

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

DAIANA NASCIMENTO DA SILVA
ELLENY GOMES CANDIDO
NATHÁLIA KATHLEEN ALTINO BEZERRA

**O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO
DAS PESSOAS DEFICIENTES NAS ORGANIZAÇÕES**

RECIFE

2021

DAIANA NASCIMENTO DA SILVA
ELLENY GOMES CANDIDO
NATHÁLIA KATHLEEN ALTINO BEZERRA

O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DAS PESSOAS DEFICIENTES NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnológico em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Prof. Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2021

S586p

Silva, Daiana Nascimento da

O papel dos recursos humanos na inclusão das pessoas deficientes nas organizações. / Daiana Nascimento da Silva; Elleny Gomes Candido; Nathália Kathleen Altino Bezerra. - Recife: O Autor, 2021.

36 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, 2021.

1.Deficiência. 2.Recursos Humanos. 3.Recrutamento. 4.Inclusão. I. Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA. II. Título.

CDU: 658.3

DAIANA NASCIMENTO DA SILVA
ELLENY GOMES CANDIDO
NATHÁLIA KATHLEEN ALTINO BEZERRA

O PAPEL DO RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO DAS PESSOAS DEFICIENTES NAS ORGANIZAÇÕES

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores

Prof. Orientador Emanuel Lima Xavier - Espec.

Prof. Avaliador Silvio Caetano de Sá - Me.

Prof. Avaliador Horison Lopes de Oliveira - Me.

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me capacitar e me dar saúde para continuar na jornada. À minha Mãe SIMONE, que me deu todo apoio e assistência e acreditou que meus sonhos fossem realizados. Agradeço á Ellenly Gomes e Nathalia Kathleen, companheiras e irmãs de trabalho, que tiveram empatia, paciência e resiliência, amigas que fez parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida, Deus foi maravilho em nos unir. A todos os orientadores da Universidade em especial aos professores Marcelina Veronica, Horison Lopes, Diego Leonel e Emanuel Xavier. Todos diferentes com um jeitinho especial de nos ensinar, prestativos e atenciosos.

Daiana Nascimento

Agradeço primeiramente a Deus por toda orientação, paz e foco no objetivo, as minhas colegas de equipe que tiveram paciência e resiliência nos momentos mais críticos e trouxeram tranquilidade quando não parecia ter solução. Agradeço também a mim mesma por nunca desistir do objetivo e por acreditar no sonho que se concretizou com a conclusão desse trabalho.

Elleny Gomes

É com muita honra e orgulho que gostaria de agradecer a Deus que me deu a oportunidade de ter minha primeira de muitas graduações, ao apoio da minha família em especial a minha mãe Rosilda que é minha inspiração diária.

Nessa jornada conheci essas meninas guerreiras, companheiras de TCC que tiveram além de paciência, bondade. Nós três acreditamos no impacto do nosso trabalho na importância da nossa pesquisa, abraçamos com fé e conseguimos realiza-los. Obrigada aos orientadores que acompanharam nossa luta e dedicação, por fim deixo uma frase que me acompanha desde o início da minha trajetória Profissional e acadêmica. "O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza dos seus sonhos" Eleanor Roosevelt.

Nathália Kathleen

Trabalho dedicado á todos os envolvidos
josué 1:9 - Seja Forte e Corajoso

RESUMO

A presente pesquisa se realiza com base no atual cenário de empresas que quebram o tabu não apenas contratando uma pessoa com deficiência para preencher suas vagas de cotas estabelecidas pelo governo, são leis que incentivam a inclusão e será informada com o decorrer da leitura, mas sim por entender que essas pessoas têm competência e capacidade de entrar no mercado de trabalho. Diante disso percebe-se que o procedimento de recrutamento, seleção, treinamento e o desenvolver desse público deve ser diferenciado se adequando as necessidades de cada futuro colaborador e com a evolução constante essas etapas se tornaram mais simples, específica e objetiva. Com isso concretizou-se a realização deste projeto, que tem o intuito de contribuir para uma melhoria contínua no processo humanizado para pessoas com qualquer deficiência fazendo uma melhor inclusão desses funcionários nas empresas públicas ou privadas, mostrando assim a real necessidade de aprofundamento do tema. É dito como o profissional portador de deficiência é integrado na organização, utilizando o processo de recrutamento e seleção em empresas privadas, com o auxílio do treinamento e desenvolvimento no suceder de sua integração, quais são as adaptabilidades necessárias no ambiente? O que precisa ser desmistificado nas pessoas? Quais são os processos de admissão desse novo funcionário? O “RH” deve ser preparado para as mudanças positivas que acontecerá ao longo do processo de inserção desses profissionais nos setores diversos, são consequências que atingem desde o clima organizacional à realização de crescimento pessoal do PCD.

Palavras chaves: Deficiência, Recursos Humanos, Recrutamento e Inclusão.

ABSTRACT

This research is carried out based on the current scenario of companies that break the taboo not only by hiring a person with a disability to fill their vacancies for quotas established by the government, these are laws that encourage inclusion and will be informed as the reading progresses, but for understanding that these people have the competence and ability to enter the labor market. Therefore, it is clear that the procedure for recruiting, selecting, training and developing this audience must be differentiated, adapting to the needs of each future employee and with constant evolution these steps have become simpler, more specific and objective. With that, this project was carried out, which aims to contribute to a continuous improvement in the humanized process for people with any disability, making a better inclusion of these employees in public or private companies, thus showing the real need to deepen the topic. It is said how the disabled professional is integrated into the organization, using the recruitment and selection process in private companies, with the help of training and development in the course of their integration, what are the necessary adaptability in the environment? What needs to be demystified in people? What are the hiring processes for this new employee? The "HR" must be prepared for the positive changes that will take place throughout the process of insertion of these professionals in different sectors, these are consequences that reach from the organizational climate to the realization of personal growth of the PCD.

Keywords: Disability, Human Resources, Recruitment and Inclusion.

SUMÁRIO (Após inserir a ficha catalográfica, corrigir os números das páginas)

1 INTRODUÇÃO	07
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	08
3 RESULTADOS	08
3.1 História	08
3.2 Legislação	09
3.3 Laudo Médico	12
3.4 Recrutamento	13
3.5 T&D	17
3.6 Clima Organizacional	18
3.7 Ambiente Adaptado	19
3.8 Tipos de Deficiências no Ambiente de Trabalho	20
3.8.1 Deficiência Física	20
3.8.2 Deficiência Visual	22
3.8.3 Deficiência Auditiva	23
3.8.4 Deficiência Mental Ou Intelectual	25
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	29

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo relatar como o profissional portador de deficiência é integrado na organização, utilizando o processo de recrutamento e seleção em empresas, com o auxílio do treinamento e desenvolvimento no suceder de sua integração, examinando as principais leis vigentes da temática: O papel do recurso humano e a Inclusão do PCD nas organizações, analisando as etapas de integração desse grupo de profissionais e debater as principais dificuldades enfrentadas pelas organizações que se faz necessária análise do processo de "onboarding" desses novos funcionários que são inseridos sem a devida qualificação profissional, tornando-se essa uma das principais dificuldades encontradas pelas organizações, o perfil certo para o cargo certo.

A presente pesquisa se justifica com base no atual cenário de inclusão que quebram o tabu não apenas contratando uma pessoa com deficiência para preencher suas vagas de cotas estabelecidas pelo governo, mas sim por entender que essas pessoas têm competência e capacidade de entrar no mercado de trabalho. Diante disso percebe-se que o procedimento de recrutamento, seleção, treinamento e o desenvolver desse público deve ser diferenciado se adequando as necessidades de cada futuro colaborador e com a evolução constante essas etapas se tornaram mais simples, específicas e objetiva, podendo contribuir para uma melhora contínua no processo humanizado para pessoas com deficiências, fazendo uma melhor inclusão desses funcionários nas empresas.

