amostra da Pesquisa

A amostra da pesquisa está composta pelas 84 companhias listadas no índice Bovespa da B3 (Ibovespa B3) em 06/10/2024. Estas empresas foram selecionadas por serem consideradas importantes dentro do mercado de capitais brasileiro, assim como líderes nos seus respectivos setores, pois este índice mede e analisa a movimentação das principais ações das empresas mais importantes no mercado de capitais brasileiro (Nubank, 2024). Neste entendimento, as empresas que o compõem são companhias destacadas dentro da B3, pois contém os ativos de maior negociabilidade e representatividade da bolsa de valores brasileira (B3, 2020).

Na Tabela 3 é demonstrada a amostra da pesquisa, contendo as 84 empresas divididas por setor.

Tabela 3: Amostra de pesquisa por setor de atuação

Sector	Quantidade
Bens Industriais	6
Consumo Não Cíclico	11
Consumo Cíclico	15
Financeiro	13
Materiais Básicos	10
Petróleo	8
Saúde	5
Comunicação	2
Tecnologia da Informação	2
Utilidade Pública	12
Total	84

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa.

Na Tabela 3 está apresentada a amostra dividida por setores, conforme a classificação da B3. É possível observar um total de 11 setores, sendo o mais representativo de Consumo Cíclico, seguido do Financeiro.

4. Resultados da Pesquisa

Na Tabela 4 está identificada a quantidade de empresas da amostra que publicou ou o Relatório de Sustentabilidade (RS) ou o Relatório ESG, assim como a quantidade média de itens divulgados por setor de atuação.

Tabela 4: Tipos de relatórios publicados pela amostra

Sector de Atuação	Qtd.	Quantidade que publicou RS ou ESG	Média Quantidade de itens divulgados
Bens Industriais	7	4	6,85
Consumo Não Cíclico	11	7	5,95
Consumo Cíclico	13	7	5,88
Financeiro	14	8	6,54
Materiais Básicos	10	3	4,4
Petróleo	8	6	6,19
Saúde	5	3	6,7
Comunicação	2	2	7
Tecnologia da	2	1	7,25

Informação			
Utilidade Pública	12	7	6,42
Legenda: RS = Relatório de Sustentabilidade; ESG = Relatório ESG; Qtd = Total de Empresas			

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2025).

É possível observar na Tabela 4 que apenas 57% das empresas analisadas publicaram os relatórios base para pesquisa no quesito da integração, RS e/ou ESG, e a média de itens divulgados não superou os 7,25, alcançado no setor de Tecnologia da Informação. Para calcular a média de itens evidenciados por setor foi somado o total de itens divulgados pelas empresas em cada variável, inclusão e governança, e esse total foi dividido pelo total de empresas do setor.

Embora no Brasil os relatórios de sustentabilidade e ESG ainda não sejam obrigatórios, tem acontecido um aumento no número de publicações voluntárias; conforme Ibracon (2024), no seu estudo das empresas integrantes do índice IBrX 100 B3, houve um aumento na divulgação de relatórios de sustentabilidade, indo de 10% em 2022 a 83% em 2023.

Cabe ressaltar que muitos relatórios de sustentabilidade e ESG tiveram maior foco em divulgação de informações do tipo inclusão de gênero, comparado aos outros tipos menos evidenciados, como: diversidade étnica, racial, orientação sexual e condições físicas e mentais. Neste contexto, os autores Silva *et al.* (2023) destacaram dificuldade em identificar informações suficientes nos relatórios analisados, todavia, concluíram no seu estudo que houve um nível de aderência parcial as práticas de diversidade.

Na Tabela 5 está apresentada a quantidade de empresas que divulgou cada item do *checklist* referente à inclusão do deficiente auditivo e o percentual de representação em relação a quantidade total de empresas analisadas. Cabe destacar que as colunas foram divididas para apresentar a quantidade de empresas que receberam apenas meio ponto (0,5) em virtude de divulgação incompleta em alguns itens, por considerar-se que a evidenciação, apesar de presente, estava insuficiente para compreender plenamente o respectivo item.

