



CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE TEUTÔNIA/RS

Camila Ludwig

Lajeado, junho de 2016

Camila Ludwig

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE TEUTÔNIA/RS

Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II, do curso de Administração, LFE em Administração de Empresas, do Centro Universitário UNIVATES, como requisito para obtenção do título de bacharela em Administração.

Professor: Me. Jorge André Tischer

Lajeado, junho de 2016

Camila Ludwig

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESAS DE TEUTÔNIA/RS

A Banca examinadora abaixo aprova a Monografia apresentada na disciplina de Trabalho de Curso II, na linha de formação específica em Administração de Empresas, do Centro Universitário UNIVATES, como parte da exigência para a obtenção do grau de Bacharela em Administração:

Prof. Me. Jorge André Tischer (orientador)
Centro Universitário Univates

Prof. _____
Centro Universitário Univates

Prof. _____
Centro Universitário Univates

Lajeado, junho de 2016

RESUMO

A gestão de pessoas é a área que permite a colaboração eficaz entre os indivíduos para alcançar tanto os objetivos organizacionais quanto os individuais. O objetivo deste estudo é analisar o processo de recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas localizadas na cidade de Teutônia/RS. Também, o estudo pretende atender aos seguintes objetivos específicos: descrever o perfil de pessoas com deficiência; verificar como as empresas estão lidando com a legislação vigente das cotas para deficientes; identificar os principais critérios utilizados no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência; e analisar como está sendo o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência nas empresas. Na fundamentação teórica, são abordados temas nas áreas de recrutamento e seleção de pessoas, inclusive o processo que diz respeito a pessoas com deficiência, conceito de deficiência, inclusão social, tipos de deficiências e lei de cotas. O método utilizado foi o exploratório e a análise dos dados qualitativa. Os sujeitos da pesquisa foram os profissionais da área de recursos humanos que executam o recrutamento e a seleção em empresas da cidade de Teutônia/RS. Espera-se que os resultados deste estudo possam contribuir para a qualificação dos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e auxílio para o entendimento de deficientes sobre seus direitos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Recrutamento e seleção. Lei de cotas. Deficiência.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Proporção de cargos para reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência de acordo com o número total de empregados.	21
--	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

%	Por cento
APAE	Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais
art.	Artigo
AVAPE	Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência
BPC	Benefício de Prestação Continuada
dB	Decibéis
HZ	Hertz
IBDD	Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
n°	Número
PCD	Pessoa com deficiência
RH	Recursos Humanos
RS	Rio Grande do Sul
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESMT	Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho
SIPAT	Semana Interna de Prevenção de Acidentes

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
1.1 Delimitação do estudo	10
1.2 Problema de pesquisa	10
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo geral	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificativa.....	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 Conceito de gestão de pessoas.....	14
2.1.1 Conceito do profissional de recursos humanos	14
2.2 Recrutamento	15
2.2.1 Tipos de recrutamento.....	16
2.3 Seleção.....	17
2.3.1 Etapas do processo de seleção	18
2.4 Conceito de deficiência	19
2.4.1 Tipos de deficiência	20
2.5 Lei das Cotas	21
Quadro 1 – Proporção de cargos para reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência de acordo com o número total de empregados.	21
2.6 Inclusão de pessoas com deficiência.....	22
2.7 Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência	23
3 MÉTODO.....	26
3.1 Tipo de pesquisa	27
3.1.1 Definição de pesquisa quanto aos seus objetivos.....	27
3.1.2 Definição da pesquisa quanto à natureza da abordagem.....	27
3.1.3 Definição da pesquisa quanto aos procedimentos técnicos	28
3.2 Unidade ou sujeito da análise	29
3.3 Plano de coleta de dados	30
3.4 Plano de análise dos dados	31
3.5 Limitação do método	32
4 ANÁLISE DOS REZSULTADOS	33

4.1 Apresentação dos resultados por categorias.....	33
4.1.1 As empresas conhecem e cumprem a lei de cotas com mão de obra necessária contratada	34
4.1.2 Auxílio no recrutamento de deficientes	35
4.1.3 Dificuldades e deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência	35
4.1.4 Treinamentos para profissionais da área de recursos humanos, responsáveis por setores e os funcionários que trabalham diretamente com deficientes.....	37
4.1.5 Preocupações com a preparação dos ambientes de trabalho (mesas, cadeiras, bebedouros, banheiros, rampas, etc) das pessoas com deficiência .	38
4.1.6 Cargos que sejam desempenhados com maior facilidade por deficientes e explicação das exigências das vagas	38
4.1.7 Recrutamento, seleção e exames adicionais de pessoas com deficiência são feitos de que forma nas empresas?	40
4.1.8 Como acontece o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência nas empresas de Teutônia/RS?	41
4.1.9 Consideração sobre o tema de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência nas empresas de Teutônia/RS	42
5 PROPOSIÇÕES.....	44
6 CONCLUSÃO	46
REFERÊNCIAS.....	49
APÊNDICE A – Entrevista.....	52
ANEXO A – Lei de Cotas.....	54

1 INTRODUÇÃO

Com o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, as organizações vêm buscando mais profissionais que possuam o perfil ideal. Com o objetivo de aliar gestão de pessoas com as estratégias organizacionais, foi criado o setor de recursos humanos, que tem a função de fazer a ligação entre organizações e pessoas.

Uma das funções do setor de recursos humanos é o recrutamento e a seleção de novos profissionais. O recrutamento surge a partir do momento em que uma vaga é aberta pela organização. Ele pode ser interno ou externo. O recrutamento interno nada mais é do que dar a oportunidade de crescimento para funcionários que já estão na empresa. Por sua vez, o recrutamento externo é para pessoas que não estão na empresa. A vaga é divulgada de várias formas, como rádio, jornais, panfletos, entre outras. Após isso, o setor responsabiliza-se por selecionar o profissional que melhor se encaixa no perfil da vaga, assim, fazendo sua contratação.

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.

Dessa forma, o estudo tem como tema o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas da cidade de Teutônia/RS, buscando identificar os principais critérios utilizados pelas mesmas.

Este trabalho procura contribuir tanto para empresas, como para pessoas com deficiência, para tornar o processo de recrutamento e seleção mais natural e fácil.

1.1 Delimitação do estudo

O estudo foi realizado na área de gestão de pessoas, focando o setor de recursos humanos que é responsável pelo recrutamento e seleção, no período de agosto de 2015 a junho de 2016. Foi realizado em sete empresas na cidade de Teutônia. A seleção foi feita através de pesquisa junto à Prefeitura Municipal, para identificar quais se enquadram na Lei de Cotas. De acordo com a mesma, dez empresas são participantes da Lei, porém, três delas recusaram-se a responder a entrevista.

O presente estudo tem por objetivo analisar o processo de recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS. Para maior entendimento do assunto foram utilizadas bibliografias das áreas de gestão de pessoas, políticas de recursos humanos, administração de recursos humanos, recrutamento e seleção e legislações sobre deficientes.

1.2 Problema de pesquisa

Cada vez mais, busca-se a inserção de pessoas com deficiências, não só na sociedade como também no ambiente de trabalho. Com isso, vêm sendo criadas leis para que as organizações venham a contribuir e cumprir com essa ação.

Foi instituída a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93 da Casa Civil, na qual as organizações têm cotas a serem preenchidas com trabalhadores que possuem alguma deficiência. Elas recebem um determinado número de pessoas com deficiência que devem ser contratadas. Porém, muitas vezes a procura é demorada e cansativa, pela falta de pessoas e até mesmo o medo dos familiares em deixar a pessoa exposta à sociedade.

O recrutamento e a seleção não são um processo tão fácil quando se trata de pessoas com deficiência, pois os familiares têm receio quanto aos preconceitos e desrespeitos por parte de colegas de trabalho e da própria sociedade. Outro fator que pesa é que muitas vezes a empresa não possui vagas nas quais eles se enquadram, não possui um ambiente adequado, não encontra pessoas qualificadas para ocupar o cargo proposto, ou, até mesmo, quando encontra alguém, o tipo de deficiência que a pessoa possui não condiz com a tarefa que a mesma deve executar.

Dentro desse contexto, cabe o seguinte questionamento: como é o processo de recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS?

1.3 Objetivos

A seguir, serão apresentados os objetivos geral e específicos deste estudo.

