

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SUMARÉ – FATEC Sumaré
CURSO DE TECNOLOGIA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TRABALHO DE GRADUAÇÃO I**

CARLOS SILVÉRIO – RM 2970891823002
CLAUDIA CARDOSO RIBEIRO – RM 2970891823031

**OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS SURDOS NO
SEGMENTO INDUSTRIAL**

**SUMARÉ
Junho, 2021**

CARLOS SILVÉRIO – RM 2970891823002
CLAUDIA CARDOSO RIBEIRO – RM 2970891823031

**OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO PROFISSIONAL DOS SURDOS NO
SEGMENTO INDUSTRIAL**

**Relatório final do Trabalho de
Graduação desenvolvido em
cumprimento à exigência curricular do
Curso Superior de Tecnologia em
Gestão de Recursos Humanos da Fatec
de Sumaré, sob a orientação da prof.^a
Angela Trimer de Oliveira.**

**SUMARÉ
Junho, 2021**

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	6
1.1.	Problema	6
1.2.	Hipótese	7
1.3.	Objetivo	7
1.4.	Justificativa	7
2.	AS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO	8
2.1.	O Mercado de Trabalho	8
2.2.	Importância do Desenvolvimento Profissional do Indivíduo	13
2.3.	O Segmento industrial	15
3.	DIVERSIDADE	19
3.1.	Pessoa com Deficiência	20
3.2.	Histórico da definição legal de pessoa com deficiência	22
3.3.	Tipos de Deficiência	23
3.4.	A Inclusão	24
3.5.	Dados Estatísticos	25
3.6.	A Surdez como Patologia	26
3.7.	Comunidade, Cultura e Identidade Surdos	27
3.8.	O Surdo	28
3.9.	A língua de sinais	28
3.10.	Os Surdos no Mercado de Trabalho	29
4.	PROCESSO METODOLÓGICO	30
4.1.	Tipologia da Pesquisa	30
4.2.	Instrumento de Coleta de Dados	30
4.3.	Instrumento de Análise de Dados	31
5.	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	33
5.1.	Turn over	35
5.2.	Níveis de escolaridade x Oportunidades de participação no Recrutamento Interno	37
5.3.	Busca pela capacitação contínua	38
5.4.	Feedback	40
5.5.	Oportunidades de Recrutamento Interno	42
5.6.	Surdos ocupando cargos de nível tático ou estratégico	45
5.7.	Mudança de cenário	47
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
	REFERÊNCIAS	51

APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG I	55
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO – GESTOR	56
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO – SURDOS	59
ANEXO I	64

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: População brasileira - 2010	9
Figura 2: Divulgação PNAD Contínua - Junho de 2020	10
Figura 3: Evolução contínua de competências.	13
Figura 4: Pirâmide de Maslow	14
Figura 5: Quantidade de pessoas com deficiência auditiva/ Porcentagem em relação à população brasileira	26
Figura 6: Níveis de Surdez	27
Figura 7: Questionário Surdos - Ramo de atuação	33
Figura 8: Questionário Surdos - cargos	33
Figura 9: Questionário Surdos - Setor	34
Figura 10: Questionário Surdos - nº 1	34
Figura 11: Questionário Gestor - nº 5	35
Figura 12: Questionário Surdos - nº 2	35
Figura 13: Questionário Surdos - nº 3	35
Figura 14: Questionário Surdos - nº 4	36
Figura 15: Questionário Surdos - nº 5	36
Figura 16: Questionário Surdos - nº 6	37
Figura 17: Questionário Gestor - nº 17	37
Figura 18: Questionário Surdos - nº 7	38
Figura 19: Questionário Surdos - nº 8	38
Figura 20: Questionário Surdos - nº 9	39
Figura 21: Questionário Surdos - nº 14	40
Figura 22: Questionário Gestor - nº 12	40
Figura 23: Questionário Gestor - nº 13	40
Figura 24: Questionário Surdos - nº 16	41
Figura 25: Questionário Surdos- nº 10	42
Figura 26: Questionário Surdos - nº 11	42
Figura 27: Questionário Surdos - nº 12	43
Figura 28: Questionário Gestor - nº 14	43
Figura 29: Questionário Surdos - nº 13	43
Figura 30: Questionário Surdos - nº 15	44
Figura 31: Questionário Gestor - nº 15	45
Figura 32: Questionário Gestor - nº 6	45
Figura 33: Questionário Gestor - nº 7	45
Figura 34: Questionário Gestor - nº 8	45
Figura 35: Questionário Gestor - nº 9	46
Figura 36: Questionário Gestor - nº 10	46
Figura 37: Questionário Gestor - nº 11	46
Figura 38: Questionário Surdos - nº 17	47
Figura 39: Questionário Gestor - nº 16	47
Figura 40: Ramo de atividade - Questionário Gestor	55
Figura 41: Cargo - Questionário Gestor	55
Figura 42: Setor - Questionário Gestor	55
Figura 43: Questionário Gestor - nº 1	56
Figura 44: Questionário Gestor - nº 2	56
Figura 45: Questionário Gestor - nº 3	56
Figura 46: Questionário Gestor - nº 4	57

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, são nítidos o avanço e a criação de novas e melhores políticas públicas voltadas para a inclusão social, especialmente sobre a inclusão das pessoas com deficiência nas diversas esferas sociais. É possível observar com uma frequência cada vez maior as pessoas com deficiência dentro das escolas, das universidades, empresas e no meio artístico. Tal avanço não se limita apenas em oferecer a esta população uma oportunidade como uma vaga de emprego ou uma matrícula em determinada instituição de ensino, mas sim a possibilidade de ter seu potencial, com seus conhecimentos e habilidades plenamente explorados. Tal conceito, de plena exploração do potencial de um indivíduo foi abordado por Amartya Sen, vencedor do Prêmio Nobel de Economia em 1988:

O desenvolvimento requer que se promovam as principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência dos serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos. (SEN, 2000, p.9)

Essa destituição social sistemática inclui a exclusão de um indivíduo por causa de sua deficiência. Por isso, faz-se necessário investigar se as oportunidades de crescimento profissional de uma determinada camada dessa população, neste estudo, os surdos, são equivalentes às oportunidades oferecidas às pessoas que não possuem tal deficiência.

1.1. Problema

Conforme pesquisa informal realizada nos últimos meses elaborada pelos autores, constatou-se que o colaborador surdo não tem as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional dentro da empresa, que também perde a oportunidade de alocar esse funcionário em uma área onde poderia ser mais lucrativo e/ou ter um melhor desempenho. Assim, surge a questão: As oportunidades de crescimento profissional dos surdos são iguais comparativamente às oferecidas aos ouvintes? Em caso negativo, quais mudanças são necessárias para promover a equidade nas oportunidades de crescimento hierárquico?

1.2. Hipótese

Devido à diferença linguística existente entre surdos e ouvintes, as possibilidades e potencialidades do colaborador surdo são mais difíceis de serem detectadas e, conseqüentemente, aproveitadas na organização. Com isso, a empresa perde a oportunidade de agregar ao seu quadro tático ou estratégico um funcionário com grande potencial por não conseguir avaliar corretamente suas competências e habilidades e o colaborador não tem aumento em seus ganhos, o que o desmotiva a procurar aumentar suas capacitações.

1.3. Objetivo

Investigar as oportunidades de crescimento profissional dos surdos comparado aos ouvintes no mercado de trabalho no segmento industrial em empresas de grande porte da região metropolitana de Campinas.

1.4. Justificativa

Muitas empresas realizam a contratação de funcionários surdos pela imposição da legislação vigente, porém o colaborador, pela sua diferença na comunicação, não consegue ter as suas possibilidades e potencialidades reconhecidas pela equipe gestora.

2. AS PESSOAS NA ORGANIZAÇÃO

2.1. O Mercado de Trabalho

O mercado de trabalho está em constante evolução. Dentro do ambiente corporativo, as adaptações podem ser necessárias por fatores internos ou por fatores externos.

Fatores internos são forças, fraquezas, oportunidades e ameaças que ocorrem dentro da própria equipe ou que envolvem os processos de trabalho. Estes podem ser trabalhados, corrigidos, e melhorados. (GONÇALVES, 2005).

Já os fatores externos, também conhecidos como Macro ambiente de mercado, compreendem o que acontece além das possibilidades de solução que podem ser propostas pela empresa, como as esferas políticas, econômicas, tributárias, tecnológicas, climáticas e sociais. Em casos assim, é imperativo que a empresa adapte-se às novas condições para diminuir os impactos em seu negócio. (GONÇALVES, 2005).

Um exemplo de mudança no aspecto social e legislativo que exige um posicionamento e revisão das políticas para a organização é a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nunca se falou tanto em inclusão, diversidade, acessibilidade e direito das pessoas com deficiência como nos últimos anos, pois as empresas perceberam que promover ações voltadas a esses temas trás diversas vantagens competitivas, como a inovação na solução de problemas gerando práticas saudáveis, melhores resultados, ambientes harmônicos e melhora na reputação da marca. (IGNARRA, 2021).

Mas antes de entrarmos no foco deste trabalho, que é a inclusão e desenvolvimento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especificamente os surdos, analisaremos alguns dados para esclarecer de forma quantitativa qual o público que está diretamente relacionado com esta pesquisa.

De acordo com o Censo realizado em 2010 pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, o Brasil possui em 01 de agosto de 2010 uma população total de 190.755.799 pessoas.

Figura 1: População brasileira – 2010 atualizar

A	C	D	E	F	G	H
Sinopse do Censo Demográfico 2010						
Tabela 1.4 - População nos Censos Demográficos, segundo as Grandes Regiões e as Unidades						
Grandes Regiões e Unidades da Federação	População nos Censos Demográficos					
	31.12.1890 (1)	01.09.1980 (2)	01.09.1991 (3)	01.08.2000 (3)	01.08.2010 (3)	
Brasil	14 333 915	121 150 573	146 917 459	169 590 693	190 755 799	
Norte	476 370	6 767 249	10 257 266	12 893 561	15 864 454	
Roraima	...	503 125	1 130 874	1 377 792	1 562 409	
Acre	...	306 893	417 165	557 226	733 559	
Amazonas	147 915	1 449 135	2 102 901	2 813 085	3 483 985	
Roraima	...	82 018	215 950	324 152	450 479	
Pará	328 455	3 507 312	5 181 570	6 189 550	7 581 051	
Amapá	...	180 078	288 690	475 843	669 526	
Tocantins	...	738 688	920 116	1 155 913	1 383 445	

Fonte: IBGE – Disponível em

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=resultados> Tabela 1.4. Acesso em 21 de jul. de 2020.

No ano de 2020 houve a disseminação de uma pandemia de uma nova variante do coronavírus (SARS-COV-2). Segundo Senhoras (2020, p. 3):

[...] é possível observar que a difusão da pandemia da COVID-19 criou amplas repercussões epidemiológicas no mundo, de modo que os países adotaram em sua grande maioria políticas de isolamento social vertical e horizontal.

Com isso, a realização de um novo recenseamento que estava prevista para o ano de 2020 foi adiada para o ano de 2021 (IBGE 2020a).

Apesar da impossibilidade de apresentar dados reais, o IBGE disponibiliza em seu site uma projeção da população do Brasil. Tal projeção indica que no dia 28 de julho de 2020, a população brasileira é estimada em cerca de 211.838.895 pessoas (IBGE, 2020a).

O IBGE se constitui no principal provedor de dados e informações do País, que atendem às necessidades dos mais diversos segmentos da sociedade civil, bem como dos órgãos das esferas governamentais federal, estadual e municipal (IBGE 2020b).

Uma das esferas de suas pesquisas é a denominada Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua – que visa acompanhar as flutuações trimestrais e a evolução, no curto, médio e longo prazos, da força de

trabalho, e outras informações necessárias para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País (IBGE 2020c).

De acordo com o levantamento realizado pela PNAD Contínua em maio de 2020, o Brasil possui uma força de trabalho total de aproximadamente 173.610.000 pessoas (pessoas acima de 14 anos de idade). Destes, 98.646.000 possuem condições para exercer atividade remunerada (idade, fatores físicos, psicológicos, entre outros). O mesmo levantamento ainda mostra que 12.710.000 estão desocupados, sem emprego formal. Dos 85.936.000 que estão ocupados, cerca de 10.934.000 são trabalhadores da área industrial, que é o foco deste estudo. Todos estes dados podem ser observados no recorte abaixo, na figura 3, a seguir.

Figura 2: Divulgação PNAD Contínua - Junho de 2020

PNAD Contínua - Divulgação: Junho de 2020 Trimestre móvel: mar-abr-mai/2020			Brasil							
Indicadores			Estimativas dos trimestres móveis			Variação em relação ao trimestre dez-jan-fev/2020			Variação em relação ao trimestre mar-abr-mai/2020	
			mar-abr-mai 2019	dez-jan-fev 2020	mar-abr-mai 2020	Situação	Diferença	VAR%	Situação	Diferença
Pessoas de 14 anos ou mais de idade (Mil pessoas)	por condição em relação à força de trabalho e condição na ocupação	Total	170.615	171.989	173.610	↑	1.621	0,9	↑	2.995
		Na força de trabalho	105.931	106.052	98.646	↓	-7.406	-7,0	↓	-7.285
		Ocupada	92.947	93.710	85.936	↓	-7.774	-8,3	↓	-7.011
		Desocupada	12.984	12.343	12.710	↑	368	3,0	→	-273
	Fora da força de trabalho	64.684	65.937	74.964	↑	9.026	13,7	↑	10.279	
	ocupadas por posição na ocupação, setor e categoria do emprego no trabalho principal	Empregado	62.333	62.848	57.608	↓	-5.240	-8,3	↓	-4.725
		Setor privado (exclusive trabalhador doméstico)	44.606	45.269	40.321	↓	-4.948	-10,9	↓	-4.285
		Trabalhador doméstico	6.183	6.209	5.033	↓	-1.176	-18,9	↓	-1.151
		Setor público	11.543	11.370	12.255	↑	884	7,8	↑	711
		Empregador	4.422	4.411	4.034	↓	-377	-8,5	↓	-388
		Conta própria	24.033	24.477	22.415	↓	-2.062	-8,4	↓	-1.618
		Trabalhador familiar auxiliar	2.160	1.974	1.879	→	-95	-4,8	↓	-281
	Indústria geral	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	8.573	8.370	7.993	↓	-377	-4,5	↓	-580
		Indústria geral	11.859	12.165	10.934	↓	-1.230	-10,1	↓	-925
		Construção	6.565	6.624	5.541	↓	-1.083	-16,4	↓	-1.024

Fonte: IBGE, 2020c.

Uma força de trabalho com 10.934.000 pessoas como a área industrial terá muitos colaboradores talentosos e habilidosos, que podem auxiliar a empresa a se destacar frente aos concorrentes no mercado.

Ao analisar o formato de Gestão por Competências, busca-se alocar os colaboradores em cargos e atividades que possam ter seu potencial explorado, seu conhecimento e *know-how* aproveitados da melhor forma possível.

Gestão de Competências é um modelo administrativo de extrema relevância na gestão de pessoas, focando sempre nos objetivos da organização e nos melhores resultados por meio de equipes de alto desempenho na execução das mais variadas tarefas. (RUANO, 2003).

Entende-se por competência aptidões individuais de superação de expectativas, da busca pela melhora contínua comparando a sua própria atuação em cenários e experiências antecedentes (ZARIFIAM, 2001). Trata-se de modelo administrativo apresentado pela primeira vez em 1956 por Benjamin Bloom (1956, *apud* AMARU, 2019) e apresenta três domínios de aprendizagem, sendo estes: a) Domínio Cognitivo; b) Domínio Psicomotor, e c) Domínio Afetivo. Estes três domínios são apresentados a seguir segundo o autor:

- a) Domínio Cognitivo: habilidades mentais e/ou competências técnicas (conhecimento);
- b) Domínio psicomotor: habilidades manuais ou físicas (habilidades);
- c) Domínio afetivo: sentimentos ou manifestações emocionais (atitudes).

Segundo Ferraz e Belhot (2010 p. 422-424) o colaborador pode potencializar seu domínio cognitivo pela constante busca de conhecimentos e aprendizados, por meio de cursos e especializações. Tendo o apoio da organização poderá adequar seus conhecimentos a uma aplicabilidade prática no ambiente laboral ou em seu próprio comportamento, atingindo níveis mais elevados em diversas competências. As capacidades do nível psicomotor são atingidas e elevadas de acordo com a prática. No dia-a-dia, o colaborador pode atingir a expertise se constantemente desafiado a estimular seus reflexos, percepções, habilidades físicas, movimentos e comunicação não verbal. O comportamento, as atitudes, a responsabilidade e o respeito são algumas das competências ligadas ao domínio afetivo, que podem ser desenvolvidas e/ou aprimoradas em todos os colaboradores nos mais diversos níveis hierárquicos.

As pessoas são contratadas por seus conhecimentos e habilidades e têm, em suas atitudes, o diferencial que será o seu destaque (ou não) dentro da empresa e que será primordial tanto para seu desenvolvimento profissional como para a competitividade da empresa no mercado. Estas três competências, o conhecimento, as habilidades e as atitudes devem estar em constante evolução, sendo aperfeiçoadas e até mesmo ampliadas por meio de programas de treinamento. (França, 2014).

A partir da premissa de que todo colaborador, ao ser contratado, já possui os conhecimentos e habilidades minimamente exigidos para o preenchimento do cargo, haja vista a afirmativa de Marras (2016) que atribui ser esta premissa relacionada

aos processos de Recrutamento e Seleção pelos quais o colaborador participou e foi aprovado ao iniciar o seu trabalho na organização. Primeiramente pela descrição do cargo, que define qual candidato poderia ter participado do processo seletivo. Tal participação está condicionada ao perfil do mesmo estar em convergência com o exigido pelo cargo, possuindo os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para a realização das tarefas. Isso se manifesta a partir da alta complexidade do processo de Recrutamento e Seleção, os quais são onerosos e levam um tempo valioso para a aplicação de todas as suas etapas, que incluem anúncio da vaga, seleção de candidatos, entrevistas, dinâmicas, testes de práticos, situacionais, de aptidão e de personalidade. (MARRAS, 2016).

Entretanto, as competências pré-existentes não devem ficar estagnadas após a contratação do colaborador. É de extrema importância aprimorar as competências mesmo após a contratação. Conforme Ribeiro (2012, p. 9).

O treinamento e o desenvolvimento – junto com a função de buscar e escolher os melhores profissionais para a empresa – encabeçam a área de Recursos Humanos, que deve se preocupar em treinar os funcionários para o exercício de suas tarefas atuais e realizar programas que visem ao desenvolvimento dos empregados para um desempenho cada vez melhor no futuro.

Segundo Dutra (2001 apud Urbanavicius [2007 ou 2008]), a gestão por competências é uma ferramenta poderosa que visa estimular e envolver os funcionários. E, segundo Marras (2000 apud Urbanavicius [2007 ou 2008]), entre os fatores dignos de investimento e que devem ser analisados como passíveis de desenvolvimento e abertura de oportunidades aos colaboradores estão:

- Quociente de inteligência;
- Nível de inteligência emocional;
- Qualidade educacional;
- Identificação com a cultura organizacional
- Nível motivacional;
- Habilidade negocial, técnica e/ou decisória;
- Espírito de liderança;
- Maturidade;
- Background sólido;
- Trajetória estável

A empresa também tem diversos ganhos ao gerir por competências. Passa a ter em seu quadro funcionários com maior expertise, ou perícia, que, segundo Amaru, Amaru (2019), é alcançada por meio de uma evolução contínua de competências.

Aptidões transformam-se em habilidades e se desenvolvem como capacidade de agir e ação efetiva. Em estágio superior, transformam-se em **perícia** (*expertise*). Peritos (*experts*) são pessoas que desenvolveram suas competências no nível mais elevado possível. (AMARU, 2019).

Figura 3: Evolução contínua de competências.



Fonte: Amaru, 2019

A presença de profissionais qualificados como peritos nas diversas atividades realizadas na organização são de grande valor para a empresa. Agrega valor à sua marca, qualidade aos seus produtos, fluidez em seus processos e excelência no atendimento das expectativas de clientes, colaboradores, fornecedores, investidores e parceiros.

2.2. Importância do Desenvolvimento Profissional do Indivíduo

O desenvolvimento profissional é sempre bem vindo dentro do mundo corporativo, na medida em que contribui com os resultados organizacionais. Segundo Zanin (2018, p.24), o ambiente corporativo está cada vez mais dinâmico. Por isso, se requer das organizações desenvolvam ações para a capacitação de seus colaboradores, visando a eficácia na execução de seu trabalho.

O desenvolvimento pessoal do colaborador tem relação diretamente proporcional com os seus níveis de motivação. Consequentemente, podemos concluir que o desenvolvimento profissional irá elevar os níveis de motivação pessoal, dadas as oportunidades de crescimento e desenvolvimento. As pessoas são motivadas por suas necessidades e desejos. Segundo Westphalen:

O desejo de crescer é algo intrínseco em algumas personalidades e essa força interior instiga aquele que trabalha a percorrer um caminho profissional que reflete uma vida pessoal em permanente construção. O indivíduo se auto planeja para crescer e com isso desenvolve uma lógica própria de se aperfeiçoar independente dos incentivos organizacionais. (WESTPHALEN et. al. 2015, p. 107).

Segundo a teoria da Hierarquia de Necessidades do psicólogo americano Abraham Maslow, o desenvolvimento pessoal é uma das necessidades que precisam ser supridas ao longo do tempo.

Sobre as satisfações e motivações pretendidas, Maslow (1975) *apud* Guimarães (2001) cita que o comportamento é motivado por necessidades, a que ele deu o nome de necessidades fundamentais. Tais necessidades são, sequencialmente: Necessidades fisiológicas, Necessidades de segurança, Necessidades de amor/sociais, Necessidades de estima e Necessidades de autorrealização.

Figura 4: Pirâmide de Maslow



Fonte: Adaptado de Bergamini, 2005.

A satisfação de tais necessidades acontece de forma sequencial, iniciando na base da pirâmide. A partir do momento em que o colaborador tiver suas três primeiras necessidades fundamentais satisfeitas é natural que ele anseie alcançar o

topo da pirâmide de necessidades, onde se encontram o reconhecimento, o status e o desenvolvimento pessoal.

