



FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

BRUNA KARLA SANTOS
DAIARLA MARTINS AZEVEDO DA CRUZ
ELIÉZER MENDES RODRIGUES

INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA
INDÚSTRIA FARMACÊUTICA, LOCALIZADA NO DISTRITO AGROINDUSTRIAL
DE ANÁPOLIS – GO (DAIA)

ANÁPOLIS
2018

BRUNA KARLA SANTOS
DAIARLA MARTINS AZEVEDO DA CRUZ
ELIÉZER MENDES RODRIGUES

INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA
INDÚSTRIA FARMACÊUTICA, LOCALIZADA NO DISTRITO AGROINDUSTRIAL
DE ANÁPOLIS – GO (DAIA)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Graduação de Tecnologia Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do Professor Mes. Wilton Alves Ferreira Júnior.

ANÁPOLIS
2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

BRUNA KARLA SANTOS
DAIARLA MARTINS AZEVEDO DA CRUZ
ELIÉZER MENDES RODRIGUES

INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA
INDÚSTRIA FARMACÊUTICA, LOCALIZADA NO DISTRITO AGROINDUSTRIAL
DE ANÁPOLIS – GO (DAIA)

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Graduação de Tecnologia Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do Professor Mes. Wilton Alves Ferreira Junior.

Data da aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADOR

CONVIDADO

**CONVIDADO
RESUMO**

INCLUSÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: UM
ESTUDO DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM UMA
INDÚSTRIA FARMACÊUTICA, LOCALIZADA NO DISTRITO AGROINDUSTRIAL
DE ANÁPOLIS-GO (DAIA)

Bruna Karla Santos¹

Daiarla Martins Azevedo Da Cruz²

Eliézer Mendes Rodrigues³

Wilton Alves Ferreira Junior⁴

O presente artigo discute o recrutamento e seleção de Pessoas com Deficiência (PcD), em uma das indústrias farmacêuticas localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA). Cumpre analisar como estes processos seletivos são realizados e os critérios utilizados para o recrutamento e seleção dos novos empregados, ou seja, se a referida empresa segue os critérios de cotas de vagas impostas pela lei e se estas são alcançadas. Observa ainda, se o setor de Recursos Humanos da empresa, ao fazer o recrutamento, anuncia as vagas em organizações como, por exemplo, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) e, se ao fazer o anúncio da vaga, especifica as quantidades destinadas às Pessoas com Deficiência. Na seleção com as pessoas “normais”, ocorre da mesma maneira. Por fim, percebeu-se que a empresa segue os métodos expostos no trabalho por alguns autores, entretanto não atingiu o número de cotas de preenchimento de vagas por Pessoas com Deficiência exigido por lei.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência (PcD), Recrutamento, Seleção.

¹ Bruna Karla Santos Graduando no Curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos na Faculdade Católica de Anápolis. email: brunaksantos28@outlook.com.

² Daiarla Martins Azevedo da Cruz Graduando no Curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos na Faculdade Católica de Anápolis. email: daiarlamartins@hotmail.com.

³ Eliezer Mendes Rodrigues Graduando no Curso Superior de Tecnologia de Recursos Humanos na Faculdade Católica de Anápolis. email: eliezer.mendes@hotmail.com.

⁴ Wilton Alves Ferreira Junior. Mestre em Sociedade, Tecnologia e Meio Ambiente pela UniEvangélica em 2014. E-mail: wilton@catolicadeanapolis.edu.br

ABSTRACT

DISABLED INCLUSION IN THE LABOUR MARKET: A STUDY OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IN A PHARMACEUTICAL INDUSTRY, LOCATED IN THE AGROINDUSTRIAL DISTRICT OF ANÁPOLIS-GO (DAIA)

This article discusses the recruitment of People with Disabilities (PwD) in a Pharmaceutical Industry in the agro-industrial District of Anápolis (DAIA). In order to analyze how these processes are conducted, which means they use, if the corporation follows the quota criteria imposed by the law, and if these are achieved. The company's Human Resources Department (RH) area, when recruiting, uses communication means, ads for companies such as the Association of Parents and Friends of the Exceptional (APAE), for example. When the company makes the opening announcement, it specifies the opening and the quantity available for people with disabilities. With people with no disabilities, the process occurs in the same way, without any difference. By the end of the project it was noticed that the company follows the methods exposed in the work by some authors. The corporation has not reached the number of disabled people required by law.

Keyword: Person with disabilities (PcD), recruitment, selection.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 RECRUTAMENTO, SUA DEFINIÇÃO E OS MEIOS UTILIZADO	9
2.1.1 Recrutamento, Interno e Externo	11
2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO: CONCEITOS E SEUS INSTRUMENTOS DE ANÁLISE ...	15
2.2.1 Explicação Das Técnicas Utilizadas No Processo Seletivo	16
2.3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	18
2.4 COMO SE APLICA A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PcD	19
3 METODOLOGIA	22
3.1 TIPO OU CARACTERÍSTICA DA PESQUISA	22
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	22
3.3 COLETA DOS DADOS	23
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS	23
3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO	24
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADO	25
CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIAS	31
APÊNDICE A	33
ANEXO A	35

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais competitivo, exigindo que os profissionais se qualifiquem e se adequem as mais variadas exigências. Os gestores de Recursos Humanos devem estar atentos a este crescimento, qualificando e aperfeiçoando suas técnicas de recrutamento, seleção e gestão de pessoas.