Tabela 5: Quantidade de itens divulgados checklist inclusão deficiente auditivo

Itens analisados referente a inclusão de deficientes auditivos no quadro de colaboradores	Qtd: 1	%	Qtd: 0,5	%
a) Informa a quantidade de colaboradores com deficiência	54	64%	0	64%
b) Informa a quantidade de colaboradores com deficiência auditiva	4	5%	0	5%
c) Comunicação Acessível: Oferece treinamento de Libras para colaboradores	10	12%	0	12%
d) Disponibilização de intérprete de Libras	8	10%	0	10%
e) Possui tecnologia Assistiva como legendagem nas reuniões	7	8%	0	8%
f) Materiais Informativos complementados com <i>slides</i> , desenhos ou figuras	2	2%	0	2%
g) Ambiente de Trabalho Inclusivo: Adaptações Físicas como alarmes visuais ou vibratórios	0	0%	0	0%
h) Cultura Inclusiva com constante treinamento e conscientização	16	19%	0	19%
i) Recursos Humanos: Tem Processos de Recrutamento e Seleção Inclusivos	51	61%	0	61%
j) Oferece Oportunidades de Desenvolvimento Profissional	57	68%	0	68%

k) Governança Corporativa: Existe Política de Diversidade e Inclusão clara	4	46%	69	46%
l) Comitê de Acessibilidade que acompanha as políticas e necessidades dos colaboradores	3	43%	67	43%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2025).

Nos itens “k)” e “l)” da Tabela 5: Política de Diversidade e Inclusão clara e Comitê de Acessibilidade que acompanha as políticas e necessidades dos colaboradores, respectivamente, foi atribuído meio ponto para: empresas com divulgação insuficiente sobre a política pouco clara, no que tange a inclusão do deficiente e empresas com comitês que não eram exclusivamente sobre acessibilidade.

Neste contexto, no item “k)” foram identificadas políticas como: Política de Sustentabilidade, Meio Ambiente e Respeito. Também, referente ao item “j)” houveram comitês como: Comitê de Ética, Governança Corporativa e ESG. Observou-se que estas políticas e comitês, por abranger muitos temas, acabaram sendo pouco específicas e claras no referente a inclusão e acessibilidade.

No item “a)”, -informar o número de funcionários com deficiência, consta um elemento considerado básico a divulgar para uma empresa que tem colaboradores com deficiência; no entanto, apenas 64% das companhias analisadas trouxeram esta informação, já no item b) que era especificamente sobre a divulgação do número de funcionários com deficiência auditiva apenas 4 empresas do total o informaram. As dificuldades para localizar os dados referentes a este tema pouco divulgado também foram percebidas por Pereira; Souza e Boas (2008), que relataram a falta de evidenciação de indicadores laborais.

O item mais evidenciado foi o “j)”, Oferece Oportunidades de Desenvolvimento Profissional, pois 68% das empresas informaram ter ambientes que oferecem oportunidade de crescimento, porém, não houve detalhamento. Já o item menos evidenciado foi “g)”, - Adaptações Físicas como alarmes visuais ou vibratórios, no qual a divulgação foi nula, pois não foi identificado em nenhuma das empresas analisadas informação referente a este tipo de adaptações; seguido pelo item “f)”, Materiais Informativos complementados com *slides*, desenhos ou figuras, este item era referente a adaptações nos materiais informativos que as empresas entregam aos funcionários, tais como manuais, indicações escritas, memorandos, descrição das funções, ordens de serviços, entre outros. Neste quesito, apenas 2 empresas da amostra informaram adotar.

Essa dificuldade de implantação nas adaptações já foi alertada na pesquisa de Guimarães *et al.* (2023), que apontaram que o processo de inserção destas práticas requer comprometimento, esforço e cooperação.

Na análise dos relatórios publicados pelas empresas foi identificada divulgação referente a opções inclusivas para os clientes, como por exemplo: *site* com tradução a Libras, linha de Serviço de Atendimento ao Consumidor (SAC) com adaptações para deficientes auditivos, no estudo de Rosa *et al.* (2022) também foram observadas essas ações por parte das empresas.