Para avançarmos neste raciocínio, é necessário compreender outro conceito importante: a Teoria da Motivação dos Dois Fatores de Herzberg. Segundo Herzberg (1968 apud Pilatti 2004), as necessidades se dividem em fatores intrínsecos e extrínsecos. Fatores considerados como intrínsecos são os motivadores, como o senso de realização pessoal, reconhecimento, atribuição de novas responsabilidades e ascensão hierárquica. Os fatores extrínsecos agem como fatores de manutenção do colaborador da empresa, que o faz optar pela continuidade na empresa. Podemos citar alguns deles como o salário, condições de trabalho, benefícios e segurança.

Além disso, o mesmo autor acima citado conceitua outros dois conceitos: Motivação e Satisfação. Motivação é gerada pela dedicação do colaborador para ter uma necessidade atingida. Satisfação é a sensação de ter tal necessidade atingida. Como estamos sempre buscando necessidades diferentes em cada etapa de nossa trajetória profissional, a satisfação plena e total não será atingida, pois cada um sempre estará buscando novos patamares dentro da corporação.

2.3. O Segmento industrial

Existem três ramos de atividades que podemos classificar as empresas. O primeiro é a indústria, que transforma a matéria-prima em produtos ou mercadorias, manualmente, com o auxílio de ferramentas ou utilizando as máquinas adequadas à sua atividade. O segundo é o comércio, que vende as mercadorias diretamente ao consumidor. O terceiro é o ramo de prestação de serviços, que oferecem o próprio trabalho ao consumidor, e não os produtos oriundos da indústria (SEBRAE, 2021).

Segundo Fleury (1980) a principal característica do trabalho industrial – que é o escopo deste estudo – é a rotinização do trabalho. Em sua pesquisa, constatou que as empresas seguem, em sua maioria, um sistema de produção capitalista, retrógrado, “onde o objetivo de máxima produtividade é sobrepujado pelo de minimização dos conflitos entre capital e trabalho”. Neste sistema, o trabalho não deve ser organizado de forma “a utilizar a mão-de-obra de maneira eficiente, mas sim de forma a desqualificá-la e desorganizá-la, minimizando a possibilidade de

surgimento de conflitos dentro da fábrica. Em outras palavras, os centros-de-decisões sacrificam a eficiência para evitar problemas com a mão-de-obra".

Entretanto, de acordo com o mesmo autor, existem técnicas de organização do trabalho industrial que mantem o foco no desenvolvimento do trabalhador sem renunciar ao lucro; pelo contrário, potencializando os ganhos. Tais técnicas, se aplicadas, quebram os paradigmas desse sistema de produção capitalista (FLEURY, 1980 p. 19-21).

De acordo com Chiavenato (2006), o trabalho fabril sempre teve visionários que viram a necessidade de melhora e aprimoramento, como Taylor e Fayol, ambos do início do século XX. A indústria tinha diversos problemas organizacionais, como desperdício de recursos, baixo rendimento, insatisfação dos operários, entre outros. Taylor preocupava-se com a melhora nestes índices. Entre as propostas de solução de tais problemas, criou teorias que revolucionariam a indústria. Entre as ações que ele indicou como fundamentais, ele indicou em seu livro *Shop management* em 1903 que os empregados devem ser cientificamente treinados para aperfeiçoar suas aptidões e executar as tarefas.

A primeira técnica de organização do trabalho industrial mencionada por Fleury (1980) é a racionalização do trabalho, das tarefas e dos cargos, como foi apontado pela teoria taylorista no início do século XX de racionalização do trabalho. Entre estas técnicas, pode-se ressaltar: a) Análise científica do trabalho, que é realizada de maneira externa seguindo a metodologia científica com observação, apontamento de um problema, levantamento de hipótese, experimento e aplicação; b) Separar planejamento e execução das atividades; c) Enquadrar o funcionário na tarefa mais adequada às suas aptidões, promovendo constante treinamento e desenvolvimento; d) Estimular a alta *performance* por meio de incentivos monetários; e) Treinamentos específicos para o desenvolvimento do funcionário em sua atividade, evitando grupos de trabalho, ou seja, a normalização dos saberes. (FLEURY, 1980).

Outra maneira de organização do trabalho na indústria que valoriza o trabalhador está relacionada ao enriquecimento de cargos. Ainda segundo Fleury (1980, p. 19-21) a estruturação e organização do trabalho devem ser planejados levando em consideração a satisfação individual. Tal satisfação será alcançada se forem oferecidas condições para o seu amadurecimento profissional e atribuição de

responsabilidades. Segundo o mesmo autor, Fleury (1980, p. 19-21), para se elevar a maturação profissional existem as técnicas:

- Rotação de cargos (*job rotation*), promovendo um revezamento de tarefas sem caracterizar desvio de função;
- Ampliação horizontal, onde se agrupam diversas tarefas de mesma natureza atribuídas a um mesmo cargo;
- Ampliação vertical, onde se agrupam diversas tarefas de natureza diferente a um mesmo cargo;
- Enriquecimento de cargo; ampliações horizontal e vertical no mesmo cargo.

Tal ampliação do conteúdo dos cargos, aumentando a diversidade de tarefas atribuídas ao colaborador eleva a sensação de responsabilidade e de satisfação no nível de realização pessoal.

Além disso, estão surgindo no cenário contemporâneo novas técnicas na área de gestão de pessoas. Constantemente surgem inúmeras ações que integram e alinham os colaboradores com os objetivos organizacionais em nível estratégico. A evolução de tais estratégias de desenvolvimento e gestão faz-se necessária pelas rápidas mudanças de cenário, desenvolvimento tecnológico, mudança de perfis dos colaboradores e a entrada de novas gerações no mercado de trabalho (ÁVILA e STECCA, 2015).

Hoje, o desenvolvimento dos sistemas de gestão e administração se preocupa com a questão da produtividade e possuem a capacidade, o conhecimento e as teorias necessárias para analisar e organizar as situações de trabalho ao mesmo tempo em que valorizam o profissional como ser humano e a sua importância para o crescimento da empresa. Segundo Ávila e Stecca (2015, p. 19):

[...] a organização representa o meio que permite às pessoas que com ela colaboram alcançar os objetivos individuais relacionados direta ou indiretamente com o trabalho. Podemos entender que a ARH (Administração de Recursos Humanos) busca conquistar e manter empregados na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável.

Empresas com visão sistêmica e perspectiva de crescimento – e até mesmo de sobrevivência no mercado atual – não podem aderir a um sistema de rotinização,

que qualifica os funcionários como mão-de-obra substituível, não qualificada, de baixo custo e de fácil reposição. Segundo Chiavenato (2010, p. 367), “o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio”. Com isso, surge a necessidade de desenvolver os recursos humanos e aproveitá-los da melhor forma possível.

3. DIVERSIDADE

As organizações precisam adequar-se aos movimentos e transformações sociais no macro ambiente externo que a circunda. A visão que a sociedade tem sobre a organização impactará diretamente no seu alcance de mercado e aceitação da marca. A diversidade não é mais uma questão paralela ao negócio ou algo subjetivo, mas sim um tema que irá legitimar a atuação da empresa dentro do ambiente de trabalho. Segundo SARAIVA & IRIGARAY (2009, p. 338):

[...] as empresas adotam para se legitimar, por exemplo, junto ao mercado (LOUNSBURY; CRUNLEY, 2007), aos clientes (WAILES, MICHELSON, 2008), e a outros públicos que chancelem o que se faz na organização, um rígido processo de busca de sustentação, submetendo as estratégias a agentes institucionalizados.

Uma organização que consegue criar uma imagem de uma empresa inclusiva, com diversidade e acessibilidade pode alcançar tal legitimidade social e colocar-se à frente de seus concorrentes. Porém, tal diversidade não deve ser apenas para o cumprimento de formalidades e/ou fomentos sociais. Deve ser utilizada em favor da empresa, de forma efetiva, aproveitando-se do potencial das pessoas empregadas em benefício da organização. Tal efetividade só pode ser alcançada se forem praticadas políticas de igualdade de oportunidades para todos. (SARAIVA & IRIGARAY, 2009).

Dentre os recursos humanos disponíveis na empresa, os perfis podem ser os mais variados.

Diversidade, segundo o dicionário online (Aulete, 2006) pode ser um conceito definido como “1. Qualidade ou estado do que é diverso, diferente. 2. Conjunto que apresenta qualidades, aspectos ou tipos diferentes: a diversidade de opiniões sobre o referendo. [...]”

Essa diferença não está necessariamente no sujeito, mas no produto criado pela sociedade como “normal”, “padrão” ou “usual”. A diferença está no olhar da sociedade em relação ao indivíduo e se estabeleceu como marca de exclusão e de falta de representatividade (COSTA, 2008 p. 494, 495).

A valorização das diferenças é uma questão ética, de respeito ao ser humano como pessoa. O mesmo deve ocorrer com as empresas, visto que, a cada dia mais, precisam trabalhar com vários tipos de diversidade. Pode-se listar como os principais

tipos: idade; gênero; orientação sexual; etnia; religião, e necessidades especiais por limitações físicas. (SARAIVA & IRIGARAY, 2009, p. 338).

Neste estudo, aborda-se políticas, práticas e relações de trabalho voltadas ao desenvolvimento profissional desde último grupo, as pessoas com necessidades especiais, ou, PcD's (Pessoas com Deficiência).

3.1. Pessoa com Deficiência

Segundo Ferreira (2010, p.1), a luta pelos direitos humanos vem de muito tempo atrás, manifestando-se na luta de diversos grupos sociais minoritários, como mulheres, negros e indígenas. O histórico de tais lutas sociais já minimizou diversas barreiras impostas por sociedades tradicionalistas e autoritárias. Entre os grupos que constantemente buscam a igualdade, encontramos as pessoas com deficiência, grupo que inclui pessoas com dificuldades ou incapacidades motoras, cognitivas, de mobilidade ou sensoriais.

Laraia (2009, p. 21-24), traça uma linha do tempo descrevendo o histórico do tratamento dispensado às pessoas com deficiência em diferentes sociedades. A autora enfatiza como as pessoas com deficiência sofreram diversos tipos de preconceito em várias civilizações durante toda a história. Eram abandonadas, perseguidas, sofriam preconceito, ridicularizadas. Listamos abaixo alguns exemplos citados pela autora:

No antigo Egito, eles acreditavam que as pessoas que nasciam com alguma deficiência estavam sendo castigadas ou punidas por pecados na vida anterior. Também havia pena de mutilações para os criminosos, tornando-os deficientes.

Na civilização hebraica, também acreditavam que as deficiências correspondiam a um pecado. Na Bíblia, em Levítico 21: 16-20 fala que as pessoas com deficiência não podiam oferecer o pão a Deus, ou seja, não podiam participar de trabalhos especiais, obter privilégios ou cargos de destaque.

Na Antiga Roma, quando as pessoas percebiam que o bebê possuía alguma deficiência no seu nascimento, a lei permitia que eles fossem mortos ou abandonados pelos pais. Ou podiam ser “doados” para acolhimento em estudos médicos e pesquisas de anatomia.

Na civilização grega ateniense, que é uma das maiores influenciadoras em nossa cultura, uma de suas características, o culto ao belo. Lá surgiram os jogos olímpicos e as maratonas. As pessoas com deficiência não podiam participar de tais eventos, pois não eram consideradas dignas. Se o bebê nascesse saudável, era apresentado em uma festa para família e amigos. Se nascesse um bebê com deficiência, tal cerimônia era cancelada e cabia ao pai à responsabilidade de entregar seu filho para ser morto. (LARAIA, 2009).

Em Esparta, quando nascia um bebê com deficiência, as pessoas mais velhas que formavam o Conselho de Anciãos, decidiam se ele poderia viver. Os bebês que fossem morrer eram lançados do Taigeto, um penhasco com mais de 2.400 metros de altura. Os que eram autorizados a viver, aprovados pelo Conselho de Anciãos, cresceriam até os doze anos com os pais, depois deveria ser abandonado e teria que sobreviver sozinho nas ruas, lutando contra a fome e o frio. (LARAIA, 2009).

A pessoa com deficiência não é apenas aquela que possui alguma restrição física ou mental permanente. Todos possuem alguma dificuldade, assim, a ideia de pessoa com necessidades especiais englobaria quase toda a sociedade. Existem várias limitações transitórias, outras temporárias e outras que vêm com o avanço da idade. (LARAIA, 2009. p. 36).

Complementando tais informações, segundo Fonseca (2012, p. 48):

Os impedimentos de caráter físico, mental, intelectual e sensorial são, a meu sentir, atributos, peculiaridades ou predicados pessoais, os quais, em interação com as diversas barreiras sociais, podem excluir as pessoas que os apresentam da participação na vida política, aqui considerada no sentido amplo. As barreiras de que se trata são os aspectos econômicos, culturais, tecnológicos, políticos, arquitetônicos, comunicacionais, enfim, a maneira como os diversos povos percebem aqueles predicados. O que se nota culturalmente é a prevalência da ideia de que toda pessoa surda, cega, paraplégica, amputada ou com qualquer desses impedimentos, foge dos padrões universais e por isto têm um “problema” que não diz respeito à coletividade.

Segundo Laraia (2009, p. 37 e 38) existem quatro modelos de conceito de deficiência, que são diferenciados pela forma que a pessoa com deficiência é vista pela sociedade:

Modelo Caritativo: que pessoa vê a deficiência como alguém digno de pena, menos afortunado, que precisa de cuidados e de assistência. Encaram-se apenas as

suas incapacidades e necessidades. São vistas apenas as suas dificuldades e sofrimento.

Modelo Médico: Vê a pessoa com deficiência de forma individualizada, encarando a natureza patológica apresentada pela pessoa diagnosticada apenas como um problema físico, o qual necessita da cura para uma normalização, ignorando os fenômenos dos aspectos sociais, culturais e de agrupamentos consequentes da deficiência.

Modelo Social: Está relacionado com as possibilidades disponíveis para a pessoa com deficiência. Em uma sociedade organizada, existirá acessibilidade em todas as gamas de serviços que forem necessários. Em um modelo social desigual, as pessoas com deficiência ficam à mercê de programas sociais, auxílios financeiros e benefícios governamentais sociais oferecidos para o atendimento de suas necessidades básicas, não tendo suas possibilidades e capacidades plenamente aproveitadas.

Modelo Baseado em direitos: Uma sociedade que encara a todos como iguais, promovendo a inclusão das pessoas com deficiência, que têm seus direitos fundamentais básicos respeitados, os direitos humanos que todos possuem, direito ao trabalho, à educação, ao desenvolvimento social e cognitivo, liberdade de expressão e respeito ao seu direito de ir e vir, como qualquer outra pessoa.

O presente trabalho segue este último modelo, o baseado em “Direitos” visto que o objetivo da pesquisa é investigar as oportunidades de crescimento profissional dos surdos igualmente aos colaboradores ouvintes no mercado de trabalho.

3.2. Histórico da definição legal de pessoa com deficiência

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com deficiência, em seu artigo 2º, é considerada pessoa com deficiência aquela que possui impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial; impedimentos estes que, em interação com as mais diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade. (BRASIL, 2015).

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, cria os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e proíbe em seu inciso XXXI qualquer preconceito no tocante ao salário do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988).

O artigo 1º da Lei n. 7.853/89, garante o exercício dos direitos individuais das pessoas com deficiências e sua inclusão social. A lei que apoia as pessoas com deficiência e a inclusão social assim como a Constituição Federal não fornece a informação de quem deve ser considerado uma pessoa com deficiência.

O Decreto nº 914/93 conceituou o que é considerado uma pessoa com deficiência.

Artigo 3º - Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. (BRASIL, 1993).

3.3. Tipos de Deficiência

Segundo Amiralian et al. (2000, p. 98 e 99), a ICDH (sigla em inglês para CID, Classificação Internacional de Doenças) estabelece objetivamente e com hierarquia de intensidade os níveis de limitação, de dependência e de limitação de cada deficiência. Antes, o mesmo órgão define deficiência como:

Perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

O Decreto nº 914/93 foi alterado pelo Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que, regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, define em seu artigo 3º o que é deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e em seu 4º artigo estabeleceu o enquadramento de uma pessoa portadora de deficiência em física, auditiva, visual, mental e múltipla.

De acordo com o Decreto 3.298/99 artigo 3º, inciso I, deficiência, entre outras coisas, refere-se à perda fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de determinada atividade, assim como, no caso de nosso estudo, a deficiência auditiva. E de acordo com o inciso III do artigo 3º do mesmo decreto, a deficiência exige adaptações, equipamentos, meios ou recursos especiais para que a pessoa possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar

pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida, como o seu trabalho, por exemplo. (LARAIA, 2009).

3.4. A Inclusão

Às adaptações, adequações e customizações realizadas visando a acessibilidade para a pessoa com deficiência, damos o nome de inclusão. Segundo Freire (2008, p.5):

A inclusão é um movimento educacional, mas também social e político que vem defender o direito de todos os indivíduos participarem, de uma forma consciente e responsável, na sociedade de que fazem parte, e de serem aceites e respeitados naquilo que os diferencia dos outros.

Uma sociedade inclusiva é construída por meio de adequação de transporte público, escolas inclusivas e a inclusão nos esportes, turismo, lazer, recreação, nas artes, cultura e religião como um impulso social no sentido de acolhimento, para que a sociedade abrace a todos os grupos sociais. (LARAIA, 2009).

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi um tema abordado especificamente, dentre outros, na resolução 48/96 da Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de dezembro de 1993. Nesta resolução são aprovadas as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência. Pode-se visualizar o documento completo no [Anexo I](#). Aqui se destaca que, entre as normas estabelecidas pela ONU (1993), são abordados os seguintes itens:

- A garantia de igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência (Introdução § 14);
- Devem ser tomadas as medidas para a remoção de obstáculos que impedem as pessoas com deficiência de exercer seus direitos e liberdades (Introdução § 15);
- Realização de meios para a igualdade de oportunidades (Introdução §§ 24 – 27);
- As pessoas com deficiência devem ter consciência de seus direitos e potencialidades. Uma maior autoconfiança e autonomia permitirão a essas pessoas aproveitar da melhor forma as oportunidades ao seu alcance (Regra 1 § 6, 7);

- Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adoção de políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração (Regra 7 § 6).

Observa-se que por meio desta regulamentação, as pessoas com deficiência não devem ser alocadas nos postos de trabalho e/ou na ocupação de cargos públicos apenas para o cumprimento da “Lei de Cotas” (BRASIL, 1991) que determina em seu artigo 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados: 2%; II - de 201 a 500: 3%; III - de 501 a 1.000: 4%; IV - de 1.001 em diante: 5%.

As pessoas com deficiência devem ser desenvolvidas, ter seu potencial e capacidades explorados e tem o direito de uma ascensão profissional a ser conquistada por seus próprios méritos, assim como todos os colaboradores da instituição.

Entre toda a diversidade de deficiências que precisam ser incluídas no mercado de trabalho, neste artigo será analisado um público específico: Os surdos.

3.5. Dados Estatísticos

Os surdos representam uma parcela significativa da nossa população. No Brasil, existem aproximadamente 2 milhões e 237 mil surdos (IBGE 2020d).

Figura 5: Quantidade de pessoas com deficiência auditiva/ Porcentagem em relação à população brasileira

Tabela 5716 - Pessoas com deficiência auditiva, total, percentual e coeficiente de variação, por nível de instrução e situação do domicílio	
Variável - Pessoas com deficiência auditiva (Mil pessoas)	
Brasil	
Situação do domicílio - Total	
Ano - 2013	
Nível de instrução - Total	
	2.237,138
Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional de Saúde	

Tabela 5716 - Pessoas com deficiência auditiva, total, percentual e coeficiente de variação, por nível de instrução e situação do domicílio	
Variável - Proporção de pessoas com deficiência auditiva, no total da população (%)	
Brasil	
Situação do domicílio - Total	
Ano - 2013	
Nível de instrução - Total	
	1,2
Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional de Saúde	

Fonte: IBGE, 2020d.

Este é um grande público que passou a ter suas potencialidades enxergadas e a ser também visualizado como um grande público consumidor dos mais diversos produtos e serviços. Possuem necessidades e desejos como todo o restante da população e buscam a sua satisfação por meio do desenvolvimento pessoal dentro do mercado de trabalho.

3.6. A Surdez como Patologia

Como verificado no item 3.1, existem quatro modelos de tratativa à pessoa com deficiência. Foi citado, dentre eles, o modelo médico, que encara a surdez apenas do ponto de vista clínico e não com o viés sócio antropológico, que também é necessário.

Oficialmente, “deficiência auditiva” e “surdez” significam a mesma coisa. (Inciso II do art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20/12/99, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24/10/89). Percebe-se que, do ponto de vista orgânico, são sinônimos que

se referem a uma patologia que indica a perda sensorial auditiva. Possui graduações diferentes, indicadas como leve, moderada, profunda ou severa, podendo ser suprida por aparelhos auditivos ou implantes cocleares.

Figura 6: Níveis de Surdez

NÍVEIS DE SURDEZ	
Surdez leve	25 a 40 db
Surdez moderada	41 a 55 db
Surdez acentuada	56 a 70 db
Surdez severa	71 a 90 db
Surdez profunda	Acima de 91 db

Fonte: Elaborado pelos autores com base no Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999. (BRASIL, 1999).

É necessário conceituar e entender a diferença entre as terminologias “surdo” e “deficiente auditivo” para analisar a diferença entre estes dois conceitos do ponto de vista social e uma melhor compreensão no ambiente corporativo.

3.7. Comunidade, Cultura e Identidade Surdos

Os considerados “Deficientes Auditivos”, são os que não se identificam com a comunidade surda, não compartilham de seu material cultural, sua história e produções artísticas. Pelo contrário, procuram minimizar ou esconder a sua perda auditiva, e convivem com pessoas que utilizam a língua oral.

Existe uma comunidade de se identifica como “Surdos”, que não se intitulam como deficientes, mas escolhem enquadrar-se como minoria linguística. Histórica e culturalmente, possuem suas particularidades, e se caracterizam pelo uso da Língua de Sinais como forma de comunicação. Não se envergonham de utilizar esta língua como forma de comunicação e expressão, pelo contrário, são militantes e buscam a acessibilidade por meio dela.

3.8. O Surdo

Desta forma, a surdez deixa de ser considerada como patologia para ser considerada um fenômeno social. A distinção entre “surdos” e “deficientes auditivos” é conceitual. A principal forma de distinção entre esses dois grupos é está relacionado ao uso da língua de sinais pelos surdos e da linguagem oral pelos deficientes auditivos. Ou seja, a língua de sinais identifica e torna legítimo o enquadramento do indivíduo como surdo, alocando-o dentro de uma comunidade com cultura, linguagem e particularidades singulares (SANTANA & BERGAMO, 2005).