A questão é como proporcionar melhor inclusão dos PCDs dentro das organizações privadas? Veremos a seguir o passo a passo desde a história até o surgimento das primeiras leis que começaram a entrar em vigor que proporcionou o impacto nas empresas afetando o clima organizacional, quebrando barreiras do preconceito.

O papel do recurso humano é deixar esse processo o mais humanizado possível, deixando de lado a palavra "obrigação" da empresa e dando lugar a palavras como "direito" e "resiliência", com isso outros setores são impactados, é comum até mesmo o clima organizacional mudar, as empresas estão sempre aprimorando suas habilidades através do capital intelectual das pessoas que querem ter a oportunidade de crescimento.

O presente trabalho tem como objetivo apresentar os seguintes temas: Um pouco de história e lei da inclusão. Como é o processo de recrutamento e seleção.

Qual impacto no clima organizacional com a inclusão de PCD nas organizações e Como é o T&D com esse grupo de pessoas nas organizações.

Iremos abordar nesse artigo o delineamento metodológico o resultado da pesquisa e as considerações finais.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Essa pesquisa tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Esse é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a razão, o porquê das coisas. A pesquisa explicativa, ou fontes primárias, abrange todos os relatórios técnicos, dissertação, artigos etc. Sua intenção é de posicionar o leitor em contato direto por meio da análise de documentos, sendo assim fazendo com que sintam a realidade da pesquisa abordada (GIL 2002).

Analisando isso, será abordado com maior base teórica visando o tema: O papel do recurso humano na inclusão das pessoas deficientes nas organizações, que é de fornecer uma nova visão do campo abordado e melhorar a desenvoltura no processo de recrutamento e seleção, de forma teórica, beneficiando tanto os colaboradores quanto as organizações que tem a iniciativa em fazer a diferença.

3 RESULTADOS

3.1 História

A história das pessoas com deficiência no Brasil evoluiu no século XIX, com a educação especial de cegos e de surdos em internatos, como na Europa. Nessa época foi introduzido o sistema Braille de sinais para os cegos e, entre 1880 e 1960, os surdos foram proibidos de usar a língua de sinais para não comprometer o aprendizado compulsório da linguagem oral. (LANNA JÚNIOR, 2010 apud MAIOR, 2015). O fato representativo mostra como a cultura hegemônica o impedindo de crescer e desenvolver em sua cultura natural.

“No início do século XX estabeleceram-se as escolas especiais para crianças com deficiência mental (atualmente deficiência intelectual), nas redes paralelas ao ensino público, devido à omissão do Estado” (MAIOR, 2015, p.1). Podemos observar que a trajetória feita pela pessoa com deficiência no século XIX e XX era cheia de preconceito e indiferença da sociedade, algumas instituições de ensino como a associação Pestalozzi e nas Associações de Pais e Amigos Excepcionais (APAE)

obteve uma notável atenção por está se destacando na mídia da época assim revelando o modelo integrador da deficiência a sociedade.

As pessoas com deficiência físicas antes chamadas “deficientes físicos” eram ligados á áreas da saúde, em centros de reabilitação, mantidos por iniciativa não governamental. Esses centros surgiram a partir da epidemia de poliomielite nos anos 1950 e 1960, adotando terapias instituídas a partir da II Guerra Mundial. (MAIOR, 2015, p.1).

Assim durante o século XX foram se desenvolvendo políticas que davam uma assistência na integração social desses indivíduos. As iniciativas eram correspondentes ao modelo padrão de estética que era exigido pelo grupo social, sem que afetasse o sistema e as práticas.

Ao final dos anos 1970, cresceu a consciência que resultaria no movimento político das pessoas com deficiência, Evidenciou-se o contraste entre instituições tradicionais para atendimento e associações de pessoas com deficiências (LANNA JÚNIOR, 2010).

O “momento bom ou tranquilo” dos movimentos das pessoas com deficiências coincide com a abertura política e criação de leis que viriam posteriormente. De acordo com Rabelo (2008, p. 45), a legislação tem sido uma das mais avançadas no mundo quando o assunto é proteção e apoio as pessoas com deficiências. A criação de leis para a inclusão de PCD no mercado de trabalho e as legislações estaduais e municipais complementares tem mostrado a intensificação com a preocupação com essas pessoas.

“Contudo, ainda é necessário superar barreiras e preconceitos para a proteção e a integração da pessoa com deficiência sejam estabelecidas” (LUDWING, 2016, p. 21). A presente sociedade precisa aceitar e entender quão é importante que se faça a inclusão da PCD e o tanto que pode contribuir nesse processo como um todo.

3.2 Legislação

Assim a legislação Brasileira tem políticas que a inclusão e acessibilidade tendo garantias que os surdos, cegos e pessoas com baixa visão tivessem leis próprias. A primeira lei federal abrangente sobre as pessoas com deficiência é o Art. 98 Lei 7.853 de 24 de Outubro de 1989 (BRASIL, 1989), (regulamentada pelo Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999), (BRASIL, 1999). A lei dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência –

Corde institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes.

É importante conhecer os crimes puníveis com reclusão de um a quatro anos e multa: recusar matrícula, obstar acesso a cargo público, negar emprego ou trabalho, recusar internação ou deixar de prestar assistência médica, deixar de cumprir a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta lei e recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

A acessibilidade é tratada nas Leis do Art. 111. O art 1º da lei 10.048 de 08 de Dezembro de 2000 (BRASIL, 2000) e no Decreto de nº 5.296 de 2004 (BRASIL, 2004), que regulamenta a prioridade de atendimento às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida (idosos, gestantes) e estabelece normas para a promoção da acessibilidade. Esse tendo em vista como o decreto mais conhecido entre as PCD por se tratar de uma realidade vivida no cotidiano deles que tem grande impacto. O decreto destaca com bastante clareza as edificações, espaços públicos, moradias, os bens culturais moveis incluindo os transportes coletivos. A legislação assegura a fonte de informação e comunicação de telefonia fixa e móvel, legendas, incluindo janela com intérprete de libras, audiodescrição (narrativa de imagens para cegos) na televisão, em cinemas, no teatro, em campanhas políticas; sites acessíveis e tecnologia assistiva.

A Lei de nº10.436 de 24 de Abril de 2002 (BRASIL, 2002) é específica para a pessoa surda ao oficializar a Língua Brasileira de Sinais – Libras, mantido o português escrito como segunda língua. É obrigatória a capacitação dos agentes públicos em Libras. O decreto por nº de 5.626 de 22 de Dezembro de 2005 (BRASIL, 2005) define a educação bilíngue, a formação de tradutores e intérpretes de Libras, que tiveram a profissão regulamentada pela Lei nº 12.319 de 1º de Setembro de 2010 (BRASIL, 2010), fato que permite concursos públicos e contratação desses profissionais.