Na Tabela 6 consta a quantidade de empresas que divulgou cada item do *checklist* referente à governança corporativa, o percentual diz respeito ao quanto a quantidade representa em relação ao total de companhias analisadas. Assim como na Tabela 5, as colunas foram divididas para apresentar a quantidade de empresas que receberam apenas meio ponto (0,5) em alguns itens, neste caso por ter divulgado a adoção da prática recomendada no respectivo item, de forma ‘parcial’.

Tabela 6: Quantidade de itens divulgados governança corporativa

Itens analisados Governança Corporativa	Qtd: 1	%	Qtd: 0,5	%
a) Conselho de Administração com membros independentes.	69	82%	-	-
b) Possuir Comitê de Auditoria.	53	63%	22	26%
c) Possuir Auditoria Interna.	64	76%	12	14%
d) Possuir área de <i>compliance</i> na empresa.	71	85%	6	7%
e) Possuir Comitê de Ética.	52	62%	21	25%
f) Divulgação do Relatório de Sustentabilidade ou do Relato Integrado.	78	93%	0	0%
g) Possuir um sistema de gestão de riscos.	71	85%	6	7%
h) Garantir que a remuneração dos executivos seja transparente e proporcional.	67	80%	7	8%
i) Divulgação sobre os sistemas de controles internos.	76	90%	1	1%

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2025).

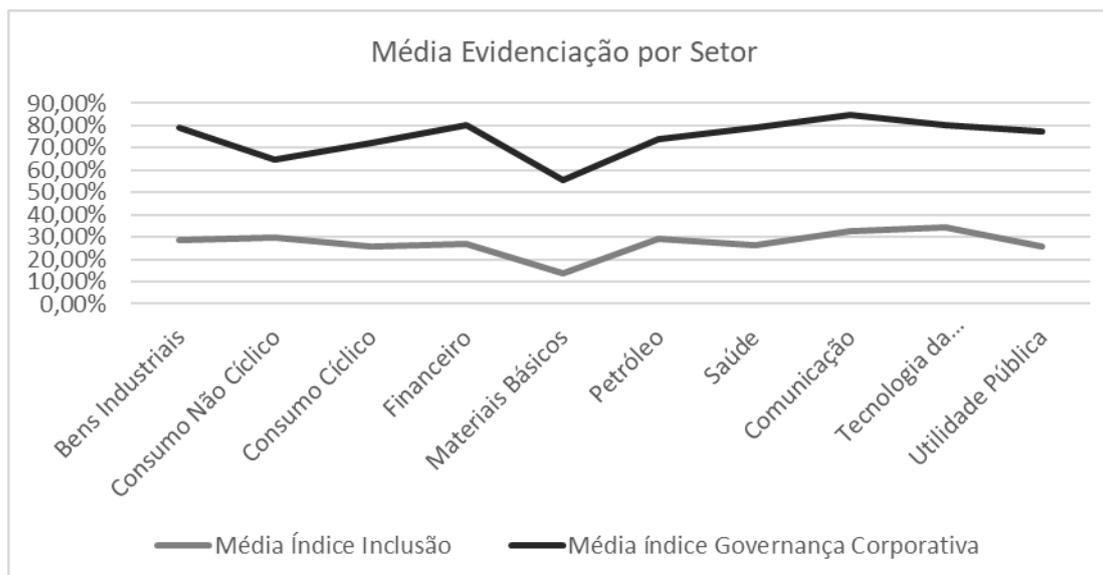
Na Tabela 6 é possível observar que no item “a)”, Conselho de Administração com Membros Independentes, a quantidade de empresas que informaram ter adotado a prática foi de 82%. Também, cabe ressaltar que 7 empresas não divulgaram informações sobre seu sistema de controle interno.

Nota-se que um 92% das empresas da amostra possuem área de *compliance*, assim como publicação do Relatório de Sustentabilidade ou do Relato Integrado, esse resultado sugere uma melhora significativa frente à amostra das autoras Weingärtner e Souza (2024), que analisaram os relatórios do ano de 2022 de 315 empresas listadas na B3, no qual seu estudo apresentou uma média de 44% na evidenciação do item *compliance* e na publicação dos referidos relatórios. Esse fato, demonstra um aumento no compromisso das empresas com a conformidade e a governança.