Diante disso, o recrutamento e seleção precisam estar alinhados às necessidades das organizações e do mercado de trabalho. Assim, um departamento de Recursos Humanos bem estruturado e treinado trará resultados expressivos para as empresas.

Com este significativo avanço no mercado de trabalho, houve também o crescimento das políticas públicas e inclusão social. De acordo com a Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu art. 93, as empresas com 100 (cem) ou mais empregados são obrigadas a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de suas vagas para os portadores de deficiência.

Contudo, é importante que as organizações não contratem estas pessoas pelo simples fato de adequar-se à lei, mas, principalmente, que a empresa tenha uma visão inclusiva, havendo a conscientização e respeito às diferenças e diversidades de todos que compõem a organização.

Diante deste cenário, o objeto desta pesquisa tem como problemática compreender quais são as técnicas utilizadas e qual será mais eficaz para atrair os portadores de deficiência, no departamento de Recurso Humanos de uma empresa localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis (DAIA).

Ademais, como objetivos geral e específicos se propõe responder como é realizado o processo de recrutamento e seleção, quais as técnicas mais utilizadas pelo gestor de Recursos Humanos e os meios utilizados no processo de recrutamento e seleção das Pessoas com Deficiência (PcD), bem como analisa se a empresa alcança resultados satisfatórios no processo de recrutamento e seleção de candidatos portadores de deficiência.

Para isso, foi realizada uma entrevista gravada pelo entrevistador com a gestora responsável pelo recrutamento de portadores de deficiência. Foram feitas pesquisas bibliográficas para dar peso ao que foi questionado na entrevista.

Desta forma, este artigo se torna relevante, por expor como funciona o recrutamento e seleção, na teoria e na prática, e quais são as barreiras encontradas neste processo, tendo em vista que grande parte das empresas no Brasil não conseguem se adequar às leis de cotas para as Pessoas com Deficiência.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O estudo teórico define e relata a importância do funcionamento no processo de recrutamento e seleção, quais os meios utilizados, bem como os tipos de processos que podem ser usados e suas explicações.

De acordo com a visão de alguns autores, as empresas no setor de Recursos Humanos devem ter pastas somente para o armazenamento de currículos de pessoas com deficiência (PcD). Devem também fazer uma entrevista ampla, com dinâmica diferenciadas, para utilizar no processo de recrutamento e seleção de PcDs como direito garantido por Lei.

2.1 RECRUTAMENTO, SUA DEFINIÇÃO E OS MEIOS UTILIZADOS.

Recrutamento, na visão de Milko-Vich e Boudreau (2000), comentado por Araújo e Garcia, (2014, p.15) “é o processo de identificação e atração de um grupo de candidatos, entre os quais serão escolhidos alguns para posteriormente serem contratados para o emprego”.

O recrutamento não é somente atrair candidatos, mas também identificar o melhor perfil para preenchimento da vaga. Araújo e Garcia, (2014, p.15), diz que “recrutar não pode ser entendido como sinônimo de atrair pessoas e ponto; ao contrário, a função do recrutamento é suprir as necessidades da organização.”

Para isso, é importante que os recrutadores de uma determinada empresa conheçam as particularidades do cargo referente às vagas que deverão ser preenchidas, antes mesmo de encontrarem funcionários capazes de ocuparem tais cargos. (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN 2003 p. 30)

De acordo com Araújo e Garcia (2014, p.16), o processo de recrutamento se trata “de uma forma de as empresas suprirem as suas necessidades de recursos humanos, para atingir seus objetivos por intermédio de uma estrutura social realmente qualificada”.

Relatam ainda que o recrutamento não é exclusividade da unidade de gestão de pessoas, pois pode ser feito por outros setores dentro da empresa. Porém, é importante ter uma base de gestão de pessoas e antes de começar o recrutamento responder algumas perguntas, são elas:

Por quê? (a resposta virá por intermédio da necessidade da organização, de forma a descobrir se realmente há necessidade de recrutamento); **Quem?** (a resposta virá por intermédio da necessidade da organização que indicará o perfil profissional desejado); **Como?** (a resposta está e como este recrutamento deverá ser feito. De que forma, maneira e circunstâncias as pessoas deverão recrutadas); **Onde?** (a resposta está na diversidade de locais onde se encontram disponíveis tais recursos humanos e onde a empresa deverá buscá-los de acordo com as suas necessidades). (ARAÚJO e GARCIA, 2014, p.16)

O recrutador, ao responder tais perguntas, terá uma noção de quais vagas serão oferecidas e o perfil de candidato que a empresa procura. Após, cabe ao recrutador determinar onde poderão ser encontrados os candidatos mais adequados (CARLOS, 2012).

O objetivo é ter somente candidatos com esse perfil especificado pela empresa no momento de divulgação da vaga. Refere-se também, aos meios utilizados pelas corporações para a divulgação de suas vagas com o objetivo de atrair candidatos desejados por elas (BANOV, 2010).

