

**FACULDADES INTREGRADAS DE ARACRUZ – FAACZ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ANA PAULA SAMPAIO FERREIRA
GEOVANA PAIVA DE ABREU
JACKSON NUNES RANGEL
MATHEUS LOUREIRO ZANONI DE ASSIS**

**RECRUTAMENTO E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
(PcD) NO MERCADO DE TRABALHO**

ARACRUZ, 2022

**ANA PAULA SAMPAIO FERREIRA
GEOVANA PAIVA DE ABREU
JACKSON NUNES RANGEL
MATHEUS LOUREIRO ZANONI DE ASSIS**

**RECRUTAMENTO E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
(PcD) NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão do Curso,
apresentado para obtenção do grau
de Bacharel no Curso de
Administração das Faculdades
Integradas de Aracruz, FAACZ.

**Orientador: Prof. MSc. Izaque
Vieira Ribeiro.**

ARACRUZ,2022

AGRADECIMENTOS

O aperfeiçoamento deste projeto de conclusão de curso obteve o auxílio de algumas pessoas, dentre as quais agradecemos:

Em primeiro lugar, a Deus, que fez com que nossos objetivos fossem alcançados, durante todos esses anos de estudos.

Ao professor orientador, que durante alguns meses nos acompanhou, dando o auxílio necessário para a elaboração do trabalho.

Aos professores do curso de Administração que através dos seus ensinamentos permitiram que pudéssemos hoje estar concluindo com eficiência.

A todos que participaram das pesquisas, pela colaboração e disposição no processo de obtenção de dados.

E por fim, à instituição de ensino FAACZ, que foi essencial em nosso processo de formação profissional, pelo empenho, e por tudo que aprendemos ao longo dos quatro anos do curso.

“Os deficientes não são doentes, são pessoas que necessitam de cuidados especiais, que incluem a oportunidade de trabalho e a assistência à saúde para compensar suas limitações e impedir ou retardar seu agravamento.” (RABELO, 2008, p.32).

RESUMO

O presente artigo procurou compreender o recrutamento e inserção de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho em Aracruz/ES, através de pesquisa teórica e de campo em forma de questionário para as empresas. Cerca de 23.9% da população brasileira são Pessoas com Deficiência (PcD) segundo o Censo de 2010. A pesquisa de campo mostrou que a maior dificuldade no recrutamento e seleção em relação à PcD são a falta de candidatos para área, pois muitas pessoas não se candidatam as vagas e muitas instituições estão conscientes da inclusão, além de dispostas a ofertarem oportunidades até mesmo superiores a cota exigida, porém, como dito anteriormente, por falta de concorrentes, isso se torna um desafio. Os objetivos desse artigo analisaram como é o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando a importância de falar sobre o assunto, entender como funciona os incentivos das instituições para inclusão de PcD's. Além disso, o artigo permitiu uma boa compreensão sobre o assunto, promovendo mais reflexões, oportunidades para crescer e buscar uma formação profissional que irá atender as necessidades de todos, seja ela qual for.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência, inclusão, recrutamento.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	CARACTERIZAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD'S)	10
2.1	Tipos de deficiências	11
2.2	O que diz a legislação	12
3	IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS	14
4	RECRUTAMENTO E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	17
5	PESQUISA E ANÁLISE DOS RESULTADOS	19
6	CONCLUSÃO.....	25
7	REFERÊNCIAS	27

1 INTRODUÇÃO

Existem cotas que garantem a obrigação das empresas de contratar indivíduos com necessidades especiais para assim garantir emprego e inclusão dessas pessoas. No entanto, na maioria das vezes, não é o suficiente para a resolução do problema apresentado, o que torna um tema delicado e que deve ser tratado de maneira que irá ajudar os profissionais de Recursos Humanos a lidar com este assunto.