As pessoas cegas ou com baixa visão, após o Art. 117. O atr. 1º da Lei 11.126 de 27 de junho de 2005 (BRASIL, 2005) e o Decreto de nº 5.904 de 21 de Setembro de 2006 (BRASIL, 2006), podem ingressar e permanecer como o cão-guia em ambiente e transportes coletivos, com espaço preferencial demarcado. A ação afirmativa mais importante para as pessoas com deficiência é a Art. 101. A Lei de nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1991) estabeleceu a reserva de 2 a 5% dos

cargos nas empresas com 100 ou mais empregados para beneficiários reabilitados e pessoas com deficiência habilitadas profissionalmente ou com pessoas com deficiência, assim sendo, a empresa com até 200 empregados deverá preencher 2% de suas vagas; de 201 a 500 trabalhadores com 3%; de 501 a 10.000 com 4%; e finalmente , de 1.000 em diante, 5%. Já em setores públicos a Lei nº8.112/90, artigo 5º§2º define que até 20% dos cargos públicos em concursos sejam destinados as pessoas com deficiência (BRASIL, 1991b).

Embora mesmo havendo atualmente a fiscalização e multas há uma grande resistência dos gestores em contratar trabalhadores com deficiência, por intolerância e recusa de ministrar a acessibilidade no ambiente de trabalho. “Algumas sentenças judiciais aceitam as justificativas dos empresários e perpetuam a exclusão das pessoas com deficiências. Se o direito ao trabalho não for respeitado não haverá inclusão.” (MAIOR, 2015, p.4). As multas pelo não cumprimento da lei variam entre R\$2.411,28 a R\$241.126,88, de acordo com o art. 9º, III da Portaria ME 09/2019 (BRASIL, 2019), sendo calculado de acordo com a quantidade de vagas que ainda não foram preenchidas na empresa.

O direito à educação especial está assegurado na Lei nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996 (BRASIL, 1996), referente às bases da educação nacional e prevê recursos pedagógicos específicos para cada aluno com deficiência. No ano de 2007, o MEC editou a Política de educação especial na perspectiva da educação inclusiva, obedecendo à Convenção da ONU: sistema de ensino inclusivo, com aula na classe comum e atendimento educacional especializado em turno oposto, para garantir a inclusão com qualidade do ensino.

Lembrando que o Decreto de nº 3.298 de Dezembro de 1999 (BRASIL, 1999) com as alterações previstas pelo Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004 (BRASIL, 2004), estabeleceu as diversas categorias em que a pessoa portadora de deficiência se enquadra, sendo elas: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla (BRASIL, 1999^a. p.1). É importante e necessário entender o que é uma pessoa que porta necessidades específica para assim melhor inseri-las nas organizações e também na sociedade.

Faz-se necessária a mostra de informações tão relevantes ao tema proposto com a finalidade de melhorar a relação empresa e PCD. Entendendo quais são as possíveis mudanças positivas que devem ser estabelecidas nas organizações para que a inclusão seja realizada de maneira devida, justa e com equidade.

3.3 Laudo Médico

Para ocorrer a admissão do candidato PCD é necessário que haja alguma comprovação médica. Na lei nº8.213, de 24 julho de 1991(BRASIL, 1991). Afirma que se tem uma determinada quantidade de PCD a ser composta na organização e o laudo médico deve ser apresentado para tornar o processo mais fluído e adequado para esse público, pois o laudo mostra quais serão os seus desafios na organização.

Existem dois programas complementares que auxiliam nesse processo tornando mais assertivo, PPRA (Programa de Prevenção e Risco de Acidentes) Presente na Norma Regulamentadora NR9, juntamente com PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) presente na Norma Regulamentadora NR7, ambas criadas no mesmo dia 29 de Dezembro de 1994 se complementam, pois promovem a qualidade do ambiente e da saúde do trabalhador.

O PPRA é responsável por disponibilizar um ambiente de trabalho de qualidade e o PCMSO visa cuidar da saúde do colaborador.

O exame médico admissional deve ser realizado antes que o trabalhador assuma as suas atividades e o exame médico periódico com intervalo variado. [...] Ao final de cada exame médico ocupacional é emitido o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), no qual se determina a condição de apto ou inapto para o trabalho. Quando necessário, o campo das observações pode ser utilizado para explicar eventuais recomendações, respeitando o sigilo das informações do paciente. Nenhuma informação que possa gerar constrangimento, por tornar-se pública, deve ser descrita no ASO (BORTMAN, LOCATELLI, BANDINI. 2016. p. 58).

Ainda de acordo com os autores citados “Feita a contratação, o acompanhamento adequado do trabalhador com deficiência, ou reabilitado deve ser minuciosamente planejado e executado, com o objetivo de evitar agravos à saúde relacionado ao trabalho, bem como identificar adaptações e/ou ajustes nos processos e ambientes de trabalho que sejam necessários com o decorrer do tempo.”

A união do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) com os Recursos Humanos devem andar lado a lado pois a empresa depende dessa base sólida para que os processos corram de maneira leve e eficiente, o conjunto de uma grande engrenagem onde unidos conseguem alavancar esse grande relógio chamado Organização.

3.4 Recrutamento

Nos últimos anos o mercado de trabalho vem aumentando cada dia a sua competitividade assim as empresas vem acompanhando o ritmo e tem buscado selecionar pessoas mais qualificadas para o preenchimento de suas vagas. Sendo assim, além da experiência, qualificação e habilidades que são exigidas para o cargo em questão. Com essa realidade, as pessoas com deficiências foram esquecidas do mercado de trabalho, pois as organizações acreditavam que eles não tinham a competência e nem eram capazes de desenvolver as atividades do cargo. Além deles não oferecem oportunidades do cargo eles também não ofertavam chance de aprendizado, como por exemplo, jovem aprendiz, estágio ou qualquer outra atividade que não exigisse a experiência.

Os meios adotados para a captação e atração de candidatos, as exigências e critérios de seleção, assim como as etapas e procedimentos executados antes da contratação (recrutamento) dos trabalhadores com deficiência.

A atração dessas pessoas normalmente ocorre por meio de procura espontânea do candidato e, com um menor percentual com empresas que possuem parcerias com instituições especializadas. Um dos principais critérios atuais que tem consideração na seleção é as características da deficiência e o nível de escolaridade.

- ✓ Ter um menor grau de PCD para poder entender o que se fala e para poder desempenhar o trabalho (E12)
- ✓ Formação, pedimos pelo menos o ensino médio completo (E9)
- ✓ Já no processo de entrevista após o recrutamento e seleção é seguida de prova.
- ✓ Entrevistamos a pessoa, batemos um papo e ele é avaliado normalmente como qualquer outra pessoa, não tem nada específico (E7)
- ✓ É realizado uma prova básica de conhecimentos de português, matemática e redação simples e esse é o processo padrão (E9)

O recrutamento é uma técnica usada para atrair pessoas com o potencial para preencher vagas oferecidas pela empresa, onde divulgam para os recursos humanos (RH), através do sistema de informações, a vaga de emprego a ser preenchida. (CHIAVENATO, 2005).

Existem critérios de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência (PCD). Grandes empresas vêm sendo desafiadas a se

adaptarem as novas leis que veem, de modo obrigatório, incluir pessoas com deficiências ao mercado de trabalho (RIBEIRO, FERREIRA e RODRIGUES, 2014, p.162).

Se não fosse a lei as oportunidades seriam bem mais limitadas e difíceis para encontrar profissionais capacitados para as vagas, dessa maneira é uma forma melhor de inclusão desses PCD a sociedade.

O distanciamento entre empresas e instituições especializadas, também foi observado em pesquisa de Araújo e Schmidt (2006) no qual os autores conseguiram verificar que as empresas não procuravam o apoio especializado no momento de recrutamento dos candidatos, e também que as instituições não ajudavam com o serviço de suporte às contratações que despertassem o interesse da empresa, e dessa forma, existe uma dificuldade de desenvolver um diálogo produtivo que realmente favoreça aqueles com deficiência (NASCIMENTO E MIRANDA, 2007).