Este processo é bilateral. Entende-se como comunicação bilateral “o fato de não apenas a organização optar por determinada pessoas para preencher certo posto de trabalho, mas também o inverso, ou seja, as pessoas se candidatarem aquelas empresas em que acreditam” (ARAÚJO E GARCIA 2014, p. 16). Assim, o recrutamento funciona tanto para a empresa que divulga a vaga, quanto para quem procura um emprego.

Desta forma, o recrutamento bem planejado expõe o grau de profissionalismo da empresa. Através dele, o candidato identifica se a empresa é confiável para trabalhar ou não, pois a empresa quando recruta está à procura dos melhores profissionais do mercado de trabalho. (FRANÇA, 2011).

Durante processo de recrutamento, define-se quais técnicas serão aplicadas, as qualidades e conhecimento dos candidatos, a facilidade da escolha e quantidade por entrevista destes por vaga, respeitando o horário agendado anteriormente com cada candidato.

França (2011, p. 30) comenta que “um processo de recrutamento mal conduzido projeta uma imagem negativa da empresa”. Por isso, torna-se necessário que o recrutador domine as técnicas necessárias de recrutamento e aplique-as com qualidade.

2.1.1 Recrutamento, Interno e Externo

Recrutamento interno é quando a empresa procura dentro da própria organização candidatos para preencher a vaga disponível. “Em outras palavras, recrutamento é considerado interno quando a organização utiliza seus próprios recursos humanos sem recorrer ao mercado externo”. (ARAÚJO E GARCIA, 2014, p.17).

Chiavenato (2009, p. 160) argumenta que o recrutamento interno “ocorre quando a empresa procura preencher determinada vaga através do remanejamento de seus funcionários, que podem ser promovidos (movimentação vertical) ou transferidos (movimentação horizontal)”.

Os principais motivos para uma empresa realizar o recrutamento interno são quando ela pretende promover, transferir ou remanejar o colaborador para outro setor. Este processo se baseia em dados e informações relacionadas com os outros subsistemas, empresas que tem uma cultura de meritocracia tende a realizar este método de recrutamento com bastante frequência. (FRANÇA, 2011).

Nas palavras de França (2011, p. 31) “esse processo estimula os funcionários a se aperfeiçoarem, devido à possibilidade de mudança e de relacionamento com os outros setores e pessoas”.

O recrutamento interno traz competitividade e credibilidade entre os colaboradores, à medida que eles entendem que seus esforços estão sendo reconhecidos, “serve para recompensar os funcionários pelo desempenho mais recente e destina-se a incentivá-los a continuar seus esforços” (BONHADER, SNELL e SHERMAN, 2003, p. 76).

O processo de recrutamento interno necessita de poucos recursos financeiros, isto é, facilidade no orçamento da empresa. Outra vantagem é a rapidez no processo e o conhecimento prévio do candidato, razão pela qual, o setor de Recursos Humanos precisa estar bem alinhados na gestão de pessoas, a fim de promover ou mudar de cargo de acordo com as necessidades e a cultura de meritocracia que a empresa utiliza. (CÉSAR E AMADEU, 2014).

Todavia, o recrutamento interno apresenta desvantagens. De acordo com Araujo e Garcia (2014, p.19) a desvantagens são: “pessoas conectadas com a

cultura, relacionamento e conflito, excesso nas promoções, protecionismo e baixa racionalidade no processo”.

Existem também certos cargos de nível médio e alto que não tem como serem preenchidos por colaboradores que atuam na empresa, por uma série de fatores, tais como a falta de experiência e até competências técnicas para exercer o cargo. (BOHLANDER, SNELL E SHERMAN, 2003). Este processo exige “pessoas muito bem preparadas e que conheçam muito bem todas as áreas da empresa” (FRANÇA, 2011, p. 33).

Segundo Chiavenato, as desvantagens desse processo é que “exige que os novos funcionários tenham potencial de desenvolvimento para serem promovidos, pode gerar conflito de interesses, não pode ser feito em termos globais dentro da organização”.

Como comenta Gil (2012, p.94) “Entrevistar uma pessoa e recusá-la pode prejudicar o relacionamento com ela. Também pode ocorrer que um departamento manifeste desagrado quando vê seus funcionários sendo cooptados por outros”.

No recrutamento externo o processo é realizado para recrutar candidatos de fora da empresa, de acordo com Araújo e Garcia (2014, p. 22) “não há busca de alternativas com base nos recursos humanos existentes na organização, busca fora da organização tem o sentido de busca de novos talentos”.

Quanto ao recrutamento externo, este geralmente é utilizado para aumentar o potencial de produtividade da empresa ou para preencher uma vaga que está disponível por diversos motivos, seja ele por desligamento do colaborado ou, até mesmo, por não conseguir preencher internamente a vaga de um funcionário que foi promovido. (BOHLANDER, SNELL e SHERMAN, 2009).

Este meio de recrutamento exige do gestor de Recursos Humanos técnicas efetivas na hora de recrutar, pois um bom recrutamento trará para a organização os melhores profissionais do mercado.