Atualmente, o maior desafio não é preencher a vaga para cumprir a lei, mas sim entender a importância na qual este funcionário pode contribuir para o desenvolvimento da empresa. Deste modo, será abordado o contexto de Pessoas com Deficiência (PcD) dentro de uma organização, desde o seu recrutamento até a sua inclusão, com a finalidade de auxiliar profissionais de RH, que muitas das vezes, necessitam de ajuda neste assunto, o que se torna o ponto crucial para o problema de pesquisa deste trabalho, em que questiona: **quais os procedimentos mais recomendáveis para o processo de Recrutamento e Inserção de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho?**

Ademais, a inserção faz parte da responsabilidade social da empresa, de modo que deve ser tratado com igualdade e respeitando suas individualidades, além de se atentar com empatia aos termos de inclusão dessas pessoas. A maneira mais utilizada em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é utilizar a expressão pessoa com deficiência, já que denominam uma característica da pessoa (SASSAKI, 2006; FONSECA, 2005).

Outro ponto é entender a proporção de pessoas que apresentam a portabilidade de alguma deficiência. Segundo dados do Censo Demográfico (2010), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45,6 milhões de brasileiros apontam ter alguma deficiência, como deficiência visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade, representando 23,9% da população do país.

Quanto as instituições com cem ou mais colaboradores, essas devem destinar de 2 a

5% de suas vagas para serem ocupadas por PcD, embora a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) publicou que menos de 1% (0,73%) das PcD estavam inseridas no mercado de trabalho.

Portanto, o presente artigo tem por objetivo geral **apresentar os procedimentos mais recomendáveis para o processo de Recrutamento e Inserção de Pessoas com Deficiência (PCD's) no mercado de trabalho** e como objetivos específicos:

- Caracterizar Pessoas com Deficiência (PCD's);
- Mostrar a importância da inclusão de PCDS no mercado de trabalho;
- Apresentar a legislação pertinente ao objeto de estudo;
- Descrever o papel das organizações na inserção das PcD em seu ambiente de trabalho;
- Identificar processos de Recrutamento e inserção de PcD ao mercado de trabalho.

Tais objetivos levaram a utilização de métodos de estudo bibliográficos para discorrer o presente trabalho, além da leitura e pesquisa de diversos artigos para compreensão do assunto. Além disso, alguns editais na qual ofereciam vagas para Pessoas com Deficiência (PcD) foram fundamentais para o aperfeiçoamento da temática e suas dimensões.

Deste modo, foi possível observar que para complementação da tese, seria necessária uma pesquisa de campo, ou seja, uma entrevista com um empregador, que informasse os trâmites do processo de recrutamento dessas pessoas, pois segundo LAKATOS; MARCONI (1999, p.85):

A pesquisa de campo tem o objetivo de conseguir informações e ou caminhos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que queira comprovar ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Portanto, foi escolhida a Fundação Hospital Maternidade São Camilo do município de Aracruz/ES como local a ser entrevistado, uma vez que integra a esfera da

administração pública e as lideranças buscam respeitar o propósito de seu fundador Monsenhor Guilherme Schmitz, que é servir e valorizar a vida. Porém, vale ressaltar que o presente artigo não está focado apenas na área pública, mas sim, usando-a como um método complementar da pesquisa de campo.

O questionário (pág. 19) iniciou-se com oito perguntas e uma breve introdutória sobre a missão, visão e valores da organização, portanto foi tabulado os dados e elaborado uma discussão a respeito do assunto, até chegar a uma conclusão a fim de responder o problema, alcançar os objetivos e entender de fato qual a caracterização de Pessoas com Deficiência (PcD).

2 CARACTERIZAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PcD)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho - OIT (1983), entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas das quais as possibilidades de adquirir e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem muito reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Nesse sentido, Fonseca (2000) reforça que o conceito em questão da pessoa deficiente, está ligado às características que as deficiências físicas ou sensoriais apresentam, de forma que o comprometimento em se desenvolver programas de integração e de oferecer instrumentos que viabilizem as pessoas com deficiência a realização de suas atividades profissionais.

Além do mais, o decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 considera em seu Art. 3º para meios legais, deficiência sendo:

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Em complemento, o inciso II e III do Art. 3º, define ainda: Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e Incapacidade - Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999)

Outra lei que reforça esse conceito é o decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 ainda estabelece pessoas com deficiência sendo aquelas que apresentem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

2.1 Tipos de deficiências

No artigo 4 do decreto nº 3.298 de 1999, se considera pessoa com deficiência aquelas que se enquadrem nas seguintes categorias, de conceituação técnica sob o ponto de vista da medicina:

- I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
 - II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;
 - III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
 - IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 - a) comunicação;
 - b) cuidado pessoal;
 - c) habilidades sociais;
 - d) utilização dos recursos da comunidade;
 - e) saúde e segurança;
 - f) habilidades acadêmicas;
 - g) lazer; e
 - h) trabalho;
 - V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.
- (BRASIL, 1999)

De fato, conforme apontado por Gil (2002, p. 8), o conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto de características determinadas através dos tipos de deficiências, podendo estas serem de nascença ou terem surgido em algum momento da vida, em função de doença ou acidente. Podendo ter um baixo ou acentuado impacto nas realizações de atividades e da interação com o ambiente físico ou social, requerendo muitas das vezes de apoio ou assistência proporcional.