Devido às empresas não terem o hábito de contratar pessoas com deficiências, elas têm que se atentar a todos os setores em questão de compreender a importância dessas contratações (PASTORE, 2001). Porém, há empresas que buscam esse tipo de serviço embora algumas empresas exijam abertamente o nível de escolaridade alto outras escolhem o nível mínimo de escolaridade. O grau de instrução também aparece como um pré-requisito ou preferência, no estudo de Araújo e Schmidt (2006), observou que 43% dos empregadores solicitaram o ensino fundamental completo no processo de seleção e 33% o ensino médio completo ou em curso, em virtude desses critérios possivelmente as pessoas que foram contratadas foram em maior número aquelas que possuíam deficiência auditiva e deficiência física e em um número bem inferior a deficiência visual. Dados da RAIS (2013) também indicam que a maioria dos PCD contratados pelas empresas possui ensino médio completo.

Contudo, é importante ficar em alerta para os critérios não se tornarem uma barreira no processo de contratação com certos tipos de deficiência ou que não haja atrito por isso, como por exemplo: provas e testes escritos que podem eliminar candidatos com deficiência intelectual. Desse modo é importante ter um processo planejado e sistematizado que sejam aplicáveis a todos os candidatos independente da sua deficiência, e também os que avaliam consigam realmente fazer uma análise que vise as competências do candidato adequando os testes e adaptando para que promovam condições iguais e chances no patamar em comparação os demais.

O processo de recrutamento feito nas empresas deve ter o foco central na competência do candidato assim tirando a deficiência com foco central, somando a ética da empresa e fazendo com que o processo de contratação seja feito de maneira concreta e sem distinção de pessoas.

Também é muito importante a empresa sensibilizar seus funcionários, procurando estabelecer a integração por meio de conversas em grupo e palestras, além de analisar se os trabalhos realizados são de fácil execução para os portadores, e se o ambiente é adequado e está apto para o PCD.

Na hora da realização da entrevista deve se atentar para que não haja constrangimento entre os colaboradores e os candidatos que ainda virão participar do processo, organizando o local deixando os mesmos mais tranquilos para dizer sobre suas competências, habilidades e assim começar a seleção.

Existem pequenas técnicas que quando adotadas fazem total diferença na hora da realização da entrevista.

1.2.9 A elegância do entrevistador

- Tratar o candidato como pessoa. Pequenos gestos como acomodá-lo, oferecer café e/ou água aponta um tratamento cortês e fazem a diferença.
- Não interromper a entrevista para resolver outros problemas. Além de tirar a concentração e comprometer o clima da entrevista, pode deixar a sensação de que o entrevistador não organiza os seus compromissos adequadamente.
- Não invadir os limites da privacidade. Perguntas sobre a vida afetiva, sexual ou outras que são constrangedoras não são pertinentes no processo seletivo.
- Se o entrevistador esqueceu a entrevista com o candidato e marcou outro compromisso no horário, é elegante desmarcar os outros compromissos e realizar a entrevista. ameniza a visão de desorganização que o candidato possa ter e colabora com a imagem da empresa, do profissional de seleção e do processo seletivo.
- Ao término da entrevista acompanhar o candidato até a saída, despedir-se com aperto de mão e sorriso; agradecer por sua presença (BANOV, 2012, p. 75).

O recrutador deve sempre se atentar, ser educado e imparcial quanto as avaliações por competências dos entrevistados, reter informações relevantes e pertinentes ao perfil e cultura empresarial é válido. Ter planejamento de pessoal influência inconscientemente nos resultados obtidos.

A não realização do planejamento de pessoal, principalmente para os níveis gerenciais, pode acarretar problemas sérios. Um deles é o de promover alguém internamente, para o novo cargo, sem o devido desenvolvimento, o que levará a um provável mau desempenho, e o

prêmio acaba virando castigo, já que o promovido pode ser demitido (BANOV, 2012 p.12 apud PONTES, 2008, p. 69).

É fundamental ter a percepção holística da organização e procurar entender questões que estão no meio da empresa como, por exemplo: será que o candidato PDC terá oportunidade de crescimento profissional? o mesmo conseguirá atingir cargos de liderança? a empresa está qualificando esse profissional? Ela está sendo um canal fluído de conhecimento de habilidades e competências?

Entender que as “limitações” não são problemas, mas desafios que é possível vencer, mudar a perspectiva nos faz entender que são capazes e estão juntamente com a equipe de colaboradores para somar de fato.

Sendo seletiva, o recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras dos recursos humanos da organização, é uma atividade que tem como objetivo atrair os candidatos, entre os quais deverão ser selecionados os futuros colaboradores PCDs da empresa. A tarefa do recrutamento é obter técnicas de comunicação para a seletividade dos candidatos que possuem os requisitos mínimos da posição e ser preenchida dos candidatos que possuem os requisitos mínimos da posição imposta, escolhendo assim aqueles que tenham a maior chance de completar o cargo livre e desenvolver sua habilidades com qualidade. O foco da seleção é obter e classificar os colaboradores às necessidades da organização.

Para uma boa prática de recrutamento e seleção uma das alternativas seria utilizar o método do inventário das ações de adequação das condições e práticas do trabalho

Composta por três fatores:

Fator 1 – Sensibilização: Refere-se á percepção em relação as ações da empresa para sensibilizar as chefias e funcionários para a inserção desse público e fornecer informações sobre saúde e segurança no trabalho a essa pessoas

Fator 2- Adaptação: Percepção das pessoas sobre as Adaptações nas condições e instrumentos de trabalho realizada pela empresa para facilitar a inserção de pessoas portadoras de quaisquer deficiência.

Fator 3 – Praticas de RH: Adequação das praticas de seleção, treinamento, promoção e transferência realizadas pela empresa com vistas a inserir os PCD's (FREITAS, MARQUES & de ALMEIDA apud CARVALHO FREITAS, 2009 p.95).

Com a conclusão das etapas de recrutamento e seleção vem em seguida um dos mais importantes momentos para um colaborador a tão esperada hora do treinamento e desenvolvimento.

3.5 T&D

Normalmente as empresas não desenvolvem um programa de T&D específico para PCD. Eles os incluem no programa geral da empresa, de acordo com cada área e cada função. Em alguns casos, eles fazem apenas adaptações, quando se fazem necessário a inclusão de interpretes de libras por exemplo. Quando falamos de treinamento isolado, e não o programa inteiro com o cronograma anual de treinamentos, ocorre sim, em alguns casos, treinamentos, ocorrem sim, em alguns casos, treinamentos apenas com a equipe PCD. (Mas é raro). Além dos treinamentos, a palestras, mentoria ou coaching, integração com estimulação de dialogo entre funcionários, além de modelos de troca de papeis são muito utilizados como possibilidades de trabalhar a inserção de trabalhadores com deficiência.

Segundo Ribas (2009), as empresa devem superar a preocupação de contratar por submissão a uma lei e começarem a efetivar ações e estratégias de modo a inserirem e manterem esses trabalhadores no mundo do trabalho. É preciso pensar possibilidades de desenvolvimento e ascensão destes, buscar métodos eficazes para qualifica-las e gerir suas potencialidades. Às PcDs, cabe também demonstrarem seu valor, apresentarem sua autonomia e independência e desenvolverem seu crescimento profissional, a fim de atenderem às metas das empresas e alcançarem os resultados esperados por elas quanto ao desempenho de seus funcionários.