França (2011, p. 30) diz que “é mediante o processo de recrutamento que uma empresa expõe o grau de profissionalismo com que trata os seus colaboradores”. Usar técnicas de forma eficaz além de trazer ótimos profissionais para empresa, elevará a credibilidade da empresa em relação às concorrentes.

No quadro abaixo, observa-se técnicas que quatro autores renomados listam como primordiais para o processo de recrutamento:

Quadro 1 – Autores e técnicas de recrutamento

AUTOR	TÉCNICAS
ARAÚJO e GARCIA (2014)	De acordo com estes autores, o processo de recrutamento pode ser por meio de assessorias de Recursos Humanos, <i>headhunters</i> , que geralmente são contratados para buscar diretores. Outra ferramenta analisada por eles é a indicação das pessoas da organização, <i>internet</i> , currículo pré-cadastrais, jornal, revista e rádios, vínculo com outras instituições e sindicatos.
FRANÇA (2011)	Este autor diz que pode utilizar cadastrados de processos seletivos anteriores, em escolas de cursos técnicos, faculdades, sindicatos, associação, anúncio em locais visíveis da empresa ou em locais específicos, cadastrados de outros recrutadores em grupos informais, intercâmbio entre empresas, sites, jornais, revistas, rádios, TV, agências de emprego e <i>headhunters</i> .
CHIAVENATO (2011)	Este autor argumenta que as técnicas que podem ser utilizadas são: arquivos de candidatos, indicação, cartazes, anúncios na portaria da empresa, sindicatos, associação de classes, escolas técnicas, faculdades, contatos com outras empresas, através de jornais, revistas, viagens para recrutamentos em outras localidades e <i>internet</i> .
BOHLANDER, SNELL e SHERMAN (2009)	Para esses autores, os meios utilizados no processo de recrutamento são: anúncios, candidatos e currículos espontâneos, usando a <i>internet</i> , indicação de funcionários, empresas de recrutamento, instituições educacionais, associações de profissionais, sindicatos trabalhistas, agências de empregos públicos, agência de empregos privados, agência de trabalhos temporários e empresas de mão de obras.

Fonte: adaptação de Araujo e Garcia, 2014; França, 2011; Chiavenato, 2009; Bohlander, Snell E Sherman, 2009.

Nesta mesma Linha os autores (BOHLANDER, SNELL e SHERMAN, 2009) fazem uma classificação média de nove fontes de recrutamento em uma escala de 5 pontos (1 = não satisfatório, 3 = razoável, 5 = excelente).

Quadro 2 – Classificação das fontes de recrutamento

CLASSIFICAÇÃO DAS FONTES	PONTUAÇÃO
Referências de funcionários	3,84
Recrutamento em faculdades	3,81
Empresas de caça-talentos	3,71
Associações profissionais	3,08
Anúncios	3,05
Solicitações diretas	2,86
Agências de emprego privadas	2,78
Agência de emprego público	1,92
Sindicatos	1,64

Fonte: Bohlander, Snell e Sherman (2009).

Nota-se que existem várias técnicas no processo de recrutamento externo, dentre elas, no quadro apresentado, de acordo com os autores a referência de funcionários, ou seja, a indicação é a fonte mais utilizada pelos recrutadores, tendo um peso de 3,84. O recrutamento em faculdade e empresas de caça-talentos são também técnicas bastantes utilizadas, tendo respectivamente pesos 3,81 e 3,71.

Todas as técnicas utilizadas nesta pesquisa foram citadas pelos quatro autores, mostrando que existe um padrão no recrutamento externo, em que os recrutadores dispõem de várias técnicas para utilizar no processo de recrutamento externo.

O processo de recrutamento externo é mais lento que o interno, o que o torna desvantajoso. Por isso, é preciso utilizar as técnicas com bastante eficácia, pois, um processo que não dá certo, gera custo sem retorno para a empresa.

A desvantagem é encontrada também na adaptação do novo colaborador. Ele pode não se adaptar a cultura organização da empresa, podendo provocar barreiras internas. Geralmente, afeta a política salarial da empresa, pois este processo é mais caro e requer inversões de despesas imediatas e, em princípio, é menos seguro que o recrutamento interno (CHIAVENATO, 2009).

2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO: CONCEITOS E SEUS INSTRUMENTOS DE ANÁLISE.

O processo de divulgação é completado no momento em que a equipe de Recursos Humanos analisa os perfis dos candidatos, verificando quais currículos possuem as qualidades e habilidades que atendam melhor na vaga divulgada.

O nome deste processo é seleção, que é a segunda etapa, onde vão ser chamados os candidatos selecionados. Segundo França (2011, p. 34) “escolherá o candidato mais adequados para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados”.

A avaliação do perfil de cada candidato que tenha características parecidas entre eles, para escolher os mais próximos ao perfil da vaga aberta, após escolhido o mínimo de candidatos para realizar a seleção. Na fala de Faria (2015, p. 12), “a seleção é o processo de avaliação de candidatos, essencialmente por comparação, para assegurar a decisão pelo mais apto ao trabalho.”

Os instrumentos de análise feitos dentro da organização, na escolha dos candidatos, servem para identificar as reais verdades descritas no currículo, as quais as empresas consideram importantes na busca de seus ideais e éticos. O recrutador aplica técnicas para conhecer o real interesse de crescimento, qualidade de trabalho e qualificação profissional do candidato.