Portanto, é imprescindível que tanto as empresas, quanto as Pessoas com Deficiência entendem a legislação e seus direitos, como também tudo aquilo que determina o Estado sobre suas condições, obrigações e individualidades.

2.2 O que diz a legislação

Segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 22) a legislação que ampara os direitos das PCD'S constitui-se em políticas de ação afirmativa implementadas no País que trazem um desafio para as organizações de trabalho. As empresas tiveram que reestruturar seus processos de contratação e de inserção de novos trabalhadores para seguir a lei.

Surge em 1991 a lei de cotas para Pessoas com Deficiência que garantiu a inclusão de PCD no mercado de trabalho, criando a obrigação das empresas em terem funcionários PCD's com proporção de acordo com seu número de funcionários, assim, de acordo com a Lei nº 8.213 de 24 julho de 1991:

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%.

Em 2015 surge a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei Nacional nº 13.146 com o propósito de elencar direitos e deveres da pessoa com deficiência no território nacional brasileiro, onde no seu capítulo VI remete o direito ao trabalho para PcD.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
 § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer

natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e promover emprego e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

No entanto, as leis vigentes não abarcam todas necessidades para o trabalho, segundo Carvalho-Freitas (2007, p. 78) as pessoas com deficiência ainda não são contempladas pela legislação em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Tais pontos trazem a reflexão sobre a importância da inclusão destes indivíduos no mercado de trabalho e qual é o papel das empresas na hora de recrutá-los.

3 IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PcD NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS

A inclusão de pessoas com deficiência está ligada a política de responsabilidade social da empresa e está além de uma questão social, sendo também uma exigência legal, essa preocupação com a responsabilidade social está presente nas empresas.

De acordo com Monteiro (2011, p. 17):

[...] a inclusão traz diversos benefícios para a empresa já que abre as portas para o que é novo e garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Esta maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social.

A inclusão de PCD nas empresas mostra a empatia da instituição com as pessoas diferentes e garante um ambiente de trabalho com acesso a todos. Socialmente, garante uma boa visão da empresa com as pessoas e servindo de exemplo para outras empresas. Monteiro (2011, p. 17) ainda cita:

Para a empresa a contratação do profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, já que há uma significativa melhora do clima organizacional, maior satisfação em trabalhar na corporação, aumento da solidariedade entre os colegas, maior produtividade e crescimento do ser humano, favorecendo a criação de novos valores.

É importante o respeito e a mesma consideração dedicados a todos, deve reconhecer e valorizar competências da pessoa e é necessário todo o apoio da família para incentivar essas pessoas a buscar essas oportunidades no mercado de trabalho.

Na visão de Vasconcelos (2010, p. 37):

Para as pessoas com deficiência, fazer parte de uma sociedade que a respeita é fundamental, pois aumenta sua autoestima além de apresentar maior autonomia nas atividades do dia-a-dia. Isso traz o sentimento de pertencer à sociedade como um cidadão comum, e

demonstra que, ao conseguir um emprego, as pessoas nestas condições conseguem ultrapassar seus limites e que isso depende das oportunidades que lhes são dadas.

A contratação de PcD é essencial para manter um ambiente sadio e humanizado dentro da instituição, além de aprimorar certos departamentos como de RH, como um certo preparo para esse tipo de contratação, e também deixa a empresa de acordo com a lei. Corroborando Simonelli (2011, p. 18):

[...] muitas empresas tinham o pensamento de que para atender a lei o governo deveria dar algum tipo de benefício ou isenção, porém a mudança deste quadro já começou a ocorrer após se verificar o verdadeiro potencial dos profissionais nestas condições e como a empresa muda após se fazer a inclusão devido à humanização que ocorre dentro de todos os profissionais.

