

BANCO DE RECURSOS HUMANOS PARA PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

L. S. SCHWOCHOW¹; K. BISSOLOTTI²; A. P. SONZA³; M. C. ROSITO⁴

RESUMO: De acordo com o censo do IBGE de 2000, existem no Brasil aproximadamente 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Devido a esse elevado número e à necessidade de empregabilidade de tais sujeitos, foi criada a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), obrigando empresas com mais de cem funcionários empregarem pessoas com deficiência. Em vista deste cenário, objetivando auxiliar no respeito a esta exigência legal, realizou-se uma pesquisa sobre os requisitos necessários para o desenvolvimento de uma solução computacional que facilite o contato entre profissionais com necessidades especiais e as empresas contratantes. Por meio dessa solução, cada profissional poderá consultar por empresas cadastradas no sistema, podendo visualizar se existem vagas de trabalho para seu perfil. Já as empresas poderão consultar por profissionais que possuam algum tipo de deficiência. Assim, esta pesquisa tem como meta subsidiar as ações relacionadas à empregabilidade de pessoas com deficiência do Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: acessibilidade, profissionais, empregos, cotas.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o censo de 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2000), existem no Brasil aproximadamente 24,5 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. Devido a este elevado número e à necessidade de empregabilidade de tais sujeitos, ocorreu a criação da lei de cotas - Lei 8213/91. A referida Lei estipula números diferenciados de cotas, em empresas privadas, proporcionais ao número de funcionários. Assim, toda empresa que possui mais de cem funcionários está obrigada a destinar parte de suas vagas para trabalhadores deficientes.

¹ Bolsista do Projeto de Acessibilidade Virtual - IFRS, *Campus* Bento Gonçalves. Email: lucas.schwochow@bento.ifrs.edu.br

² Bolsista do Projeto de Acessibilidade Virtual - IFRS, *Campus* Bento Gonçalves. Email: katielen.bissolotti@bento.ifrs.edu.br

³ Docente – IFRS, *Campus* Bento Gonçalves. Email: andrea.sonza@bento.ifrs.edu.br

⁴ Docente – IFRS, *Campus* Bento Gonçalves. Email: mauricio.rosito@bento.ifrs.edu.br

Atualmente existem diferentes sistemas para o cadastro de currículos disponíveis na internet. Entretanto, observou-se que poucos foram desenvolvidos pensando nas pessoas com necessidades especiais (PNE's) e de uma forma que pessoas com deficiência tivessem acesso às suas informações, independente da limitação que possuem.

Em vista deste cenário, realizou-se a uma pesquisa sobre os requisitos necessários para o desenvolvimento de uma solução computacional que facilite o contato entre profissionais com necessidades especiais e as empresas contratantes. Ainda, com base nestes requisitos, desenvolveu-se um software de banco de recursos humanos para pessoas com necessidades especiais.

Este artigo está organizado da seguinte forma: a Seção 2 discorre sobre o referencial teórico desta pesquisa; 3 apresenta software de banco recursos humanos para PNEs. Finalmente, na 4, são apresentadas as conclusões.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ACESSIBILIDADE

Acessibilidade virtual é compreendida aqui como a forma de garantir a mobilidade e usabilidade de recursos computacionais (SACI 2005). Resumindo, a acessibilidade virtual caracteriza-se por oferecer informações e serviços em “meios virtuais” de modo igual a todas as pessoas, independente do tipo de usuário (pessoas com necessidades especiais, idosos, entre outros). Compreende-se por “meios virtuais” a Internet, programas de computador, equipamentos e tecnologia em geral. Dentro da acessibilidade virtual, é possível destacar a acessibilidade na internet como um dos temas mais estudados e difundidos atualmente. A acessibilidade na internet refere-se ao desenvolvimento de sítios que estejam disponíveis e acessíveis na web, a qualquer hora, local, ambiente e por qualquer tipo de usuário.