Banov (2010) afirma que no decorrer do processo, investiga-se os perfis dos candidatos para certificar quais deles possuem as qualificações necessárias que estejam relacionadas com as competências organizacionais relacionadas ao cargo e também se as informações colocadas no currículo são verdadeiras.

A seleção de pessoas vai além de examinar o currículo. Avalia-se a experiência, como esta pode ser aplicada na função a ser exercida e o conhecimento relacionado ao cargo.

França (2013) assevera que a seleção não pode ser realizada apenas considerando a experiência e o conhecimento da área que vai trabalhar, mas também tem que se conhecer aspectos relacionados com a personalidade do candidato. Este é um ponto fundamental para averiguar se a contratação será positivo para empresa e a pessoa que vai ser contratada.

É importante utilizarmos os vários testes aplicados no processo de seleção de candidatos à vaga disponível na organização. O profissional de Recursos Humanos define o teste apropriado ao cargo. Nos testes, serão avaliados o conhecimento e o perfil de cada um dos concorrentes e a adequação deste a determinada.

Lotz (2015) esclarece que o processo seletivo utiliza técnicas para identificar as características do candidato. São elas: Testes de conhecimento; teste de capacidade; testes psicológicos; dinâmica de grupo; entrevista de seleção e outras ferramentas de *assessment* ou avaliação.

2.2.1 Explicação Das Técnicas Utilizadas No Processo Seletivo.

As técnicas são utilizadas no processo seletivo para avaliar cada currículo conforme as habilidades e conhecimento de cada candidato. O recrutador escolhe qual técnica melhor se encaixa para ser aplicada na seleção, ganhando agilidade em todo o processo.

As técnicas buscam descobrir informações diferenciadas de cada perfil dos candidatos e ajudará a empresa a escolher a pessoa ideal para o cargo. Como caracterizado por Chiavenato (2009, p. 126), “cada técnica pode auxiliar as demais fornecendo um amplo conjunto de informações sobre o candidato”.

A análise do currículo basicamente seleciona as pessoas que tem os requisitos para o cargo. Coloca-se os dados pessoais, objetivo, escolaridade, experiência profissional, habilidades e demais dados pertinentes a função desejada.

Segundo Banov (2010, p. 59), “Currículo ou *Curriculum Vitae* (palavra latina que significa curso de vida) é um documento que vai ser elaborado pelo candidato que envolve informações importantes sobre o candidato.”

A entrevista é outra técnica aplicável dentro das empresas para averiguar quais candidatos serão contratados. Após o recrutamento e seleção, o candidato é chamado para a entrevista, para ser apresentado a empresa e apresentar seu perfil pessoal.

Banov (2010, p. 72) afirma que a entrevista permitirá “averiguar conhecimentos, esclarecer dados que não estejam claros no currículo, aprofundar informações, dar oportunidade ao candidato para expor suas qualificações e

expectativas, informar a este sobre a cultura da empresa, o cargo, o salário e outros os benefícios”.

Os testes de conhecimento são para avaliar se o candidato escrever bem, domina a língua Portuguesa. A aplicação de redação serve para descobrir seu conhecimento, a ordenação dos pensamentos e idéias, escreve de forma legível. O grau de exigência da avaliação depende dos requisitos a serem preenchidos para determinado cargo, averiguando os reais conhecimentos que possui cada candidato de forma geral e específico.

A aplicação de específicos testes depende do nível profissional de cada cargo. Como explica França (2013, p. 43) “Os testes de conhecimentos podem ser gerais ou específicas. testes gerais visam avaliar o grau de cultura geral do candidato. Os testes específicos avalia os conhecimentos profissionais que o candidato possui, que são imprescindíveis para o bom desempenho na função.”

O teste de capacidade avalia a habilidade do candidato, que tenha experiência no mínimo seis meses, comprovado em outra empresa e certificado de curso no mesmo de capacitação ou conhecimento na função.

Lotz (2015, p. 139) ensina que “esse teste vai ser prático, vai procurar aferir o grau de habilidade ou perícia que candidato apresentará na realização de determinadas tarefas, como em cargos de operador de máquinas ou de empilhadeiras, motorista de caminhão e vários outros”.

Aplica-se uma avaliação prática para analisar o grau de desempenho profissional dos candidatos e como executa uma tarefa no dia a dia e teste de desempenho. Conforme Chiavenato (2009, p. 140) explica, é um “teste de medida de desempenho ou de execução, seja por meio de operações mentais ou manuais, de escolha ou de lápis e papel”.

As dinâmicas de grupo são técnicas para conhecimento de qualidade e defeito dos candidatos no momento da dinâmica, comparar os comportamentos diante de outras pessoas suas reações, atitudes e determinadas situações emocionais ou de tensão ao trabalho.

Banov (2010, p. 86) conceitua que “O objetivo da técnica é observar o candidato, ver seu comportamento como se relaciona em grupo, além de observar algumas características pessoais, por exemplo, indecisão, iniciativa, argumentação, conflitos, como resolve e soluciona problemas [...]”.