O presidente do Sindicato da Construção Pesada do Estado de São Paulo (SINICESP), Marlus Renato Dall Stella é um dos principais defensores da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas e diz que o processo de inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida é visto para muitos como uma tarefa impossível de ser cumprida, e muitas empresas tentam de certa forma se opor ou derrubar a Lei de Cotas. Porém, Carmo (2011 p. 59) é quem vem afirmar a viabilidade para este modelo de negócio, segundo a autora:

Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando, que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócio que dá certo.

Carmo (2011) ainda defende a ideia de duas frentes visando melhorar a empregabilidade de PcD's, conhecendo as realidades dos municípios e acreditando na potencialidade do trabalhador com deficiência.

Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Infraestrutura e afins do Estado de São Paulo (SINTRAPAV-SP, 2011) é necessário conhecer o terreno em que se pisa, pois o processo de inclusão de pessoas com deficiência não é um processo fácil, e exige muitas mudanças dentro das empresas e

que primeiro se faz necessário uma análise de que tipo de atividades desenvolvidas pela empresa é possível fazer o processo de inclusão de pessoas com necessidades especiais.

A Convenção 159 da OIT (1983) recomenda que os países membros considerem que as adaptações de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida consigam e mantenham um emprego conveniente e possam progredir profissionalmente e promover a reinserção na sociedade.

Para a FEBRABAN (2012 p. 05):

As pessoas com deficiência desfrutam com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável.

Sabendo-se destas condições, torna-se mais claro para o profissional de Recursos Humanos como deve ser a forma de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e quais os procedimentos mais adequados para o seu devido recrutamento.

4 RECRUTAMENTO E INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Embora as pessoas com deficiência tenham suas particularidades como já dito anteriormente, pode-se entender, segundo Banov (2012, p. 85) que na fase de recrutamento para um PcD pode ter algumas diferenças, mas de modo geral a seleção segue as mesmas etapas dos demais candidatos, que vai desde análise de currículo até exames médicos.

Para Ivancevich (2008, p. 221)

A decisão de seleção normalmente é baseada em uma série de etapas cumpridas pelos candidatos. A cada etapa, mais candidatos são examinados e eliminados pela organização ou mais candidatos aceitam outras ofertas de emprego, saindo da lista de candidatos.

Rabelo (2008, p.32) defende que os deficientes não podem ser vistos como doentes, mas como pessoas que apenas precisam de alguns cuidados especiais, e a oportunidade de trabalho e assistência à saúde podem compensar suas limitações e diminuir o agravamento das suas limitações.

Todavia, Fávero (2007, p.152) diz que é dever da organização oferecer mecanismo e ferramenta para que o indivíduo consiga se desenvolver seu trabalho com dignidade, e isso não é de maneira alguma um tratamento diferenciado, mas sim dar dignidade para a pessoa com deficiência.

Porém a empresa não deve ter apenas como uma obrigação legal, mas sim como uma responsabilidade social, como em um estudo sobre o assunto Ludwig (2016) cita que esta é uma responsabilidade de todos, quer seja entidade pública ou privada, a inclusão de pessoas com deficiência é uma necessidade. Entendendo isso, as organizações devem proporcionar um ambiente favorável a adaptação de PcD para assim conseguir contratá-los.

A sociedade impõe regras e leis referentes à inserção de pessoas com deficiência, fazendo com que as organizações tenham que contratar

um número obrigatório de pessoas com limitações mentais, físicas e/ou sensoriais. Para o setor de recursos humanos isso vem sendo um desafio grande, pois, para preencher essa exigência, é necessário encontrar profissionais que possuam alguma deficiência. Além disso, eles devem contar com todos os requisitos necessários para o preenchimento das vagas que as mesmas exigem. (LUDWIG, 2016, p. 9)

Dentro destas etapas o empregador busca o perfil que mais atende os requisitos da organização e com a PcD não é diferente, pois é necessário achar um candidato que estejam atendendo às demandas e considerando as suas limitações. O recrutamento de PcD é como os outros e o que diferencia é que suas particularidades devem se adequar ao cargo e a apresentação do laudo. Porém, uma vez que estes são contratados, devem receber assistência e oportunidades como todo colaborador.