Neste contexto, em relação a governança corporativa, na presente pesquisa, é possível depreender que mais do 80% das empresas atenderam e adotaram total ou parcialmente as práticas recomendadas; no entanto, esta proporção não se manteve no referente aos quesitos de inclusão apresentados na Tabela 5.

No Gráfico 1 estão apresentadas as porcentagens que representam a média de cada índice analisado, o índice de inclusão e o índice de governança corporativa.

Gráfico 1: Média Evidenciação Índice por Setor



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da pesquisa (2025).

É possível observar, no Gráfico 1, que houve uma tendência no mesmo sentido entre ambos índices, sendo que mostraram uma correlação forte, 0,74 positiva (resultado do teste de correlação de Pearson). Neste entendimento, a correlação positiva sugere que empresas com melhor nível de governança tendem a ter melhores níveis de evidênciação pertinente as suas práticas de inclusão de deficientes auditivos.

Os setores mais destacados nas médias de governança e inclusão, respectivamente, foram: Comunicação (85% e 32,69%) e Tecnologia da Informação (80% e 34,62%); e o menos destacado: Materiais Básicos (55,50% e 13,85%). Analisando esta tendência, no entanto, ressalta-se que as porcentagens referentes ao nível de evidênciação da inclusão estão longe de atingirem as médias elevadas que foram observadas na governança, confirmando que as companhias ainda mostram uma inclusão incipiente no que tange ao deficiente auditivo e precisam melhorar seus níveis de evidênciação.

5. Conclusão e Recomendações

O objetivo da pesquisa foi identificar como as companhias abertas brasileiras integrantes do índice Bovespa B3 tratam a inclusão do deficiente auditivo na perspectiva de governança corporativa. O ano analisado foi 2023.

Em relação à evidênciação sobre as práticas inclusivas para com o deficiente auditivo observou-se que as mesmas são remotas. Embora, mais da metade das empresas informaram possuir colaboradores com deficiência, estas não detalharam dentre os tipos de deficiência dos seus colaboradores. Neste contexto, ressalta-se a importância de conhecer as particularidades e necessidades de cada tipo de deficiência.

A falta de práticas inclusivas como cursos de libras para funcionários, disponibilidade de intérprete de Libras e adaptações no material foram evidentes nos relatórios analisados. Percebeu-se que houve atenção das empresas para com o público com deficiência auditiva, mas não se observou este mesmo entusiasmo quando se tratava dos seus funcionários. Assim como os autores Silva *et al.* (2023) expuseram a dificuldade em identificar informações suficientes referente ao atendimento ou não das práticas de diversidade nas organizações e destacaram uma aderência apenas parcial as práticas de diversidade.

Neste contexto, a pesquisa traz como aporte os próprios itens da Tabela 1, coletados com base em estudos anteriores, para serem considerados como ações inclusivas possíveis de serem adotadas para com o deficiente auditivo.

Em relação à governança corporativa verificou-se uma enorme adoção das práticas recomendadas pelo IBGC, média superior a 80%, sendo que esta variável “governança” demonstrou uma correlação forte com o aumento da evidência das práticas de “inclusão”.

Dos resultados encontrados conclui-se que existe ainda pouca inclusão do deficiente auditivo na governança e, intui-se, no dia a dia das empresas, fato que se reflete na evidência contábil, e que é possível melhorar. A língua de sinais é um idioma complexo, com características únicas. Todavia, a comunidade surda compartilha toda uma cultura diferente da ouvinte. Neste entendimento, as autoras Soares e Fargetti (2022) salientam que não existe apenas uma identidade para todos os surdos, assim como não existe uma única comunidade ou cultura surda e sim uma língua alimentada da subjetividade de cada indivíduo.