As provas situacionais ou técnicas vivenciais são basicamente uma prova que cria uma situação de vivência com o candidato e sua postura diante dos acontecimentos colocados naquela situação, definindo qual candidatos estão aptos ao cargo.

Conforme relatado por França (2013, p. 44), “são técnicas que criam situações para os candidatos interajam e participem ativamente, de forma a ser avaliado seu comportamento social em situações pré-selecionadas. Poderá ser atividades que envolvem atuação e muitas vezes simulações de uma situação profissional”.

2.3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Antes de iniciar o processo de recrutamento e seleção do portador de deficiência, as empresas precisam treinar seus gestores, líderes e colaboradores no processo de inclusão das PcD. As organizações não estão acostumadas a contratar pessoas com deficiência. Por esse motivo, torna-se necessário desenvolver políticas internas, afim de explica-lhes a importância dessas contratações (PASTORE, 2001).

Na fase de recrutamento, o recrutador deve demonstrar que aquele recrutamento está sendo feito pela necessidade dos serviços prestado pelas PcDs, e não somente para adequar-se as leis. “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).

Na etapa de recrutamento ao publicar uma vaga, devem estar bem explicitadas as exigências mínimas de qualificação e escolaridade para o cargo, inclusive definindo o número de vagas destinadas aos PcDs (RABELO, 2008).

Quanto a etapa de seleção, é composta de entrevista individual e coletiva, entrevista por competência, dinâmica de grupo e aplicação de testes. Segundo Freitas e Marques (2010, p. 205) “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”.

De acordo com Banov (2012), os gestores precisam conhecer bem o cargo e a função exigida, para que assim possam identificar se aquele cargo não vai

prejudicar a deficiência que o candidato possui. O recrutador precisa verificar se a empresa possui as instalações adequadas para receber aquele candidato.

Após o processo de seleção ser concluída e assim selecionar os candidatos para ocupar a vaga, o departamento de saúde deverá ser informado sobre o tipo de deficiência que os mesmos apresentam.

Deverá também informar as exigências para o desempenho da função, e antes da efetivação, solicitar uma visita do médico de trabalho acompanhado da equipe de Recursos Humanos, para averiguar se as instalações são adequadas para receber o portador de deficiência (RABELO, 2008).

2.4 COMO SE APLICA A LEGISLAÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PcD

Segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais 2015 (RAIS), 403,2 mil pessoas com deficiência trabalham formalmente no mercado de trabalho. De acordo com o último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil possui 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PcD).

De acordo com dados levantados pela Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 500 brasileiros se tornam deficientes diariamente, seja através de acidente ou doenças que deixam sequelas. Segundo o CENSO/2010, Goiás tem cerca de 1.393.540 pessoas com deficiência, dentre as quais, algumas pessoas se enquadram em mais de um tipo de deficiência. Este número representa 23,21% da população goiana.

Em meados do século XX, surgiram leis que amparam as Pessoas com Deficiência (PcDs). A Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu art. 93, obriga a empresa com mais de 100 (cem) ou mais empregados a reservar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção (BRASIL, 1991):

I - Até 200 Empregados: 2%

II - De 201 a 500: 3%

III - De 501 a 1.000: 4%

IV - De 1.001 em diante: 5%

Porém, a Lei A Lei nº. 8.213/1991 começou a ter realmente eficácia no ano de 1999, quando foi publicado o Decreto nº 3.298. A Constituição Federal de

1988 já enfatizava os direitos iguais no trabalho para os trabalhadores com deficiência, determinado no art. 7º, inciso XXXI a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário ou critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" (BRASIL, 1988).

O Decreto 3.298/1999 em seu art. 3º define deficiência como "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" (BRASIL, 1999).

No art. 4º do Decreto nº 3.298/99 foi ainda definido em detalhes cada deficiência (BRASIL, 1999); posteriormente, este Decreto foi alterado pelo Decreto nº 5.296/04, considerando uma pessoa portadora de deficiência aquela que se enquadra nas seguintes categorias (BRASIL, 2004):

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 freqüências 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 da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer e trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO OU CARACTERÍSTICA DA PESQUISA

A natureza da pesquisa é básica, pois produz conhecimentos novos, sem a aplicação prática prevista (PITANGA et al., 2017). Os pesquisadores apenas buscaram informações e conhecimento a respeito do tema, uma razão para conclusão do curso de graduação.

No objetivo de pesquisa, a população descritiva visa expor as características do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, tenha habilidades e conhecimentos limitados a cargo definido e seu trabalho na empresa.

Conforme afirma Vergara (2010, p. 42), “a qual vai expor as características de certa população ou fenômeno, ou estabelece relações entre variáveis e definir sua natureza”.

As fontes da pesquisa citadas são de pesquisa bibliográfica, com o uso de livros e artigos para explicar os objetivos em estudo. Vergara (2010, p. 43) assevera que “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.”

A Pesquisa documental em livros que levanta a importância de aprofundamento com leis, precisamente auxilia no embasamento do referencial teórico, na qual ajuda responder o tema proposto.

