



## **A ERA DIGITAL: COMO A TECNOLOGIA PODE AUXILIAR O PROFISSIONAL PORTADOR DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE CANDIDATOS**

Andressa Micaele Barbosa Silva<sup>1</sup>, Núbia Camargo Dias<sup>2</sup>, Sureia Augusto Ribeiro Rodrigues<sup>3</sup>

andressamicaele19@gmail.com, nubya\_camargo@hotmail.com, sureiaaugusto@hotmail.com

<sup>3</sup>Universidade Estadual de Goiás – Administração -  
Goiânia – GO

<sup>2</sup>Universidade Estadual de Goiás – Administração -  
Goiânia – GO

<sup>1</sup> Universidade Estadual de Goiás – Administração -  
Goiânia – GO

### **RESUMO**

O interesse por trabalhar o tema surgiu a partir da realização de estágio curricular para o curso de Administração, onde percebeu-se que a empresa apresentava grandes dificuldades em recrutar e selecionar profissionais portadores de deficiência auditiva-PPDA. O presente estudo tem como objetivo fazer uma análise de como o uso da tecnologia pode auxiliar o profissional portador de deficiência auditiva durante o processo de recrutamento e seleção realizado pelas empresas. A metodologia utilizada para a construção do presente trabalho foi a pesquisa qualitativa fundamentada na pesquisa bibliográfica. Desta forma, notou-se que mesmo aparados por lei, os profissionais portadores de deficiência auditiva ainda encontram muitos obstáculos durante o processo de inserção no âmbito do mercado de trabalho, visto que, as empresas não contam com um sistema integrado, nem mesmo com profissionais recrutadores qualificados para a realização das entrevistas. Considerando que o recrutamento e seleção seja o primeiro passo para a inserção no mercado de trabalho, acredita-se que o departamento necessite se adequar as necessidades de todos os candidatos. Fazer uso de tecnologia, quando necessário, implantando programas e/ou aplicativos para que auxiliem durante o processo de entrevista do candidato, desta forma o profissional recrutador exercerá com mais eficiência suas atividades, e o candidato portador de deficiência auditiva sentir-se-á mais confortável e seguro para expor suas qualidades e demonstrar suas capacidades.

**Palavras-Chave:** Tecnologia, recrutamento, deficiência auditiva, qualificação.

### **ABSTRACT**

The interest to work on the subject arose from the accomplishment of curricular internship for the Administration course, where it was perceived that the company presented great difficulties in recruiting and selecting professionals with hearing impairment-PPDA. The

25 a 27 de outubro de 2018

purpose of this study is to analyze how the use of technology can help the hearing impaired professional during the recruitment and selection process carried out by the companies. The methodology used for the construction of the present work was the qualitative research based on the bibliographical research. In this way, it was noted that even when legally trimmed, hearing impaired professionals still face many obstacles during the insertion process in the labor market, since companies do not have an integrated system, even with professionals recruiters qualified to conduct the interviews. Considering that recruitment and selection is the first step towards entering the job market, it is believed that the department needs to adapt to the needs of all the candidates. Make use of technology, when necessary, implementing programs and / or applications to assist during the interview process of the candidate, in this way the professional recruiter will exercise more efficiently their activities, and the candidate with hearing impairment would feel more comfortable and sure to expose their qualities and demonstrate their capabilities.

Keywords: Technology, recruitment, hearing impairment, qualification.

## **I. INTRODUÇÃO**

Discute-se cada vez mais sobre a inserção de profissionais portadores de deficiência na sociedade, bem como no âmbito de trabalho. Para garantir que esta inserção ocorra, foi criada a lei 8.213 de 1991, que assegura que as empresas possuam cotas a serem preenchidas por trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência. As empresas não encontram-se preparadas para receber profissionais portadores de deficiência auditiva, visto que não contam com um sistema integrado ou recrutador qualificado para tal, enfrentam o processo de recrutar e selecionar esses profissionais como obrigatoriedade imposta por lei, e não como parte de em processo de inclusão.

O presente trabalho tem como objetivo analisar como o uso da tecnologia pode auxiliar o profissional portador de deficiência auditiva durante o processo de recrutamento e seleção realizado pelas empresas, provando que elas são capazes de exercerem qualquer atividade a elas destinadas.

## **II. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada neste trabalho foi pesquisa de campo, que segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 169) “é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles”.

Posteriormente utiliza-se de pesquisa bibliográfica caracterizada por Lakatos e Marconi (1987, p. 66) como “levantamento, seleção e documentação de toda bibliografia já publicada sobre o assunto que está sendo pesquisado, em livros, revistas, jornais (...), com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo o material já escrito sobre o mesmo”.