Nesse contexto, o sistema supracitado foi projetado para respeitar as principais guias de acessibilidade web, a saber:

- Web Content Accessibility Guidelines 1.0 -WCAG 1 (W3C 1999);
- Web Content Accessibility Guidelines 2.0 - WCAG 2 (W3C 2008);
- Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico versão 2.0 -e-MAG 2 (Brasil 2005).

A WCAG apresenta um conjunto de recomendações que visam garantir a acessibilidade do conteúdo web por meio de técnicas específicas de desenvolvimento de sítios. A publicação

da primeira versão da WCAG, a 1.0, teve o objetivo de promover a acessibilidade, além de tornar as informações mais organizadas e fáceis de serem encontradas por todos os usuários, independente de qualquer condição ou limitação. A segunda versão da WCAG surgiu para se tornar mais adaptável e flexível em relação ao advento da web 2.0. Assim, estes modelos foram concebidos para serem aplicados a diferentes tecnologias web, e serem testáveis por meio de uma combinação de testes automáticos e avaliação humana (W3C 2008). O e-MAG consiste em um conjunto de recomendações a ser considerado para que o processo de acessibilidade dos sites e portais do governo brasileiro seja conduzido de forma padronizada e de fácil implementação (Brasil 2005).

3. BANCO DE RECURSOS HUMANOS PARA PNE'S

Objetivando facilitar a comunicação entre um profissional com necessidades especiais e empresas contratantes, estes pesquisadores desenvolveram uma solução computacional que contém um banco de recursos humanos voltado para pessoas com necessidades especiais.

Este sistema permite o preenchimento de um formulário onde o profissional pode informar seus dados pessoais, socioeconômico, experiência profissional e suas necessidades especiais. Ainda, cada profissional pode consultar por empresas cadastradas no sistema, podendo visualizar se existem vagas de trabalho para seu perfil, na sua cidade, estado ou região. Já as empresas podem consultar por profissionais que possuam algum tipo de deficiência.

Tornar um sítio acessível não é uma tarefa fácil, pois o projetista web deve observar um conjunto de regras durante a codificação e disponibilização do conteúdo. Por isso, a seguir são apresentadas as principais colaborações desenvolvidas para criar um sistema de banco de recursos humanos acessível.

3.1. MENU ACESSÍVEL

Um menu acessível deve possuir componentes de atalho, controle sobre o tamanho da fonte, e autocontraste. Os atalhos (figura 1) facilitam a movimentação pelo site, fornecendo acesso rápido para os blocos de controle em cada página. Esses atalhos devem funcionar em todas as páginas do portal. O ideal é que as dicas dos principais atalhos se encontrem no topo de todas as páginas, pois nem sempre o acesso é feito pela página inicial do site.



Figura 1. Atalhos para navegação através de teclado.

O controle sobre o tamanho da fonte (figura 2) permite que o usuário personalize a exibição do conteúdo, facilitando a leitura. Sempre que tiver a opção de aumentar e diminuir fonte deve ser colocado um link também para "tamanho normal".

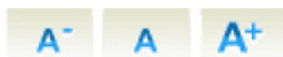


Figura 2. Menu de fonte.

Alto contraste (figura 3) é importante para pessoas com baixa visão ou cromodeficiências, que necessitam de contraste entre o texto e plano de fundo. É aconselhável que o site forneça no mínimo uma opção para alteração de contraste, que é a padrão.



Figura 3. Menu de alto contraste.

3.2. CADASTRO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

O formulário desenvolvido nesta pesquisa, ilustrado na figura 4, apresenta informação relacionadas aos dados pessoais, socioeconômicos, experiência profissional e sobre necessidades especiais. Com base nos estudos realizados, baseados no Decreto 5896/04 (Brasil 2004), as informações sobre as necessidades especiais foram divididas em oito grupos. São elas:

- Intelectual: comunicação, cuidado pessoal, habilidades pessoais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho;
- Física: monoplegia, paraplegia, triplegia, tetraplegia, hemiplegia, monoparesia, paraparesia, triparesia, tetraparesia, hemiparesia, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, amputação ou ausência de membros, nanismo e ostomia;
- Auditiva: leve, moderada, severa e profunda;
- Visual: baixa visão, campo visual, cegueira;
- Surdocegueira: surdo profundo e cego, surdo e baixa visão, baixa audição e cego, baixa audição e baixa visão;