3.9. A língua de sinais

Na definição legal de pessoa com deficiência, que o conceito está relacionado com as barreiras. O conceito de Barreira, de acordo com o inciso II do artigo 8º do Decreto n. 5.296/2004, são obstáculos à liberdade de movimento, a segurança e à possibilidade das pessoas se comunicarem ou receberem as informações.

Entre vários tipos de barreira, o decreto cita:

d) barreiras nas comunicações e informações: qualquer estrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos dispositivos; meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa, bem como aqueles que dificultem ou impossibilitem o acesso à informação. (BRASIL, 2004).

Para a superação desta barreira de comunicação e informação pelos surdos, existe a Libras – Língua Brasileira de Sinais.

A Língua de Sinais é uma língua visual-espacial, conforme explicitado na Legislação Brasileira, na Lei 10.436 de 24 de abril de 2002. Nessa, a Libras é reconhecida como sistema linguístico de natureza visual-motora, e deve fazer parte dos processos educacionais. (BRASIL, 2002).

Para Quadros (2004, p. 47) as línguas de sinais “são denominadas línguas de modalidade gestual-visual (ou espaço-visual), pois a informação linguística é recebida pelos olhos e produzida pelas mãos”. De acordo com pesquisas, as línguas de sinais “contêm os mesmos princípios subjacentes de construção que as línguas

orais, no sentido de que tem um léxico, isto é, um conjunto de símbolos convencionais, e uma gramática, isto é, um sistema de regras que regem o uso desses símbolos” (QUADROS, 2004).

3.10. Os Surdos no Mercado de Trabalho

Levando em consideração o percentual de pessoas com deficiência sensorial auditiva no território nacional, que é de aproximadamente 1,2% ([vide figura 6](#)), pode-se fazer uma estimativa que, na indústria estão empregados aproximadamente 131.208 surdos.

Segundo Carvalho (2014), muitas empresas só realizam a contratação de surdos para não serem penalizadas pelo descumprimento da Lei de Cotas ([vide item 1.12](#)). Não se preocupam em como será feito o processo de inclusão deste público, na preparação de gestores e colegas de trabalho para recepcioná-los e nem no atendimento a suas necessidades linguísticas nos planos de comunicação da empresa.

Não basta empregar o surdo, mas também dar condições para que ele dê o melhor de si no desempenho de suas funções.

Foi realizada uma pesquisa para verificar se estas informações se aplicam ou não nas empresas do ramo Industrial da Região Metropolitana de Campinas. Iniciou-se uma investigação dos processos de inclusão adotados pelo departamento de Recursos Humanos e qual a percepção que os surdos têm sobre as condições de desenvolvimento profissional que lhe são oferecidas.

4. PROCESSO METODOLÓGICO

4.1. Tipologia da Pesquisa

A tipologia de pesquisa selecionada foi a pesquisa descritiva. Churchill (1987, apud Vieira, 2002 p. 65) denomina que a pesquisa descritiva tem o objetivo de conhecer, classificar e interpretar a realidade sem exercer nela interferência para modificá-la. Optou-se pelo estudo longitudinal, onde a coleta de informações é realizada apenas uma vez ao longo do tempo.

O método de pesquisa utilizado é o método Survey, levantamento que serve para a obtenção de dados ou de informações sobre características, opiniões ou ações detalhadamente sobre determinado grupo populacional que representará o todo, ou seja, será uma amostra de determinado grupo populacional. Por meio de questionários pré-definidos, auxilia na execução de quantificação.

Como instrumento de coleta de dados a realização de dois questionários aplicados remotamente a um gestor de Recursos Humanos e ao público alvo, neste caso, os colaboradores surdos.

4.2. Instrumento de Coleta de Dados

Foram utilizados como instrumentos de coleta de dados primários com os colaboradores um questionário estruturado, que segundo Ventura (2007), deve ser elaborado com perguntas fechadas para levantamento de dados e consequente análise de conteúdo. O questionário foi elaborado com 16 questões fechadas e 1 questão aberta, aplicado remotamente entre os dias 14 e 18 de setembro de 2020. Todo o questionário, incluindo o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram traduzidos para Libras e incluídos no formulário.

Para o gestor, foi realizada uma entrevista no dia 16 de Setembro de 2020, com elaboração inicial de 11 perguntas abertas. A entrevista foi enviada pelo formulário Google Forms.

Como instrumentos de coleta de dados secundários foi utilizada a pesquisa bibliográfica por meio de livros, artigos e até mesmo páginas da internet. Dessa

forma as informações foram colhidas sobre a temática da Inclusão de surdos no mercado de trabalho de autores conceituados na área.

4.3. Instrumento de Análise de Dados

Sobre a pesquisa qualitativa. Segundo Gibbs (2009, p.8):

Esse tipo de pesquisa visa o mundo “lá fora” [...] e entender, descrever e, às vezes, explicar os fenômenos sociais “de dentro” de diversas maneiras diferentes.

Entre essas maneiras, estão: a análise das experiências de indivíduos ou grupos relacionadas com as suas práticas, o exame de interações e comunicações que estão se desenvolvendo baseadas nas suas práticas de interação e comunicação ou pela investigação de documentos ou traços de suas experiências e interações.

Segundo Fonseca (2002, p. 20), sobre a pesquisa quantitativa:

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

A análise das respostas do questionário foi realizada de maneira quali quantitativa, que é uma junção entre as duas abordagens de estudo (quantitativa x qualitativa), focando nos dados concretos da pesquisa, estatísticos, juntamente com a subjetividade de cada indivíduo, conforme a comparação das teorias estudadas acima citadas e as práticas realizadas pela empresa diagnosticada por meio de um questionário aplicado ao gestor. Segundo May (2004, p. 146):

[...] ao avaliar esses diferentes métodos, deveríamos prestar atenção, [...], não tanto aos métodos relativos a uma divisão quantitativo-qualitativa da pesquisa social – como se uma destas produzisse automaticamente uma verdade melhor do que a outra -, mas aos seus pontos fortes e fragilidades na produção do conhecimento social. Para tanto é necessário um entendimento de seus objetivos e da prática.

5. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

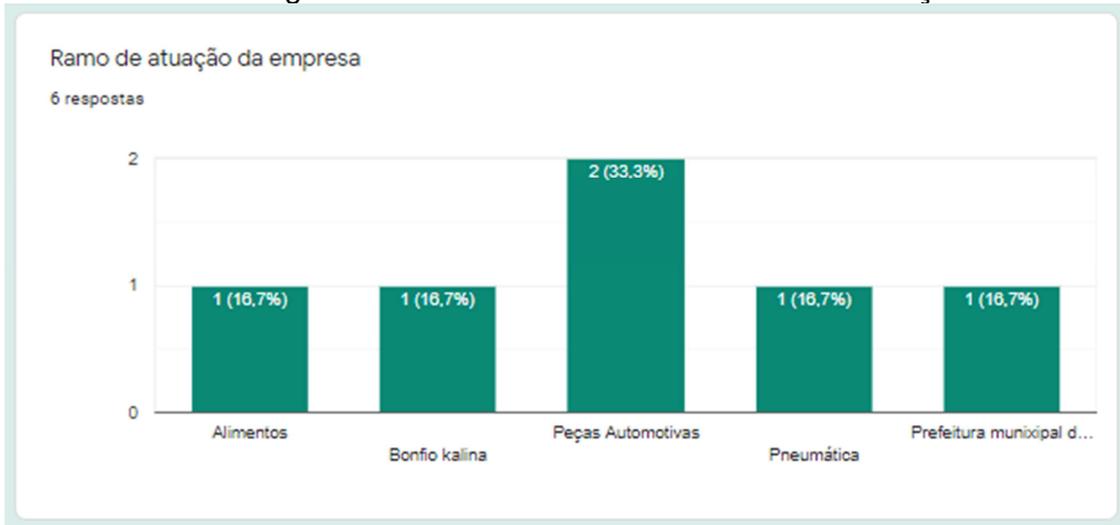
Conforme mencionado anteriormente, foram organizados dois questionários, o primeiro aplicado ao gestor da área de Recursos Humanos e o segundo direcionado aos colaboradores surdos.

O primeiro foi respondido por um coordenador de Recursos Humanos que trabalha em uma indústria do segmento de suprimentos de informática. Em sua empresa, no momento desta pesquisa havia cinco colaboradores surdos. Os dados das questões sobre a empresa podem ser visualizados no Apêndice A. Nessa empresa, ele explica que tem como uma das dificuldades na contratação de surdos a falta desta mão-de-obra disponível no mercado, tendo em vista que, devido à ‘ampla oferta’ de vagas para estes colaboradores surdos, é difícil encontrar os que estão disponíveis.

O motivo disso está explícito na questão, onde o gestor comenta sobre a aplicabilidade dos surdos na área industrial antes que outros PCD's. Analisando a natureza do trabalho, o maquinário, a movimentação nas linhas, as NR's (normas regulamentadoras) e os riscos à saúde, os surdos são a melhor opção de escolha para o preenchimento das vagas pela lei de cotas (BRASIL, 1991). O cumprimento da legislação e a adaptação física não são os únicos motivos da contratação dos surdos. A empresa também acredita no potencial dos surdos e na sua dedicação para a realização das atividades laborais.

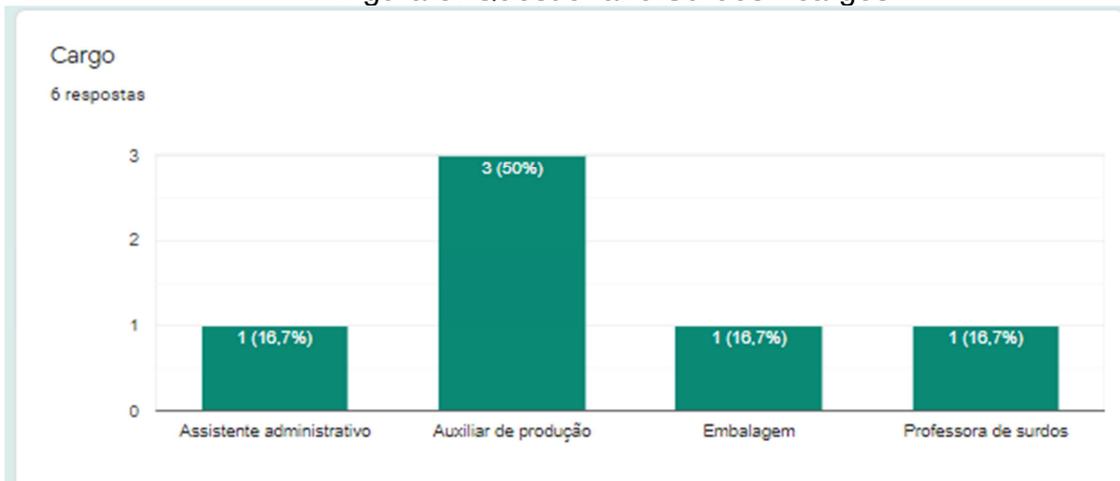
O segundo questionário foi respondido por seis surdos diferentes, de diversos ramos de atuação, em empresas de segmentos variados. Possuem diversificados cargos e setores. Três deles (50%) possuem faixa etária entre 21 – 30 anos e ou outros três possuem a faixa etária entre 31 – 40 anos de idade.

Figura 7: Questionário Surdos - Ramo de atuação



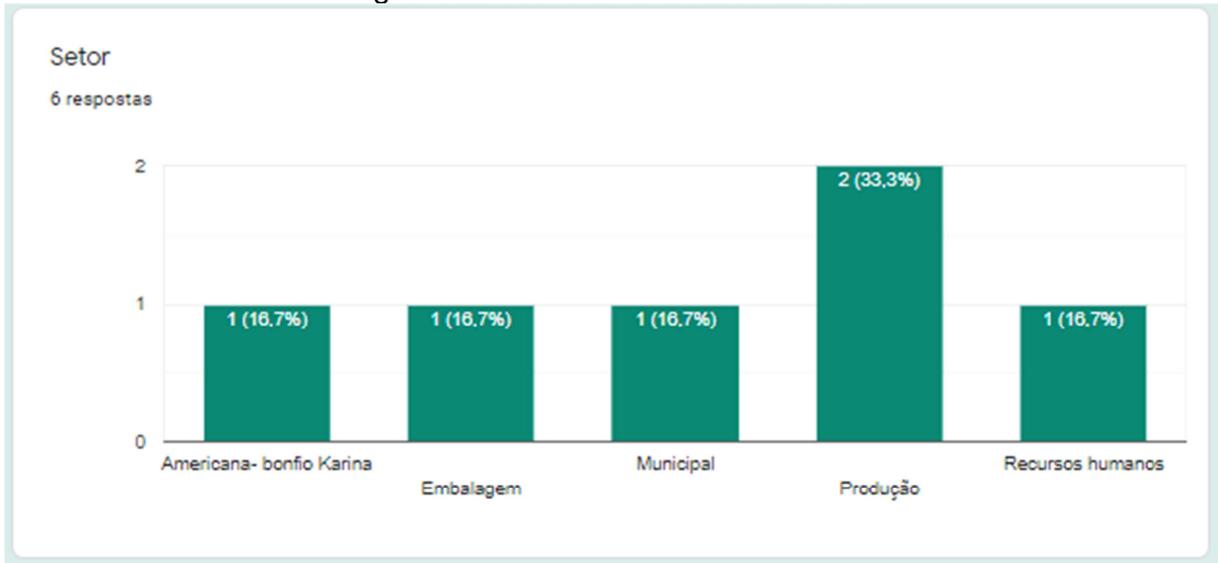
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 8: Questionário Surdos - cargos



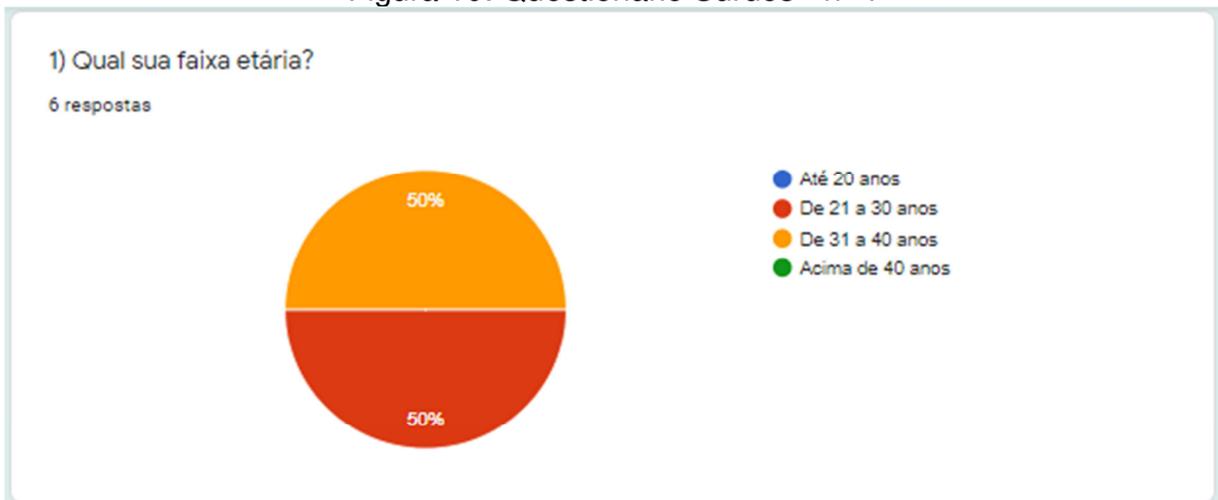
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 9: Questionário Surdos - Setor



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 10: Questionário Surdos - nº 1



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

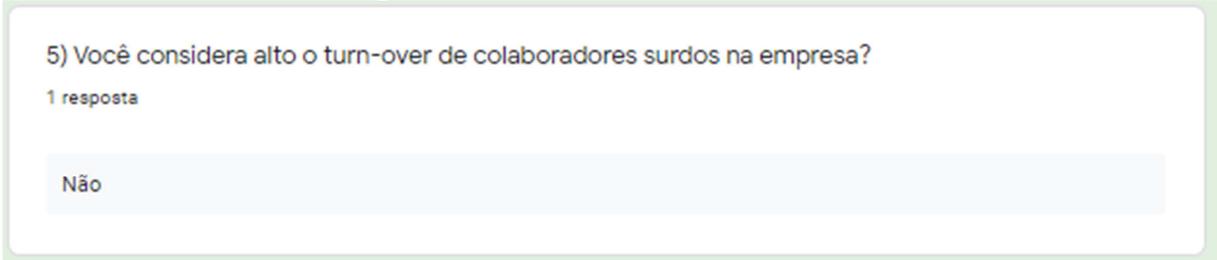
Uma análise cruzada entre os dados obtidos nos dois questionários revela alguns dados importantes, que analisaremos nos seis tópicos abaixo:

5.1. Turn over

Os níveis de *turn over* são considerados baixos pela empresa. Comparando com o tempo médio dos surdos tanto na indústria, como em seu emprego atual,

percebe-se que 66,7% dos entrevistados há mais de seis anos na indústria, metade deles (33,3%) em seu emprego atual.

Figura 11: Questionário Gestor - nº 5



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 12: Questionário Surdos - nº 2



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 13: Questionário Surdos - nº 3

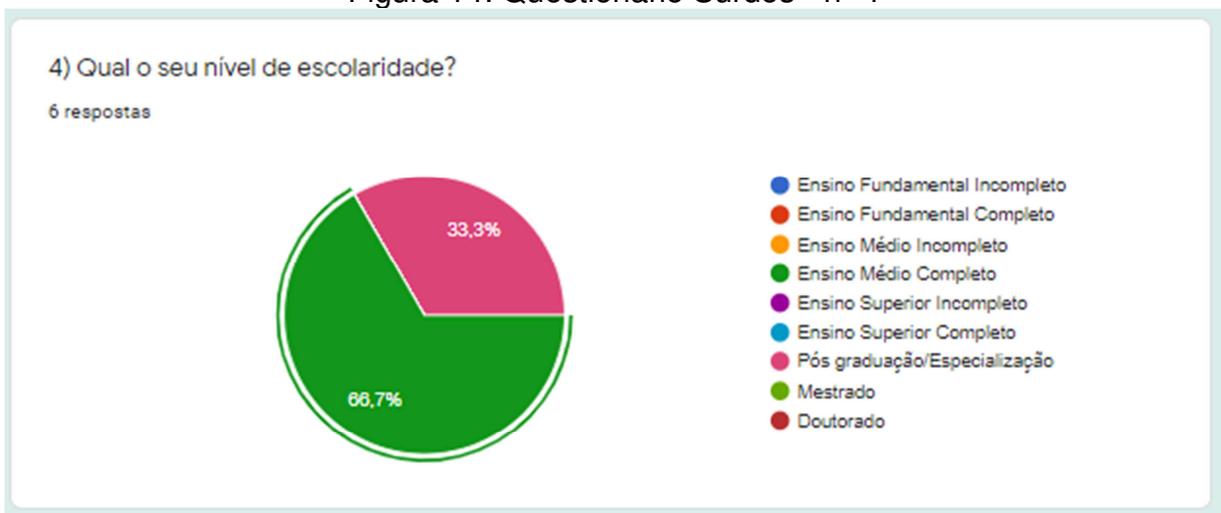


Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.2. Níveis de escolaridade x Oportunidades de participação no Recrutamento Interno

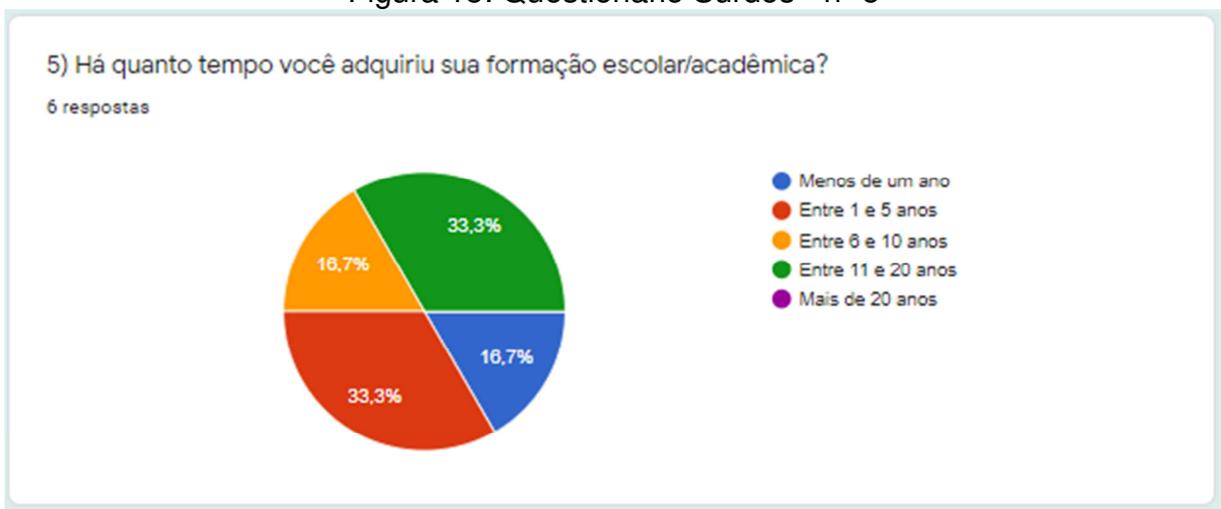
Os níveis de escolaridade são diretamente proporcionais às possibilidades de crescimento profissional vê-se que, em nossa amostragem, 66,6% dos colaboradores surdos possuem apenas o ensino médio, sendo que 50% deles adquiriu esta formação há mais de seis anos. Na questão seis observa-se que 50% dos entrevistados não veem, não percebem a necessidade de entrar em um curso de nível superior.