Para que as organizações façam um bom treinamento com seus colaboradores, é necessário que cheguem em seus objetivos esperados e metas estabelecidas, é fundamental que os instrutores ou supervisores façam avaliações e testes e um planejamento bem estruturado para a realização de um eficaz treinamento.

O treinamento de pessoas é uma ação, um projeto sistemático, planejado e conduzido pela organização e realizado dentro de um período específico de tempo. O objetivo da organização é aumentar a efetividade de determinado setor ou grupo de trabalhadores, de modo que isso reflita numa melhora de desempenho desses trabalhadores na realização de determinadas tarefas. As ações de treinamento são voltadas para a aquisição, modificação ou ampliação e desenvolvimento de habilidades, sejam elas motoras, cognitivas ou interpessoais, dependendo do objetivo do treinamento a ser realizado (VARGAS; ABBAD, 2006).

Sobre o T&D dos colaboradores com deficiências, quando se ingressam nas empresas. Eles têm um amplo treinamento de acordo com sua função. É realizado um cuidadoso treinamento com seus superiores, tendo orientação de atividades pertinente a sua função. O treinamento depende das necessidades de cada colaborador PCD e das avaliações do levantamento de necessidades de treinamento (LNT). Com tudo, essa pesquisa se dispõe de abordar sobre o treinamento e capacitação de funcionários que permite aperfeiçoar suas técnicas, qualidades e habilidades dos colaboradores dentro das organizações. Implementando, novas metodologias no cotidiano para resolver conflitos e problemas dentro do ambiente de trabalho.

3.6 Clima Organizacional

Segundo Chiavenato (2000), O clima organizacional está intimamente relacionado ao grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e se traduz, por exemplo, em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou barreiras á satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a baixar, caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação etc., e em casos extremos, por estados de agressividade, tumulto e inconformidade.

O clima organizacional é de certa forma, o reflexo da cultura organizacional e dos efeitos dessa cultura na organização como um todo. Conforme justificam Lima e Albano (2002, p.36), “o clima organizacional resulta da cultura das organizações; de seus aspectos positivos e negativos (conflitos)”. Sendo assim é possível observar que o clima organizacional é influenciado diretamente pelo comportamento dos indivíduos, tanto em questão de motivação, desempenho e grau de satisfação no trabalho. Em seguida pretende-se esclarecer como são os impactos no clima organizacional a partir da chegada de um colaborador PCD.

Walton (1973) é o primeiro autor norte-americano que dá início á uma linha de pesquisa e satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicação critérios sob a ótica organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2012). O autor identifica 8 fatores de modo significativo a qualidade de vida do trabalhador

Fator 1 – Compensação adequada e justa (remuneração);

Fator 2 – Condições de segurança e saúde no trabalho;

Fator 3 – Uso e desenvolvimento de capacidade;

Fator 4 - Oportunidade de crescimento contínuo e segurança (oportunidade de crescimento profissional);

Fator 5 – Integração social na organização;

Fator 6 – Constitucionalismo direitos na instituição;

Fator 7 - O trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio do trabalho);

Fator 8 – Relevância do trabalho na vida (relevância do trabalho).

Na presente pesquisa foi utilizado o inventário de qualidade de vida adaptado a partir do modelo proposto por Walton (1973) (FREITAS, MARQUES & ALMEIDA, 2009 apud CARVALHO FREITAS & MARQUES, 2008) para a população PCD.

3.7 Ambiente Adaptado

De acordo com a norma regulamentadora NR-17, criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 2007, especifica exatamente que:

Para as pessoas com deficiência e aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações deste anexo, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, e devem estar disponíveis ajudas técnicas necessárias em seu respectivo posto de trabalho para facilitar sua integração ao trabalho, levando às considerações as repercussões sobre a saúde destes trabalhadores.

As condições de trabalho, incluindo o acesso às instalações, Mobiliário equipamento, condições ambientais, organização do trabalho, capacitação, condições sanitárias, programas de prevenção e cuidados para a segurança pessoal devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

As empresas precisam de um Recurso Humano estratégico capaz de cuidar do ambiente, deixando acessível para o público PCD, possibilitando assim a boa inclusão. As normas regulamentadoras apenas dão o direito exigido por lei para a melhor adaptabilidade no local de trabalho. São condições básicas como: rampas nas escadas para os portadores de deficiência física, banheiro de acessibilidade, sinalização no estacionamento para incluir os cadeirantes, profissional de libras e/ou treinamentos para obter a comunicação com os deficientes auditivos, treinamentos para os colaboradores saber como vai lidar com os deficientes intelectual como os portadores de Síndrome de Down, e os demais portadores, teclados dos

computadores em braile, piso tátil para os deficientes visuais e elevadores para melhor locomoção na empresa.

O ambiente é outro fator essencial. Para que a entrevista atinja os resultados esperados, é importante que os ambientes físicos e psicológicos sejam propícios a essa prática. Fatores tais como uma atmosfera agradável, uma sala limpa, confortável, isolada e sem ruídos certamente contribui para um clima harmonioso e favorável diálogo (BANOV, 2012, p.74,75 apud CARVALHO, 2009, p. 86,87).

3.8 Tipos de Deficiência no ambiente de trabalho

Conhecer os tipos de cada deficiência e sua caracterização é necessário para o gestor saber como vai interagir com os empregadores portadores da deficiência. A deficiência no Brasil atinge mais de 45,6 milhões de brasileiros, o que representa 23,9% da população. A maioria vive em áreas urbanas 26,5% (25.800) pessoas são mulheres e 21.2% (19.805) pessoas são homens. Entre elas temos os diferentes tipos de deficiências: Física com 7%, deficiência visual com 18,6%, deficiência auditiva com 5,1% e deficiência mental ou intelectual com 1,4%.

“De acordo com os dados do INEP (2004) o número percentual de deficientes físicos em instituições públicas e privadas, no País, é de 5,5% cerca de 31,434” (BRASIL, 2006, p. 4).

3.8.1 Deficiência Física

Podemos definir a deficiência física como “diferentes condições motoras que acometem as pessoas comprometendo a mobilidade, a coordenação motora geral e da fala, em consequência de lesões neurológicas, ou más formações congênitas ou adquiridas (MEC, 2004).

Os tipos e definições de deficiência física, refere-se a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções.

3.8.2 Tipos de Deficiência física

- Paraplegia; Perda total das funções motoras dos membros inferiores.

- Paraparesia; Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
- Monoplegia; Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior).
- Monoparesia; Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior).
- Tetraplegia; Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
- Tetraparesia; Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
- Triplegia; Perda total das funções motoras em três membros.
- Triparesia; Perda parcial das funções motoras em três membros.
- Hemiplegia; Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
- Hemiparesia; Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
- Amputação; Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
- Paralisia; Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência.
- Cerebral; Mental
- Ostomia; Intervenção cirúrgica que cria uma ostomia (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; Processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: Ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).
- Nanismo; Deficiência acentuada no crescimento. É importante ter em mente que o conceito de deficiência inclui a incapacidade relativa, parcial ou total, para o desempenho da atividade dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Devido à força constitucional, a Convenção condiciona todas as leis, decretos, e outras normas atinentes às pessoas com deficiência, assim como aumentaram as obrigações do Estado, em todas as esferas de governo, do segundo e terceiro

setores, com ativa participação da pessoa com deficiência e das famílias (MAIOR e MEIRELLES, 2010).