Diante da importância da temática é possível inferir que a necessidade de inclusão é uma realidade que independe do seu reconhecimento e que assim deve ganhar a mesma importância dentro da empresa, pois a diversidade não pode ser garantida sem passar pela inclusão. Neste entendimento, o artigo traz como aporte

Destaca-se que foram analisados os demonstrativos referentes ao ano de 2023, estando os resultados restringidos ao período analisado, não podendo ser generalizados para outras empresas ou períodos diferentes. Propõe-se para futuras pesquisas a análise de uma amostra mais abrangente contemplando outros exercícios sociais.

Referências

AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR (Brasil). Guia ANS de diversidade e inclusão. 2024. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.gov.br/ans/pt-br/assuntos/noticias/sobre-ans/ans-lanca-publicacao-sobre-diversidade-e-inclusao/copy_of_GuiaANSdediversidadeeeincluso.pdf. Acesso em: 17 abr. 2025.

AGÊNCIA SENADO. Surdez unilateral total é reconhecida por lei como deficiência. Brasília, 29 de dezembro de 2023. Seção Notícias. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/12/29/surdez-unilateral-e-reconhecida-por-lei-como-deficiencia#:~:text=%C3%89%20considerado%20surdo%20quem%20tem,a%20ser%20considerada%20defici%C3%Aancia%20auditiva>. Acesso em 01 ago. 2024.

ANDRADE, M. C. Inclusão Da Diversidade Nas Empresas: Discurso De Respeito, De Sobrevivência Organizacional Ou Por Imposição Da Sociedade. **IOSR Journal of Business and Management**, v. 25, p. 20-27, 2023.

BARON, I. Guia Anticapacitista. Março de 2021. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/8224775/mod_folder/content/0/Guia_Anticapacitista_Acessivel.pdf. Acesso em 06 ago. 2024.

BEUREN, I. M. **Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: Teoria e Prática**. São Paulo: Editora Atlas, 2013.

B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. **Índices**. Disponível em:

https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/servicos-de-dados/market-data/cotacoes/indices.htm. Acesso em 15 nov. 2024.

B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. **Índice Bovespa (Ibovespa B3)**. Disponível em:

https://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-amplos/indice-ibovespa-ibovespa-composicao-da-carreira.htm. Acesso em 27 jul. 2024.

B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. 7 em cada 10 brasileiros dizem que empresas devem

apoiar diversidade. São Paulo, 02 de agosto de 2023. Seção Notícias. Disponível em:

https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/7-em-cada-10-brasileiros-dizem-que-empresas-devem-apoiar-diversidade.htm. Acesso em 01 ago. 2024.

B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. Iniciativas ESG. São Paulo, 07 de agosto de 2023.

Seção Notícias. Disponível em: [https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-e-outras-iniciativas-de-esg-e-](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-e-outras-iniciativas-de-esg-e-diversidade.htm#:~:text=A%20B3%20lidera%20a%20promo%C3%A7%C3%A3o,o%20p)

[diversidade.htm#:~:text=A%20B3%20lidera%20a%20promo%C3%A7%C3%A3o,o%20p](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-e-outras-iniciativas-de-esg-e-diversidade.htm#:~:text=A%20B3%20lidera%20a%20promo%C3%A7%C3%A3o,o%20p)
[ortf%C3%B3lio%20de%20produtos%20ESG](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/b3-e-outras-iniciativas-de-esg-e-diversidade.htm#:~:text=A%20B3%20lidera%20a%20promo%C3%A7%C3%A3o,o%20p). Acesso em 01 out. 2024.

B3 - BRASIL, BOLSA, BALCÃO. **Metodologia do Índice Bovespa (Ibovespa)**.

Disponível em:

https://www.b3.com.br/data/files/9C/15/76/F6/3F6947102255C247AC094EA8/IBOV-Metodologia-pt-br__Novo_.pdf. Acesso em 05 jan. 2025.