Deste modo, a maior dificuldade não é contratar, mas sim encontrar profissionais PcD qualificados para atender as demandas das organizações. Então muitas das vezes isto se torna um verdadeiro caça ao tesouro, de modo que a maioria das organizações fazem o papel inverso, acham o servidor e só então procuram uma função que ele possa exercer.

5 PESQUISA E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 Entrevista transcrita (questionário) do hospital São Camilo

Entrevista realizada em 02 de junho de 2022 com a profissional Evely Pereira da Cruz, psicóloga da Fundação Hospital Maternidade São Camilo do município de Aracruz/ES. A pesquisa iniciou-se com uma pergunta introdutória sobre a missão, visão e valores da empresa, na qual a entrevistada respondeu:

Nossa instituição possui 55 anos de história, nossa missão principal é servir e valorizar a Vida e por ser um Hospital filantrópico, recebe muitas doações, de cunho financeiro e voluntariado, o que reforça um crescimento colaborativo, baseado na democracia, solidariedade e amor ao próximo. Almejamos o reconhecimento nacional de ser referência em humanização com prosperidade.

Identificação: P (pesquisadores); R (respondente).

P. Como é o recrutamento e seleção de Pessoas com deficiência (PCD's)?

R. A primeira etapa é a triagem dos currículos pelo e-mail. Semanalmente recebemos currículos de pessoas com deficiência, visto que, sempre anunciamos que para qualquer vaga eles também podem concorrer de forma igualitária.

P. No que se difere dos demais recrutamentos?

R. O primeiro passo do processo seletivo é avaliar e garantir junto ao Gestor da área solicitante da vaga, que o ambiente de trabalho está adequado a receber o colaborador com deficiência, esse estudo acontece antes da definição da vaga e divulgação.

P. No processo de recrutamento e seleção, qual a dificuldade em relação a PCD's?

R. A falta de candidatos para a área. Infelizmente, muitas pessoas não se candidatam as vagas. Muitas instituições estão conscientes da inclusão, e dispostas a ofertarem vagas até superiores a cota exigida, porém por falta de candidatos, isso se torna um desafio.

P. Depois que o funcionário PCD é contratado, há algum atendimento/procedimento ou ele é tratado de forma igual aos demais?

R. Não há procedimento. A liderança estabelece rapport com o novo colaborador, junto com a equipe do SESMT, para que ele fique confortável, e sinalizar caso tenha alguma dificuldade ou desconforto durante a atuação.

P. Como é a triagem em relação a deficiência e o cargo?

R. Através do CID da deficiência informado no currículo do candidato, podemos fazer uma pesquisa na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde, visto que existem diversas deficiências, e os candidatos são diferentes uns dos outros.

P. Como a contratação de Pcd's contribuem para sua organização?

R. Como nossa instituição tem como valor a Responsabilidade Social, entendemos que a inclusão efetiva de pessoas com deficiência torna o ambiente mais democrático e humano.

P. A organização é adaptada para todos os deficientes?

R. Sim, por sermos um hospital a acessibilidade é uma das prioridades de nossa estrutura, pois nosso atendimento deve ser acessível para todos, sem nenhum tipo de restrição.

P. Todos os cargos desta organização podem ser executados por pessoas com deficiência em suas diferenças e particularidades (na sua opinião)?

R. Sim! Sabendo que existem inúmeros tipos de restrições e imobilidades, dependerá de cargo a pessoas irá executar.

P. Se possível nos fale um pouco sobre a missão, visão e valores da empresa:

R. Nossa instituição possui 55 anos de história, nossa missão principal é servir e valorizar a Vida e por ser um Hospital filantrópico, recebe muitas doações, de cunho financeiro e voluntariado, o que reforça um crescimento colaborativo, baseado na democracia, solidariedade e amor ao próximo. Almejamos o reconhecimento nacional de ser referência em humanização com prosperidade.

5.2 Entrevistas transcritas (questionário) da Prefeitura Municipal de Aracruz

Entrevista realizada em 13 de junho de 2022 com a profissional Joelma Cordeiro, agente administrativo da Prefeitura Municipal de Aracruz/ES. A pesquisa iniciou-se com uma pergunta introdutória sobre a missão, visão e valores da empresa, na qual a entrevistada respondeu: “*Servir com excelência, qualidade e responsabilidade*”.