1.3.1 Objetivo geral

Analisar o processo de recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas na cidade de Teutônia/RS.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Descrever o perfil e identificar os principais critérios utilizados no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência;
- b) Verificar como as empresas de Teutônia/RS estão lidando com a legislação vigente das cotas para deficientes;
- c) Analisar como está sendo o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS;
- d) Propor sugestões em relação ao recrutamento e à seleção de pessoas com deficiência à empresa;

1.4 Justificativa

Cada vez mais, a sociedade e a legislação vigente exigem a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para que essa exigência possa ser cumprida foi criada a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93 Casa Civil, a qual tem por objetivo fazer com que as organizações contratem pessoas que possuam alguma deficiência, seja ela física, mental e/ou sensorial.

Sendo assim, as empresas vêm tendo que adaptar-se às novas leis, buscando a inserção obrigatória de pessoas com deficiência, mas essa adaptação é mais complexa do que parece ser. Isso por que a maioria das pessoas que possui alguma deficiência não está preparada para atender às necessidades das empresas, como instrução mínima para determinado cargo, deficiências que possuem restrição para determinadas atividades e até mesmo a falta de preparo do candidato na hora de exercer a função. Todos esses fatores fazem com que se usem alguns critérios no momento do recrutamento e seleção dessas pessoas (RABELO, 2008).

O estudo será útil para as empresas visualizarem quais são as dificuldades no recrutamento e na seleção, auxiliar no entendimento e no cumprimento da lei das

cotas, e identificar os principais critérios que são utilizados nas contratações de pessoas com deficiências. Entre eles, conhecer cada tipo de deficiência para, assim, identificar se a deficiência que o candidato possui atende ao cargo solicitado, ter atenção ao local onde será feita a seleção para que todos tenham acesso, indiferente de qual for a deficiência, e preparar as instalações de acordo com as necessidades da pessoa contratada (RABELO, 2008).

Para as pessoas com deficiência, o estudo servirá para melhor compreensão do perfil desejado pelas organizações e também para que possam cada vez mais buscar especializações. Assim, tornam-se capazes de exercer várias funções nas organizações, sem que sejam vistas como incapazes.

As instituições de assistência (APAE – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais, AVAPE - Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência, IBDD – Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, entre outras), podem usar o estudo como um apoio, vendo o que as empresas buscam no recrutamento e seleção para poderem orientar as pessoas portadoras de deficiência.

Para a comunidade, o estudo é importante, para que possam perceber que a pessoa com deficiência pode exercer várias funções, como qualquer outra que não possua. Dessa forma, o preconceito cada vez será menor e infundado. Para outros acadêmicos, o estudo servirá de consulta para dados bibliográficos.

Para a acadêmica, o estudo é importante para que possa utilizar na prática as teorias utilizadas durante toda a graduação. Também é importante para maior conhecimento na área de gestão de pessoas, podendo auxiliar as organizações no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo é apresentado um embasamento teórico com os principais conceitos relacionados ao recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência.

2.1 Conceito de gestão de pessoas

Conforme Chiavenato (2010, p. 9), “gestão de pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base de seu sucesso”.

O autor acrescenta que a gestão de pessoas depende de vários aspectos, como da cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do estilo de gestão utilizado, entre outros.

2.1.1 Conceito do profissional de recursos humanos

Segundo Ribeiro (2005), o profissional de recursos humanos deve prover a organização de meios para avaliar as pessoas em todos os sentidos, desde a sua formação profissional até a indicação do caráter delas.

O Profissional de recursos humanos deve possuir o poder de diferenciar as pessoas com as quais lida em seu dia-a-dia, pois os seres humanos são dotados de personalidades próprias, profundamente diferentes entre si, com uma história particular e diferenciada, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis a adequada gestão de recursos organizacionais (RIBEIRO, 2005, p. 1).

Acrescenta Ribeiro (2005), que o profissional de recursos humanos deve se preparar para exercer seu trabalho, buscando a atualização constante e adquirindo multifuncionalidade. Ou seja, deve investir na própria carreira.

2.2 Recrutamento

De acordo com Chiavenato (2009), o processo de recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que objetiva atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização. É basicamente um sistema de informação pelo qual divulga-se ao mercado as oportunidades de emprego que se pretende preencher.

Para Banov (2012), recrutamento é o meio utilizado para a divulgação de vagas com o objetivo de atrair pessoas qualificadas dentro das necessidades da organização. A autora ainda ressalta que se a divulgação for mal planejada causa a má utilização do tempo disponível, pois, ao invés de atrair candidatos qualificados, pode surgir efeito contrário, atraindo, assim, candidatos fora do perfil desejado.

Para Chiavenato (2010), recrutamento é o conjunto de políticas e ações destinadas a atrair e agregar talentos à organização. Ainda segundo o autor, recrutamento é o processo que atrai candidatos para abastecer seu processo seletivo.

Conforme Chiavenato (2009, p. 68), “para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção que vem logo a seguir”. O autor ainda ressalta que o recrutamento requer um cuidadoso planejamento, que compõe:

- O que a organização precisa em termos de pessoas;

- O que o mercado de recursos humanos (RH) pode oferecer;
- Quais as técnicas de recrutamento que deverão ser aplicadas.

Banov (2012) afirma que o recrutamento é um processo que envolve basicamente quatro etapas:

- Coleta de dados: perfil do cargo, mapeamento de competências, tempo disponível para preenchimento da vaga e recursos financeiros para o recrutamento;
- Planejamento: tipo de recrutamento, quando ele ocorrerá, meios de divulgação e previsão de custos;
- Execução: divulgação da vaga;
- Avaliação: número de candidatos que responderam à vaga, quantos eram realmente qualificados para a vaga? As vagas foram preenchidas? Os meios foram eficazes?

2.2.1 Tipos de recrutamento

Segundo Carvalho, Passos e Saraiva (2008), existem três tipos de recrutamento: interno, externo e misto.

Recrutamento interno: tem por característica a busca de candidatos que já fazem parte da organização. Ele pode ser feito por meio de remanejamento de empregados, que podem ser promovidos ou transferidos de setor ou cargo.

Recrutamento externo: tem por característica o preenchimento da vaga por candidatos que não fazem parte do quadro de funcionários da organização.

Recrutamento misto: tem por característica a utilização de recrutamento interno e externo.

Para Banov (2012), recrutamento interno tem como vantagem ser econômico, devido os candidatos serem da empresa e estarem adaptados à cultura

organizacional. O processo torna-se mais rápido e aponta uma relação positiva entre empregado e empresa, mostrando oportunidades ao público interno.

O recrutamento externo tem como vantagem atrair sangue novo, porque são candidatos com novos talentos, habilidades e expectativas. Renova o quadro de pessoal e a cultura da organização. Porém, para os autores, apresenta desvantagens, como custo elevado, despesas com anúncios, menos seguro, e pode criar desconforto para os atuais funcionários da organização (BANOV, 2012).

Conforme Banov (2012, p. 50), o recrutamento misto ocorre quando a empresa faz uso tanto do recrutamento interno como do externo.

Uma empresa nunca faz apenas o recrutamento interno ou apenas o recrutamento externo. Um sempre deve complementar o outro, pois, ao fazer o recrutamento interno, o indivíduo deslocado para a posição vaga precisa ser substituído em uma posição atual. Se é substituído por outro empregado, o deslocamento produz uma vaga que precisa ser preenchida.

Para Ribeiro (2005), o recrutamento interno é feito dentro da própria empresa, o que evita despesas com anúncios e honorários com agências de empregos e custos com período de integração. O autor ainda acrescenta que as principais fontes de recrutamento externo são os cadastros de currículos, anúncios em jornais, cartazes e panfletos, agências de empregos, internet, entre outros.

2.3 Seleção

Para Chiavenato (2009), seleção pode ser definida como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou então, entre os candidatos recrutados, os mais adequados aos cargos, mantendo ou aumentando a eficiência e o desempenho do pessoal.

Segundo Banov (2012), seleção trata-se de um processo de escolha, dentre os candidatos que responderam ao recrutamento, daqueles que mais se aproximam do perfil do cargo desejado pela organização.

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 (IVANCEVICH, 2008, p. 221).

Conforme Chiavenato (2009), existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem apuradas. Com isso, a seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão.

- Comparação: é a comparação entre duas variáveis. De um lado, os requisitos que o cargo exige de seus ocupantes (fornecida pela descrição e análise do cargo) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo (obtida por meio de aplicação das técnicas de seleção);

- Decisão: depois da comparação, pode ocorrer de vários candidatos possuírem condições de ocupar a vaga. Pode-se aplicar as técnicas de seleção e escolher os funcionários que são mais adequados à vaga.