CIDADE DE SÃO PAULO. Serviço de Libras da Prefeitura de São Paulo vence prêmio

Inovação em Instituições Públicas da ONU. São Paulo, 26 de junho de 2024. Disponível

em: [https://capital.sp.gov.br/w/servi%C3%A7o-de-libras-da-prefeitura-de-s%C3%A3o-paulo-vence-pr%C3%AAmio-inova%C3%A7%C3%A3o-em-](https://capital.sp.gov.br/w/servi%C3%A7o-de-libras-da-prefeitura-de-s%C3%A3o-paulo-vence-pr%C3%AAmio-inova%C3%A7%C3%A3o-em-institui%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas%20da-onu-%20)

[institui%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas%20da-onu-%20](https://capital.sp.gov.br/w/servi%C3%A7o-de-libras-da-prefeitura-de-s%C3%A3o-paulo-vence-pr%C3%AAmio-inova%C3%A7%C3%A3o-em-institui%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas%20da-onu-%20). Acesso em 02 nov. 2024.

DAYANANDAN, A.; DONKER, H.; KUNTURU S. IFRS and ESG Disclosure in Indian Corporate Sector. **Journal of Emerging Market Finance**, v. 23, p. 143-169, 2024.

Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/09726527231197328>.

Acesso em 02 nov. 2024.

FUZETTO, M. M.; NETO, E. M. M. O compliance à luz da inclusão social da pessoa com

deficiência. **Revista Scientia Iuris**, Londrina, v. 28, n. 1, p. 177-194, mar. 2024.

GALA, A. S. Cota PCD: o que é, como funciona, quem entra e como calcular? 04 de maio

de 2023. Disponível em: [https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-](https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/#:~:text=Para%20quem%20n%C3%A3o%20sabe%2C%20a,a%20partir%20de%20100%20funcion%C3%A1rios)

[pcds/#:~:text=Para%20quem%20n%C3%A3o%20sabe%2C%20a,a%20partir%20de%20100%20funcion%C3%A1rios](https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/#:~:text=Para%20quem%20n%C3%A3o%20sabe%2C%20a,a%20partir%20de%20100%20funcion%C3%A1rios). Acesso em 04 ago. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas da Pesquisa Social**. 6. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GUIMARÃES, A.; NEVES, C. R.; AZEVEDO, J. G.; VIANA, R. A. S.; LIMA, T. M.;

SILVA, V. G. A inclusão do deficiente auditivo nos setores rodoviário e ferroviário de

logística: criando uma cultura organizacional que conecta o deficiente auditivo ao ouvinte e agrega valores culturais. 2023. 83f. Trabalho de Conclusão de Curso (Pós-graduação em Gestão de Negócios) – Fundação Dom Cabral, Fortaleza, 2023.

HANDTALK. Diversidade e Inclusão: o que é e qual a diferença entre elas? 09 de fevereiro de 2023. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/diversidade-e-inclusao/>. Acesso em 15 nov. 2024.

IBRACON. Pesquisa Ibracon: Panorama das Divulgações de Relatórios de Sustentabilidade no Brasil – Edição 2024. São Paulo, 28 de agosto de 2024. Disponível em: [https://www.ibracon.com.br/portal-do-conhecimento/noticias/pesquisa-ibracon-panorama-das-divulgacoes-de-relatorios-de-sustentabilidade-no-brasil-edicao-2024/#:~:text=Segundo%20a%20pesquisa%2C%2096%25%20das,pen%C3%BAltimo%20exerc%C3%ADcio%20social%20\(2022\)](https://www.ibracon.com.br/portal-do-conhecimento/noticias/pesquisa-ibracon-panorama-das-divulgacoes-de-relatorios-de-sustentabilidade-no-brasil-edicao-2024/#:~:text=Segundo%20a%20pesquisa%2C%2096%25%20das,pen%C3%BAltimo%20exerc%C3%ADcio%20social%20(2022).). Acesso em 09 març. 2025.

ICOM. Surdos no mercado de trabalho: desafios da rotina profissional. São Paulo, 03 de novembro de 2021. Disponível em: <https://www.icom.app/2021/11/03/surdos-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 02 nov. 2024.

ICOM. Central de Libras do Governo do Distrito Federal – GDF. São Paulo, 03 de fevereiro de 2024. Disponível em: <https://www.icom.app/2024/02/05/gdf/>. Acesso em 02 nov. 2024.