Para Vergara (2010, p. 43) é “realizada em documentos que são conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza, por exemplo: registros, anais, regulamentos, circulares, ofícios, memorandos, balancetes, dispositivos de armazenagem por meios ópticos, magnéticos e eletrônicos em geral [...]”

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo do projeto de pesquisa é uma Indústria Farmacêutica, Localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis-GO (DAIA). Realizou-se uma

amostragem específica com entrevista da Analista no setor de Recursos Humanos, obtendo-se informações relevantes ao conhecimento mais detalhados, da importância de contratar uma pessoa com deficiência e seus desafios.

3.3 COLETA DOS DADOS

O artigo foi desenvolvido através de uma entrevista, focalizada com perguntas definidas ao tema definido, escolhido e permitido ser gravado. O entrevistador transcreveu todas as respostas do entrevistado, da mesma maneira que fora respondida. Para ajudar nessa coleta usamos bibliografia: livros e artigos para complementar o que eles disseram.

A entrevista é outra coleta de dados. O entrevistador fará perguntar ao entrevistado diante dele e o mesmo responde direto. “A entrevista pode ser de três formas: a informal (aberta, uma conversa sobre qualquer assunto); a focalizada (fechada em um só assunto) ou pautada (semiaberta, entrevistador agenda vários pontos a serem explorados com o entrevistado.)” (VERGARA, 2010, p. 52).

3.4 TRATAMENTO DOS DADOS

O tratamento dos dados será com enfoque no estudo qualitativo. A pesquisa não poderá ser traduzida por números, ela será descritiva, ou seja, tudo será escrito em palavras e não em números.

Afirma Perovano (2016, p. 185), que o tratamento de dados “é a análise do comportamento humano em diferentes contextos sociais, texto, imagens, da riqueza de cenários e ambientes. [...] O pesquisador não realiza medições, mas entender o ponto de vista das pessoas envolvidas na pesquisa”.

O projeto de pesquisa tem tratamento de dados qualitativo, pois procura responder um determinado processo. A pesquisa qualitativa não é contabilizar quantidades como resultados, mas compreender o comportamento de um determinado grupo, nisso as pesquisas qualitativas são feitas com um número pequeno de entrevistados.

3.5 LIMITAÇÕES DO MÉTODO

Na limitação do projeto de pesquisa não tem citações especificamente sobre (PcDs), devido não haver muitos livros, artigos, bibliografias, em geral falando sobre o conteúdo proposto, exceto leis e a entrevista.

Portanto, o conteúdo proposto se posiciona de um modo geral. Não contém implicações éticas. Faltará explicar as funções: Operacional, Profissional, Gerencial e Direção, e os cargos que cada um se dirige, tanto na parte de recrutar como na parte de selecionar os candidatos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo será apresentada detalhadamente a entrevista com a gestora do departamento de Recursos Humanos, onde são utilizadas as teorias dos processos de recrutamento e seleção como análise e discussão.

No primeiro questionamento, perguntou-se: Como é realizado o processo de recrutamento para alcançar o portador de deficiência?

A gestora informou que: *“O primeiro procedimento que a empresa faz aqui é onde Recursos Humanos pode colocar essa pessoa, qual a deficiência que se enquadram naquele cargo ou função, nós conseguimos colocar aquela pessoa para que ela consiga desenvolver suas atividades. O Recursos Humanos tem dificuldade de colocar uma pessoa que tem dificuldade de comunicação na portaria, por exemplo, então nós temos que fazer esse estudo de locais onde o Recursos Humanos possa colocar essas pessoas, e quais as deficiências que vou poder colocar ali em cada vaga. Quando a gente faz esse estudo algumas vagas são abertas exclusivas para pessoas com deficiência, então a gente escolhe algumas vagas que são específicas. Auxiliares administrativos são mais fáceis, eu posso colocar uma pessoa que é cadeirante nessa função, pode ser uma pessoa que tem problema auditivo nessa função. Na produção eu não posso ter pessoa assim que tem muita dificuldade de locomover, porque é muito distante e é muito difícil para essas pessoas. As nossas vagas independentes de onde é a gente divulgam para pessoas com deficiência, todas, sempre que a gente divulga as nossas vagas a gente coloca uma observação que aquela vaga também é disponível para pessoas com deficiência, aí a gente faz uma seleção para saber se aquele cargo não vai ser prejudicial aquela pessoa se ela não vai sofrer muito para se adaptar aquelas atividades. Hoje não tem a cota completa a empresa nunca conseguiu atingir a cota, nós estamos hoje com sessenta e cinco pessoas com deficiência. Fora que a empresa dá prioridade para contratar pessoas com deficiência, só que a maioria dos casos a gente não recebe inscrições de pessoas com deficiência para uma série de vagas para maioria das vagas, a gente tem certa dificuldade de receber currículo de pessoas com deficiência, por mais que a gente divulgue, eu divulgo na associação dos deficientes em Anápolis, eu divulgo para vários locais. ”*

A gestora de Recursos Humanos utiliza das mesmas técnicas apresentadas pelos autores. Ela analisa quais as necessidades da empresa e, depois, inicia o processo de recrutamento e seleção. A gestora analisa as prioridades da empresa e não somente abre vagas aleatórias.