Figura 14: Questionário Surdos - nº 4



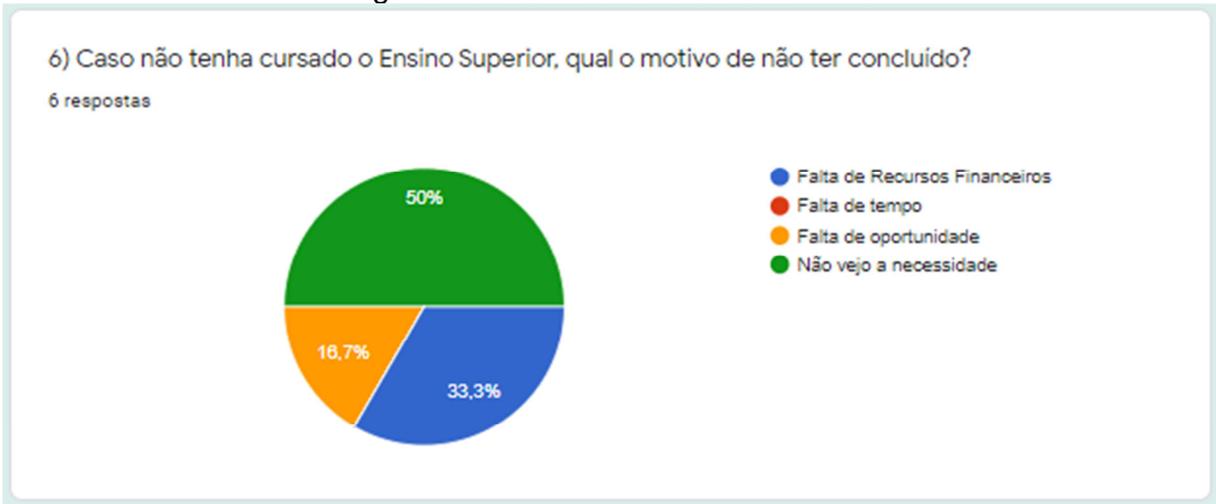
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 15: Questionário Surdos - nº 5



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 16: Questionário Surdos - nº 6

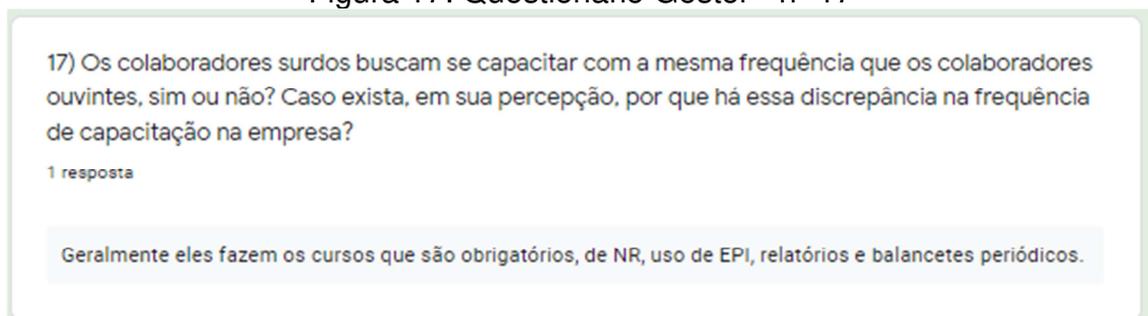


Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.3. Busca pela capacitação contínua

Foi apontado pelo setor de RH que os surdos não são frequentes na busca pela capacitação contínua, Treinamento e Desenvolvimento. Segundo o gestor, os surdos geralmente realizam apenas os cursos de presença obrigatória. Isso está em harmonia com o apontado pelos próprios colaboradores. Vimos que apenas 66,6% entre 0 e 2 treinamentos durante os últimos seis meses. Se contarmos o período de 12 meses, 50% realizaram o mesmo número de capacitações. E se contabilizarmos o período de 5 anos, percebe-se que 66,6 tem a média de 3 a 5 cursos durante este período, ou seja, média máxima de um curso por ano. Muitas empresas na área da indústria oferecem reciclagens de brigada de incêndio e da área de segurança do trabalho numa frequência maior do que essa.

Figura 17: Questionário Gestor - nº 17



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 18: Questionário Surdos - nº 7



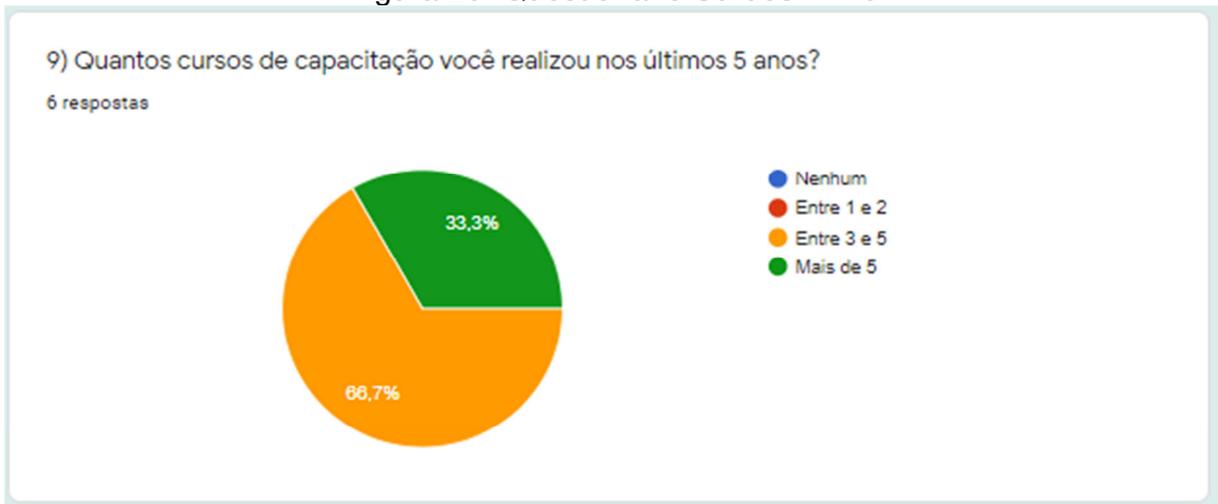
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 19: Questionário Surdos - nº 8



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 20: Questionário Surdos - nº 9



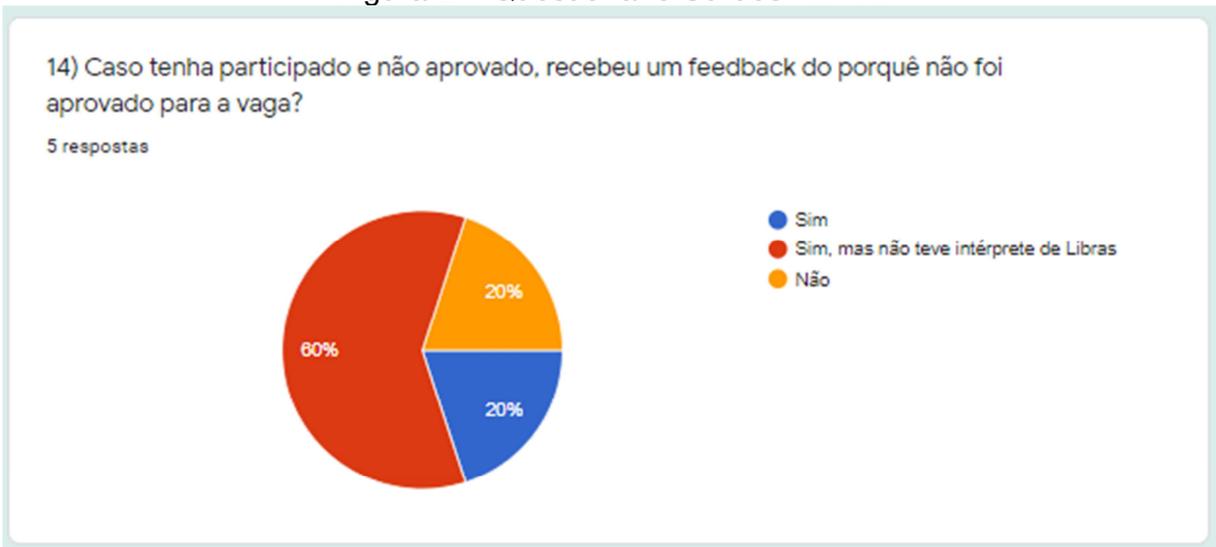
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.4. Feedback

O feedback é uma das principais tarefas de um gestor dentro de sua equipe. Deve ser promovido sempre que necessário e, só terá sentido se a informação for clara e inteligível sobre o que se espera do colaborador no que tange ao seu desempenho e ao seu comportamento segundo os objetivos previamente estabelecidos. (Ilgen, Fisher & Taylor, 1979).

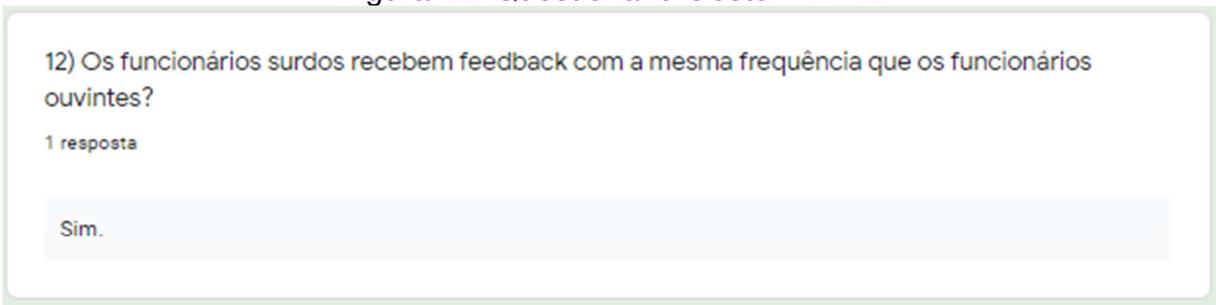
Aqui percebe-se que, para a aplicação dos feedbacks aos surdos, a empresa não consegue deixar claro e ter a certeza de que o mesmo foi compreendido pelo colaborador, devido às diferenças linguísticas e às dificuldades para a contratação de um intérprete de Libras qualificado para exercer a atividade pontualmente. 60% dos colaboradores surdos que responderam a pesquisa afirmam que, em seu feedback de orientação do porquê não foi aprovado em uma vaga de recrutamento interno, não havia intérprete de Libras. E 5 deles, ou seja, 83% quando questionados sobre o motivo de vermos poucos surdos em cargos de liderança, apontaram a falta de conhecimento da Libras pela Gestão, Diretoria e/ou Recursos Humanos.

Figura 21: Questionário Surdos - nº 14



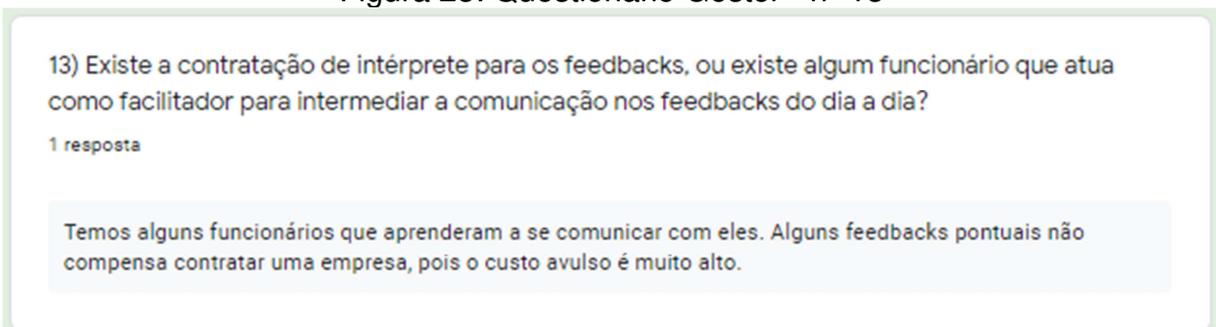
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 22: Questionário Gestor - nº 12



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 23: Questionário Gestor - nº 13



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 24: Questionário Surdos - nº 16

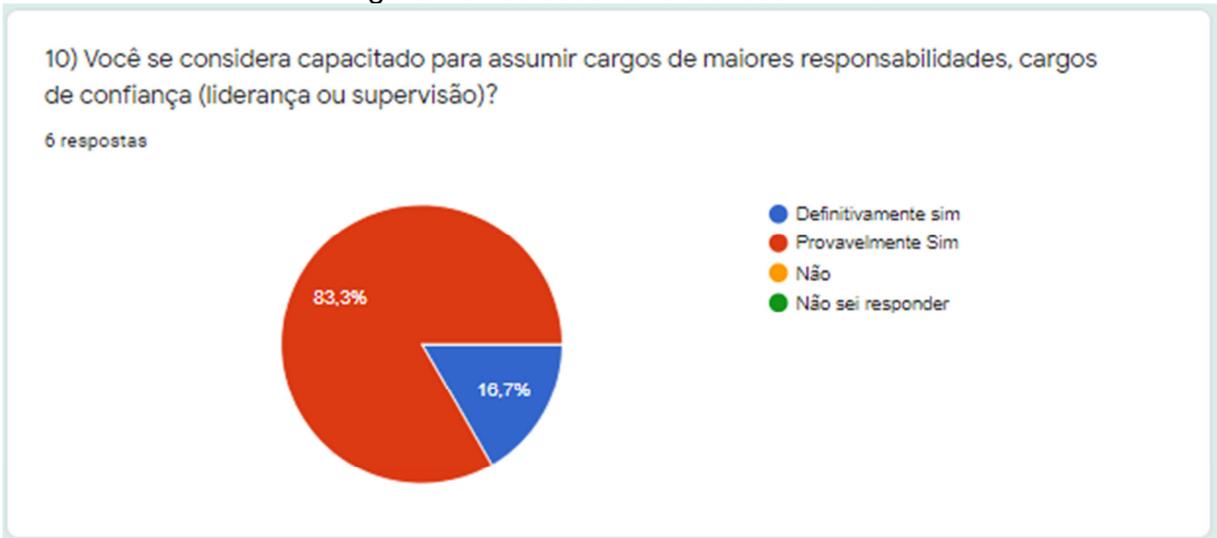


Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.5. Oportunidades de Recrutamento Interno

Observa-se nesse questionário que 100% dos surdos acreditam que definitivamente ou que provavelmente são capacitados para assumirem cargos de maior responsabilidade dentro da empresa. Porém, apenas 33% acreditam que a sua empresa oferece oportunidades de concorrer igualmente com outros candidatos ouvintes. Nenhum colaborador referiu que não é informado sobre as oportunidades de Recrutamento Interno, porém, 83,3% referem que não participaram desses processos, 50% por não possuírem os pré-requisitos. Isso está de acordo com o que vimos acima, que 66,6% não possuem Ensino Superior.

Figura 25: Questionário Surdos- nº 10



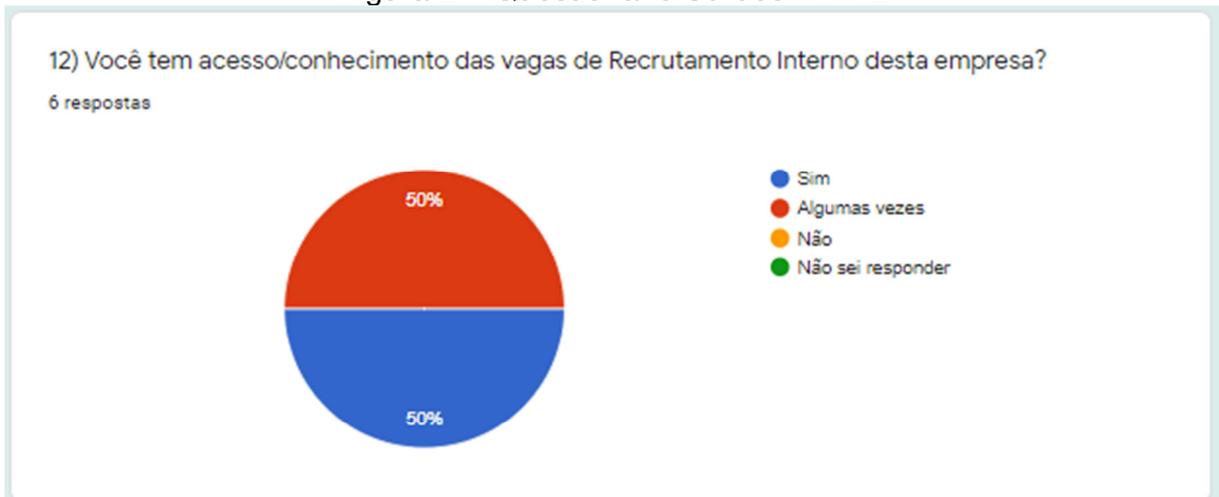
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 26: Questionário Surdos - nº 11



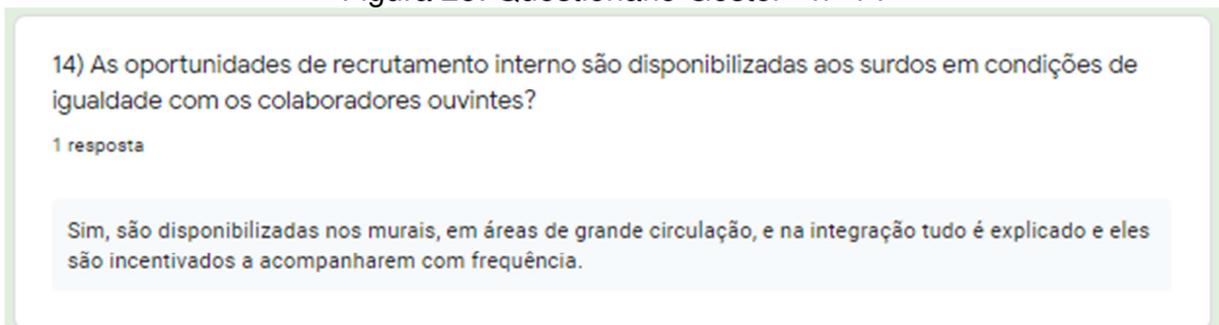
Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 27: Questionário Surdos - nº 12



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 28: Questionário Gestor - nº 14



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 29: Questionário Surdos - nº 13



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.6. Surdos ocupando cargos de nível tático ou estratégico

Em nossa investigação do porquê encontram-se poucos surdos em cargos de liderança dentro das empresas, os colaboradores surdos tem opiniões divergentes. A empresa relata que os planos de carreira e os PDI's (Plano de Desenvolvimento Individual) são aplicáveis a todos os funcionários, independente de possuir deficiência ou não. Percebe-se que o problema não é comportamental, já que a empresa relatou não haver grandes diferenças nas relações dos colaboradores surdos entre si, com outros colaboradores ouvintes e com sua gestão imediata. Além disso, os gestores já estão acostumados com a presença de surdos em seu quadro de funcionários, visto que isso já faz parte da cultura desta organização.

Figura 30: Questionário Surdos - nº 15

15) Em sua opinião, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional dos surdos são equivalentes às oferecidas para os ouvintes? Responda Sim ou não e por gentileza justifique sua resposta.

6 respostas

- Não. Os surdos só são colocados para o trabalho na área de produção
- Sim
- Nao pq e muita concorrencia as vezes falta de valorização
- Não, dependendo o cargo eles preferem ouvintes.
- Sim, os surdos precisam mais esforço e estudar

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 31: Questionário Gestor - nº 15

15) Existe uma perspectiva/PDI ou plano de carreira na empresa voltada para os colaboradores surdos?

1 resposta

- Não existe essa diferença, todos os colaboradores tem as mesmas perspectivas.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 32: Questionário Gestor - nº 6

6) Como os gestores/supervisores reagem ao saber que um surdo fará parte da sua equipe? Qual a tratativa quando há dificuldades na aceitação do novo colaborador?

1 resposta

Como nossa empresa possui a cultura de contratação de surdos há alguns anos, os gestores já estão habituados com eles e com suas diferenças culturais, que são bem específicas. Quando há alguns entraves, temos alguns funcionários que são facilitadores na comunicação e auxiliam em feedbacks esporádicos.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 33: Questionário Gestor - nº 7

7) Na sua percepção, quais são as principais dificuldades em relação as atividades diárias ?

1 resposta

A comunicação com o gestor imediato e com outros colegas.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 34: Questionário Gestor - nº 8

8) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos entre si?

1 resposta

Eles interagem o tempo todo, algumas vezes até além do tempo permitido, mas acredito que sejam amigos até mesmo após o expediente de trabalho.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 35: Questionário Gestor - nº 9

9) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos e seus colegas de trabalho ouvintes?

1 resposta

Eles se respeitam, alguns até mesmo tentam aproximações e brincadeiras de ambas as partes.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 36: Questionário Gestor - nº 10

10) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos e sua gestão imediata?

1 resposta

Depende do colaborador e do gestor, assim como toda equipe de trabalho. Algumas equipes e linhas de produção tem uma sincronia excelente, outras precisam melhorar nesse tema.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 37: Questionário Gestor - nº 11

11) Os colaboradores surdos costumam apresentar problemas comportamentais?

1 resposta

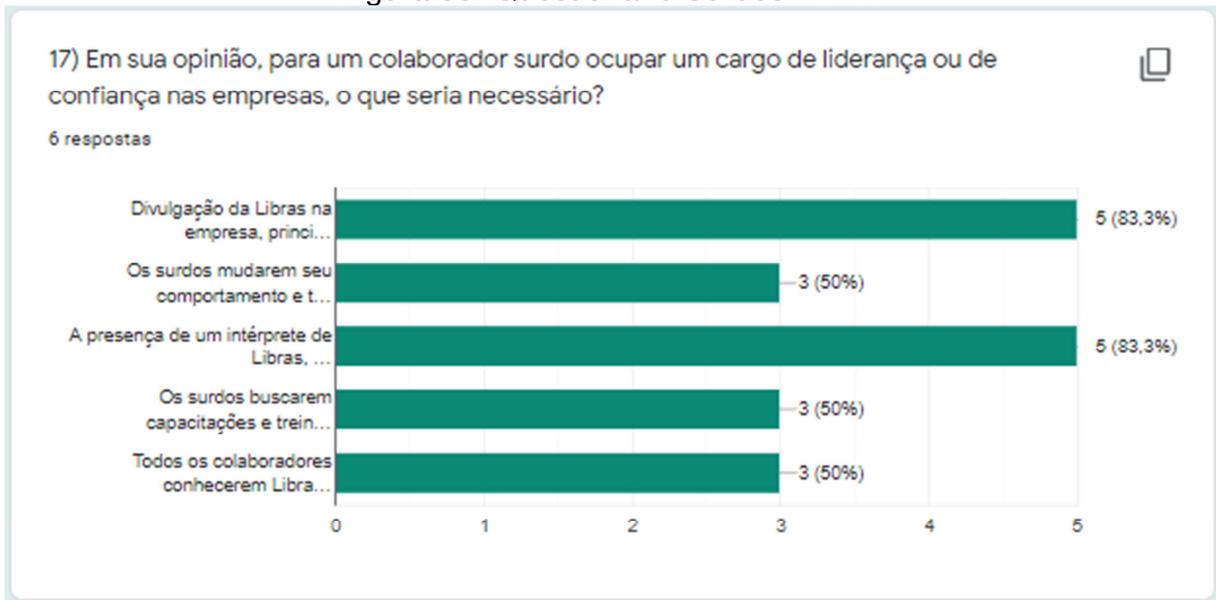
Esporadicamente sim.

Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

5.7. Mudança de cenário

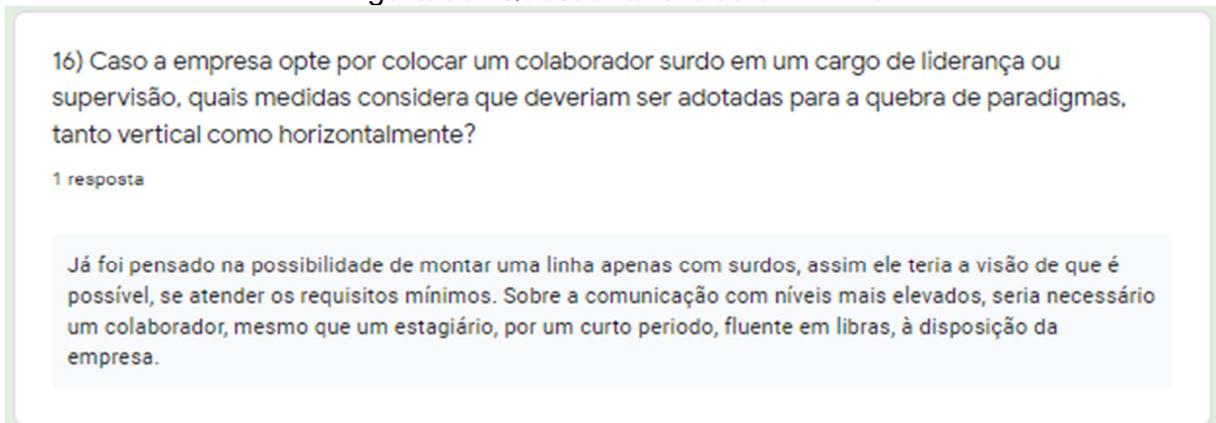
Sobre as perspectivas de mudanças nesse cenário, para conseguirmos encontrar mais colaboradores surdos em cargos de confiança dentro das empresas, os surdos apontam como principal ferramenta a minimização da diferença linguística. 5 deles apontam a necessidade da gestão, RH e demais níveis hierárquicos conhecerem a Língua de Sinais para poderem ter conversas mais profundas e perceberem melhor o seu potencial e suas capacidades, Outra solução apontada também por 5 colaboradores é a presença de um interprete de Libras, para participarem efetivamente nas discussões dentro do ambiente de trabalho. Isso é algo que já foi pensado pela organização, que já estudou a possibilidade de uma equipe montada só com surdos, com um surdo na liderança e um estagiário fluente em Libras para auxiliar verticalmente na comunicação.

Figura 38: Questionário Surdos - nº 17



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

Figura 39: Questionário Gestor - nº 16



Fonte: Resultados originais da pesquisa (2020).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A diversidade é um tema de grande importância e está hoje entre os principais *trendings* do mundo corporativo. Dentro de um momento de grandes transformações, aceitação social, lutas contra o preconceito, acessibilidade e afirmações de identidade, as organizações precisam se posicionar de uma maneira que traga a legitimação de sua marca frente a essas questões. Esta temática não é mais subjetiva e a organização pode demonstrar que está alinhada à sociedade com a promoção da diversidade no seu quadro de funcionários. Entre os públicos que precisam ser incluídos, temos as pessoas com deficiência, e entre eles, o subgrupo que foi objeto deste estudo, os surdos.

Porém, a inclusão de surdos no mercado de trabalho não deve ser feita apenas por mera formalidade ou para cumprimento da legislação que obriga a empresa a ter um percentual de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Esse público necessita ser desenvolvido. Primeiramente para atingirem mais elevados níveis de satisfação pessoal. Em segundo lugar, para terem uma participação mais efetiva nos planos tático e estratégico da organização, trazendo maiores lucros e novas formas de visão, de resolução de problemas e auxiliando no processo criativo, tudo isso gerando mais lucro para a empresa.

Os surdos são população de mais de 2,2 milhões de pessoas, que se enquadram como minoria linguística. Eles necessitam de adaptações que envolvam o uso da Libras para eliminar as barreiras de comunicação existentes no ambiente de trabalho. Se tais barreiras forem minimizadas, a empresa estará seguindo um modelo de tratamento para os surdos que respeita os seus direitos e promove sua independência, autonomia e desenvolvimento hierárquico dentro da organização, que para ele se refletirá em maiores ganhos e satisfação pessoal e motivacional.

Quando foi realizada a pesquisa e levantamento de dados, de acordo com os dados obtidos, conclui-se que dentre os surdos que trabalham no segmento industrial, pode-se ressaltar que a empresa não decide contratar os surdos somente por sua deficiência e para cumprir a lei de cotas, mas também, por acreditar no potencial deles. Porém, apesar de sua grande capacidade profissional, os surdos dificilmente buscam por cursos de capacitação e treinamento e desenvolvimento.

Em relação aos feedbacks, as organizações não costumam contratar um intérprete de Libras para essas ocasiões, o que pode causar um mal entendimento entre o emissor e o receptor da mensagem. A contratação de um intérprete só é feita em casos pontuais, como Recrutamento e Seleção, reuniões gerais e para o desligamento. Isso acontece porque, de acordo com a Coordenação de Recursos Humanos da empresa entrevistada, o custo é muito alto.

O Recrutamento Interno nas organizações é muito importante para criar uma carreira para os colaboradores. No caso dos surdos, eles acreditam que se sentem capacitados para ocupar outros cargos ou serem promovidos na organização, porém, mesmo sabendo das oportunidades abertas, optam por não participarem dos processos seletivos por não atenderem aos pré-requisitos. Em concordância, a empresa relata que os processos de Gestão de Carreira e PDI's (Plano de desenvolvimento individual) são equivalentes tanto para os surdos, entre outros PCD's, quanto para os ouvintes. Além disso, a relação profissional e pessoal entre os surdos e os demais colaboradores é considerada saudável, inclusive com a gestão imediata, pode-se considerar que essa cultura já faz parte da organização e dos colaboradores.

Para a mudança de cenário, o quesito que mais afeta os Surdos nas organizações é a comunicação, pois a diferença linguística, ainda faz com que os Surdos não tenham a comunicação adequada. Assim, será possível encontrar mais colaboradores surdos em cargos de confiança nas empresas. Para eles, a idealização de colaboradores que falem a Língua de Sinais, principalmente nos setores de RH, gestão e demais níveis hierárquicos, seria a solução mais propícia para que aconteça essa mudança. Outra opção, é a possibilidade de presença de um intérprete de Libras, que participe efetivamente das discussões no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. Brasília, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 28 de jul. de 2020.

_____. Ministério da Educação. Lei nº. 10.436, de 24 de abril de 2002. Brasília, 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10436.htm>>. Acesso em: 16 mar. 2020.

_____. Decreto nº 5.296 de 02 de Dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em 13 de Maio de 2020.

_____. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Lei nº. 13.146, de 06 de julho de 2015. Brasília, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 13 mar. 2021.

IBGE. <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/27160-censo-e-adiado-para-2021-coleta-presencial-de-pesquisas-e-suspensa>>. Acesso em: 21 jul. 2020a.

_____. <<https://www.ibge.gov.br/institucional/o-ibge.html>>. Acesso em: 21 jul. 2020b.

_____. <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 21 jul. 2020c.

_____. <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5716#resultado>>. Acesso em: 16 mar. 2020d.

SEBRAE. <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/artigoshome/ramos-de-atividades,8ef89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>>. Acesso em 04 jun. 2021.

AMARU, Antonio C. Maximiano. **ADM por Competências - Você Gestor**. Grupo GEN, 2019. [Minha Biblioteca].

AMIRALIAN, Maria LT et al. **Conceituando deficiência**. Revista de Saúde Pública, v. 34, p. 97-103, 2000.

ANDRADE, Maria Margarida. **Como preparar trabalhar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 5. Ed. São Paulo: Atlas 2002.

AULETE, Caldas; VALENTE, AL dos S. **Aulete Digital – Dicionário contemporâneo da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Lexikon Editora Digital, 2006.

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de pessoas**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico, 2015.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas**. Editora Saraiva, São Paulo, 2005.

CARVALHO, Rosana Passos Quitério. **O surdo e o mercado de trabalho: conquistas e desafios**. Caleidoscópio, v. 4, n. 1, p. 105-111, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Princípios da administração: o essencial em teoria geral da administração**. Editora Manole, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COSTA, Marisa Vorraber. **Currículo e pedagogia em tempo de proliferação da diferença. Trajetórias e processos de ensinar e aprender: sujeitos, currículos e culturas**. – XIV ENDIPE, v. 27, 2008.

FERREIRA, Windyz Brazão. **Direitos da pessoa com deficiência e inclusão nas escolas**. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/dados/cursos/edh/redh/03/03_ferreira_direitos_deficiencia.pdf>. Acesso em 08 fev. 2021.

FLEURY, Afonso Carlos Correa. **Produtividade e organização do trabalho na indústria**. Revista de administração de empresas, v. 20, n. 3, p. 19-28, 1980.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem**. 2012.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo, Atlas, 2014.

FREIRE, Sofia. **Um olhar sobre a inclusão**. Revista de Educação, p. 5-20, 2008.

GIBBS G. **Análise de Dados Qualitativos**. Porto Alegre: Editora Artmed S. A., 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, André Ribeiro. **Contribuição dos fatores internos e externos para o desempenho das empresas brasileiras e sua evolução na última década**. 2005.

GOODE, W. J. e HATT, P. K. **Métodos em pesquisa social**. 5ª ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional; 1979: 422.

GUIMARÃES, M. C. **Maslow e marketing – para além da hierarquia das necessidades**. São Paulo: Portal do Marketing; 2001.

IGNARRA, Carolina. **Qual é o tamanho da diversidade da sua empresa?** Revista Exame, São Paulo, 01 jun. 2021. Seção Bússola. Disponível em: <<https://exame.com/bussola/qual-e-o-tamanho-da-diversidade-da-sua-empresa/>>. Acesso em 03 Jun. 2021.

ILGEN, D. R., FISHER, C. D., & TAYLOR, M. S. (1979). **Consequências do feedback individual sobre o comportamento nas organizações**. Journal of Applied Psychology, 64, 349-371. Disponível em: <<https://psycnet.apa.org/record/1980-28998-001>>. Acesso em 18 set. de 2020.

LARAIA, M. I. F. **A Pessoa com Deficiência e o Direito ao Trabalho**. Pontifícia Universidade Católica – PUC – SP. São Paulo, 2009.

- MARRAS, Jean P. **Administração de recursos humanos**. Editora Saraiva, 2016. [Minha Biblioteca].
- MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- ONU. 1993. **Regras Gerais Sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência**. < http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras_gerais.htm >. Acesso em 24 de jul. de 2020.
- PILATTI, LUIZ ALBERTO. **Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações**. Qualidade de vida no ambiente corporativo, v. 1, 2004.
- QUADROS, R. M. **A Língua de Sinais Brasileira: Estudos Linguísticos**. Porto Alegre, Artemed, 2004 p. 47, 48.
- RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- RUANO, Alessandra Martinewski. **Gestão por competências – Uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos**. Ed. Qualitymark, São Paulo, 2003.
- SANTANA, Ana Paula; BERGAMO, Alexandre. **Cultura e identidade surdas: encruzilhada de lutas sociais e teóricas**. Educação & Sociedade, v. 26, n. 91, p. 565-582, 2005.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações: Uma questão de discurso?** Revista de Administração de Empresas, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.
- SEN, Amartia. **Desenvolvimento como Liberdade**. – 1ª Edição. Companhia das Letras. São Paulo: 2000.
- SENHORAS, Elói Martins. **Coronavírus e educação: análise dos impactos assimétricos**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 2, n. 5, p. 128-136, 2020.
- URBANAVICIUS, V. et al. **Identificação do Conhecimento, Habilidade e Atitude (CHA) dos coordenadores de curso de uma Instituição de Ensino Superior**. Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI: [2007 ou 2008] – disponível em <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1314_200600030.pdf>. Acesso em 27 de jul. de 2020.
- VENTURA, M. M. **O estudo de caso como modalidade de pesquisa**. Rio de Janeiro: Revista SOCERJ. 2007; Ano 20 nº 5 (set/out): 383-386.
- VIEIRA, V. A. **As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing**. Revista da FAE, Curitiba, v.5, n.1, p.63-70, jan./abr. 2002.
- WESTPHALEN, Pedro; OLIVEIRA, Daniel; DE SOUZA, Mônica Maria Martins. **Motivação para desenvolvimento pessoal da carreira**. Caleidoscópio, v. 7, n. 1, p. 106-112, 2015.
- ZANIN, Monica. **Fatores que influenciam a rotatividade**. Estudo de caso: empresa de comércio de frutas e serviços. 2018. 81 f. Monografia (Bacharel em Administração). Curso de Administração. Universidade de Passo Fundo, Soledade, RS, 2018. Disponível em:

<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1452/1/SOL2018Monica%20Zanin.pdf>. Acesso em 08 abr. 2021.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A - RELATÓRIO DAS ATIVIDADES E CARGA HORÁRIA DO TG I

Aluno (a): Carlos Silvério

R.M.: 2970891823002

Aluno (a): Claudia Cardoso Ribeiro

R.M.: 2970891823031

Dia e Horário da Orientação:

Título do Trabalho

Professor(a) Orientador(a): Angela Trimer de Oliveira

ATIVIDADES REALIZADAS

1	Introdução	15 h
2	Pesquisa bibliográfica	15 h
3	Fundamentação teórica.....	40 h
4	Definição da metodologia	5 h
5	Construção gráfica	5 h
6	Total de horas despendidas com o Projeto de Estágio	80 h

Assinatura do(a) aluno(a)

Assinatura do(a) Prof.(a) Orientador

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO – GESTOR



Questionário elaborado para construção de dados para desenvolvimento de Trabalho de Graduação, apresentado à FATEC Sumaré sob orientação da Prof.^a Angela Trimer de Oliveira.

Empresa: “.....”

Integrantes: Carlos Silvério

Claudia Cardoso Ribeiro

ENTREVISTA COM O GESTOR

Nome: _____ Data: _____

Empresa: _____ Setor: _____ Cargo: _____

Figura 40: Ramo de atividade - Questionário Gestor

Ramo de Atividade

1 resposta

Indústria de suprimentos de informática

Figura 41: Cargo - Questionário Gestor

Cargo

1 resposta

Coordenador de Recursos Humanos

Figura 42: Setor - Questionário Gestor

Setor / Área / Departamento

1 resposta

Recursos Humanos

1) Quantos surdos trabalham na empresa atualmente?

Figura 43: Questionário Gestor - nº 1

1) Quantos surdos trabalham na empresa atualmente?

1 resposta

5

2) Quais as dificuldades na contratação de surdos dentro do processo de Recrutamento e Seleção?

Figura 44: Questionário Gestor - nº 2

2) Quais as dificuldades na contratação de surdos dentro do processo de Recrutamento e Seleção?

1 resposta

A maior dificuldade é de encontrar surdos que estejam disponíveis no mercado de trabalho, tendo em vista a ampla oferta de empregos para eles no ramo industrial. Após isso, precisamos de interpretes para acompanharem os surdos nós processos de recrutamento e seleção e de integração.

3) A empresa opta por contratar surdos somente pela obrigatoriedade da Lei de Cotas ou por acreditar no potencial desses colaboradores?

Figura 45: Questionário Gestor - nº 3

3) A empresa opta por contratar surdos somente pela obrigatoriedade da Lei de Cotas ou por acreditar no potencial desses colaboradores?

1 resposta

Acreditamos sim em seu seu potencial, esforço e dedicação para a realização das atividades.

4) Por que a empresa optou pela contratação de surdos ao invés de outros tipos de PCD's?

Figura 46: Questionário Gestor - nº 4

4) Porque a empresa optou pela contratação de surdos ao invés de outros tipos de PCD's?

1 resposta

Dependendo da natureza do trabalho, fica inviável, principalmente na indústria, a contratação de outras deficiências, como cadeirantes, cegos ou pessoas amputadas, que não atenderiam os requisitos físicos para a execução do trabalho.

- 5) Você considera alto o *turn-over* de colaboradores surdos na empresa?
- 6) Como os gestores/supervisores reagem ao saber que um surdo fará parte de sua equipe? Qual a tratativa quando há dificuldades na aceitação do novo colaborador?
- 7) Na sua percepção, quais são as principais dificuldades em relação às atividades diárias?
- 8) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos entre si?
- 9) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos e seus colegas de trabalho ouvintes?
- 10) Como é o relacionamento dos colaboradores surdos e sua gestão imediata?
- 11) Os colaboradores surdos costumam apresentar problemas comportamentais?
- 12) Os funcionários surdos recebem feedback com a mesma frequência que os funcionários ouvintes?
- 13) Existe a contratação de intérprete para os feedbacks, ou existe algum funcionário que atua como facilitador para intermediar a comunicação nos feedbacks do dia a dia?
- 14) As oportunidades de recrutamento interno são disponibilizadas aos surdos em condições de igualdade com os colaboradores ouvintes?
- 15) Existe uma perspectiva/PDI ou plano de carreira voltado para os colaboradores surdos?
- 16) Os colaboradores surdos buscam se capacitar com a mesma frequência que os colaboradores ouvintes? Caso exista, em sua percepção, porque há essa discrepância na frequência de capacitação na empresa?
- 17) Caso a empresa opte por colocar um colaborador surdo em um cargo de liderança ou supervisão, quais medidas acha que deveriam ser adotadas para a quebra de paradigmas, tanto vertical como horizontalmente?

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO – SURDOS



Questionário elaborado para construção de dados para desenvolvimento de Trabalho de Graduação, apresentado à FATEC Sumaré sob orientação da Prof.^a Angela Trimer de Oliveira.

Empresa: “”

Integrantes: Carlos Silvério

Claudia Cardoso Ribeiro

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Nós, Carlos Silvério e Claudia Cardoso Ribeiro, alunos do curso de Gestão de Recursos Humanos sob a orientação da Professora Angela Trimer de Oliveira, convidamos-lhe a participar da pesquisa do estudo intitulado Oportunidade De Crescimento Profissional Dos Surdos No Segmento Industrial.

Esta pesquisa tem por objetivo investigar as oportunidades de crescimento profissional dos surdos comparado aos ouvintes no mercado de trabalho no segmento industrial em empresas de grande porte do trabalho. Isso significa que sua participação nesta pesquisa se dará por meio de um questionário on-line. Não há riscos em participar desta pesquisa em caso de eventual desconforto ou constrangimento diante de alguma pergunta, orientamos que você responda apenas as questões que se sinta confortável, podendo, inclusive, deixar de responder a uma pergunta ou desistir de sua participação, sem qualquer prejuízo ou consequência. Os benefícios desta pesquisa consistem em investigar se a empresa possui políticas de aproveitamento da oportunidade de agregar ao seu quadro tático ou estratégico um funcionário com grande potencial apesar de suas diferenças culturais e linguísticas, avaliando corretamente suas competências e habilidades, motivando o colaborador a procurar aumentar suas capacitações e, conseqüentemente, um aumento em seus ganhos.

É um direito seu desistir da participação na pesquisa em qualquer momento e por qualquer razão, sem qualquer prejuízo. Garantimos que a sua identificação será mantida em sigilo e os resultados obtidos por meio da pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos científicos expostos acima.

Em caso de dúvida ou para entender melhor a pesquisa, você poderá entrar em contato, em qualquer momento que julgar necessário, com os pesquisadores. Os contatos são os seguintes:

csilverio.libras@gmail.com

claudiacr@live.com

angela.oliveira01@fatec.sp.gov.br

Ao assinalar a opção “aceito participar”, a seguir, você atesta sua anuência com esta pesquisa, declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada e os benefícios envolvidos, conforme descrição aqui efetuada.