INSTITUTO LOCOMOTIVA DE PESQUISA. TV BRASIL: Apenas 37% dos brasileiros com deficiência auditiva estão empregados, São Paulo, 01 de outubro de 2019. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/tv-brasil-apenas-37-dos-brasileiros-com-deficiencia-auditiva-estao-empregados/>. Acesso em 01 ago. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. 6. ed. São Paulo, IBGC, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. Sobre o IBGC. Disponível em: [https://www.ibgc.org.br/#:~:text=Seu%20objetivo%20%C3%A9%20gerar%20e,consequentemente%2C%20para%20uma%20sociedade%20melhor](https://www.ibgc.org.br/#:~:text=Seu%20objetivo%20%C3%A9%20gerar%20e,consequentemente%2C%20para%20uma%20sociedade%20melhor.). Acesso em 20 fev. 2025.

KUMAR, P.; FIROZ, M. Does Accounting-based Financial Performance Value Environmental, Social and Governance (ESG) Disclosures? A detailed note on a corporate sustainability perspective. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 16, n. 1, p. 41-72, 2022.

LINDAWATI, A. S. L.; GERALDINE, T. G.; HANDOKO, B. L.; WIDURI, R.; MUSTAPHA M. Analysis of sustainability performance, green accounting and esg disclosure on firm valuation. **International Journal of Contemporary Accounting**, v. 5, n. 2, p. 183-198, 2023.

LOKUWADUGE; C. S. S.; SILVA, K. M. ESG Risk Disclosure and the Risk of Green Washing. **Australasian Accounting, Business and Finance Journal**, v. 16, p. 146-159, 2022. Disponível em: <https://ro.uow.edu.au/aabfj/vol16/iss1/10/>. Aceso em 02 nov.2024.

MARTIM, C. L. O; CABRAL, N. O Deficiente Auditivo no Mercado de Trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar**, p. 85-89, 2007. Disponível em: <https://unimeo.com.br/admin/control/files/revista/15935468025efb98320c06c.pdf#page=86>. Acesso em 1 dez. 2024.

MATOS, D. Defensoria Pública obtém decisão que condena humorista Léo Lins a danos morais coletivos. Sergipe, 02 de agosto de 2024. Disponível em: <https://www.defensoria.se.def.br/?p=37295>. Acesso em 04 ago. 2024.

MINAYO, M. C. S. **Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social**. 21. Ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2002.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Saiba o que é capacitismo e a importância de combatê-lo. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2024/janeiro/saiba-o-que-e-capacitismo-e-a-importancia-de-combate-lo#:~:text=O%20material%20traz%20ainda%20defini%C3%A7%C3%B5es,de%20opress%C3%A3o%20e%20de%20invisibiliza%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 18 ago. 2024.

NASCIMENTO G. B.; FORTES L. O.; KESSLER T. M. Estratégias de comunicação como dispositivo para o atendimento humanizado em saúde da pessoa surda. *Saúde (Santa Maria)*, Santa Maria, v. 41, n. 2, p. 241-250, 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/a9fc/7e4dc0b0e020ef1f639b6ffcc435d038993.pdf>. Acesso em 09 nov. 2024.

OLIVEIRA, S. R. N. Surdo: Um estrangeiro em seu país. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, Bahía, v. 3, n. 2, p. 203-221, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/9903>. Acesso em 23 jul. 2024.

OPS. Informe mundial sobre la audición. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud, 2021. Disponível em: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/55067>. Acesso em 27 jul. 2024.

PARANHOS, R.; FILHO, D. B. F.; ROCHA, E. C.; JÚNIOR, J. A. S.; NEVES, J. A. B.; SILVA, M. B. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson: O Retorno. **Revista Leviathan**, n. 8, p. 66-95, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/leviathan/article/view/132346>. Acesso em 27 abr. 2025.