2.3.1 Etapas do processo de seleção

Segundo Banov (2012), as etapas de um processo de seleção são: análise de currículo, entrevista, aplicação de testes, dinâmica de grupo e exame médico específico.

- Análise de currículo: levando em conta os requisitos do cargo, verifica-se nos currículos ou fichas de solicitação de emprego, a pessoa ideal para vaga. Neles contêm dados que possibilitam o levantamento das competências dos candidatos.

- Entrevista: é a técnica de seleção mais usada. Ela permite averiguar conhecimentos, esclarecer dados que não estejam claros no currículo e informar aos candidatos tudo sobre o cargo e as propostas da empresa. Ela pode ser feita por mais de um entrevistado e um entrevistador.

- Aplicação de testes: os testes aplicados geralmente são conhecimentos gerais, conhecimentos específicos, capacidade e psicológicos. Muitos deles têm sido

adaptados para serem aplicados por computador e outros estão sendo desenvolvidos.

- Dinâmica de grupo: é um conjunto de técnicas, que reúne no mínimo 6 e no máximo 12 candidatos, concorrendo a uma mesma vaga. O objetivo é observar a relação em grupo e características pessoais de cada candidato.

- Exame médico específico: é sempre eliminatório, pois trata-se de um exame específico, ligado à função. Com o resultado dos exames, é possível prever com margem menor de erro o comportamento e o desempenho de um determinado candidato em uma determinada função.

2.4 Conceito de deficiência

Para Fávero (2007), deficiência é uma limitação física, sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade. Essa pode, sim, ser uma consequência da deficiência.

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).

Acrescenta Pastore (2001, p. 26),

[...] que grande parte das pessoas tende a tratar os portadores de deficiência dentro de um quadro de doença. Um portador de deficiência pode ter algum problema de saúde, é claro, mas a limitação de um membro, da fala ou da visão, em si, não constitui doença.

Ainda segundo o autor, o termo “portador de deficiência” é usado para se referir a pessoas que não têm nada a ver uma com a outra, a não ser que não funcionam da mesma maneira das não portadoras.

Ser portador de deficiência não implica necessariamente ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental etc. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica. (BOLONHINI JUNIOR, 2010, p. 3).

Conforme Kalume (2006, p. 21), o Decreto nº 3.298/99 define: “[...] deficiência é 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”.

2.4.1 Tipos de deficiência

Para Fávero (2007), a pessoa é considerada deficiente somente se tiver alguma restrição física, mental ou sensorial, sendo permanente ou provisória, que a limita de executar tarefas essenciais da vida diária.

Segundo o Decreto nº 3.298, art. 4 Casa Civil, é considerada pessoa portadora de deficiência:

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

2.5 Lei das Cotas

Para Rabelo (2008, p. 45), a legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e o apoio à pessoa com deficiência. Porém, ainda existem grandes lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação, para que se estabeleça plenamente a proteção e a integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Segundo a Lei nº 8.213, de 1991, art. 93 da Casa Civil, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

Quadro 1 – Proporção de cargos para reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência de acordo com o número total de empregados.

Número de Empregados	Proporção de reabilitados ou pessoas com deficiência
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
Acima de 1.001	5%

Fonte: Lei de Cotas (1991, texto digital).

Conforme Rabelo (2008, p. 62):

Na inscrição de candidatos a vagas destinadas a cotistas, recomenda-se exigir a apresentação da comprovação da condição de reabilitado ou de deficiente habilitado, para evitar problemas por ocasião da admissão de candidatos que não preenchem os requisitos, mas que se julgam preteridos, podendo até mesmo recorrerem à instância judiciária, retardando o processo de seleção/admissão.

Para Rabelo (2008), se a empresa não tiver atendido o percentual exigido, deve preenchê-lo gradativamente de acordo com o surgimento de vagas. A proporção de vagas destinadas às cotas exclui o segurado acidentado do trabalho.

Segundo Rabelo (2008), é recomendado que empresas que possuam filiais, atendam às cotas em todos os estabelecimentos. Porém, a empresa poderá, de acordo com suas necessidades, escolher onde irá cumprir sua cota. Empresas que

terceirizam serviços devem cumprir suas cotas individualmente. Não será permitido usar funcionários da empresa prestadora de serviço como parte de cota.

A dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 dias, ou aquela imotivada nos contratos por prazo indeterminado, só pode ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante, pois a vaga criada para deficiente deverá ser novamente disponibilizada, em caso de dispensa (RABELO, 2008, p. 54).

Acrescenta Fávero (2007), que o cumprimento da lei de cotas deve ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, através das Delegacias do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. Acrescenta o autor que se a empresa não cumprir a cota sujeitam-se à imposição de multa.

De acordo com Rabelo (2008, p. 54),

[...] se a empresa está obrigada ao sistema de cotas, não pode mais sair dele. A eventual mudança de sua atividade principal pode resultar na necessidade de quadro de pessoal com qualificação diferente da anterior. Em relação ao empregado com deficiência, a empresa é obrigada, por lei, a fazer nova admissão, mesmo que não exista a vaga na nova empresa.

2.6 Inclusão de pessoas com deficiência

Segundo Carvalho (2012), a inclusão social diz respeito a todas as empresas estatais e privadas, às entidades públicas e aos órgãos governamentais, o que torna necessário o esforço de todos esses segmentos para tornar possível a inclusão social de pessoas com deficiência. Ainda segundo a autora, a história da inclusão social é muito recente comparada com a exclusão social, pois em determinado período histórico pessoas com deficiência, muitas vezes, chegaram a ser excluídas.

Para Sasaki (2010), uma empresa inclusiva é a que acredita na diversidade humana, contempla as diferenças individuais, implementa adequações no ambiente físico e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão.

Sasaki (2010) acrescenta que as empresas inclusivas refletem a tese de que:

- É eticamente correto incluir pessoas com deficiência na mão de obra geral;
- A mão de obra da pessoa com deficiência é tão produtiva quanto a mão de obra de trabalhadores sem deficiência;
- A mão de obra composta por pessoas com e sem deficiência contribui eficientemente para a empresa atingir com sucesso os seus objetivos econômicos e, ao mesmo tempo, ajuda a empresa a cumprir sua parte na inclusão a fim de garantir às pessoas com deficiência o direito de trabalhar e o direito de todos os trabalhadores aprenderem uns com os outros.

Fávero (2007, p. 36) complementa que:

[...] a inclusão preconiza que cabe à sociedade e aos ambientes em geral promoverem as adequações necessárias para possibilitar o pleno acesso de quem tem limitações físicas, sensoriais ou mentais. Essas adequações são dispensáveis para quem não tem essas limitações, por isso são uma espécie de tratamento diferenciado.

2.7 Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência

Segundo Pastore (2001), as empresas não estão acostumadas a contratar pessoas com deficiência. Por esse motivo, estão tendo que desenvolver políticas internas para que os gerentes, diretores, chefes e funcionários possam entender a importância dessas contratações, encontrar trabalhos que possam ser executados com maior facilidade pelos portadores, preparar o ambiente de trabalho para a recepção dos contratados e treinar as pessoas que fazem o recrutamento para que, assim, possam adotar regras práticas e adequadas para o recrutamento e a seleção de deficientes.

Para Rabelo (2008), as empresas devem passar por uma preparação para inclusão de força de trabalho de pessoas deficientes. É necessário um planejamento interno, envolvendo diferentes áreas, profissionais de RH e saúde, gerências, funcionários que vão ter contato direto com o deficiente e até mesmo por onde o mesmo irá circular.

Pastore (2001) complementa que na fase de recrutamento em si, a preparação do candidato é essencial. Ele não pode ser iludido, nem ter a impressão de que está sendo testado por mera obrigação legal da empresa. Muito menos que será admitido por espírito caritativo.

Compete a empresa explicar que tem uma vaga aberta, verba no orçamento e trabalho produtivo a ser feito. As exigências da vaga têm de ser expostas claramente. O candidato precisa imaginar-se como ocupante daquele posto de trabalho e examinar as eventuais consequências de um desajuste entre exigência e competência (PASTORE, 2001, p. 216).

Rabelo (2008) acrescenta que é recomendado obter assessoria especializada. No mercado já existem várias agências especializadas, até mesmo aquelas ligadas a associações e organizações não governamentais de apoio aos deficientes.

Na compreensão de Sasaki (2010, p. 65), “No processo de recrutamento, deve-se informar as entidades de reabilitação e associação de pessoas com deficiência assim que houver vagas. Dizer as agências de emprego que a empresa está aceitando pessoas com deficiência qualificadas”.