Identificação: P (pesquisadores); R (respondente).

P. Como é o recrutamento e seleção de Pessoas com deficiência (PcD)?

R. As contratações são feitas através de processo seletivo e as efetivações são através do concurso público, seguimos a Lei que disponibiliza vagas para PCD's

P. No que se difere dos demais recrutamentos?

R. Tem que apresentar um laudo ou atestado médico falando qual a sua deficiência.

P. No processo de recrutamento e seleção, qual a dificuldade em relação a PCD's?

R. No Processo de admissão, não temos nenhuma dificuldade.

P. Depois que o funcionário PcD é contratado, há algum atendimento/procedimento ou ele é tratado de forma igual aos demais?

R. São tratados da mesma forma.

P. Como é a triagem em relação a deficiência e o cargo?

R. É através de prova para concurso, dependendo de cada dificuldade, tem uma prova específica, sendo da responsabilidade da banca formular.

P. Como a contratação de PcD contribuem para sua organização?

R. Para a nossa conscientização e responsabilidade social.

P. A organização é adaptada para todos os deficientes?

R. Não

P. Todos os cargos desta organização podem ser executadas por pessoas com deficiência em suas diferenças e particularidades (na sua opinião)?

R. Na maioria, sim.

5.3 Análise dos resultados

Compreende-se através do questionário que a seleção de PcD é como a seleção dos demais candidatos durante o processo de recrutamento, sendo que o que se difere é a averiguação, como por exemplo, se o ambiente está preparado para receber o

indivíduo de acordo com o laudo ou não.

É notável que as empresas estão dispostas e preparadas para receber os colaboradores nesta condição, pois entendem a importância para sua organização, porém falta candidatos para as vagas de PcD dificultando a situação da empresa de até mesmo cumprir a exigência legal, além de que as empresas estão cada vez mais conscientes com relação ao assunto e algumas até mais receptivas.

Ao analisar os questionários, observa-se que por mais que as empresas costumam em admitir, o processo de recrutamento de PcD se diferencia das demais, visto que antes mesmo de disponibilizar a vaga para o colaborador é necessário averiguar se o local e a função estão apropriados para as suas particularidades, pois o mesmo precisa ter suas limitações respeitadas, além de ser necessário a averiguação do laudo e do CID do candidato.

Entretanto, por mais que a empresa se esforce é uma utopia dizer que a empresa está preparada para receber todos os tipos de PcD, uma vez que são inúmeras as particularidades destes. Deste modo, é imprescindível a análise e o suporte, pois precisam usufruir de igualdade dentro das organizações.

Portanto as empresas entendem as vantagens de se ter PcD entre seus colaboradores, pois não é apenas um número e sim um indivíduo que traz vantagem, como por exemplo, deixar o clima organizacional mais humano e democrático.

As duas entrevistas mostram diferenças marcantes, isto por que uma representa o setor privado e o outro o setor público. Tendo em vista a diferença de cultura de ambos, o que mais ressalta é a maneira que é feito o recrutamento na prefeitura e colocado um número de oportunidades para PcD de acordo com o número de vagas, enquanto no hospital pode se candidatar sempre que houver a abertura de uma seleção e concorrer de forma igualitária. Isto é possível por que no setor público é avaliado os candidatos que mais se adequam ao cargo, enquanto no setor público esse fato não ocorre, pois é por meio de processo seletivo que as vezes pode prejudicar o PcD portanto são delimitados a cota para garantir a concorrência leal.

Podemos ver que há grandes diferenças, mas também existe pontos em comum, como por exemplo, ambos reconhecem a importância da contratação destes para a organização; citando a responsabilidade social.

O que mais devemos ressaltar é o fato que o setor privado argumenta ter dificuldade em encontrar candidato as vagas e embora não foi admitido no questionário, a prefeitura também passa por isto em algumas situações, como é o caso de um concurso que foi realizado no final de 2019 onde não houve candidato para todas as vagas reservadas e então foram chamados os de ampla concorrência para suprir este número.

6 CONCLUSÃO

Ao término deste trabalho fez-se notório que a busca por uma sociedade mais inclusiva tem tornado cada vez mais empático os procedimentos utilizados pelas empresas para o recrutamento das pessoas com deficiência, refletindo resultados na legislação brasileira citada ao longo do estudo.