PEREIRA, A. N.; SOUZA, G. L.; BOAS, A. A. V. Inclusão De Deficientes Físicos E Práticas De Gestão Da Saúde Do Trabalhador: Um Estudo Comparativo. **IV CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO**, Niterói, 31 de julho a 02 de agosto de 2018. Disponível em: <https://encr.pw/BCUbV>. Acesso em 07 out. 2024.

REDAÇÃO NUBANK. Ibovespa: o que é e para que serve? São Paulo, 06 de outubro de 2022. Disponível em: <https://blog.nubank.com.br/o-que-e-ibovespa/>. Acesso em 01 ago. 2024.

REZENDES, A. A Importância da Governança Corporativa para o Futuro da Empresa:

Seja por meio da Sucessão ou para a Venda do Negócio, com ênfase no Valuation. 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-importancia-da-governanca-corporativa-para-o-futuro-da-empresa/2054805296>. Acesso em 30 set. 2024.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social, Métodos e Técnicas**. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2017.

ROCHA R. Cargos qualificados para surdos. Sua empresa contrataria? Nova Lima, 15 de outubro 2018. Disponível em: <https://blog.signumweb.com.br/curiosidades/cargos-qualificados-para-surdos-sua-empresa-contrataria/>. Acesso em 02 nov. 2024.

ROSA, B. M.; ESPITALHER, G. S.; STUART, L. A.; PEREIRA, M. G. S.; OLIVEIRA, R. S.; SILVEIRA, C. Glossário de Libras: uma forma de ensino a Libras de forma interativa. **XVI Mostra de Iniciação Científica do CESUCA**, Cachoeirinha, n. 16, p. 85-100, 2022. Disponível em: <https://ojs.cesuca.edu.br/index.php/mostrac/article/view/2254>. Acesso em 13 jul. 2024.

SANTOS, D. F.; MARINHO, G. A.; SILVA, W. V.; CORSO, J. M.; BUENO, P. V. Governança Corporativa: o preço das ações tem melhores resultados com a inclusão das companhias da BOVESPA no IGC? **Anais - Encontro Científico de Administração, Economia e Contabilidade**, v. 1, n. 1, 2013. Disponível em: <https://anaisonline.uems.br/index.php/ecaeco/article/view/2746>. Acesso em 01 nov. 2024.

SANTOS, I. R. A.; SINA, L. R. S.; SANTOS, R. N. **A Inclusão De Pessoas Com Deficiência Auditiva no Mercado de Trabalho**. 2023. 24 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em recursos humanos) – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, São Paulo, 2023.

SILVA, A. C. B. ET AL. Aderência das Companhias Estaduais de Saneamento às Práticas de Governança Relativas a Diversidade de Gênero. **Encontro dos Programas em Pós-Graduação Profissionais em Administração**, n. 9, 2023. Disponível em: <https://sistema.emprad.org.br/9/anais/arquivos/148.pdf>. Acesso em 27 abr. 2025.

SOARES, P. A. S.; FARGETTI, C. M. Línguas indígenas de sinais: pesquisas no Brasil. **LIAMES: Línguas Indígenas Americanas**, v. 22, p. e022004-e022004, 2022. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/liames/article/view/8667592>. Acesso em 20 març. 2025.

TIMÓTEO, M. O. Estratégias de diversidade, inclusão e equidade de gênero e raça em órgãos da administração pública federal. **Revista do TCU**, n. 150, p. 112-134, 2022. Disponível em: <https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCUCU/article/view/1841>. Acesso em 15 nov. 2024.

TREE. Diversity Washing: o que é e como realmente valorizar a diversidade. São Paulo, 09 de setembro de 2020. Disponível em: <https://treediversidade.com.br/diversity-washing/>. Acesso em 01 out. 2024.

VIEIRA, L. C. V. **Aprendizagem da língua de sinais brasileira para aprendizes ouvintes em nível básico**. 2022. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Licenciatura em Língua de Sinais Brasileira) – Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

WEINGÄRTNER, N.; SOUZA, M. M. Evidenciação e Representatividade das Transações com Partes Relacionadas das Companhias Listadas na B3: Um Olhar na Governança Corporativa. **VI International Conference in Management and Accounting – ICMS**, 2024.