Na especificação das vagas, devem estar muito bem explicitadas as exigências mínimas de qualificação e escolaridade para o cargo, e as etapas do processo seletivo, inclusive definindo o número de vagas destinadas aos deficientes, a explicitação da etapa de avaliação médica no exame admissional e a obrigatoriedade do candidato ser submetido a avaliações *in loco*, assim como a realização de avaliações práticas e de exames específicos, complementares e com profissionais especializados (RABELO, 2008, p. 62, grifo do autor).

Segundo Freitas e Marques (2010, p. 205),

A etapa de seleção é composta de entrevista individual e coletiva, entrevista por competência, dinâmica de grupo e aplicação de testes. Este processo considera a particularidade de cada tipo de deficiência, adaptando-se ao grupo atendido, bem como providenciando recursos (humanos e materiais) necessários para sua efetivação.

Para Banov (2012), existem dois passos importantes para a seleção de pessoas com deficiência:

- Passo 1: conhecer bem o cargo e a função que o mesmo exige, para que, assim, possa identificar se a deficiência que o candidato possui está de acordo com o cargo solicitado;

- Passo 2: verificar se a empresa possui instalações adequadas para receber as pessoas com deficiência, para manter a segurança das mesmas;

A autora ainda afirma que a empresa deve ter cuidado na hora de selecionar as pessoas com deficiência, pois se contratarem somente pessoas com deficiência física, pode ser considerada discriminação perante às outras deficiências.

Para que a seleção traga resultados satisfatórios, será necessário que o setor de seleção de pessoal trabalhe em conjunto com o de treinamento no sentido de orientar os funcionários da empresa quanto ao conhecimento da deficiência do futuro colega de trabalho e aceitação dele como pessoa. Os selecionadores também devem averiguar se há necessidade de treinar a pessoa com deficiência, pois muitas escolas que deveriam prepará-las para o mercado de trabalho não o fazem (BANOV, 2012, p. 85).

Para Banov (2012), as provas e as entrevistas devem ser montadas de acordo com o cargo, seguindo as mesmas regras da seleção em geral. Acrescenta Rabelo (2008), que as organizações devem ter atenção ao local onde será feita a seleção. Necessita-se considerar as instalações e a acessibilidade de acordo com os tipos de deficiência dos candidatos, evitando, assim, constrangimentos e perda de tempo.

Para Rabelo (2008), depois de selecionados os candidatos, a área de saúde deve ser informada sobre o tipo de deficiência que os mesmos apresentam e as exigências para o desempenho da função. O exame deve ser de preferência iniciado com uma entrevista com o médico, para que o mesmo possa avaliar os exames necessários para verificar a aptidão dos candidatos.

O autor complementa que, antes que seja dado o parecer final do médico, ele deverá visitar o local onde o deficiente irá trabalhar, juntamente com a equipe de RH e chefia direta dos candidatos, para que possam verificar se as instalações são adequadas, ou então providenciar essa adequação para o candidato, evitando riscos de acidentes.

3 MÉTODO

O presente capítulo apresenta o tipo de método que foi utilizado neste estudo. Descreve os seus procedimentos técnicos e sujeitos, assim como as etapas do plano de coleta de dados e as limitações do método.

Segundo Marconi e Lakatos (2010), método é o conjunto de atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar conhecimentos válidos e verdadeiros traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

Para Vergara (2010, p. 42),

[...] pesquisa metodológica é o estudo que se refere a instrumentos de captação ou manipulação da realidade. Está, portanto, associada a caminhos, formas, maneiras, procedimentos, modelos para atingir determinado fim. Construir um instrumento para avaliar o grau de descentralização decisória de uma organização é exemplo de pesquisa metodológica.

Hair et al. (2005) complementa que o método é aquele que os pesquisadores empenham para adquirir o conhecimento necessário. Segundo o mesmo autor, o método utilizado pelos pesquisadores em administração não é diferente daquele aprendido na escola.

3.1 Tipo de pesquisa

Para Andrade (2003, p. 123), “os tipos de pesquisa podem ser classificados de várias formas, por critérios que variam segundo diferentes enfoques”.

3.1.1 Definição de pesquisa quanto aos seus objetivos

A pesquisa do estudo será de caráter exploratório, pois os conhecimentos sobre o problema de pesquisa não são ainda em grande quantidade. Dessa forma, pode-se proporcionar um entendimento maior do mesmo. Conforme Malhotra (2012), a pesquisa exploratória objetiva explorar ou buscar em um problema ou situação. Com isso, se visa oferecer informações e maior compreensão.

Por sua vez, Vergara (2007, p. 47) afirma que:

A investigação exploratória, que não deve ser confundida com leitura exploratória, é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, toda via, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa.

Como o problema de pesquisa do estudo é **pouco conhecido**, de início será feita uma consulta bibliográfica. Posteriormente, será feita uma entrevista com as empresas de Teutônia, para que, com isso, o entrevistador possua mais informações e conhecimentos para conclusão da pesquisa.

3.1.2 Definição da pesquisa quanto à natureza da abordagem

Quanto à natureza da abordagem, a pesquisa será qualitativa, buscando conhecimentos e informações necessárias para melhor compreensão e fundamentação do estudo. Optou-se pela entrevista em profundidade, que possibilita ao entrevistador ter as informações de forma instantânea, conseguindo, assim, dados para o estudo.

Conforme Malhotra (2012, p. 111), “a pesquisa qualitativa é metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensões do contexto do problema”.

A pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade de um programa, ou plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, ou seja, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção, mas não é adequada para avaliar resultados de programas ou planos (ROESCH, 2013, p.154).

Para Silverman (2009), há quatro métodos principais utilizados pelos pesquisadores qualitativos.

- Observação: fundamental para o entendimento de outra cultura;
- Análise de textos e documentos: entendimento das categorias dos participantes;
- Entrevistas: perguntas abertas para amostras pequenas;
- Gravações em áudio e vídeo: entendimento da organização por meio da fala, do olhar e dos movimentos corporais.

3.1.3 Definição da pesquisa quanto aos procedimentos técnicos

Segundo Marconi e Lakatos (2010, p. 157), “técnica é um conjunto de preceitos ou processos de que se serve uma ciência ou arte; é a habilidade para usar esses preceitos ou normas, a parte prática. Toda ciência utiliza inúmeras técnicas na obtenção de seus propósitos”.

No presente estudo, foram utilizados como procedimentos técnicos: a pesquisa bibliográfica, a análise documental e a pesquisa de campo. Para Marconi e Lakatos (2010), a pesquisa bibliográfica abrange toda a bibliografia já divulgada ao público referente ao tema, desde publicações avulsas, boletins, jornais, livros, monografias e até mesmo as de comunicação orais, como televisão, CDs e rádios.

Para Gil (2009, p. 76):

[...] a consulta a fontes documentais é imprescindível em qualquer estudo de caso. Quando, por exemplo, o pesquisador analisa documentos elaborados no âmbito de uma organização, passa a ter informações que auxiliam na coleta de dados mediante observação ou entrevista.

O autor acrescenta que a análise documental pode auxiliar para completar as informações adquiridas por outros métodos de coleta de dados. Esses documentos podem ser pessoais, administrativos, publicações em jornais ou revistas, publicações da própria organização, documentos disponíveis na internet, registros cursivos e artefatos físicos e vestígios.

Pesquisa de campo 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 (MARCONI; LAKATOS, 2010, p. 169).

Segundo Vergara (2010, p. 43), “pesquisa de campo a é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Pode incluir entrevistas, aplicações de questionários, testes e observação participante ou não”.

3.2 Unidade ou sujeito da análise

Para a realização deste estudo, os sujeitos da análise são as empresas na cidade de Teutônia/RS que se enquadram na Lei de Cotas, com foco nas respostas dos profissionais da área de Recursos Humanos que executam o recrutamento.

Segundo Vergara (2007, p. 53), “Sujeitos da pesquisa são as pessoas que fornecerão os dados de que você necessita. Às vezes, confunde-se com “universo e amostra”, quando estes estão relacionados com pessoas”.

Foram pesquisadas sete empresas na cidade de Teutônia. A seleção foi feita através de pesquisa junto à Prefeitura Municipal, para identificar quais se enquadram na Lei de Cotas. Optou-se por manter em sigilo o nome das empresas, a fim de passar mais segurança na hora de responder à entrevista, tornando as respostas mais naturais e verdadeiras.

As entrevistas foram enviadas e respondidas via e-mail, o prazo para que as empresas respondessem foi de uma semana.