Porém, nem todos os dados desta pesquisa conseguem representar a totalidade das empresas brasileiras para trazer resultados empíricos, concluindo-se que ainda podem-se existir dificuldades por parte de algumas organizações nacionais quanto à contratação, como por exemplo, a falta de candidatos para a vaga e até mesmo certa resistência do empregador para cumprir a lei.

Além do mais, o saber que o estudo proporcionou sobre as leis, procedimentos, importância e papel das empresas, como também a definição legal das Pessoas com deficiência, foi primordial para mostrar aos profissionais de RH como o papel deles é fundamental na vida destas pessoas, visto que é o primeiro contato dos mesmos no momento da contratação.

Há diversas formas de contribuir para a gestão na inclusão de PcD e uma sugestão para a melhoria deste procedimento é reforçar a contratação de psicólogos que auxiliem em todo o processo de recrutamento, servindo de forma estratégica tanto para a empresa, quanto para a pessoa com deficiência.

Outro fator que pode contribuir para uma melhor assistência é a empresas adotarem um olhar mais crítico quanto a Tecnologia de apoio, conhecida também como Tecnologia Assistiva que agrupa técnicas, dispositivos e processos que podem prover reabilitação, mobilidade, amparo e qualidade de vida para PcD.

Entretanto, é essencial que ocorra investimentos e treinamentos na área de recursos humanos para que haja profissionais com uma visão qualificada e que enxergue habilidades e os potenciais dessas pessoas, incentivando-os e encorajando-as a darem o melhor de si para a corporação e nas atividades do dia a dia, assim como

proporcionar palestras em que irá discorrer sobre o assunto de forma natural e que irá quebrar tabus que impedem a percepção dessas pessoas de serem vistas como os demais funcionários.

E em virtude dos resultados mencionados, o presente artigo de conclusão de curso forneceu a satisfação de encerrar a pesquisa com eficácia ao aplicar os métodos e saberes desenvolvidos em sala de aula, para uma melhor gestão de futuros administradores e possivelmente profissionais de recursos humanos a enxergar de forma empática e humanizada os processos de recrutamento das organizações, valorizando aquilo que há de mais importante na sociedade: a vida.

7 REFERÊNCIAS

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília, DF. Presidência da República [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 11 mai. 2022.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho**: a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras** - Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. Tese (Doutorado em Administração) Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007, URI <http://hdl.handle.net/1843/CSPO-72UKVU> Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/CSPO-72UKVU/1/maria_nivalda.pdf. Acesso em: 09 mai. 2022.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência. 2001. Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, autarquia Municipal, São Paulo, ano 5, vol. 7, p. 267-275, 2001 ISN 1516-0947 Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/764/380>. Acesso em: 09 mai. 2022.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. ISBN 85.88046.04.0 Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>. Acesso em: 11 mai. 2022.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS (FEBRABAN). **População com Deficiência no Brasil fatos e percepções**. Coleção Febraban de Inclusão Social. São Paulo. p. 44. 2006. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/observatorio/febraban.pdf>. Acesso em: 20 mai. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Censo

Demográfico 2010. Rio de Janeiro, p. 1—215, 2010. ISSN 0104-3145. Disponível em:
https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 15 mai. 2022.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

LUDWIG, Camila. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS**. Monografia (Graduação em Administração - LFE Administração de Empresas) – Centro Universitário UNIVATES. Lajeado, jun. de 2016. Disponível em:
univates.br/bdu/bitstream/10737/1222/1/2016CamilaLudwig.PDF. Acesso em: 20 mai. 2022.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MONTEIRO L. G., et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, set/dez. 2011. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbee/a/ZRVscnGLkP5P7nwRJ7gJGdC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 mai. 2022.

RABELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SIMONELLI A. P.; CAMAROTTO J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p.13-26, 2011. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/gp/a/3R3mBKZCNhbRvKB88GXFGb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 mai. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1998. 338p.

VASCONCELOS F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 42-52, jun. 2010. Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/rbso/a/8zd8PcHy4HBnSBmBpm4MQcL/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 mai. 2022.

Organização Internacional do Trabalho – OIT Brasília. **C159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Disponível em:
https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236165/lang-pt/index.htm#:~:text=Art.,f%C3%ADsico%20ou%20mental%20devidamente%20comprovada.