Li e concordo:

- SIM (Aceito participar da pesquisa)
- NÃO (Não aceito participar da pesquisa)

- 10) Você se considera capacitado para assumir cargos de maiores responsabilidades, cargos de confiança (liderança ou supervisão)?
 Definitivamente sim Provavelmente Sim Não Não sei responder
- 11) Você, como surdo, acredita que a empresa lhe oferece a oportunidade de concorrer igualmente com candidatos ouvintes?
 Sim Parcialmente Não Não sei responder
- 12) Você tem acesso/conhecimento das vagas de Recrutamento Interno desta empresa?
 Sim Parcialmente Não Não sei responder
- 13) Você já participou de algum processo de Recrutamento Interno?
 Sim Não tive interesse Não foi permitido
- 14) Caso já tenha participado e não aprovado, recebeu um feedback do porquê não foi aprovado para a vaga?
 Sim Sim, mas não teve intérprete de Libras Não
- 15) Em sua opinião, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional dos surdos são equivalentes às oferecidas aos ouvintes? Responda Sim ou não e, por favoro, justifique sua resposta.
- 16) Em sua opinião, qual o principal motivo de localizarmos poucos surdos em cargos de liderança ou de confiança nas empresas?
 Falta de oportunidades oferecidas pela empresa
 falta de conhecimento da capacidade dos surdos pela empresa
 falta de Conhecimento de Libras pela Gestão, Diretoria e Recursos Humanos
 falta de capacitação dos surdos em buscar treinamento e desenvolvimento
 acomodação dos surdos devido à lei de cotas e à ampla oferta de trabalhos
 problemas comportamentais dos surdos dentro da empresa
- 17) Em sua opinião, para um colaborador surdo ocupar um cargo de liderança ou de confiança nas empresas, o que é necessário?
 Divulgação da Libras na empresa, principalmente para o setor de RH e diretoria

- () Os surdos mudarem seu comportamento e terem maior comprometimento dentro da empresa
- () A presença de um intérprete de Libras, para facilitar a comunicação entre os surdos e todos os níveis hierárquicos da empresa, fazendo com que eles tenham a possibilidade de participar de todas as discussões e interações em tempo real
- () Os surdos buscarem capacitações e treinamento
- () Todos os colaboradores conhecerem Libras, para conseguirem enxergar o surdo como alguém com perfil de liderança

ANEXO I

Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências

Adoptadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas na sua resolução 48/96, de 20 de Dezembro de 1993

A Assembleia Geral

Recordando a resolução 1990/26 do Conselho Económico e Social, de 24 de Maio de 1990, pela qual o Conselho autorizou a Comissão para o Desenvolvimento Social a considerar, na sua trigésima segunda sessão, a possibilidade de estabelecer um grupo especial de trabalho de peritos governamentais, de composição aberta, financiado por contribuições voluntárias, para a elaboração de regras gerais sobre a igualdade de oportunidades para crianças, jovens e adultos com deficiências, em estreita colaboração com as agências especializadas, outros organismos intergovernamentais e organizações não governamentais, especialmente organizações de pessoas com deficiências, e pediu à Comissão que, caso decidisse estabelecer tal grupo de trabalho, concluísse a redacção do texto dessas normas para serem analisadas pelo Conselho em 1993 e submetidas à apreciação da Assembleia Geral na sua quadragésima oitava sessão,

Recordando também que a Comissão para o Desenvolvimento Social, na sua resolução 32/2, de 20 de Fevereiro de 1991, decidiu estabelecer um grupo especial de trabalho de peritos governamentais, de composição aberta, em conformidade com a resolução 1990/26 do Conselho Económico e Social,

Constatando com satisfação a participação de muitos Estados, agências especializadas, organismos intergovernamentais e organizações não governamentais, especialmente organizações de pessoas com deficiências, nas deliberações do grupo de trabalho,

Constatando ainda com satisfação as generosas contribuições financeiras dos Estados Membros para o grupo de trabalho,

Congratulando-se com o facto de o grupo de trabalho ter sido capaz de cumprir o seu mandato em três sessões de cinco dias de trabalho cada uma,

Agradecendo o relatório do grupo especial de trabalho de composição aberta encarregue de elaborar regras gerais sobre a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiências,

Tomando nota do debate que teve lugar no seio da Comissão para o Desenvolvimento Social, por ocasião da sua trigésima terceira sessão, sobre o projecto de regras gerais incluído no relatório do grupo de trabalho,

1. *Aprova* as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências, publicadas em anexo à presente resolução;

2. *Solicita* aos Estados Membros que apliquem as Regras Gerais ao desenvolverem programas nacionais em matéria de deficiência;

3. *Insta* os Estados Membros a facultar ao Relator Especial a informação por este solicitada quanto à aplicação das Regras Gerais;

4. *Solicita* ao Secretário Geral que promova a aplicação das Regras Gerais e que apresente à Assembleia Geral, na sua quinquagésima sessão, um relatório sobre esta matéria;

5. *Insta* os Estados membros a apoiar, financeiramente e de outras formas, a aplicação das Regras Gerais.

INTRODUÇÃO

Antecedentes e necessidades actuais

1. Existem pessoas com deficiências em todas as partes do mundo e em todas as camadas sociais. O número de pessoas com deficiências no mundo é grande e continua a aumentar.

2. Tanto as causas como as consequências da deficiência variam de uma parte para outra do mundo. Essas variações são resultado de diferentes condicionalismos sócio-económicos e das diversas medidas adoptadas pelos Estados em prol do bem-estar dos seus cidadãos.

3. A actual política em matéria de deficiência resulta da evolução registada ao longo dos últimos 200 anos. Em muitos aspectos, reflecte as condições gerais de vida e as políticas sociais e económicas adoptadas nas diferentes épocas. Porém, no que respeita à deficiência, muitas circunstâncias específicas influenciaram as condições de vida das pessoas que dela padecem: a ignorância, a negligência, a superstição e o medo constituem factores sociais que, ao longo da história, têm vindo a isolar as pessoas com deficiências e a atrasar o seu desenvolvimento.

4 . Ao longo dos anos, a política em matéria de deficiência evoluiu desde a prestação de cuidados básicos no seio de instituições até à educação de crianças com deficiências e à reabilitação das pessoas que se tornaram deficientes na idade adulta. Graças à educação e à reabilitação, as pessoas com deficiências tornaram-se mais activas e converteram-se numa força impulsionadora da promoção constante da política em matéria de deficiência. Constituíram-se organizações de pessoas com deficiências, integradas também por membros das respectivas famílias e amigos, que tentaram conseguir melhores condições de vida para elas. Depois da Segunda Guerra Mundial, foram introduzidos os conceitos de integração e normalização, reflectindo um conhecimento cada vez mais profundo das capacidades das pessoas com deficiências.

5. Até finais da década de 60, as organizações de pessoas com deficiências em funcionamento nalguns países começaram a formular um novo conceito de deficiência. Nele se reflectia a estreita conexão entre as limitações sentidas pelos indivíduos com deficiências, a concepção e estrutura do respectivo meio e a atitude da população em geral. Simultaneamente, foi dado cada vez mais destaque aos problemas da deficiência nos países em vias de desenvolvimento. Segundo as estimativas, em alguns desses países a percentagem da população com deficiências era muito elevada, tratando-se, na sua maioria, de pessoas extremamente pobres.

Medidas internacionais anteriores

6. Os direitos das pessoas com deficiências têm sido objecto de grande atenção no seio das Nações Unidas e de outras organizações internacionais, desde há muito tempo. O resultado mais importante do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (1981) foi o Programa de Acção Mundial relativo às Pessoas com Deficiências, adoptado pela Assembleia Geral na sua resolução 37/52, de 3 de Dezembro de 1982. O Ano Internacional e o Programa de Acção Mundial foram grandes impulsionadores dos progressos nesta área. Ambos puseram em destaque o direito das pessoas com deficiências às mesmas oportunidades dos restantes cidadãos e a desfrutar em pé de igualdade da melhoria das condições de vida resultantes do desenvolvimento económico e social. Também pela primeira vez se definiu o

conceito de desvantagem (handicap), como função da relação entre as pessoas com deficiências e o seu meio.

7. Em 1987, ao cumprir-se metade da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiências, realizou-se em Estocolmo o Encontro Mundial de Peritos para Controlo da Aplicação do Programa de Acção Mundial relativo às Pessoas com Deficiências. Foi sugerido nesse encontro a necessidade de elaborar uma doutrina orientadora, capaz de indicar as prioridades de acção nos anos vindouros. Tal doutrina dever-se-ia basear no reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiências.

8. Em consequência, a Reunião recomendou que a Assembleia Geral convocasse uma conferência especial, para redacção de uma convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com deficiências, a ser ratificada pelos Estados em finais da década.

9. O Estado italiano preparou uma primeira versão da convenção, que apresentou à Assembleia Geral na sua quadragésima segunda sessão. Também a Suécia apresentou propostas relativas a um projecto de convenção na quadragésima quarta sessão da Assembleia Geral. Porém, em nenhuma destas ocasiões foi alcançado consenso quanto à conveniência da aprovação de tal convenção. Na opinião de muitos representantes, os instrumentos já existentes em matéria de direitos humanos pareciam garantir às pessoas com deficiências os mesmos direitos reconhecidos às restantes pessoas.

O caminho até à formulação de Regras Gerais

10. Orientado pelas deliberações da Assembleia Geral, o Conselho Económico e Social, na sua primeira sessão ordinária de 1990, aceitou finalmente ocupar-se da elaboração de um instrumento internacional de outra natureza. Na sua resolução 1990/26, de 24 de Maio de 1990, o Conselho autorizou a Comissão para o Desenvolvimento Social a considerar, na sua trigésima segunda sessão, a possibilidade de estabelecer um grupo especial de trabalho de peritos governamentais, de composição aberta, financiado por contribuições voluntárias, para a elaboração de regras gerais sobre a igualdade de oportunidades para crianças, jovens e adultos com deficiências, em estreita colaboração com as agências especializadas, outras entidades intergovernamentais e organizações não governamentais, em especial organizações de pessoas com deficiências. O Conselho solicitou também à Comissão que ultimasse a redacção do texto dessas normas, para que fossem analisadas em 1993 e apresentadas na quadragésima oitava sessão da Assembleia Geral.

11. Os debates subsequentes no seio do Terceiro Comité da Assembleia Geral, durante a sua quadragésima quinta sessão, demonstraram a existência de uma ampla base de apoio para a nova iniciativa de elaborar regras gerais sobre a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiências.

12. Na trigésima segunda sessão do Comité para o Desenvolvimento Social, a iniciativa de formular regras gerais contou com o apoio de um grande número de representantes e os debates culminaram com a adopção da resolução 32/2, de 20 de Fevereiro de 1991, pela qual a Comissão decidiu estabelecer um grupo especial de trabalho de composição aberta, em conformidade com a resolução 1990/26 do Conselho Económico e Social.

Objectivo e conteúdo das Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências

13. As Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências foram elaboradas tendo por base a experiência adquirida durante a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiências (1983-1992). O fundamento político e moral destas regras encontra-se na Carta Internacional dos Direitos Humanos, que compreende a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e o Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos, na Convenção sobre os Direitos da Criança e na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, bem como no Programa de Acção Mundial relativo às Pessoas com Deficiências.

14. Embora não sendo de cumprimento obrigatório, estas Regras podem converter-se em normas de direito internacional consuetudinário, quando aplicadas por um grande número de Estados com a intenção de respeitar uma norma de direito internacional. Têm implícito um firme compromisso moral e político da parte dos Estados, no sentido de adoptar medidas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências. Indicam importantes princípios de responsabilidade, acção e cooperação. Assinalam áreas de importância decisiva para a qualidade de vida e para a realização da plena participação e da igualdade. As Regras constituem um instrumento de orientação política e de actuação para as pessoas com deficiências e suas organizações. Funcionam ainda como base para a cooperação técnica e económica entre os Estados, as Nações Unidas e outras organizações internacionais.

15. O objectivo das normas consiste em garantir que raparigas e rapazes, mulheres e homens com deficiências, enquanto membros das respectivas comunidades, possam exercer os mesmos direitos e estar sujeitos às mesmas obrigações dos restantes cidadãos. Em todas as sociedades do mundo, continuam a existir obstáculos que impedem as pessoas com deficiências de exercer os seus direitos e liberdades, dificultando a sua participação plena nas actividades das sociedades em que se inserem. Compete aos Estados adoptar medidas adequadas com vista à eliminação de tais obstáculos. As pessoas com deficiências e suas organizações devem desempenhar um papel activo como co-participantes neste processo. A realização da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiências representa uma contribuição fundamental para o esforço geral e mundial de mobilização dos recursos humanos. Será porventura necessário prestar atenção especial a determinados grupos específicos, tais como as mulheres, as crianças, os idosos, os pobres, os trabalhadores migrantes, as pessoas com deficiências duplas ou múltiplas, as populações autóctones e as minorias étnicas. Para além disso, existe um grande número de refugiados com deficiências que revelam necessidades especiais, as quais exigem atenção.

Conceitos fundamentais da política em matéria de deficiência

16. Os conceitos abaixo explicitados são utilizados ao longo das Regras. São construídos com base, essencialmente, nos conceitos enunciados no Programa de Acção Mundial relativo às Pessoas com Deficiências. Em certos casos, reflectem a evolução registada durante a Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiências.

Incapacidade e desvantagem (handicap)

17. O termo "incapacidade" resume um grande número de diferentes limitações funcionais que se verificam nas populações de todos os países do mundo. As

peças podem ser incapazes em resultado de uma deficiência de natureza física, intelectual ou sensorial, de um estado que requeira intervenção médica ou de doenças mentais. Tais deficiências, estados ou doenças podem ser, por natureza, transitórios ou permanentes.

18. O termo "desvantagem" (handicap) significa a perda ou a limitação das possibilidades de tomar parte da vida da comunidade em condições de igualdade em relação aos demais cidadãos. Essa palavra descreve a situação da pessoa com deficiência em relação com o seu meio. O objectivo deste conceito consiste em realçar os defeitos de concepção do meio físico envolvente e de muitas das actividades organizadas no seio da sociedade, tais como, por exemplo, a informação, a comunicação e a educação, que impedem as pessoas com deficiências de nelas participar em condições de igualdade.

19. A utilização dos dois termos "incapacidade" e "desvantagem" (handicap), tal como acima definidos nos parágrafos 17 e 18, deverá ser considerada à luz da história recente da deficiência. Durante a década de 70, registou-se uma forte reacção, por parte de representantes de organizações de pessoas com deficiências e de profissionais na área da deficiência, contra a terminologia então empregue. Os termos "incapacidade" e "desvantagem" (handicap) eram muitas vezes utilizados de forma pouco clara e confusa, o que se revelava nefasto sob o ponto de vista das medidas normativas e da acção política. A terminologia empregue reflectia uma abordagem médica e clínica, que ignorava as imperfeições e deficiências da sociedade envolvente.

20. Em 1980, a Organização Mundial de Saúde adoptou uma Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (Handicaps), que sugeriu uma abordagem mais precisa e, simultaneamente, relativista. Essa classificação, que faz uma clara distinção entre "deficiência", "incapacidade" e "desvantagem" (handicap), tem sido amplamente utilizada em áreas tais como a reabilitação, a educação, a estatística, a política, a legislação, a demografia, a sociologia, a economia e a antropologia. Alguns utilizadores exprimiram a sua preocupação pelo facto de a Classificação, ao definir o termo "incapacidade", ser porventura demasiado médica e centrada no indivíduo, não clarificando talvez devidamente a interacção entre os condicionalismos ou expectativas da sociedade e as capacidades do indivíduo. Essas inquietações, bem como outras manifestadas pelos utilizadores nos 12 anos decorridos desde a publicação da Classificação, serão tidas em conta em futuras revisões.

21. Em resultado da experiência adquirida com a aplicação do Programa de Acção Mundial e do debate generalizado que teve lugar por ocasião da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiências, foram aprofundados os conhecimentos e ampliada a compreensão das questões relativas à deficiência e à terminologia utilizada. A terminologia actual reconhece a necessidade de ter em conta, não só as necessidades individuais (por exemplo, de reabilitação e de recursos técnicos auxiliares), mas também as imperfeições da sociedade (que colocam diversos obstáculos à participação).

Prevenção

22. Entende-se por "prevenção" a adopção de medidas destinadas a impedir que se produza uma deterioração física, intelectual, psiquiátrica ou sensorial (prevenção primária) ou a impedir que essa deterioração cause uma deficiência ou limitação funcional permanente (prevenção secundária). A prevenção pode incluir a adopção de diversos tipos de medidas, tais como cuidados de saúde primários, cuidados pré

e pós-natais, educação em matéria de nutrição, campanhas de vacinação contra doenças contagiosas, medidas de luta contra doenças endémicas, normas de segurança, programas para a prevenção de acidentes em diferentes áreas, incluindo a adaptação dos locais de trabalho para evitar a ocorrência de deficiências e doenças profissionais, e prevenção da deficiência resultante da contaminação do meio ambiente ou ocasionada por conflitos armados.

Reabilitação

23. Entende-se por "reabilitação" o processo destinado a permitir que as pessoas com deficiências consigam alcançar e manter os seus melhores níveis funcionais, do ponto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico e/ou social, por forma a dotá-las de meios que lhes permitam modificar a sua própria vida, adquirindo uma maior independência. A reabilitação pode abranger medidas destinadas a proporcionar e/ou a restabelecer funções ou a compensar a perda ou a falta de uma função ou determinada limitação funcional. O processo de reabilitação não envolve a prestação de cuidados médicos iniciais. Inclui uma ampla variedade de medidas e actividades, desde a reabilitação mais básica e geral até às actividades especificamente orientadas, tais como a reabilitação profissional

Realização da igualdade de oportunidades

24. Entende-se por "realização da igualdade de oportunidades" o processo mediante o qual o meio físico e os diversos sistemas existentes no seio da sociedade, tais como serviços, actividades, informação e documentação, são postos à disposição de todos, sobretudo das pessoas com deficiências.

25. Do princípio da igualdade de direitos decorre que as necessidades de toda e qualquer pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base do planeamento das sociedades e que todos os recursos devem ser empregues por forma a garantir que a todos sejam concedidas as mesmas oportunidades de participação.

26. As pessoas com deficiências são membros da sociedade e têm direito a permanecer nas suas comunidades locais. Devem receber o apoio de que necessitam no âmbito das estruturas regulares de educação, saúde, emprego e serviços sociais.

27. À medida que as pessoas com deficiências alcançam a igualdade de direitos, devem também ficar sujeitas às mesmas obrigações. À medida que as pessoas com deficiências vão alcançando o gozo desses direitos, as sociedades devem esperar cada vez mais delas. Como parte do processo de realização da igualdade de oportunidades, deve providenciar-se no sentido de ajudar as pessoas com deficiências a assumir a sua plena responsabilidade como membros da sociedade.

PREÂMBULO

Os Estados,

Conscientes de que, na Carta das Nações Unidas, se comprometeram a actuar individual e colectivamente, em cooperação com a Organização, com vista a promover níveis de vida mais elevados, pleno emprego, e condições de progresso e desenvolvimento económico e social,

Reafirmando o compromisso assumido na Carta de defender os Direitos Humanos e as liberdades fundamentais, a justiça social e a dignidade e valor da pessoa humana,

Recordando em particular as normas internacionais de Direitos Humanos, consagradas na Declaração Universal dos Direitos do Homem, no Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais e no Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos,

Sublinhando que esses instrumentos proclamam que os direitos neles consagrados devem ser garantidos de igual modo a todas as pessoas, sem discriminação,

Recordando a Convenção sobre os Direitos da Criança, que proíbe a discriminação com base na deficiência e impõe a adopção de medidas especiais para proteger os direitos das crianças com deficiências, bem como a Convenção Internacional sobre os Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, que estabelece algumas medidas de protecção contra a deficiência,

Recordando também as disposições da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres destinadas a salvaguardar os direitos das meninas e mulheres com deficiências,

Tendo em conta a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes Mentais, a Declaração sobre o Progresso e Desenvolvimento Social, os Princípios para a Protecção de Pessoas com Doenças Mentais e para o Aperfeiçoamento dos Cuidados de Saúde Mental e outros instrumentos relevantes aprovados pela Assembleia Geral,

Tendo também em conta as relevantes convenções e recomendações aprovadas pela Organização Internacional de Trabalho, em especial as que se referem à participação no mundo do trabalho, sem discriminação alguma, das pessoas com deficiências,

Tendo presentes as relevantes recomendações e o trabalho da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura, em particular a Declaração Mundial sobre Educação para Todos, da Organização Mundial de Saúde, do Fundo das Nações Unidas para a Infância e de outras organizações com interesse na área, Tendo em conta o compromisso assumido pelos Estados quanto à protecção do ambiente,

Conscientes da devastação causada pelos conflitos armados e deplorando a utilização de recursos escassos na produção de armas,

Reconhecendo que o Programa de Acção Mundial relativo às Pessoas com Deficiências e a definição de igualdade de oportunidades nele consagrada representam a firme e sincera aspiração da comunidade internacional de conseguir que essas diversas recomendações e instrumentos internacionais adquiram uma importância prática e concreta,

Reconhecendo que o objectivo da Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiências (1983-1992), de executar o Programa de Acção Mundial, permanece válido e exige uma actuação urgente e contínua,

Recordando que o Programa de Acção Mundial se baseia em conceitos que são igualmente válidos, quer em países em desenvolvimento quer em países industrializados,

Convencidos de que é necessário intensificar esforços para que as pessoas com deficiências possam alcançar o pleno gozo dos Direitos Humanos e a plena participação social, em condições de igualdade,

Sublinhando novamente que as pessoas com deficiências, bem como os seus pais, tutores, amigos e organizações, devem ser participar activamente, junto com os Estados, no planeamento e execução de todas as medidas que afectam os seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais,

Cumprindo o disposto na resolução 1990/26 do Conselho Económico e Social, e baseando-se nas medidas concretas cuja adopção se impõe para que as pessoas com deficiências alcancem um estatuto de igualdade em relação às demais, enumeradas em pormenor no Programa de Acção Mundial, aprovaram as Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiências, que adiante se enunciam, com os objectivos de:

- (a) Pôr em relevo que todas as medidas na área da deficiência pressupõem um conhecimento e uma experiência suficientes acerca das condições e necessidades específicas das pessoas com deficiências;
- (b) Destacar que o processo mediante o qual cada um dos aspectos da organização social é tornado acessível a todos constitui um objectivo fundamental do desenvolvimento sócio-económico;
- (c) Assinalar aspectos cruciais das políticas sociais na área da deficiência, incluindo, quando oportuno, o fomento activo da cooperação técnica e económica;
- (d) Oferecer modelos para o processo de decisão política necessário à realização de igualdade de oportunidades, tendo em conta a existência de uma grande diversidade de níveis económicos e técnicos, assim como o facto de esse processo dever reflectir um profundo conhecimento do contexto cultural em que se desenvolve e o papel fundamental que as pessoas com deficiências nele desempenham;
- (e) Propor a criação de mecanismos nacionais destinados a estabelecer uma colaboração estreita entre os Estados, os órgãos do sistema das Nações Unidas, outras entidades intergovernamentais e as organizações de pessoas com deficiências;
- (f) Propor a criação de um mecanismo eficaz de controlo do processo através do qual os Estados procuram realizar a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências.

I. REQUISITOS PARA A IGUALDADE DE PARTICIPAÇÃO

Regra 1. Sensibilização

Os Estados devem adoptar medidas para que a sociedade adquira maior consciência das pessoas com deficiências, assim como dos seus direitos, necessidades, potencialidades e contribuição.

1. Os Estados devem garantir que as autoridades competentes divulguem informação actualizada acerca dos programas e serviços disponíveis para as pessoas com deficiências, suas famílias, profissionais da área e público em geral. A informação destinada às pessoas com deficiências deve ser apresentada de forma acessível.
2. Os Estados devem promover e apoiar campanhas de informação relativas às pessoas com deficiências e às políticas em matéria de deficiência, difundindo a mensagem de que estas pessoas são cidadãos com os mesmos direitos e obrigações dos demais, assim justificando a adopção de medidas destinadas a eliminar todos os obstáculos à sua plena participação.
3. Os Estados devem incentivar os meios de comunicação social a difundir uma imagem positiva das pessoas com deficiências, devendo as organizações de pessoas com deficiências ser consultadas a este respeito.
4. Os Estados devem garantir que os programas de educação pública reflectam, em todos os seus aspectos, os princípios da plena participação e da igualdade.
5. Os Estados devem convidar as pessoas com deficiências, bem como as suas famílias e organizações, a participar nos programas de educação pública em matéria de deficiência.