3.3 Plano de coleta de dados

No presente estudo, foram utilizadas, de forma primária, a entrevista em profundidade e a observação junto às empresas. Posteriormente, a pesquisa se deu por meio de documentos disponibilizados pelas mesmas.

Segundo Marconi e Lakatos (2010), coleta de dados é a pesquisa na qual inicia-se a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas.

Dados primários são aqueles que não foram antes coletados, estando ainda em posse dos pesquisadores, e que são coletados com o propósito de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento. As fontes básicas e dados primários são: pesquisado, pessoas que tenham informações sobre o pesquisado e situações similares (MATTAR, 2001, p. 48).

Para Vergara (2010), entrevista é quando você faz perguntas oralmente para alguém e obtém respostas. Acrescenta a autora, que podem ser feitas anotações na entrevista ou até mesmo pode ser gravada, com a autorização do entrevistado. Posteriormente, pode-se mostrá-la a ele para que faça a conferência e algumas mudanças se achar necessário.

Segundo Roesch (2013, p.159),

[...] a entrevista em profundidade é uma técnica demorada e requer muita habilidade do entrevistador. Seu objetivo primário é entender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações em contextos que não foram estruturados anteriormente, a partir das suposições do pesquisador.

Para Malhotra (2012, p. 121),

[...] as entrevistas em profundidade constituem uma forma não estruturada e direta de obter informações, contudo, ao contrário dos grupos de foco, as entrevistas em profundidade são realizadas individualmente. A entrevista em profundidade é uma entrevista não estruturada, direta, pessoal, em que um respondente de cada vez é sondado por um entrevistador altamente qualificado a revelar motivações, crenças, atitudes e sentimentos sobre um determinado tópico.

E no entendimento de Mattar (2001, p.48):

Dados secundários são aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados. As fontes básicas de dados secundários são: a própria empresa, publicações, governos, instituições não governamentais e serviços padronizados de informações.

Vergara (2007) diz que a observação pode ser simples ou participante. Na simples, você somente observa de longe sem interferir. Já na participante, você pode interagir durante a situação.

3.4 Plano de análise dos dados

Para Vergara (2007, p. 59):

Tratamento dos dados refere-se aquela seção na qual se explicita para o leitor como se pretende tratar os dados a coletar, justificando por que tal tratamento é adequado aos propósitos do projeto. Objetivos são alcançados com a coleta, tratamento e interpretação dos dados.

A pesquisa do atual estudo é qualitativa, conforme Malhotra (2012, p. 130): “análise de dados qualitativos emprega palavras como unidades de análise e é orientada por menos regras universais e procedimentos padrão”. O autor acredita que ela busca decifrar, examinar e interpretar padrões ou temas significativos que emergem dos dados.

Ainda para Malhotra (2012), que são três os passos que devem ser seguidos para análise de dados qualitativos:

- Redução dos dados: o pesquisador escolhe quais aspectos dos dados serão enfatizados, minimizados ou ignorados para o projeto considerado;
- Exibição dos dados: desenvolve-se uma interpretação visual dos dados por meio de ferramentas como diagramas, gráficos ou matrizes;
- Conclusão e verificação: considera-se o significado dos dados analisados e avaliam-se suas implicações para a questão de pesquisa.

3.5 Limitação do método

Segundo Vergara (2007), todo o método tem possibilidades e limitações. Neste estudo, foi utilizada como técnica a entrevista em profundidade. As limitações que podem existir para a realização da pesquisa será o possível entendimento errôneo das questões da entrevista, tanto pelas respostas por parte do entrevistador, quanto pela interpretação das mesmas pelos entrevistados. Por ser um tema polêmico devido à sua importância para a sociedade, poderia ocorrer também de os entrevistados não expressarem sua opinião verdadeira com medo de serem mal interpretados. Outra limitação que poderia ser encontrada é a falta de permissão para acessar alguns documentos da organização e o pouco tempo para realização do mesmo.

O entrevistador deve ser capaz de ouvir e evitar projetar suas opiniões e seus sentimentos na situação. É preciso também observar mensagens não verbais emitidas pelo entrevistado. A respeito da interação social que se desenvolve durante a entrevista, chama a atenção para o fato de que tanto o entrevistador como o entrevistado, estão constantemente avaliando um ao outro, o que pode favorecer ou dificultar o processo (ROESCH, 2013, p. 160).

Para Roesch (2013), a qualidade dos dados obtidos na entrevista depende da habilidade do entrevistador, do nível de confiança que se estabelece entre entrevistador e entrevistado e da relevância da pesquisa para os entrevistados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados da entrevista sobre o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS, realizada em sete empresas na cidade de Teutônia. A seleção foi feita através de pesquisa junto à Prefeitura Municipal, para identificar quais se enquadram na Lei de Cotas. De acordo com a mesma, dez empresas são participantes da Lei, porém, três delas recusaram-se a responder a entrevista.

Optou-se por manter em sigilo o nome das empresas, conforme descrito no método. Dessa forma, as empresas respondentes foram nomeadas em E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7.

4.1 Apresentação dos resultados por categorias

Optou-se por categorizar os resultados das entrevistas para análise em: as empresas conhecem e cumprem a lei de cotas com mão de obra necessária contratada; auxílio no recrutamento de deficientes; dificuldades e deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência; treinamentos para profissionais da área de recursos humanos, responsáveis por setores e os funcionários que trabalham diretamente com deficientes; preocupações com a preparação dos ambientes de trabalho (mesas, cadeiras, bebedouros, banheiros, rampas, entre outros.) das pessoas com deficiência; cargos que sejam

desempenhados com maior facilidade por deficientes e explicação das exigências das vagas; recrutamento, seleção e exames adicionais de pessoas com deficiência são feitos de que forma nas empresas; como acontece o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS; consideração sobre o tema de recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS.

Como mencionado anteriormente, optou-se por manter em sigilo o nome das empresas. Dessa forma, as empresas respondentes foram nomeadas em E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E7. A seguir, serão escritas as respostas das sete empresas por categoria.

4.1.1 As empresas conhecem e cumprem a lei de cotas com mão de obra necessária contratada

Ao serem questionadas sobre o conhecimento e cumprimento à lei de cotas, as sete empresas afirmam que conhecem e cumprem a legislação. As empresas acrescentam que, mesmo que não fosse exigido por lei, haveria a contratação de pessoas com deficiência, conforme verifica-se: *“Conhecemos a lei de cotas. Sim, contrataríamos mesmo se não exigido por lei, pois acreditamos que ter certas limitações não impedem as pessoas de desempenhar um bom trabalho”* (E1).

Percebeu-se que as empresas estão bem informadas de seus deveres perante as pessoas com deficiência, e mesmo com todos os preconceitos e dificuldades, todas contratariam mão de obra de deficientes. Isso vem ao encontro da afirmação de Rabelo (2008, p. 45), de que a legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e o apoio à pessoa com deficiência. Porém, ainda existem grandes lacunas, barreiras e preconceitos a serem superados em sua aplicação, para que se estabeleça plenamente a proteção e a integração da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

4.1.2 Auxílio no recrutamento de deficientes

Em relação ao auxílio no recrutamento de pessoas deficientes, as empresas E1, E3, E4, E5 e E7 não contam com nenhum auxílio, e as empresas E2 e E6 contam. Como verifica-se:

*Algumas parcerias, como APAEs e Escolas (E2).
Possuímos parcerias com entidades, como a APAE, escolas e Secretarias da Assistência Social dos municípios de Teutônia, Poço das Antas e Westfália, que, além de auxiliarem a buscar jovens para a aprendizagem, também acompanham a efetiva inclusão (E6).*

Nota-se que muitas das empresas não têm o conhecimento sobre entidades ou agências que possam auxiliar no momento de recrutar ou selecionar pessoas com deficiência. Essa ideia vem ao encontro do que afirma Rabelo (2008), de que é recomendado obter assessoria especializada. No mercado já existem várias agências especializadas, até mesmo aquelas ligadas a associações e organizações não governamentais de apoio aos deficientes.

Outro ponto importante é a falta de divulgação das vagas existentes para pessoas com deficiência, conforme o pensamento de Sasaki (2010, p. 65):

No processo de recrutamento, deve-se informar às entidades de reabilitação e associação de pessoas com deficiência assim que houver vagas. Dizer as agências de emprego que a empresa está aceitando pessoas com deficiência qualificadas.

4.1.3 Dificuldades e deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência

Ao serem questionadas sobre dificuldades e deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência, as sete empresas responderam que existem, sim, dificuldades no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência.