Deficiência física pode ser:

- Temporária - quando tratada, permite que o indivíduo volte às suas condições anteriores.
- Recuperável - quando permite melhora diante de tratamento, ou suplência por outras áreas não atingidas.
- Definitiva - quando apesar do tratamento, o indivíduo não apresenta possibilidade de cura, substituição ou suplência.
- Compensável - que permite melhorar por substituição de órgãos. Por exemplo, a amputação compensável pelo uso da prótese.
- Hereditária - quando resulta de doenças transmitidas por genes, podendo manifestar desde o nascimento, ou aparecer posteriormente.
- Congênita - quando existe no indivíduo ao nascer e, mais comumente, antes de nascer, isto é durante a fase intra-uterina.
- Adquirida - quando ocorre depois do nascimento, em virtude de infecções, traumatismos e intoxicações.

3.8.3 Deficiência Visual

A cegueira é caracterizada como uma deficiência visual pela incapacidade de reter informações do mundo pela visão. Existem dois tipos de deficiência visual; cegueira e baixa visão. A pessoa considerada cega tem uma acuidade, ou campo visual menor que 0,1 com menos de 20 graus, já a com baixa visão é definida por 6/60 e 18/60 de acuidade, entre 20 e 50 graus. Estas são as medidas que definem o grau da deficiência visual.

Pessoas cegas "(...) se tornam extremamente sensíveis aos matizes de inflexão, de volume, de cadência, de ressonância e das várias intensidades dos sons das falas dos outros, que passam despercebidos aos videntes" (RABÉLLO, p. 78, 2003).

A cegueira pode ser congênita ou adquirida. O dano que impede a visão pode ser causado no nascimento, em algum evento ao longo da vida do indivíduo ou no útero materno. É um processo que vai desde a total ausência da visão à percepção de vultos e luminosidade. Algumas pessoas cegas não conseguem captar nem um

estímulo visual, mas há outras que apresentam alguma percepção que são capazes de enxergar. Já a baixa visão é uma condição intermediária entre a cegueira e a possibilidade de enxergar completamente. As pessoas que apresentam essas condições não enxergam com a mesma intensidade nem têm a mesma percepção.

A pessoa com baixa visão ou visão subnormal apresenta uma redução na capacidade visual que interfere ou limita seu desempenho, mesmo após a correção de erros de refração comuns. A baixa visão pode ocorrer por traumatismos, doenças ou imperfeições no órgão ou no sistema visual. Um dos seus traços principais é a diversidade de problemas visuais que ela pode gerar. As pessoas com baixa visão podem ter baixa acuidade visual, dificuldade para enxergar de perto e ou de longe, campo visual reduzido e problemas na visão de contraste, entre outros (CARVALHO apud 1992; VEITZMAN, 2000).

3.8.4 Deficiência Auditiva

As perdas auditivas podem ser tipo: condutiva, neurosensorial ou mista. O tipo de perda vai depender do local lesionado. A perda do tipo condutiva são aquelas que existem alguns problemas na orelha externa ou na orelha média. O nome condutiva tem relação com o fato da lesão estar presente exatamente no caminho da perda condutiva por onde o som é conduzido. As perdas do tipo neurosensorial são aquelas que acometem na orelha interna, e pode ser tanto por uma lesão na cóclea ou por uma lesão no nervo auditivo. As perdas mistas são aquelas em que existe lesão tanto na orelha externa e/ ou na orelha média, quanto na orelha interna.

As perdas auditivas podem ser de origem hereditária ou não, e podem ocorrer no período gestacional durante o nascimento ou após o nascimento em qualquer idade e por vários motivos diferentes. Algumas causas de perda auditiva como a malformação congênita na orelha, o indivíduo nasce com a orelha mal formada ou uma obstrução do conduto auditivo por um corpo estranho. Outra doença é a otite média é uma infecção no ouvido e que causa perda auditiva que pode persistir ou não depois do tratamento, geralmente é uma perda auditiva temporária. Assim como a visão e o coração, o sistema auditivo da pessoa também sofre com desgastes ao longo dos anos, e com o fator de como as pessoas trata os ouvidos no decorrer da vida, influencia bastante na presbiacusia (nome técnico dado à surdez por envelhecimento). Então as células auditivas vão envelhecendo e, conseqüentemente a audição é prejudicada.

Propõe a seguinte classificação dos limites de audição: Audição normal de 0 a 15 dB. Deficiência auditiva suave de 16 a 25 dB. Deficiência auditiva leve de 26 a 40 dB. Deficiência auditiva moderada de 41 a 55 dB. Deficiência auditiva moderada severa de 56 a 70 dB. Deficiência auditiva severa de 71 a 90 dB e deficiência auditiva profunda acima de 91 dB. (ROSER & DOWNS, MATINEZ apud REDONDO, 2000).

A ototoxicidade quando o indivíduo precisa tomar algum medicamento em fase de tratamento, que podem causar danos nas células auditivas. As causas da perda auditiva são variadas e podem levar a perda auditiva temporária, logo após o tratamento que por sua vez consegue obter a recuperação da audição como no caso de algumas infecções ou uma perda auditiva irreversível que é o caso da perda auditiva induzida por ruído ou da presbiacusia. Nos casos irreversíveis o indivíduo pode precisar fazer o uso de aparelhos auditivos, cada aparelho é adaptado de acordo com o grau da perda auditiva. As perdas auditivas podem ser graus diferentes como; leve, moderada, severa à profunda. Em alguns casos graves é feita a indicação de um implante cóclea.

Meios de comunicação com surdos

Para que os surdos pudessem se comunicar com o mundo, no decorrer dos tempos foram desenvolvidos alguns meios para facilitar a comunicação, por exemplo: bilinguismo, aparelhos auditivos, oralismo, leitura labial e Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.

Libras - É a sigla da Língua Brasileira de Sinais, é uma modalidade de língua visual gestual, articulada por meio das mãos e das expressões faciais e corporais, é composta assim como as línguas orais de elementos de níveis estruturais morfológicos, semânticos fonológicos e sintáticos, sendo assim é reconhecido como língua e não como linguagem. A libras não é universal, pois cada país possui sua própria língua de sinais. Não existe uma padronização em libras nacional, é como qualquer outra língua, a libras possui expressões que se diferenciam de uma região para outra. Essa modalidade é utilizada pelos surdos para facilitar a comunicação. (QUADROS, 1997).

Mas, nem sempre foi assim. Por longos anos os surdos foram considerados seres retardados e impensantes: "Acreditava-se que o pensamento não podia se desenvolver sem a linguagem e que a fala

não se desenvolvia sem a audição: quem não ouvia, portanto, não falava e não pensava” (STREIECHEN, 2012, p. 13).

Oralismo - A principal meta é a integração do surdo no mundo ouvinte para os adeptos dessa linguagem só pode ser desenvolvida através da língua oral. A língua oral deve ser a única forma de comunicação dos surdos. O oralismo vê a surdez como uma deficiência que deve ser minimizada através da estimulação auditiva, com essa estimulação a criança aprende a língua portuguesa e assim se integra na comunidade ouvinte. O oralismo por sua vez objetiva a reabilitação do indivíduo surdo, tentando aproximá-lo da normalidade. (LACERDA, 2009).

Bilinguismo - É uma língua de sinais, onde o surdo deve ser bilíngue isso quer dizer que a língua de sinais será a sua primeira língua e a língua oficial do seu país de origem (Brasil) a língua portuguesa como uma segunda língua. O conceito mais importante que o bilíngue traz que os surdos formam uma comunidade como cultura e língua própria na noção de que o surdo deve a todo custo tentar aprender a modalidade oral da língua para poder se aproximar o máximo possível do padrão de normalidade. (SANTANA, 2007).