6. Os Estados devem incentivar as empresas do sector privado a incluir, em todos os aspectos da sua actividade, questões relativas à deficiência.
7. Os Estados devem iniciar e promover programas destinados a possibilitar que as pessoas com deficiências adquiram maior consciência dos seus direitos e potencialidades. Uma maior autoconfiança e autonomia permitirão a essas pessoas aproveitar da melhor forma as oportunidades ao seu alcance.
8. A sensibilização deve representar uma parte importante da educação das crianças com deficiências e dos programas de reabilitação. As pessoas com deficiências poderão também auxiliar-se mutuamente na aquisição de uma maior consciência, participando nas actividades das suas próprias organizações.
9. A sensibilização deve constituir parte integrante da educação de todas as crianças e ser uma das componentes dos cursos de formação de professores e da formação de todos os profissionais.

Regra 2. Cuidados médicos

Os Estados devem assegurar a prestação de cuidados médicos eficazes às pessoas com deficiências.

1. Os Estados devem esforçar-se por criar programas, conduzidos por equipas de trabalho multidisciplinares, para detecção precoce, avaliação e tratamento das deficiências. Desta forma, poder-se-iam prevenir, reduzir ou eliminar os seus efeitos prejudiciais. Tais programas devem assegurar a plena participação das pessoas com deficiências e das suas famílias, a nível individual, e das organizações de pessoas com deficiências, ao nível do planeamento e avaliação.
2. Os trabalhadores das comunidades locais devem receber formação que lhes permita participar em áreas tais como a detecção precoce da deficiência, a prestação de assistência primária e o encaminhamento para os serviços competentes.
3. Os Estados devem garantir que as pessoas com deficiências, em particular bebés e crianças, recebam cuidados médicos de igual qualidade e no âmbito do mesmo sistema que os demais membros da sociedade.
4. Os Estados devem garantir que todo o pessoal médico e paramédico receba formação adequada e disponha do equipamento necessário para prestar assistência médica às pessoas com deficiências, bem como que tenha acesso aos métodos terapêuticos e recursos tecnológicos apropriados.
5. Os Estados devem garantir que o pessoal médico, paramédico e auxiliar receba formação apropriada, a fim de evitar que prestem aos pais um aconselhamento inadequado, assim restringindo as opções de que dispõem os seus filhos. Tal formação deve ser um processo contínuo e basear-se na mais recente informação disponível.
6. Os Estados devem garantir que as pessoas com deficiências recebam regularmente o tratamento e os medicamentos de que necessitam para manter ou melhorar a sua capacidade funcional.

Regra 3. Reabilitação*

* A reabilitação constitui um conceito fundamental da política em matéria de deficiência, cuja definição consta do parágrafo 23 da introdução, supra.

Os Estados devem assegurar a prestação de serviços de reabilitação destinados às pessoas com deficiências, a fim de que estas consigam alcançar e manter um nível óptimo de autonomia e capacidade funcional.

1. Os Estados devem desenvolver programas nacionais de reabilitação para todos os grupos de pessoas com deficiências. Tais programas devem basear-se nas reais necessidades individuais dessas pessoas e nos princípios da plena participação e da igualdade.
2. Esses programas devem incluir uma ampla variedade de actividades, tais como a educação básica destinada a melhorar o exercício de uma função afectada ou a compensar a incapacidade ou dificuldade de desempenho da dita função, o aconselhamento das pessoas com deficiências e suas famílias, o fomento da autonomia e a prestação de serviços esporádicos, por exemplo de avaliação e orientação.
3. Devem ter acesso à reabilitação todas as pessoas que dela necessitem, incluindo as pessoas com deficiências profundas e/ou múltiplas.
4. As pessoas com deficiências e suas famílias devem poder participar na concepção e organização dos serviços de reabilitação que lhes digam respeito.
5. Todos os serviços de reabilitação devem estar disponíveis no âmbito da comunidade local onde viva a pessoa com deficiência. Contudo, em certos casos, podem ser organizados cursos especiais de reabilitação no domicílio, de duração limitada, por forma a alcançar um determinado objectivo de formação.
6. As pessoas com deficiências e seus familiares devem ser encorajados a participar directamente nas actividades de reabilitação, por exemplo como professores habilitados, instrutores ou conselheiros.
7. Os Estados devem aproveitar a experiência adquirida pelas organizações de pessoas com deficiências aquando da formulação ou avaliação dos programas de reabilitação.

Regra 4. Serviços de apoio

Os Estados devem assegurar o estabelecimento e a prestação de serviços de apoio a pessoas com deficiências, incluindo a disponibilização de equipamentos auxiliares a elas destinados, a fim de as ajudar a aumentar o seu nível de autonomia na vida quotidiana e a exercer os seus direitos.

1. Os Estados devem garantir a disponibilização de equipamento e instrumentos auxiliares, bem como a prestação de assistência pessoal e de serviços de interpretação, segundo as necessidades das pessoas com deficiências, enquanto medidas importantes para alcançar a igualdade de oportunidades.
2. Os Estados devem apoiar o desenvolvimento, o fabrico, a distribuição e os serviços de reparação do equipamento e instrumentos auxiliares, bem como a divulgação de informações a seu respeito.
3. Com esta finalidade, devem ser aproveitados os conhecimentos técnicos de que em geral se disponha. Nos Estados em que exista uma indústria de alta tecnologia, esta deve ser plenamente utilizada a fim de melhorar o nível e a eficácia do equipamento e instrumentos auxiliares. É importante estimular o desenvolvimento e o fabrico de equipamentos simples e pouco dispendiosos, utilizando, sempre que possível, matérias primas e meios de produção locais. As próprias pessoas com deficiências poderão participar no fabrico desses artigos.
4. Os Estados devem reconhecer que todas as pessoas com deficiências que necessitem de equipamento ou instrumentos auxiliares deverão ter acesso a eles, nomeadamente em termos financeiros, segundo as respectivas necessidades. Isto poderá significar que o equipamento e os instrumentos auxiliares sejam fornecidos gratuitamente ou a um preço suficientemente baixo para que as pessoas com deficiências e suas famílias os possam adquirir.

5. Nos programas de reabilitação que prevejam a distribuição de equipamento e instrumentos auxiliares, os Estados devem considerar as necessidades específicas dos rapazes e raparigas com deficiências, no que se refere à concepção e à durabilidade de tais dispositivos, assim como a sua idoneidade em relação à idade das crianças às quais se destinam.

6. Os Estados devem apoiar o desenvolvimento e a aplicação de programas de assistência pessoal e de serviços de interpretação, em especial para as pessoas com deficiências profundas e/ou múltiplas. Tais programas destinam-se a aumentar o nível de participação das pessoas com deficiências na vida quotidiana, tanto em casa como no local de trabalho, na escola e durante os seus tempos livres.

7. Os programas de assistência pessoal devem ser concebidos de forma a que as pessoas com deficiências que os utilizam exerçam uma influência decisiva na respectiva execução.

II ÁREAS ALVO DA IGUALDADE DE PARTICIPAÇÃO

Regra 5. Acessibilidade

Os Estados devem reconhecer a importância fundamental da acessibilidade no processo de realização da igualdade de oportunidades em todas as esferas da sociedade. Para as pessoas com deficiências de qualquer espécie, os Estados devem: (a) criar programas de acção destinados a tornar acessível o meio físico, e (b) adoptar medidas para garantir o acesso à informação e à comunicação.

(a) Acesso ao meio físico

1. Os Estados devem adoptar medidas para eliminar os obstáculos à participação impostos pelo meio físico. Tais medidas devem consistir na elaboração de normas e directrizes e no estudo da possibilidade de aprovar legislação que garanta o acesso a diversas áreas da sociedade, tais como a habitação, os edifícios, os transportes públicos e outros meios de transporte, as ruas e outros espaços ao ar livre.

2. Os Estados devem assegurar que arquitectos, engenheiros civis e outros profissionais que participam na concepção e construção do meio físico possam obter informação adequada sobre a política em matéria de deficiência e as medidas destinadas a garantir a acessibilidade.

3. Os requisitos de acessibilidade devem ser contemplados na concepção e construção do ambiente físico, desde o início do respectivo processo de concepção.

4. Devem ser consultadas as organizações de pessoas com deficiências aquando da elaboração de padrões e normas de acessibilidade. Essas organizações devem também participar a nível local, desde a fase inicial de planeamento, quando se esboçam os projectos de obras públicas, por forma a garantir a máxima acessibilidade.

(b) Acesso à informação e à comunicação

5. As pessoas com deficiências e, se necessário, as suas famílias e amigos, devem ter acesso, em todas as fases, a uma informação completa sobre o diagnóstico, os direitos e os serviços e programas disponíveis. Essa informação deve ser fornecida sob formas acessíveis a pessoas com deficiências.

6. Os Estados devem desenvolver estratégias com o objectivo de tornar a documentação e os serviços de informação acessíveis a diferentes grupos de pessoas com deficiências. A fim de permitir o acesso de pessoas com deficiências visuais a informação escrita e a documentação, devem ser utilizados o sistema Braille, as gravações em fita magnética, a escrita ampliada ou outras tecnologias apropriadas. De igual forma, deve recorrer-se aos meios tecnológicos adequados

para permitir o acesso à informação oral por parte de pessoas com deficiências auditivas ou dificuldades de compreensão.

7. Deve ser considerada a possibilidade de utilizar a linguagem gestual na educação das crianças surdas, no seio das respectivas famílias e comunidades. Deve também ser garantida a prestação de serviços de interpretação de linguagem gestual, a fim de facilitar a comunicação entre as pessoas surdas e as outras pessoas.

8. Devem também ser tomadas em consideração as necessidades de pessoas com outras dificuldades de comunicação.

9. Os Estados devem encorajar os meios de comunicação social, em especial a televisão, a rádio e os jornais, a tornar acessíveis os seus serviços.

10. Os Estados devem garantir que os novos sistemas de serviços e de dados informatizados, oferecidos ao público em geral, sejam, quer acessíveis desde o início, quer adaptados por forma a tornarem-se acessíveis às pessoas com deficiências.

11. Devem consultar-se as organizações de pessoas com deficiências aquando da preparação de medidas destinadas a permitir o acesso aos serviços de informação.

Regra 6. Educação

Os Estados devem reconhecer o princípio da igualdade de oportunidades de ensino nos níveis primário, secundário e superior para as crianças, os jovens e os adultos com deficiências, em ambientes integrados. Devem assegurar que a educação das pessoas com deficiências constitua uma parte integrante do sistema de ensino.

1. A responsabilidade pela educação das pessoas com deficiências em ambientes integrados cabe às autoridades educativas em geral. A educação das pessoas com deficiências deve constituir parte integrante do planeamento do sistema de ensino a nível nacional, da elaboração de planos curriculares e da organização escolar.

2. O ensino nas escolas comuns pressupõe a prestação de serviços de interpretação e outros serviços de apoio adequados. Devem garantir-se condições adequadas de acessibilidade e serviços de apoio, concebidos em função das necessidades de pessoas com diversos tipos de deficiências.

3. Os grupos ou associações de pais e as organizações de pessoas com deficiências devem participar no processo educativo, a todos os níveis.

4. Nos Estados em que o ensino seja obrigatório, este deve abranger as raparigas e rapazes portadores de todos os tipos e graus de deficiência, incluindo os mais graves.

5. Deve prestar-se atenção especial aos seguintes grupos:

- a) Crianças muito pequenas com deficiências;
- b) Crianças em idade pré-escolar com deficiências;
- c) Adultos com deficiências, sobretudo mulheres.

6. Para que as medidas destinada às pessoas com deficiências possam ser integradas no sistema geral de ensino, os Estados devem:

- a) Adotar uma política de formulação clara, compreendida e aceite a nível das escolas e da comunidade em geral;
- b) Permitir a flexibilidade e adaptabilidade dos planos curriculares, bem como a possibilidade de introdução de novos elementos nesses mesmos planos;
- c) Proporcionar materiais didáticos de qualidade, formação contínua de professores e pessoal docente de apoio.

7. A educação integrada e os programas desenvolvidos no âmbito da comunidade devem ser vistos como abordagens complementares, com o fim de proporcionar às pessoas com deficiências uma educação e uma formação economicamente viáveis.

Os programas nacionais desenvolvidos com base nas comunidades locais devem encorajar essas comunidades a utilizar e desenvolver os seus recursos próprios, com o objectivo de permitir o ensino a nível local das pessoas com deficiências.

8. Nas situações em que o sistema geral de ensino não esteja ainda em condições de responder às necessidades de todas as pessoas com deficiências, pode considerar-se a possibilidade de estabelecer o ensino especial, cujo objectivo será preparar os alunos para a integração no sistema geral de ensino. A qualidade desse ensino deve reflectir os mesmos padrões e ambições do ensino em geral e estar em estreita ligação com este. No mínimo, deve ser atribuída aos estudantes com deficiências a mesma percentagem dos recursos educativos atribuída aos estudantes sem deficiências. Os Estados devem prosseguir a integração gradual dos serviços de ensino especial no ensino geral. Reconhece-se que, em alguns casos, o ensino especial pode ainda ser considerado como a forma mais adequada de ministrar educação a alguns estudantes com deficiências.

9. Devido às particulares necessidades de comunicação das pessoas surdas e surdas e cegas, a sua educação pode porventura ser ministrada de forma mais adequada em escolas que lhes sejam especialmente destinadas ou em aulas e unidades especializadas dentro dos estabelecimentos de ensino comuns. De início, e em particular, deverá ser prestada atenção especial à formação em áreas culturalmente sensíveis, que permita o desenvolvimento de efectivas capacidades de comunicação e a maior independência possível das pessoas surdas ou surdas e cegas.

Regra 7. Emprego

Os Estados devem reconhecer o princípio de que às pessoas com deficiências deve ser permitido exercer os seus Direitos Humanos, sobretudo na área do emprego. Tanto nas zonas rurais como nas urbanas, devem ser-lhes dadas iguais oportunidades de acesso ao mercado de trabalho, por forma a conseguirem um emprego produtivo e remunerado.

1. As disposições legislativas e regulamentares na área laboral não devem discriminar as pessoas com deficiências nem colocar obstáculos ao seu emprego.

2. Os Estados devem apoiar activamente a integração das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Este apoio activo pode ser prestado através de uma série de medidas, tais como a formação vocacional, esquemas de quotas baseados em incentivos, emprego protegido, empréstimos ou subsídios para pequenas empresas, contratos de exclusividade ou direitos de produção prioritários, isenções fiscais, supervisão contratual ou outro tipo de assistência técnica e financeira às empresas que empregam trabalhadores com deficiências. Os Estados devem também incentivar os empregadores a proceder a adaptações razoáveis para acolher pessoas com deficiências.

3. Os programas de acção dos Estados devem incluir:

(a) Medidas de concepção e adaptação dos locais e instalações de trabalho, por forma a que resultem acessíveis a pessoas com diversos tipos de deficiências;

(b) Medidas de apoio à utilização de novas tecnologias e ao desenvolvimento e produção de dispositivos, ferramentas e equipamentos auxiliares, bem como medidas destinadas a facilitar o acesso das pessoas com deficiências a esses meios, por forma a permitir-lhes obter e conservar um emprego;

(c) Prestação de adequados serviços de formação e colocação, bem como de apoio contínuo, tais como assistência pessoal e serviços de interpretação.

4. Os Estados devem criar e apoiar campanhas de sensibilização pública, concebidas com o fim de ultrapassar as atitudes negativas e os preconceitos que afectam os trabalhadores portadores de deficiências.
5. Na sua qualidade de empregadores, os Estados devem criar condições favoráveis para o emprego de pessoas com deficiências no sector público.
6. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar para garantir a adopção de políticas equitativas em matéria de recrutamento e promoção, condições de emprego e taxas de remuneração, medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho, a fim de prevenir lesões e deficiências, assim como medidas para a reabilitação dos trabalhadores que tenham sofrido lesões em resultado de acidentes laborais.
7. O objectivo deve ser sempre a obtenção de emprego no livre mercado de trabalho por parte das pessoas com deficiências. Para as pessoas com deficiências cujas necessidades não possam ser atendidas dessa forma, existe a alternativa de criar pequenas unidades de emprego protegido ou apoiado. É importante que a qualidade desses programas seja avaliada em função da respectiva adequação e suficiência para criar oportunidades que permitam às pessoas com deficiências obter emprego no mercado de trabalho.
8. Devem ser adoptadas medidas com o objectivo de incluir as pessoas com deficiências nos programas de formação e emprego, tanto no sector privado como no sector informal da economia.
9. Os Estados, as organizações de trabalhadores e os empregadores devem cooperar com as organizações de pessoas com deficiências em todas as medidas destinadas a criar oportunidades de formação e emprego, nomeadamente o horário flexível, o trabalho a tempo parcial, a partilha de postos de trabalho, o emprego por conta própria e a prestação de assistência às pessoas com deficiências.

Regra 8. Garantia de rendimentos e segurança social

Os Estados são responsáveis pela prestação de segurança social e pela garantia dos rendimentos das pessoas com deficiências.

1. Os Estados devem garantir a prestação de adequado apoio financeiro às pessoas com deficiências que, devido à deficiência ou a factores com ela relacionados, hajam sofrido uma perda ou redução temporárias dos seus rendimentos ou se tenham visto privadas de oportunidades de emprego. Os Estados devem assegurar que o apoio prestado tenha em conta as despesas em que muitas vezes incorrem as pessoas com deficiências ou as suas famílias, em resultado dessa mesma deficiência.
2. Nos países onde existam ou estejam a ser desenvolvidos sistemas de segurança social, de seguros sociais ou outros esquemas de bem-estar social para a população em geral, os Estados devem garantir que tais sistemas não excluam nem discriminem as pessoas com deficiências.
3. Os Estados devem também assegurar que as pessoas que se dediquem a cuidar de uma pessoa com deficiência beneficiem de apoio financeiro, com vista a garantir o seu rendimento, bem como protecção da segurança social.
4. Os sistemas de segurança social devem prever incentivos ao restabelecimento da capacidade de auferir rendimentos por parte das pessoas com deficiências. Tais sistemas devem estabelecer ou contribuir para a organização, desenvolvimento e financiamento de acções de formação profissional. Devem também prestar auxílio mediante serviços de colocação.

5. Os programas de segurança social devem também prever incentivos à procura de emprego por parte das pessoas com deficiências, a fim de desenvolver ou restabelecer a sua capacidade de gerar rendimentos.
6. Os subsídios de apoio aos rendimentos devem manter-se enquanto persistir o estado de deficiência, de maneira a que não resultem numa falta de incentivo à procura de emprego por parte das pessoas com deficiências. Tais subsídios só devem ser reduzidos ou retirados quando essas pessoas conseguirem obter um rendimento adequado e seguro.
7. Nos países onde a segurança social seja sobretudo assegurada pelo sector privado, os Estados devem encorajar as comunidades locais, as organizações vocacionadas para o bem-estar social e as famílias a desenvolver medidas de auxílio mútuo e incentivos ao emprego, ou às actividades com ele relacionadas, das pessoas com deficiências.

Regra 9. Vida familiar e integridade pessoal

Os Estados devem promover a plena participação das pessoas com deficiências na vida familiar. Devem promover o seu direito à integridade pessoal e garantir que a legislação não imponha discriminações contra as pessoas com deficiências no que se refere à sexualidade, ao casamento e à paternidade ou maternidade.

1. Às pessoas com deficiências deve ser possível viver com as suas famílias. Os Estados devem estimular a inclusão nos programas de orientação familiar de módulos apropriados relativos à deficiência e seus efeitos na vida familiar. Às famílias no seio das quais exista uma pessoa com deficiências devem ser prestados serviços de cuidados domiciliários ou em regime de ambulatório. Os Estados devem eliminar todos os obstáculos desnecessários que se coloquem às pessoas que desejem adoptar ou cuidar de uma criança ou de um adulto com deficiências.
2. As pessoas com deficiências não devem ser privadas da oportunidade de experimentar a sua sexualidade, de ter relações sexuais ou de ter filhos. Tendo em conta que as pessoas com deficiências podem ter dificuldades em casar ou constituir família, os Estados devem promover a criação de serviços de aconselhamento apropriados. As pessoas com deficiências devem ter o mesmo acesso que as demais aos métodos de planeamento familiar, assim como à informação sobre o funcionamento sexual do seu corpo, disponibilizada de forma acessível.
3. Os Estados devem promover a adopção de medidas destinadas a modificar as atitudes negativas perante o casamento, a sexualidade e a paternidade ou maternidade das pessoas com deficiências, em especial das jovens e das mulheres com deficiências, que ainda persistem na sociedade. Os meios de comunicação social devem ser encorajados a desempenhar um papel importante na eliminação de tais atitudes negativas.
4. As pessoas com deficiências e suas famílias necessitam de estar plenamente informadas acerca das precauções a tomar contra o abuso sexual e outras formas de maus tratos. Sendo particularmente vulneráveis aos maus tratos infligidos no seio da família, da comunidade ou das instituições, as pessoas com deficiências necessitam de ser educadas sobre as formas de os evitar, de os reconhecer quando ocorram e de os participar às entidades competentes.

Regra 10. Cultura

Os Estados devem garantir que as pessoas com deficiências se integrem e possam participar nas actividades culturais, em condições de igualdade com as demais.

1. Os Estados devem assegurar que as pessoas com deficiências tenham oportunidade de utilizar o seu potencial criativo, artístico e intelectual, não apenas em benefício próprio, mas também para enriquecimento da sua comunidade, quer esta se situe em zonas urbanas quer em zonas rurais. São exemplos de tais actividades a dança, a música, a literatura, o teatro, as artes plásticas, a pintura e a escultura. Nos países em desenvolvimento, em particular, deve ser dado destaque às formas de arte tradicionais e contemporâneas, tais como o teatro de marionetas, a declamação e a narração de histórias.
2. Os Estados devem promover o acesso das pessoas com deficiências a espaços onde se realizem eventos ou se prestem serviços culturais, tais como teatros, museus, cinemas e bibliotecas, devendo também providenciar pela disponibilização de tais locais.
3. Os Estados devem promover o desenvolvimento e a utilização de meios técnicos especiais, com vista a tornar a literatura, o cinema e o teatro acessíveis às pessoas com deficiências.

Regra 11. Lazer e desporto

Os Estados devem adoptar medidas destinadas a assegurar que as pessoas com deficiências beneficiem de igualdade de oportunidades nas áreas do lazer e do desporto.