Segundo as empresas E1 e E7, a maior dificuldade é enquadrar os deficientes nas atividades, conforme verifica-se: “*Em alguns momentos já nos vimos*

sem candidatos, mas a maior dificuldade é adequar a limitação de cada um as atividades da empresa, nem todas as deficiências é possível enquadrar” (E1); e “Encontrar pessoas portadoras de alguma deficiência que consigam trabalhar no ramo da empresa” (E7).

Já para as empresas E2, E3, E4, E5 e E6 a principal dificuldade é as pessoas com deficiência aceitarem abrir mão do benefício x que recebem, conforme alguns relatos:

A qualificação, os valores solicitados, pois se tornou uma moeda de troca. Além de algumas pessoas com deficiência estarem em benefício e terem receio de abrir mão do mesmo (E5).

Hoje as pessoas com deficiência recebem um auxílio financeiro, e muitas vezes não querem abrir mão disso. Outras não preenchem os requisitos exigidos a todos os candidatos, com ou sem deficiência, como cursar graduação, ter idade de 18 anos (E5).

As dificuldades em contratar pessoas com deficiência consistem na falta destas no mercado em virtude do cumprimento de cotas por todas as empresas da região, bem como, outro grande fator é o temor das famílias dos deficientes em perderem o BPC – Benefício de Prestação Continuada (Valor de um salário mínimo, pago por mês às pessoas idosas e/ou com deficiência que não podem garantir a sua sobrevivência, por conta própria ou apoio da família) (E6).

Além disso, percebeu-se, que outro fator que dificulta é a qualificação das pessoas com deficiência. Por esse motivo, a vaga sempre deve estar muito bem explicada. Pastore (2001), considera importante a empresa explicar que tem uma vaga aberta e um trabalho produtivo a ser feito. As exigências da vaga têm de ser expostas claramente e deve-se examinar as consequências de um desajuste entre exigência e competência.

Outro fator analisado foi se existem deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção. As empresas E2, E3, E4, E5 e E6 afirmam que não existe. Já as empresas E1 e E7 responderam que há, conforme segue: *“No momento temos mais dificuldades na contratação de deficientes visual e cadeirantes” (E1). “Atualmente o principal problema é deficiências físicas, pois a unidade não está “preparada” para cadeirantes, por exemplo” (E5).*

Nota-se que a maior dificuldade não é a deficiência e, sim, a falta de preparo para receber alguns tipos de deficiência. Isso reforça o que aponta Rabelo (2008), de que antes que seja dado o parecer final do médico, ele deverá visitar o local onde o deficiente irá trabalhar, juntamente com a equipe de RH e chefia direta dos

candidatos, para que possam verificar se as instalações são adequadas, ou então providenciar essa adequação para o candidato, evitando riscos de acidentes.

4.1.4 Treinamentos para profissionais da área de recursos humanos, responsáveis por setores e os funcionários que trabalham diretamente com deficientes

Em relação ao treinamento para profissionais da área de recursos humanos, responsáveis e funcionários, E4 não conta com nenhuma capacitação, enquanto as empresas E1, E2, E3, E5, E6 e E7 possuem, como verifica-se: “A área de RH tivemos, ao longo da formação, uma preparação acadêmica para prestar este apoio. A empresa também disponibiliza em ambiente virtual um curso online” (E5); “Realizamos palestras e temos um programa de inclusão de Portadores de Deficiências” (E1); “São realizadas palestras de sensibilização e conversas direcionadas. Além de capacitação em libras oferecida para público interno e palestras específicas durante a SIPAT” (E2);

Treinamos monitores para auxiliar e acompanhar os novos trabalhadores no processo de integração no seu posto de trabalho, assim como gerentes, coordenadores, supervisores e encarregados para que possam compreender melhor a verdadeira inclusão. Iniciou-se também, um trabalho de preparação para os trabalhadores de Recursos Humanos, SESMT e enfermagem das unidades, para reconhecimento, abordagem de pessoas com deficiência, também orientação para entrevistas de futuros funcionários. Percebeu-se que hoje, há muitas pessoas com deficiência em nosso quadro atual de funcionários, porém não identificadas como tal. Para tanto, iniciamos o trabalho de reconhecimento e auto identificação, o que produziu resultados positivos no que diz respeito a aceitação de diferenças e o reconhecimento de si próprio (E6).

Nota-se que muitas das empresas dão uma grande importância aos treinamentos, não só os disponibilizando para responsáveis e recursos humanos, mas para toda a empresa, tornando a aceitação um compromisso de todos. Conforme Rabelo (2008), as empresas devem passar por uma preparação para inclusão de força de trabalho de pessoas deficientes. É necessário um planejamento interno, envolvendo diferentes áreas, profissionais de RH e saúde, gerências, funcionários que vão ter contato direto com o deficiente e até mesmo onde o mesmo irá circular.

4.1.5 Preocupações com a preparação dos ambientes de trabalho (mesas, cadeiras, bebedouros, banheiros, rampas, etc) das pessoas com deficiência

Ao serem questionadas sobre a preparação dos ambientes de trabalho (mesas, cadeiras, bebedouros, banheiros, rampas, etc.) das pessoas com deficiência, as sete empresas responderam que existe, sim, a preparação dos ambientes para recebê-los, conforme verifica-se: *“As adequações são feitas todas conforme suas necessidades”* (E3). E:

Dentro das necessidades que se apresentarem, ou seja, em caso de ocorrerem nomeações de servidores portadores de deficiência, é obrigação da Administração oferecer as condições necessárias e adequadas para que este consiga desenvolver seu trabalho e desempenhar suas tarefas (E3).

Portanto, todas as empresas pesquisadas possuem a preocupação com o ambiente de trabalho em que a pessoa deficiente irá trabalhar, buscando manter o lugar de trabalho confortável e seguro para que possam exercer suas funções. Essa verificação vem ao encontro com as afirmações de Rabelo (2008). Segundo o autor, antes que seja dado o parecer final do médico, ele deverá visitar o local onde o deficiente irá trabalhar, juntamente com a equipe de RH e chefia direta dos candidatos, para que possam verificar se as instalações são adequadas, ou então providenciar essa adequação para o candidato, evitando riscos de acidentes.

4.1.6 Cargos que sejam desempenhados com maior facilidade por deficientes e explicação das exigências das vagas

Questionadas sobre cargos que sejam desempenhados com maior facilidade por deficientes, as empresas E2 e E4 afirmam não preocupar-se com isso. Já as empresas E1, E3, E5, E6 e E7 preocupam-se com essa questão, como verifica-se: *“No momento da contratação, a atividade/cargo é escolhida(o) conforme o grau de deficiência de cada um”* (E1). *“Explicamos com muita transparência, bem como*

sempre vamos ter esse olhar de quais são as limitações da pessoa e como nós podemos melhorar o dia a dia dela, pensando nisso” (E5).

Nota-se que as empresas se preocupam em escolher vagas nas quais pessoas com deficiência irão ter mais facilidade para execução. De um certo modo isso é bom, porém, não estimula as pessoas a buscarem novos desafios e vencerem suas dificuldades, podendo, até mesmo, criarem uma visão equivocada de preconceito, o que vem ao encontro dos pensamentos de Pastore (2001). Conforme Pastore (2001, p. 26),

[...] grande parte das pessoas tende a tratar os portadores de deficiência dentro de um quadro de doença. Um portador de deficiência pode ter algum problema de saúde, é claro, mas a limitação de um membro, da fala ou da visão, em si, não constitui doença.

Ainda segundo o autor, o termo “portador de deficiência” é usado para se referir a pessoas que não têm nada a ver uma com a outra, a não ser que não funcionam da mesma maneira das não portadoras.

Já em relação a explicar de forma clara as exigências das vagas, as sete empresas responderam que têm essa preocupação, conforme nota-se: “*A empresa explica de forma clara as exigências*” (E2). E, “*Explicamos as exigências. O trabalho é coordenado pela psicóloga da organização, juntamente com o RH, SESMT e os gestores das unidades*” (E6).

Percebe-se que as empresas esclarecem de forma clara as exigências das vagas. Com isso, os próprios candidatos portadores de deficiência têm a possibilidade de dizer se a vaga vai ao encontro de suas capacidades. Dessa forma, a empresa pode ficar tranquila na hora da contratação, pois não corre o risco de estar tendo uma ação de preconceito, já que leva em consideração a opinião de capacidade do próprio candidato. A ideia vai ao encontro do que afirma Pastore (2001, p. 216), de acordo com o autor,

[...] compete à empresa explicar que tem uma vaga aberta, verba no orçamento e trabalho produtivo a ser feito. As exigências da vaga têm de ser expostas claramente. O candidato precisa imaginar-se como ocupante daquele posto de trabalho e examinar as eventuais consequências de um desajuste entre exigência e competência.