Comunicação total - Tem o objetivo principal com o processo de comunicação entre surdos e surdos e entre ouvintes e surdos. O importante da comunicação total é um estabelecimento de uma comunicação efetiva entre o surdo e o mundo que o cerca. Para isso utiliza-se de recursos auditivos visuais manuais e orais, qualquer recurso que funcione na interação entre os falantes e surdos. Os profissionais da comunicação total percebem a surdez como algo que afeta as relações sociais e o desenvolvimento cognitivo e afetivo do surdo. Todas as pessoas surdas são únicas e tem diferenças individuais dos surdos e ouvintes. A comunicação total privilegia de um recurso como datilologia, português sinalizado, léxico da língua de sinais na estrutura do português e sinais inventados (SANTANA, 2007).

3.8.5 Deficiência mental ou intelectual

Deficiência intelectual é um transtorno de desenvolvimento que atinge em torno de 3 a 4% das crianças. A principal característica apresenta um nível cognitivo de comportamento muito a baixo do nível de idade cronológica, a criança pode ter entre 8 anos e apresentar um perfil de comportamento de 4 anos. O deficiente intelectual apresenta dificuldade de adaptação a qualquer ambiente,

demora para aprender um conteúdo novo, não entende as situações do cotidiano por não compreender adequadamente ou situações já esperada pela idade da criança.

Geralmente os portadores são dependentes, necessitam frequentemente de um adulto, o deficiente intelectual demora para ser alfabetizado e aprender os conteúdos da escola, possui dificuldade de inter-relacionamento. Crianças e jovens com deficiência intelectual, tem mais riscos de terem crises epiléticas, problemas severos de aprendizagem, dificuldades relacionadas como síndrome genéticas, e de extrema importância que o portador seja avaliado pelo pedagogo, psicólogo, fonoaudiólogo e médico, pois eles podem ter outros transtornos e doenças que podem se associar a ela.

Deficiência intelectual é relacionada ao QI (coeficiente de inteligência) é o quanto o cérebro é capaz de acompanhar as fases do desenvolvimento e do indivíduo se mante ativo, produzindo e aprendendo na vida como uma outra pessoa da mesma idade.

O novo nome não deverá poder ser convertido num verbo ou num nome (deficiente mental, incapaz mental...), ao mesmo tempo em que, quando se referir à pessoa a transformação do português seja mais do gênero a pessoa com dificuldades... do que pessoa deficiente ou incapaz... Neste campo, muitos autores avançam inclusive com exemplos onde o nome se transforma num adjetivo pejorativo ou insultuoso (Deficiência Mental ou Incapacidade Mental = ...és um incapaz! Ou ...és um deficiente!) (WOLFENSBERGER, 2002).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível avaliar durante a pesquisa e compreender quão é importante que a área de recursos humanos esteja atualizada no mercado, tanto com técnicas de atração nova como também colocando um ponto as barreiras do preconceito que vinha trazendo como carga na hora da atração e contratação. Na compreensão é possível verificar que a trajetória do PCD foi repleta de lutas e disputa para que eles conseguissem uma voz ativa no mercado de trabalho.

Ao analisar a pesquisa feita foi perceptível a verificação de marco histórico, sobre as leis que englobam o tema e como os Recursos Humanos consegue fazer a atração, seleção, treinamento dos agentes intelectuais de uma organização, também como deve ser classificado e como deve ser apresentado o laudo médico na hora de

admitir o PCD e saber suas limitações como o ambiente adequado tanto para a entrevista como também o local onde vai ser executada a atividade.

Podemos verificar que como o avanço político, econômico e principalmente intelectual das pessoas no século XXI é aplausível que o recursos humanos deve acompanhar o novo mercado de trabalho, assim como a tecnologia não para o RH deve acompanhar o desenvolvimento de gestão de pessoas, quebrando paradigmas e vendo o real potencial do capital humano. Já é possível verificar o avanço disso nos dias atuais onde as grandes e pequenas empresas vêm adotando medidas diferenciadas para captação de um novo público em suas organizações.

Por meio desse breve estudo podemos compreender que o processo de recrutamento de PCD, tem suas finalidades iguais, por meio de aquisições diferentes, trazendo assim um benefício lúdico ao portador e ao recrutador que se refere á etapa deste processo seletivo. Ainda com base na pesquisa podemos analisar que agregar pessoas com deficiências podem trazer alguns benefícios para a organização.

Contratando colaboradores com deficiências, o RH junto com a organização adquire um aprimoramento de experiência, podendo adaptar o processo seletivo e a admissão do PCD. Fazendo assim a observação que o candidato deve ser selecionado como os outros, a partir das suas competências, habilidades e adequação ao perfil ideal para a vaga. Tendo assim os benefícios para ambos. Diante do que foi apresentado, envolve a superação de ideias preconcebidas sendo fundamental proporcionar o crescimento dos profissionais de RH a terem eficiência no processo de recrutamento e seleção da empresa.

O RH do futuro deve contar com o poder de aprender e estudar sempre novas ferramentas estratégicas, conseguindo assim trabalhar melhor as competências técnicas e comportamentais de todos os indivíduos da organização, se faz preciso compreender a especificidade de cada pessoa que a compõem sem haver segregação. As pessoas devem entender que o RH estar aberto às transformações e sempre estará na busca da melhoria contínua.

A organização deve oferecer plano de carreira para o público PDC, saber que a dificuldade deve ser vencida em conjunto, determinar um limite é estar regredindo, afinal podemos sempre ir além dos limites impostos. A oportunidade é o direito de todos a acessibilidade também, não podemos deixar que a ignorância tenha força,

temos a capacidade de transformar o nosso pensamento em uma nova realidade onde todos somos capazes de fazer a diferença.

A chave dos recursos humanos se chama "pessoas" e é com isso que concluímos a nossa pesquisa, o novo RH além de analisar, treinar, desenvolver, capacitar, orientar deve primeiro amar as pessoas, entender que temos sim grande influência na vida de cada colaborador, estamos trabalhando com vidas, com histórias, com famílias, com mentes, acompanhando cada fase e melhorando a cada momento e esse é/será o RH do futuro.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho:** a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.12, n.2, p.241-254, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n2/a07v12n2.pdf> Acesso em: 07 ago. 2021
- BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso: 25. out. 2021
- BRASIL, Decreto Legislativo Nº10.048 de 08 de Dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10048.htm Acesso em: 06. out. 2021
- BRASIL, Decreto de nº 5.296 de 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm Acesso em: 06.Out. 2021
- BRASIL, Decreto de nº 10.436 de 24 de Abril de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm Acesso em: 31. Jul. 2021
- BRASIL, Decreto de nº 5.626 de 22 de Dezembro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5626.htm Acesso em: 15. Jul. 2021
- BRASIL, Decreto de nº 12.319 de 1º de Setembro de 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12319.htm Acesso em: 03. jun. 2021
- BRASIL. Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 25. jun. 2021
- BRASIL, Decreto de nº 11.126 de 27 de junho de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11126.htm Acesso em: 05. ago. 2021.
- BRASIL, Decreto de nº5.904 de 21 de Setembro de 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5904.htm Acesso em: 02. ago 2021.
- BRASIL, Ministério da Economia, Portaria nº 9 de 15 de janeiro de 2019. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484 Acesso em: 13. Jul. 2021