- Múltipla: física e psíquica, sensorial e psíquica e sensorial e física;
- Superdotação: capacidade intelectual geral, capacidade psicomotora, talento especial para artes, capacidade de liderança, aptidão acadêmica específica e pensamento criativo ou produtivo;
- Transtornos globais do desenvolvimento: autismo clássico, síndrome de Asperger, síndrome de Rett e transtorno desintegrativo da infância.

The screenshot shows the 'Recursos Humanos TECNEP' website. The header includes a search bar, navigation links (Menu, Conteúdo, Página Inicial), and accessibility options (A-, A, A+, A). The main content area is divided into two columns. The left column, titled 'Passos', lists the registration steps: 'Complete todos os passos abaixo para efetivar seu cadastro no nosso sistema.', 'Dados Pessoais', 'Socioeconômico', 'Experiência Profissional', and 'Necessidades Especiais' (highlighted in blue). The right column, titled 'Necessidades Especiais', contains a list of categories with checkboxes: 'Intelectual', 'Comunicação', 'Cuidado Pessoal', 'Habilidades Pessoais', 'Utilização de recursos da comunidade', 'Saúde e segurança', 'Habilidades acadêmicas', 'Lazer', and 'Trabalho'.

Figura 4. Cadastro de PNEs.

3.3. CADASTRO DE VAGAS PARA PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

A solução computacional desenvolvida permite o preenchimento de um formulário criado para o cadastro da empresa (figura 5), onde a mesma informa os seus dados e o tipo de profissional com deficiência que ela deseja contratar. Além disso, o sistema permite que a empresa realize uma consulta por deficientes cadastrados no sistema.



Figura 5 – Cadastro de vaga para PNEs.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa procurou identificar os requisitos necessários para desenvolver uma solução que permita às PNEs cadastrarem seus currículos e também que as empresas possam cadastrar vagas direcionadas a elas. Para isso foram estudados diversos modelos de acessibilidade, além de interação com deficientes visuais para realizar um levantamento dos principais itens necessários para o desenvolvimento dessa solução.

Devido ao elevado número de pessoas com necessidades especiais com acesso à internet, o mercado de trabalho está aumentando no Brasil cada vez mais. Nesse cenário, apresentar uma solução que auxilie essas pessoas na busca de uma vaga, possibilita a inserção de tais sujeitos no mercado de trabalho de forma facilitada e acessível. Dessa forma, esse banco de dados foi desenvolvido de maneira acessível, permitindo o acesso aos próprios deficientes e também às empresas e entidades que desejam contratar profissionais com necessidades especiais.

REFERÊNCIAS

Brasil (2005). Modelo de Acessibilidade de Governo Eletrônico – Cartilha Técnica, Versão 2.0. Disponível em: http://www.governoeletronico.gov.br/anexos/e15_1556emagacessibilidade-de-governo-eletronico-modelo-v20.zip. Acesso em: setembro de 2009.

Brasil (2004). Decreto nº 5.896. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Decreto/D5896.htm. Acesso em: dezembro de 2010.

IBGE (2000). Censo Demográfico de 2000. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default.shtm>. Acesso em: junho, 2010.

SACI (2005). Rede SACI: Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação. Disponível em: http://www.saci.org.br/?IZUMI_SECAO=3. Acesso em: julho 2010.

W3C (1999). Web Content Accessibility Guidelines - Priorities, Versão 1.0. Disponível em: <http://www.w3.org/TR/1999/WAI-WEBCONTENT-19990505/#priorities/>. Acesso em: outubro de 2009.

W3C (2008). Web Content Accessibility Guidelines, Versão 2.0. Disponível em: <http://www.w3.org/TR/2008/REC-WCAG20-20081211/>. Acesso em: outubro de 2009.