4.1.7 Recrutamento, seleção e exames adicionais de pessoas com deficiência são feitos de que forma nas empresas?

Em relação ao recrutamento, a seleção e aos exames adicionais de pessoas com deficiência, as sete empresas responderam que são feitos da mesma maneira que de pessoas que não possuem deficiência, como verifica-se: *“São feitas em nosso ambiente que já é estruturado, através de uma entrevista individual, o processo é o mesmo. O exame é feito dentro de nossa estrutura, seleção também”* (E5); *“Como o programa de inclusão de portadores é realizado para ser de maneira discriminatória são observadas a limitação de cada um, mas a seleção é realizada igual ou ao mais próximo dos demais selecionados”* (E1).

Nota-se, ainda, que as empresas precisam ter a preocupação de ter os laudos atestando as deficiências, os pensamentos de Rabelo (2008, p. 62):

[...] na inscrição de candidatos, nas vagas destinadas a cotistas, recomenda-se exigir a apresentação da comprovação da condição de reabilitado ou de deficiente habilitado, para evitar problemas por ocasião da admissão de candidatos que não preenchem os requisitos, mas que se julgam preteridos, podendo até mesmo recorrerem à instância judiciária, retardando o processo de seleção/admissão.

De acordo com os entrevistados:

O processo é o mesmo. A única coisa que muda é a apresentação de laudos de especialistas que atestam determinadas deficiências. Isto para a comprovação e preenchimento da cota junto ao Ministério do Trabalho. Quando o PCD não apresenta laudo, a empresa marca e paga a consulta com o especialista para a obtenção do referido laudo (E6).

E *“Da mesma forma que para não deficientes. A única questão adicional é documentação necessária da comprovação da deficiência para elaboração do laudo exigido pelo MTE”* (E6).

4.1.8 Como acontece o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS?

Buscou-se identificar como acontece o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS. As empresas E2, E3, E4 e E5 responderam que tanto o recrutamento, como a seleção são feitos da mesma forma que para não deficientes, como segue: *“Da mesma forma que para não deficientes, através de entrevista individual com o candidato”* (E5). E, *“Da mesma forma que as outras, através de entrevista individual ou em grupo”* (E3).

Com isso, podemos observar que as empresas buscam fazer o recrutamento e a seleção da forma mais natural possível, não deixando transparecer a aparência de que as pessoas deficientes são mais ou menos favorecidas por sua condição. Conforme afirma Banov (2012), as provas e as entrevistas devem ser montadas de acordo com o cargo, seguindo as mesmas regras da seleção em geral.

Contudo, as empresas E1, E6 e E7 já têm uma forma diferente de recrutamento e seleção, preocupando-se com as vagas devido às limitações de cada pessoa e buscando auxílio de entidades, como podemos verificar a seguir: *“Realizamos entrevistas para apresentação do laudo da deficiência de cada um, passamos por análise do médico da empresa e analisamos a vaga disponível conforme a limitação”* (E1); *“Procuramos pessoas com deficiência, por exemplo, na APAE, entrevistamos para verificar se podem assumir as vagas”* (E7); e:

Realizamos o levantamento das entidades e organizações que possuem cadastro de pessoas com deficiência nos municípios de atuação. [...] O envolvimento das entidades nos processos de recrutamento e seleção reforça e estimula a participação de seus membros cadastrados, envolvendo familiares. [...] Divulgamos as vagas na mídia regional, rádios e jornais, bem como distribuimos folhetos nas residências das áreas de atuação da empresa. [...] Após a identificação da pessoa com deficiência, são realizadas entrevistas conduzidas pela psicóloga e desta entrevista resulta a identificação das capacidades e habilidades deste candidato, bem como suas limitações, o que leva o estudo da vaga à qual este melhor se adequará. [...] Identificamos a função, setor e unidade onde poderá desenvolver seu trabalho, a contratação segue seu curso normal, a exemplo das demais contratações (E6).

Observa-se que algumas empresas preocupam-se com a particularidade de cada deficiência e buscam auxílio de outras empresas ou entidades para terem ajuda nessa questão. Segundo Freitas e Marques (2010, p. 205),

A etapa de seleção é composta de entrevista individual e coletiva, entrevista por competência, dinâmica de grupo e aplicação de testes. Este processo considera a particularidade de cada tipo de deficiência, adaptando-se ao grupo atendido, bem como providenciando recursos (humanos e materiais) necessários para sua efetivação.

4.1.9 Consideração sobre o tema de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS

Questionadas sobre as considerações acerca do tema recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS, as empresas E2 e E7 não expressaram nenhuma opinião. Já as empresas E1, E3, E4, E5 e E6 acreditam que a inclusão, o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência é muito importante de um modo geral, como nota-se: *“Todas as empresas estão engajadas na inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho e em criar um ambiente amistoso e acolhedor para ambos”* (E1); *“É muito importante o recrutamento e seleção de pessoas deficientes, até porque quando recebemos a notificação para apresentar o número de deficientes já tínhamos o número da Cotas trabalhando na Empresa”* (E3);

O baixo nível de escolaridade, qualificação técnica, acessibilidade deficitária, aliados à falta de estímulo da família, o benefício da prestação continua (BPC) e o preconceito constituem barreiras significativas ao processo de inclusão. Desenvolver as potencialidades, oportunizar o acesso e o crescimento profissional de pessoas com deficiência, bem como sensibilizar as lideranças e as demais pessoas nas organizações não é tarefa fácil, embora os resultados possam surpreender. Empresas que contratam pessoas com deficiência acabam descobrindo grandes potenciais e, além de cumprirem as cotas impostas pela legislação, melhoram consideravelmente as relações interpessoais e o próprio ambiente de trabalho (E6).

Pode-se perceber que muitas empresas já cumpriam com mão de obra contratada mesmo antes de serem fiscalizadas e até mesmo, como cita a empresa E6, muitas vezes as mesmas surpreendem-se com a capacidade e o potencial de pessoas com deficiência. Para Fávero (2007), deficiência é uma limitação física,

sensorial ou mental e não se confunde com incapacidade, embora ela pode ser uma consequência da deficiência.

5 PROPOSIÇÕES

Neste capítulo são apontadas as proposições obtidas a partir da análise das entrevistas realizadas sobre o tema recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência em empresas de Teutônia/RS. Foram identificadas, na cidade, dez empresas participantes da Lei de Cotas, porém, sete delas contribuíram com as suas respostas e três negaram-se a respondê-las. Dos 12 itens pesquisados e analisados na entrevista (APÊNDICE A), podem-se identificar basicamente duas categorias que se destacam: auxílio no recrutamento de deficientes e dificuldades e deficiências que impeçam o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência. Diante disso, são dadas abaixo sugestões de melhorias nessas duas categorias respectivamente.

Com a análise das entrevistas, notou-se que algumas empresas não possuem nenhum auxílio no recrutamento e na seleção de deficientes. Com isso, sugere-se que as empresas façam parcerias com instituições como APAEs, colégios, prefeituras e instituições específicas para pessoas com deficiência, ou até mesmo, busquem ajuda de instituições como SENAC, SENAI e Univates que contam com cursos de aprendizagem para pessoas com deficiência, pois através desses meios, a mão de obra será encontrada mais facilmente e as pessoas com deficiência estarão instruídas sobre a importância do trabalho em suas vidas.

Outro fator analisado foi a respeito das dificuldades que surgem no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência. Cinco empresas responderam que uma das principais dificuldades são os candidatos deficientes aceitarem abrir mão do benefício BPC – Benefício de Prestação Continuada que

recebem. Nesse sentido, sugere-se que as empresas proporcionem eventos abertos, tais como palestras e reuniões, direcionados aos portadores de deficiência e seus familiares. Assim, poderão explicar a eles, a importância de um emprego, dando ênfase ao crescimento profissional, além de esclarecer que a remuneração que a pessoa vai receber poderá vir a ser maior do que o benefício, de acordo com o esforço e a dedicação; explicitar também os benefícios que terão, como plano de saúde, décimo terceiro, férias, entre outros. Com isso, o próprio deficiente vai quebrar o preconceito que existe, mostrando que é capaz de exercer qualquer tarefa como uma pessoa que não possui nenhuma deficiência.