25 a 27 de outubro de 2018

### III. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES

A lei 10.098 de 2000 em seu Art. 2º, inciso I, define acessibilidade como a:

“possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

Tratando-se de pessoas portadoras de deficiência auditiva, o assunto acessibilidade ganha grande proporção, uma vez que para comunicar-se utilizam a Linguagem Brasileira de Sinais-LIBRAS, desconhecida por grande parte da população.

O trabalho é considerado por Chalita (2008) como um direito de cada pessoa, visto que lhe proporciona a dignidade, sentimento de poder produzir e ser útil a sociedade. No entanto, as empresas encontram grandes dificuldades durante o processo de recrutar e selecionar profissionais portadores de deficiência auditiva, visto que a comunicação é considerada fator primordial para que o candidato demonstre sua capacidade profissional.

A dificuldade encontrada pelos profissionais portadores de deficiência auditiva logo no início de sua inserção ao mercado de trabalho faz com que muitos sintam-se incapazes e acabem desistindo do trabalho.

Segundo o site i.social: mais que inclusão, atualmente pode se contar com intervenções tecnológicas assistivas para surdos, como os aparelhos para surdez, equipamentos com infravermelho, telefones com teclado teletipo, sistema com alerta tátil-visual, entre outras.

Para auxiliar os profissionais portadores de deficiência auditiva no processo de recrutamento e seleção, uma alternativa eficaz é a utilização da tecnologia a favor do profissional e da empresa. São exemplos de tecnologias: o sistema intranet; utilização de pagers e celulares para recebimento e envio de mensagens escritas; programa Librol onde o usuário copia o texto em português que quer ler, e o programa o traduz para libras escrito; aplicativo para celulares Hand Talk que traduz texto ou voz do português para libras através de um avatar; programa ProDeaf que converte o som falado em língua de sinais e vice-versa; mídia FoneFácil que converte texto em voz e vice-versa; e até mesmo aplicativos já bastante conhecidos como o Facetime e o Skype tornam-se grandes aliados dos profissionais portadores de deficiência auditiva durante o processo de recrutamento e seleção, visto que, assim como todos os outros, facilitam a comunicação e permitem que os profissionais entrevistados demonstrem suas qualidades e capacidades, e o profissional recrutador possa ver além da deficiência do candidato.

#### I. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do trabalho foi alcançado, visto que, foi possível analisar de que forma as tecnologias podem ser utilizadas como auxílio para os profissionais portadores de deficiência auditiva durante o processo de recrutamento em seleção, levando-se em consideração que a maior dificuldade encontrada pelos mesmos está no processo de comunicação falho.

Considerando que o recrutamento e seleção seja o primeiro passo para a inserção no mercado de trabalho, acredita-se que o departamento necessite se adequar as

25 a 27 de outubro de 2018

necessidades de todos os candidatos. Fazer o uso da tecnologia quando necessário, implantando programas e/ou aplicativos para que auxiliem durante o processo de entrevista do candidato, desta forma o profissional recrutador exercerá com mais eficiência suas atividades, e o candidato portador de deficiência auditiva sentir-se-á mais confortável e seguro para expor suas qualidades e demonstrar suas capacidades.

## REFERÊNCIAS

Acessibilidade. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)>. Acesso em: 10 de outubro de 2018, às 02:19.

CHALITA, Gabriel. **Pedagogia do amor: a contribuição das histórias universais para a formação de valores das novas gerações**. 9 ed. São Paulo: Gente, 2005.

Facetime; Skype. **A tecnologia a favor dos surdos e deficientes auditivos**. Disponível em: <<http://razoesparaacreditar.com/tecnologia/tecnologia-favor-surdos-e-deficientes-auditivos/>>. Acesso em: 10 de outubro de 2018, às 03:08.

LAKATOS, Eva Maria. MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

LEI 8.213. **Planos de Benefícios da Previdência Social**. Brasília, julho de 1991. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)> Acesso em: 15 setembro de 2018, às 23:27.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ProDeaf; FoneFácil. **Tecnologias ajudam na inclusão social de deficientes auditivos**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/quadros/canal-f/noticia/2013/04/tecnologias-ajudam-na-inclusao-social-de-deficientes-auditivos.html>>. Acesso em: 10 de outubro de 2018, às 02:58.

Programa Librol; Aplicativo Hand Talk. O poder da tecnologia na inclusão de pessoas com deficiência. Disponível em: <<https://epoca.globo.com/tecnologia/experiencias-digitais/noticia/2017/12/o-poder-da-tecnologia-na-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 10 de outubro de 2018, às 01:46.

Tecnologia assistiva. **A inclusão de surdos: da educação ao mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/a-inclusao-de-surdos-da-educacao-ao-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 de outubro de 2018, às 02:33.