1. Os Estados devem adoptar medidas destinadas a tornar os locais de lazer e desporto, nomeadamente hotéis, praias, estádios desportivos e ginásios, acessíveis às pessoas com deficiências. Tais medidas devem prever a prestação de apoio ao pessoal envolvido nos programas de lazer e desporto, incluindo projectos destinados a desenvolver métodos de acessibilidade, bem como programas de participação, informação e formação.
2. As autoridades na área do turismo, agências de viagens, hotéis, organizações de voluntários e outras entidades que participem na organização de actividades recreativas ou que proporcionem oportunidades de viagens turísticas, devem oferecer os seus serviços a todas as pessoas, tendo em conta as necessidades especiais daquelas que padecem de alguma deficiência. Deve ser ministrada formação adequada a fim de apoiar tal processo.
3. As organizações desportivas devem ser encorajadas a proporcionar às pessoas com deficiências oportunidades de participação nas actividades desportivas. Em certos casos, a adopção de medidas de acessibilidade pode ser suficiente para criar oportunidades de participação. Noutros casos, serão necessários preparativos ou jogos especiais. Os Estados deverão apoiar a participação das pessoas com deficiências nos eventos desportivos nacionais e internacionais.
4. As pessoas com deficiências que participam em actividades desportivas devem ter acesso a uma formação e a um treino da mesma qualidade que os demais participantes.
5. Os organizadores de actividades desportivas e recreativas devem consultar as organizações de pessoas com deficiências sempre que desenvolvam serviços destinados a tais pessoas.

Regra 12. Religião

Os Estados devem promover a adopção de medidas destinadas a assegurar a igualdade de participação das pessoas com deficiências na vida religiosa das suas comunidades.

1. Os Estados, em coordenação com as autoridades religiosas, devem promover a adopção de medidas destinadas a eliminar a discriminação e a tornar as actividades religiosas acessíveis às pessoas com deficiências.
2. Os Estados devem promover a divulgação de informação sobre questões relacionadas com a deficiência pelas organizações e instituições religiosas. Os Estados devem também encorajar as autoridades religiosas a incluir informação sobre políticas em matéria de deficiência nos programas de formação para o desempenho de profissões confessionais, bem como nos programas de ensino da religião.
3. Devem também promover a adopção de medidas destinadas a garantir que as pessoas com deficiências sensoriais tenham acesso a literatura de cariz religioso.
4. Os Estados e/ou as organizações religiosas devem consultar as organizações de pessoas com deficiências sempre que desenvolvam medidas destinadas a promover a igualdade de participação dessas pessoas nas actividades religiosas.

III - MEDIDAS DE APLICAÇÃO

Regra 13. Informação e Investigação

Os Estados devem assumir a responsabilidade final pela recolha e divulgação de informação acerca das condições de vida das pessoas com deficiências, bem como pela promoção de uma investigação exaustiva sobre todos os aspectos relacionados com a deficiência, incluindo os obstáculos que afectam a vida das pessoas que dela padecem.

1. Os Estados devem recolher periodicamente dados estatísticos, ordenados em função da variável "sexo", bem como outras informações acerca das condições de vida das pessoas com deficiências. Essa recolha de dados pode ser levada a cabo em conjugação com censos nacionais e inquéritos ao domicílio, e em estreita colaboração com universidades, institutos de investigação e organizações de pessoas com deficiências. Os questionários devem incluir perguntas sobre os programas e serviços, e respectiva utilização.
2. Os Estados devem considerar a possibilidade de criação de uma base de dados relativa à deficiência, que inclua estatísticas sobre os serviços e programas disponíveis, bem como sobre os diversos grupos de pessoas com deficiências, tendo presente a necessidade de proteger a privacidade dos indivíduos e a respectiva integridade pessoal.
3. Os Estados devem criar e apoiar programas de investigação sobre as questões sociais, económicas e participativas que afectam a vida das pessoas com deficiências e suas famílias. Tais investigações devem incluir estudos sobre as causas, os tipos e a frequência das deficiências, a disponibilidade e eficácia dos programas existentes e a necessidade de desenvolver e avaliar os serviços e as medidas de apoio.
4. Os Estados devem definir e adoptar terminologia e critérios para a condução de inquéritos nacionais, em cooperação com as organizações de pessoas com deficiências.
5. Os Estados devem promover a participação das pessoas com deficiências nas acções de recolha de dados e pesquisa. Para a realização de tais pesquisas, os Estados devem promover, em especial, a contratação de pessoas qualificadas com deficiências.
6. Os Estados devem apoiar a partilha de experiências e dos resultados das pesquisas.

7. Os Estados devem adoptar medidas que visem a divulgação de informação e de conhecimentos em matéria de deficiência junto de todas as instâncias políticas e administrativas, a nível nacional, regional e local.

Regra 14. Política e planeamento

Os Estados devem garantir que as questões relativas à deficiência sejam incluídas em todas as relevantes políticas e actividades de planeamento a nível nacional.

1. Os Estados devem empreender e definir políticas adaptadas às necessidades das pessoas com deficiências no plano nacional, assim como estimular e apoiar a adopção de medidas nos planos regional e local.

2. Os Estados devem promover a participação das organizações de pessoas com deficiências em todos os processos de decisão relativos aos planos e programas que digam respeito a tais pessoas ou que afectem o seu estatuto económico e social.

3. As necessidades e os interesses das pessoas com deficiências devem ser incorporados nos planos gerais de desenvolvimento, e não ser tratados separadamente.

4. A responsabilidade última dos Estados pela situação das pessoas com deficiências não isenta os demais da responsabilidade que lhes cabe. Qualquer pessoa que tenha a seu cargo a prestação de serviços, a organização de actividades ou a divulgação de informação no seio da sociedade deve ser encorajada a aceitar a responsabilidade de tornar tais programas acessíveis às pessoas com deficiências.

5. Os Estados devem facilitar o desenvolvimento, pelas comunidades locais, de medidas e programas destinados às pessoas com deficiências. Uma maneira de o conseguir seria, porventura, a elaboração de manuais ou listas de controlo, bem como a organização de programas de formação para o pessoal local.

Regra 15. Legislação

Os Estados têm a obrigação de estabelecer as bases jurídicas para a adopção de medidas destinadas a atingir os objectivos da plena participação e da igualdade para pessoas com deficiências.

1. A legislação nacional, ao consagrar os direitos e deveres dos cidadãos, deve enunciar também os direitos e deveres das pessoas com deficiências. Os Estados têm a obrigação de garantir que as pessoas com deficiências possam exercer os seus direitos, nomeadamente os seus Direitos Humanos de natureza civil e política, em igualdade de circunstâncias com os demais cidadãos. Os Estados devem garantir que as organizações de pessoas com deficiências participem na elaboração da legislação nacional relativa aos direitos das pessoas com deficiências, bem como na avaliação permanente de tal legislação.

2. Será porventura necessária a adopção de medidas de carácter legislativo destinadas a eliminar as situações adversas passíveis de afectar a vida das pessoas com deficiências como, por exemplo, o assédio e a vitimização. Todos os preceitos que discriminem as pessoas com deficiências deverão ser eliminados. A legislação nacional deve estabelecer sanções adequadas em caso de violação do princípio da não discriminação.

3. A legislação nacional relativa às pessoas com deficiências pode assumir duas formas diferentes. Os direitos e deveres podem ficar consagrados na legislação geral ou constar de legislação especial. A legislação especial relativa às pessoas com deficiências pode ser adoptada de diversas formas:

- a) Promulgando leis autónomas, que tratem exclusivamente das questões relativas à deficiência;
- b) Incluindo questões relativas à deficiência na legislação sobre temas específicos;
- c) Mencionando concretamente as pessoas com deficiências nos textos interpretativos das disposições legais vigentes.

Será porventura conveniente conjugar essas diversas abordagens. Poderá ainda ser equacionada a possibilidade de prever medidas de acção positiva.

4. Os Estados podem considerar a possibilidade de criar mecanismos legais de apresentação de queixas com o objectivo de proteger os interesses das pessoas com deficiências.

Regra 16. Políticas económicas

Compete aos Estados assumir a responsabilidade financeira pelos programas e medidas de âmbito nacional destinados a promover a igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências.

1. Os Estados devem incluir as questões relativas à deficiência nos orçamentos ordinários de todas as entidades governamentais, a nível nacional, regional e local.
2. Os Estados, as organizações não governamentais e outras entidades interessadas devem agir em conjugação para encontrar a forma mais eficaz de apoiar projectos e medidas com interesse para as pessoas com deficiências.
3. Os Estados devem considerar a possibilidade de adoptar medidas de carácter económico (empréstimos, isenções fiscais, subsídios para fins específicos e fundos especiais, entre outros) para estimular e apoiar a igualdade de participação das pessoas com deficiências na vida em sociedade.
4. Em muitos Estados, poderá ser conveniente a criação de um fundo de desenvolvimento para as questões relativas à deficiência, que poderia apoiar diversos projectos experimentais e programas de auto-ajuda ao nível das comunidades.

Regra 17. Coordenação dos trabalhos

Os Estados são responsáveis pela criação e reforço de comités nacionais de coordenação, ou entidades análogas, que centralizem a nível nacional as questões relativas à deficiência.

1. O comité nacional de coordenação, ou entidade análoga, deve ter carácter permanente e basear-se na lei e num regulamento administrativo adequado.
2. Para se conseguir uma composição intersectorial e multidisciplinar, será porventura conveniente que o comité seja composto por representantes, quer de organizações privadas, quer de entidades públicas. Esses representantes poderiam ser provenientes dos departamentos governamentais com competência na área, das organizações de pessoas com deficiências e das organizações não governamentais.
3. As organizações de pessoas com deficiências devem exercer uma influência considerável no comité nacional de coordenação, a fim de assegurar que as suas preocupações encontrem uma resposta adequada.
4. O comité nacional de coordenação deve ser dotado de autonomia e de recursos suficientes para o desempenho das funções que lhe competem ao nível do processo de decisão. Este comité deve responder perante a mais alta instância governamental.

Regra 18. Organizações de pessoas com deficiências

Os Estados devem reconhecer o direito das organizações de pessoas com deficiências a representar essas pessoas a nível nacional, regional e local. Os

Estados devem também reconhecer a função consultiva das organizações de pessoas com deficiências nos processos de decisão relativos às questões da deficiência.

1. Os Estados devem promover e apoiar, economicamente e de outras formas, a criação e o reforço de organizações que reúnem pessoas com deficiências, seus familiares e/ou amigos. Os Estados devem reconhecer que essas organizações têm um papel a desempenhar no desenvolvimento da política em matéria de deficiência.
2. Os Estados devem manter-se em permanente comunicação com as organizações de pessoas com deficiências e assegurar a sua participação no desenvolvimento das políticas governamentais.
3. O papel das organizações de pessoas com deficiências poderá consistir em identificar necessidades e prioridades, participar no planeamento, execução e avaliação de serviços e medidas relacionadas com a vida das pessoas com deficiências, e ainda contribuir para sensibilizar o público e preconizar as mudanças adequadas.
4. Enquanto instrumentos de auto-ajuda, as organizações de pessoas com deficiências proporcionam e promovem oportunidades de desenvolvimento de competências em diversas áreas, apoio recíproco entre os respectivos membros e partilha de informação.
5. As organizações de pessoas com deficiências podem desempenhar o seu papel consultivo de muitas formas diferentes, quer mantendo representantes permanentes junto dos órgãos directivos dos organismos financiados pelo governo, quer integrando comissões públicas, quer ainda transmitindo conhecimentos especializados a respeito de diferentes projectos.
6. A função consultiva das organizações de pessoas com deficiências deve ser exercida de forma permanente, a fim de desenvolver e aprofundar o intercâmbio de opiniões e de informação entre o Estado e essas organizações.
7. Tais organizações devem manter uma representação permanente junto do comité nacional de coordenação ou entidades análogas.
8. O papel desempenhado pelas organizações locais de pessoas com deficiências deve ser desenvolvido e reforçado, a fim de garantir que possam exercer influência nas questões que se colocam ao nível das respectivas comunidades.

Regra 19. Formação do pessoal

Compete aos Estados assegurar a formação adequada, a todos os níveis, do pessoal envolvido no planeamento e execução dos serviços e programas relativos às pessoas com deficiências.

1. Os Estados devem garantir que todas as entidades prestadoras de serviços na área de deficiência proporcionem formação adequada ao seu pessoal.
2. Na formação de profissionais na área da deficiência, bem como no fornecimento de informação relativa à deficiência nos programas de formação geral, devem ver-se devidamente reflectidos os princípios da plena participação e da igualdade.
3. Os Estados devem desenvolver programas de formação em consulta com as organizações de pessoas com deficiências; as pessoas com deficiências, por seu turno, devem participar nos programas de formação do pessoal como professores, formadores ou consultores.
4. A formação de trabalhadores comunitários é de grande importância estratégica, sobretudo nos países em desenvolvimento. Deve envolver também as pessoas com deficiências e incluir o aperfeiçoamento dos valores, da competência e das

tecnologias adequadas, assim como das capacidades que possam ser exercidas pelas pessoas com deficiências, seus pais, familiares e membros da comunidade.

Regra 20. Controlo e avaliação a nível nacional dos programas na área da deficiência adoptados em aplicação das Regras Gerais

Os Estados são responsáveis pelo controlo e avaliação contínuos da execução de programas e serviços de âmbito nacional relativos à promoção da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências.

1. Os Estados devem avaliar periódica e sistematicamente os programas nacionais na área da deficiência e divulgar tanto as premissas como os resultados de tais avaliações.
2. Os Estados devem elaborar e adoptar terminologia e critérios a ser utilizados na avaliação de programas e serviços na área da deficiência.
3. Esses critérios e essa terminologia devem ser elaborados em estreita cooperação com as organizações de pessoas com deficiências, desde as primeiras etapas de formulação conceptual e de planeamento.
4. Os Estados devem participar na cooperação internacional por forma a desenvolver padrões comuns para a avaliação das acções empreendidas a nível nacional na área da deficiência. Os Estados devem encorajar os comités nacionais de coordenação a participar também nessa actividade de cooperação.
5. A avaliação dos diversos programas na área da deficiência deve começar na fase de planeamento, por forma a que se possa determinar a eficácia global dos programas no cumprimento dos seus objectivos de carácter político.

Regra 21. Cooperação técnica e económica

Os Estados - tanto países industrializados como países em desenvolvimento - têm a obrigação de cooperar e de adoptar medidas que visem a melhoria das condições de vida das pessoas com deficiências nos países em desenvolvimento.

1. As medidas destinadas a alcançar a igualdade de oportunidades das pessoas com deficiências, incluindo os refugiados com deficiências, devem ser integradas nos programas de desenvolvimento geral.
2. Tais medidas devem ser integradas em todas as formas de cooperação técnica e económica, bilateral e multilateral, governamental e não governamental. Os Estados devem abordar questões relativas à deficiência nos debates que mantenham com os seus homólogos sobre tais formas de cooperação.
3. Ao planear e analisar programas de cooperação técnica e económica, deverá ser prestada atenção especial aos efeitos de tais programas na situação das pessoas com deficiências. É da maior importância que as pessoas com deficiências e suas organizações sejam consultadas a respeito de todos os projectos de desenvolvimento concebidos para essas pessoas. Deverão participar directamente na elaboração, execução e avaliação de tais projectos.
4. Entre as áreas prioritárias de cooperação económica e técnica, devem constar:
 - a) O desenvolvimento dos recursos humanos, através do aperfeiçoamento dos conhecimentos especializados, das aptidões e do potencial das pessoas com deficiências, bem como da criação de actividades geradoras de emprego para essas pessoas;
 - b) O desenvolvimento e a divulgação de tecnologias e conhecimentos técnicos adequados sobre questões relativas à deficiência.
5. Os Estados são também encorajados a apoiar a formação e o reforço das organizações de pessoas com deficiências.

6. Os Estados devem adoptar medidas destinadas a aumentar o nível de conhecimento sobre as questões relativas à deficiência entre o pessoal que se encontre envolvido, a todos os níveis, na execução dos programas de cooperação técnica e económica.

Regra 22. Cooperação Internacional

Os Estados participarão activamente nas acções de cooperação internacional relativas à definição de políticas que visem a realização da igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiências.

1. No âmbito das Nações Unidas, das suas agências especializadas e de outras organizações intergovernamentais interessadas, os Estados devem participar no desenvolvimento de uma política em matéria de deficiência.

2. Os Estados devem incluir questões relativas à deficiência nas negociações de carácter geral sobre, entre outros aspectos, padrões uniformes, partilha de informação e programas de desenvolvimento, sempre que tal se revele adequado.

3. Os Estados devem fomentar e apoiar a partilha de conhecimentos e experiências entre as seguintes entidades:

a) Organizações não governamentais com interesse nas questões relativas à deficiência;

b) Instituições de investigação e investigadores que desenvolvam trabalho na área da deficiência;

c) Representantes de programas de campo e de grupos profissionais na área da deficiência;

d) Organizações de pessoas com deficiências;

e) Comitês nacionais de coordenação.

Os Estados devem garantir que as Nações Unidas e suas agências especializadas, bem como todas as entidades intergovernamentais e inter-parlamentares, de âmbito universal e regional, incluam no seu trabalho as organizações mundiais e regionais de pessoas com deficiências.

IV - MECANISMO DE CONTROLO

1. A finalidade do mecanismo de controlo consiste em promover a aplicação efectiva das Regras Gerais. Este mecanismo auxiliará cada Estado a avaliar o grau de aplicação das Regras Gerais e a aferir dos progressos alcançados. A actividade de controlo deve identificar os obstáculos e sugerir medidas adequadas, que contribuam para uma eficaz aplicação das Regras Gerais. O mecanismo de controlo terá em conta as características económicas, sociais e culturais de cada um dos Estados. Um elemento importante deverá ser também a prestação de serviços consultivos e a partilha de experiências e de informação entre os Estados.

2. A aplicação das Regras Gerais será sujeita a controlo no âmbito das sessões da Comissão para o Desenvolvimento Social. Se necessário, será nomeado por um período de três anos, e financiado através de recursos extra orçamentais, um Relator Especial possuidor de ampla e relevante experiência em matéria de deficiência e em questões relativas a organizações internacionais, para supervisionar a aplicação das Regras Gerais.

3. As organizações internacionais de pessoas com deficiências a quem seja reconhecido o estatuto de consultor junto do Conselho Económico e Social, bem como as organizações que representem as pessoas com deficiências que todavia não hajam formado as suas próprias organizações, serão convidadas a constituir entre si um grupo de peritos, no qual tenham maioria as organizações de pessoas

com deficiências, tendo em conta os diferentes tipos de deficiência e a necessária distribuição geográfica equitativa; esse grupo de peritos será consultado pelo Relator Especial e, quando se justifique, pelo Secretariado.

4. O grupo de peritos será encorajado pelo Relator Especial a analisar a promoção, aplicação e controlo das Regras Gerais, bem como a dar pareceres, a divulgar os resultados obtidos e a formular sugestões nesse âmbito.

5. O Relator Especial enviará um questionário aos Estados, às entidades do sistema das Nações Unidas e às organizações intergovernamentais e não governamentais, nomeadamente as organizações de pessoas com deficiências. O questionário deve ter por objecto os planos de aplicação das Regras Gerais no âmbito dos Estados. As perguntas devem ter carácter selectivo e abranger uma série de regras específicas, por forma a permitir uma avaliação em profundidade. Para a preparação das perguntas, o Relator Especial deve consultar o grupo de peritos e o Secretariado.

6. O Relator Especial procurará estabelecer um diálogo directo, não apenas com os Estados, mas também com as organizações não governamentais nacionais, procurando obter as suas opiniões e comentários sobre qualquer informação que se pretenda incluir nos relatórios. O Relator Especial deve prestar aconselhamento sobre a aplicação e controlo das Regras Gerais, e auxiliará na preparação das respostas aos questionários.

7. O Departamento de Coordenação Política e Desenvolvimento Sustentável do Secretariado, na sua qualidade de centro de coordenação das Nações Unidas para as questões relativas à deficiência, e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, assim como outras entidades e mecanismos no âmbito do sistema das Nações Unidas, tais como as comissões regionais, as agências especializadas e as reuniões inter-agências, cooperarão com o Relator Especial na aplicação e controlo das Regras Gerais a nível nacional.

8. O Relator Especial, coadjuvado pelo Secretariado, preparará relatórios que serão apresentados à Comissão para o Desenvolvimento Social nas suas trigésima quarta e trigésima quinta sessões. Ao preparar tais relatórios, o Relator Especial deverá consultar o grupo de peritos.

9. Os Estados devem encorajar os comités nacionais de coordenação ou entidades análogas a participar nos processos de aplicação e controlo. Na sua qualidade de centros de coordenação dos assuntos relativos à deficiência a nível nacional, devem ser encorajados a estabelecer mecanismos destinados a coordenar o controlo da aplicação das Regras Gerais. As organizações de pessoas com deficiências devem ser estimuladas a participar activamente na supervisão do processo, a todos os níveis.

10. Caso se possa dispor de recursos extra orçamentais, deverão ser criados um ou mais postos de Consultor Inter-regional sobre as Regras Gerais, a fim de prestar serviços directos aos Estados, nomeadamente:

- a) Organização de seminários de formação, de âmbito nacional e regional, sobre o conteúdo das Regras Gerais;
- b) Elaboração de linhas de orientação para apoio das estratégias de aplicação das Regras Gerais;
- c) Divulgação de informação sobre os procedimentos adequados relativamente à aplicação das Regras Gerais.

11. Na sua trigésima quarta sessão, a Comissão para o Desenvolvimento Social deverá estabelecer um grupo de trabalho de composição aberta encarregue de analisar o relatório do Relator Especial e de formular recomendações sobre formas de melhorar a aplicação das Regras Gerais. Ao analisar o relatório do Relator

Especial, a Comissão, através do seu grupo de trabalho de composição aberta, consultará as organizações internacionais de pessoas com deficiências e as agências especializadas, de acordo com os Regras 71 e 76 do regulamento das comissões funcionais do Conselho Económico e Social.

12. Na sessão subsequente ao fim do mandato do Relator Especial, a Comissão deverá considerar a possibilidade, quer de renovar esse mandato, quer de nomear um novo Relator Especial, quer ainda de estabelecer um outro mecanismo de controlo, devendo formular as devidas recomendações ao Conselho Económico e Social.

13. Os Estados devem ser encorajados a contribuir para o Fundo Voluntário das Nações Unidas para a Deficiência, por forma a promover a aplicação das Regras Gerais.