Notou-se também que essas empresas encontram dificuldade na obtenção de profissionais com deficiência que tenham as devidas habilidades e capacitações que se deseja. Diante disso, consideram que algumas deficiências não enquadram-se à necessidade da empresa, como deficiência visual e cadeirantes, apontados na respectiva pesquisa. Nesse sentido, sugere-se que as empresas façam adequações nos ambientes de trabalho. Para os cadeirantes, sugere-se que sejam instaladas rampas de acesso, se mantenham os ambientes livres de obstáculos, mesas e balcões que permitam a aproximação do cadeirante, adaptação de banheiros, portas de no mínimo 80 cm para o cadeirante conseguir locomover-se, entre outras. Já para os deficientes visuais, sugere-se a colocação de faixas nos pisos com cores e texturas diferenciadas, manutenção dos locais de circulação sem obstáculos, software com sintetizadores de voz nos computadores e, até mesmo, adaptação de teclado em *braille*, entre outras. Muitas vezes não é a deficiência que é o problema e, sim, a empresa que não busca adequação necessária para recebê-la.

Percebe-se que o estudo é importante para esclarecer dúvidas e até mesmo preconceitos sobre o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência. Não é algo fácil nem para as empresas e nem para os deficientes. Os dois lados encontram dificuldades e desafios. Porém, com os resultados obtidos e com o esforço de todos, tanto empresas quanto pessoas portadoras de deficiência, podem ter um processo de recrutamento e seleção tranquilo. Dessa forma, as empresas ganham por ser mais fácil e rápido cumprir com a lei de cotas e os deficientes têm a chance de crescer e mostrar que podem ter um lugar no mercado de trabalho.

6 CONCLUSÃO

Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência é um tema pouco conhecido. Poucas pessoas sabem que existe uma lei que obriga as empresas a contratarem pessoas que possuem alguma deficiência. Constata-se que não é um processo fácil para as organizações, o que deve-se muito à resistência de familiares, aos preconceitos e à aceitação do próprio deficiente. No entanto, as empresas vêm, cada vez mais, fazendo com que esses processos se tornem mais naturais e práticos como ocorre para não deficientes.

O problema de estudo foi respondido efetivamente pelas sete empresas que responderam as entrevistas, concluindo, com isso, o entendimento de como é o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência nas empresas de Teutônia.

O presente estudo apresentou como objetivo geral analisar o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas na cidade de Teutônia/RS. O objetivo geral foi atingido, pois constatou-se que as empresas não só preocupam-se em cumprir com a mão de obra necessária contratada, conforme previsto na Lei nº 8.213, de 1991, art. 93 da Casa Civil, mas também com o bem estar e futuro das pessoas com deficiência.

O presente estudo estabeleceu quatro objetivos específicos: descrever o perfil e identificar os principais critérios utilizados no recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência; verificar como as empresas de Teutônia/RS estão lidando com a legislação vigente das cotas para deficientes; analisar como está sendo o

recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência nas empresas de Teutônia/RS; propor sugestões em relação ao recrutamento e seleção de pessoas com deficiência à empresa. Esses objetivos específicos foram alcançados e descritos na análise de resultados do estudo.

Com os resultados das entrevistas, constatou-se que existem muitas dificuldades na hora de cumprir a lei de cotas, pois, muitas vezes, as empresas não encontram pessoas qualificadas, ou até mesmo dispostas a deixar seu benefício social para trabalhar, seja por medo ou por influências da família. O que nota-se, também, é a surpresa que as empresas têm quando contratam pessoas deficientes e percebem como eles podem ter potenciais e capacidades tão boas ou melhores do que não deficientes.

Entre as sugestões de melhoria, propõe-se que as empresas promovam eventos abertos (palestras e reuniões) direcionados aos portadores de deficiência e seus familiares, para explicar a eles, a importância de um emprego, dando ênfase ao crescimento profissional e esclarecendo que o valor que a pessoa vai receber pode vir a ser maior que o benefício, de acordo com o esforço e a dedicação. Os eventos também enfatizam nos benefícios que teriam, como plano de saúde, décimo terceiro, férias, entre outros. Mostrar que o próprio deficiente pode quebrar o preconceito que existe, sendo capaz de exercer qualquer tarefa como uma pessoa que não possui nenhuma deficiência.

Outra sugestão de melhoria foram as adequações nos ambientes de trabalho, para os cadeirantes, onde sugeriu-se que se façam rampas de acesso, mantenham os ambientes livres de obstáculos, mesas e balcões que permitam a aproximação do cadeirante, adaptação de banheiros, portas de no mínimo 80 cm para o cadeirante conseguir locomover-se, entre outras. Já para os deficientes visuais, sugeriu-se a colocação de faixas nos pisos com cores e texturas diferenciadas, manutenção dos locais de circulação sem obstáculos, software com sintetizadores de voz nos computadores e, até mesmo, adaptação de teclado em *braille*. Muitas vezes não é a deficiência que é o problema e, sim, a empresa que não busca adequação necessária para recebê-la.

Diante disso, espera-se que o estudo possa, através das sugestões propostas, reforçar a importância que deve ser dada aos assuntos que envolvem o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência.

Espera-se que esse diagnóstico possa contribuir para as empresas através da abordagem atual do assunto, fazendo com que as mesmas reflitam e possam visualizar no futuro oportunidades de melhorias, levando em consideração conteúdo teórico e as sugestões de melhorias descritas no estudo.

Para finalizar, espera-se que a pesquisa possa repassar à sociedade e à comunidade acadêmica do Centro Universitário Univates e outras universidades interessadas no tema, uma compreensão sobre recrutamento e seleção de pessoas com deficiências.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

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

BRASIL. Decreto 3298, 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. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego a pescadores artesanais, durante os períodos de defeso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 30 set. 2015.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARVALHO, Maria de Lourdes. **A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência**. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal:** como agregar talentos à empresa. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

FREITAS, Maria de carvalho; MARQUES, Antonio Luiz. **Trabalho e pessoas com deficiência:** pesquisa, práticas e instrumento de diagnóstico. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2010.

GIL, Antonio Carlos. **Estudo de caso:** fundamentação científica, subsídios para coleta e análise de dados e como redigir um relatório. São Paulo: Atlas, 2009.

HAIR, Joseph JR. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** 1. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos.** 10. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portador de necessidades especiais:** As principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes:** ainda um desafio para o governo e para sociedade. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing:** uma orientação aplicada. 6 ed. São Paulo: Bookman, 2012.

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

MATTAR, Fauze N. **Pesquisa de marketing.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência.** 1. Ed. São Paulo: LTr, 2001.

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

RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: Guia para estágio, trabalho de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 8. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2010.

SILVERMAN, David. **Interpretação de dados qualitativos**: métodos para análise de entrevistas, textos e interações. 3. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

YIN, Roberto K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 4. ed. São Paulo: Bookman, 2010.

APÊNDICE A – Entrevista

1. A empresa conhece a Lei das Cotas? Se não fosse a Lei de Cotas a empresa contrataria ou disponibilizaria vagas para deficientes?

2. A empresa possui algum auxílio para recrutar mão de obra de pessoas deficientes?

3. A empresa cumpre atualmente a Lei de Cotas com mão de obra necessária contratada? Já foi fiscalizada por motivo de Lei de Cotas? Como foi a experiência?

4. Existem dificuldades no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência? Quais são elas?

5. É feito algum treinamento para profissionais da área de recursos humanos, responsáveis por setores e os funcionários que trabalham diretamente com deficientes para receberem as pessoas com deficiência?

6. Tem algum tipo de deficiência nos candidatos que impeça o recrutamento e seleção? Qual?

7. A empresa preocupa-se com a preparação dos ambientes de trabalho (Mesas, cadeiras, bebedouros, banheiros, rampas, etc) das pessoas com deficiência?

8. Tem alguma preocupação da empresa em encontrar cargos que sejam desempenhados com maior facilidade por deficientes? A empresa explica de forma clara as exigências das vagas?

9. Como são feitas as seleções de pessoas com deficiência? As seleções são feitas em locais especiais?

10. O recrutamento, a seleção e os exames admissionais são feitos da mesma forma que para não deficientes? Se não, como é feito?

11. Como acontece atualmente o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência na sua empresa?

12. Alguma consideração sobre o tema de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência nas empresas de Teutônia/RS?

ANEXO A – Lei de Cotas



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos
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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989,

DECRETA:

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no **caput** deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I - até duzentos empregados, dois por cento;

II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no **caput** deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no [art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178º da Independência e 111º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

José Carlos Dias

Este texto não substitui o publicado no DOU de 21.12.1999