- BRASIL, Lei nº 9.394 de 20 de Dezembro de 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm Acesso em: 13. ago. 2021
- BRASIL, Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 18. ago. 2021
- BRASIL. Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial. **A inclusão escolar de alunos com necessidades educacionais especiais- DEFICIÊNCIA FÍSICA.** Brasília – DF:2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/deffisica.pdf> Acesso em: 23. ago. 2021
- BORTMAN, D.; LOCATELLI, G; BANDINI, M; REBELO P. **A inclusão de pessoas com deficiência:** O papel dos médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança - 2º ed., São Paulo: Câmara Brasileira dos Livros, 2016.
- CARVALHO, I. M. V. et al. **Recrutamento e seleção por competências.** Rio de Janeiro: FGV,2009, p. 86,87.
- BANOV, M. R. **Recrutamento, seleção e competências.** 3º Ed. São Paulo: Atlas S.A, 2012.
- CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática.** 3º Ed. São Paulo: Makron Books; Pearson, 2000.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas,** Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.
- CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **Ações de Adequação das Condições e Práticas de Trabalho para Inserção de Pessoas com Deficiência.** Psicol. Am. Lat., México, n. 19, 2010 Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2010000100007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 31. ago. 2021
- CARVALHO, K.M.M. et al. **Visão subnormal – orientações ao professor do ensino regular.** 3º Ed. Campinas: Editora UNICAMP, 1992.
- GIL, A. C. **Como classificar as pesquisas?:** Como classificar as pesquisas com base em seus objetivos? Pesquisas explicativas, 2002. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38881088/como_classificar_pesquisas-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1634941566&Signature=laTS0Xq5CMg2koVPWexJ-gv-wnWcEx2TRmW2jgMieUD~u4yt9n2Sr5eTqbOo7NJU7Rtg1YKiklb0-aXsQRxWlrJWBMj6PuXvS4GsD-J6o21GIXMi6qmmnyDr-QXph9ZOk~IYIURHWgDuXW~OdJKrDAA~VVf7~88L0Um1kRk-s5vNARXNEhswyJG2BQZMKNETgmLq9ExYEdYKjSzuDWWGXwLwfEdsiPHdrkANBbh8ySxrkSuJyhUI3bk6ysyWNpRha0S4jNGwrgvaEzzoq7B0L~icQDEqqeWSihN0NHv

4buUhOG1ps3zGKiJ1GF-jo5gqp6UB0nGTnMXmzeloYVySg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Acesso em: 07. set. 2021

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, Luciana A. D. de. **Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. Gerais, Rev. Interinst. Psicol., Juiz de fora, v.2, n.2, p.92-105, dez. 2009. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202009000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13. set. 2021

LUDWIG, C. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS**. 2016. Monografia (Graduação em Administração - LFE Administração de Empresas) – Universidade do Vale do Taquari - Univates, Lajeado, 22 jun. 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10737/1222>. Acesso em: 17.set. 2021

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2º Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LIMA, S. M. B; ALBANO, A. G. **Um estudo sobre clima e cultura organizacional na concepção de diferentes autores**. Revista do CCEI, v. 6, n. 10, p. 33-40, ago. 2002. Disponível em: http://revista.urcamp.tche.br/index.php/Revista_CCEI/issue/download/12/pdf_9 Acesso em: 17. set. 2021

LANNA JUNIO, M. C. M. (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/alesp/biblioteca-digital/obra/?id=21097> Acesso em: 15. set. 2021

LACERDA, C. B. F. de. **O intérprete de língua Brasileira de Sinais: Investigando Aspectos de sua atuação na educação infantil e no ensino fundamental**. Porto Alegre: Mediação, 2009.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Saberes e práticas da inclusão: dificuldades de comunicação e sinalização: deficiência física**. Brasília: 2004. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/images/revista_inclusao/deficienciafisica.txt Acesso em: 25. out. 2021

MAIOR, Izabel de Loureiro; MEIRELLES, Fábio. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência é uma Obrigação do Estado Brasileiro**. In: LICHT, Flavia Boni;

Disponível em: <http://www.bengalalegal.com/izabelmaior-fabiomeireles> Acesso em: 09. mai. 2021

SILVEIRA, N. (orgs.). **Celebrando a Diversidade**: o direito à inclusão, ebook, Planeta Educação, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.planetaeducacao.com.br/portal/Celebrando-Diversidade.pdf> Acesso em: 18. mai. 2021.

MAIOR, I. L.; **Breve trajetória histórica do movimento das pessoas com deficiência**. 2015. Disponível em: <http://violenciaedeficiencia.sedpcd.sp.gov.br/pdf/textosApoio/Texto2.pdf> Acesso em: 11.mai.2021

MINISTERIOS DO TRABALHO, Norma Regulamentadora 17, Ergonomia anexo II - Trabalho em Teletendimento/ Telemarketing, 2007.

NASCIMENTO, E.S.; MIRANDA, T.G. **O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência**. Revista da FACED, Salvador, v.12, n.12, p.169-184, 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/2761/1949> Acesso em: 04.out .2021

PASTORE, J. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiências**. 1º Ed. São Paulo: LTr. 2001.

QUADROS, R. M. **Educação de surdos**: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: ARTMED, 1997.

RIBAS, J. B. C. **Por que empregar pessoas com deficiência?** In M. N. Carvalho-Freitas; A. L. Marques. Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, p. 211-217, 2009. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/39285/o-trabalhador-com-deficiencia-na-organizacao--um-estudo-sobre-o-treinamento-e-desenvolvimento-e-a-adequacao-das-condicoes-de-trabalho> Acesso em: 25. mai. 2021

REDONDO, M. C. F.; CARVALHO, J. M. **Deficiência auditiva**. Brasília (DF): MEC - Secretaria de Educação a Distância, Cadernos da TV Escola, 2000. Acesso em: <http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/deficienciaauditiva.Pdf>

RABELO, P. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1ºed. Rio de Janeiro: Rev. Bras. Ed. Esp., Marília, v.23, n.3, p.345-360, Jul.-Set., 2017.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS. Características do emprego formal: RAIS 2013: pessoas com deficiência: principais resultados. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A48EC2EA401497FE737C97C60/Apresenta%C3%A7%C3%A3o%20RAIS%202013%20%20PCD.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

RABÊLLO, R. S. **Análise de um experimento de teatro-educação no Instituto de Cegos da Bahia**: possibilidades de utilização da linguagem teatral por um grupo de adolescentes. Tese de Doutorado, Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2003.

RIBEIRO, G. T.; FERREIRA, A.; RODRIGUES, L. C. **O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho**: um estudo de caso em uma montadora de automóveis. Revista das Faculdades integradas Vianna Júnior. Vianna Sapiens. V .5 edição especial. Juiz de Fora 2014. Disponível em: <https://www.viannasapiens.com.br/revista/issue/view/15> Acesso em: 01. mai. 2021

SANTANA, A. P. **Surdez e linguagem**: aspectos e implicações neurolingüísticas. São Paulo: Plexus, 2007.

STREIECHEN, E. M. **Língua Brasileira de Sinais: LIBRAS**; ilustrado por Sérgio Streiechen. Guarapuava: UNICENTRO, 2012.

VEITZMAN, S. **Visão subnormal**. Rio de Janeiro: Cultura Médica, 2000.

J. E. Borges-Andrade; G. S. Abbad; L. Mourão (Orgs.). **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho**: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: ARTMED, 2006.

Wolfensberger, W. **Needed or at least wanted: sanity in the language wars. symposium: what's in a name**. Mental Retardation, v.40, n.1, p.75-80, 2002. (ENCONTRAR CITAÇÃO CORRETA PARA ENCONTRA O LINK DE ACESSO)

Walton, R. (1973). Quality of working life: What is it? Sloan Management Review, 1(1), 11-21. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf> Acesso em: 22. jul. 2021