Desta maneira o recrutamento se torna mais eficaz, onde é preciso ter um análise de prioridades dentro da empresa antes mesmo de iniciar o processo de recrutamento, pois o recrutamento está ligado à busca das empresas por renovação e atração de pessoas com potencial (FRANÇA, 2009).

Ao iniciar o processo de recrutamento o recrutado deve junto com o seu gestor identificar qual o perfil que a empresa requer dos candidatos. O recrutador precisa identificar quais as necessidades da organização, o porquê da contratação e qual a urgência para preenchimento da vaga (BONHADLER, SNELL, SHERMAN, 2009).

Nota-se que o número de colaboradores portadores de deficiência está abaixo do número exigido por lei para uma empresa com mais de três mil funcionários. Isso deve se ao fato da pouca procura dos (PcD) por emprego e pela falta de estrutura das organizações.

Percebe-se que as empresas não estão acostumadas a contratar pessoas com deficiência. Por esse motivo, torna-se necessário desenvolver políticas internas afim de explicar-lhes a importância dessas contratações (PASTORE, 2001).

Dando continuidade à entrevista, questionaram-se quais são as técnicas de recrutamento utilizadas pela empresa, e quais se obtêm mais retorno?

“Eu encaminho para APAE - Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, e nossas divulgações em mídias mesmo que é Facebook, Instagram, o próprio site da empresa, LinkedIn. A gente participa dos eventos também, tem o dia “DIDF” (Dia Internacional do Deficiente), a gente coloca nosso estande lá para fazer as inscrições e a gente participa desses movimentos, tendo parcerias com esses órgãos para tentar recrutar o maior número possível”. LinkedIn muito pouco, hoje a gente divulga em rádio e a gente consegue bastantes pessoas e quando a gente divulga no Facebook e no Instagram também quando a gente entrevista a gente pergunta “como você conheceu a vaga?” As pessoas geralmente falam que foi por meio de Facebook e Instagram.

As fontes de recrutamento utilizadas pela gestora de Recursos Humanos seguem a mesma linha apresentadas por Chiavento (2009) onde ele expõe que os meios utilizados para o recrutamento são através das mídias sociais (sites da empresa, redes sócias), associações e rádio. Araujo e Garcia(2014), também expões essas mesmas fontes além de outras não utilizadas pela gestora, como recrutamento através de cartazes e jornais.

O processo de recrutamento por redes sociais é o meio pela qual a empresa obtém mais resultados, levando em consideração que os anúncios podem ser através das redes sociais.

Esta técnica utilizada pela gestora tem peso 3,05 e ocupa a quinta colocação na pesquisa feita pelos autores, não muito distante da primeira que tem peso 3,85. Devido o avanço da tecnologia esta fonte tem se tornado bastante utilizadas pelos recrutadores.

A gestora utiliza um meio muito importante não citado por nem um dos autores, que é a participação de eventos específicos para Portadores de Deficiência, segundo ela, eles montam uma tenda no evento, leva cartazes, para durante o próprio evento já realizarem um pré-cadastro dos candidatos.

Na próxima questão, foi perguntado: Quais são as técnicas utilizadas no processo de seleção?

A gestora de Recursos Humanos respondeu que: *“A gente faz preenchimento de ficha, faz entrevista, quando é uma pessoa que tem deficiência auditiva aí tem pessoas aqui que falam libras que entende a linguagem de sinais, eu peço para me ajuda, a gente coloca em um local onde tem pessoas que vão fazer libras para avaliar. Tem entrevista com o gestor, tem avaliação psicológica de acordo com a pessoa, tem pessoa que tem deficiência motora aí não dá para fazer algumas avaliações, mas a gente aplica avaliações de acordo com o que a pessoa vai conseguir fazer”*.

Verifica-se que o departamento de recrutamento e seleção aplica avaliações de acordo com a função que o (PcD) irá desenvolver na empresa, quando o recrutado vai entrevistar o candidato ele tem que estar atento as necessidades especiais que o deficiente necessita.

O processo de seleção deve considerar a particularidade de cada tipo de deficiência, ou seja, adapta-se ao grupo atendido, tendo a utilização das ferramentas

corretas e providenciar os recursos necessários (FREITAS E MARQUES 2010). Os preenchimentos de fichas, as entrevistas com o departamento de Recursos Humanos e com o gestor responsável pela área oferecida, avaliação psicológica de acordo com a pessoa, faz parte das técnicas utilizadas pelos autores FRANÇA(2013) e BANOVA (2010).

Em seguida: quais deficiências existem maior procura?

“Cadeirante mesmo eu entrevistei até hoje só um, e isso foi por meio do “Dia D” e agora os demais a maioria é deficiência física, tipo locomoção, deficiência física e deficiência auditiva são as que mais nos procuram, tem deficientes auditivos na produção, o próprio deficiente mental a gente coloca na produção.”

As limitações encontradas pela gestora sobre algumas deficiências deve ser ao fato das organizações não estarem preparadas adequadamente para receber todos os tipos de deficiência, como é citado por Pastore (2001), é interessante notar que na empresa eles contratam deficiente mental e auditivos geralmente para área de produção.

Qual o tempo que leva para alcançarem o objetivo depois que disponibilizam as vagas?

“Demora, inclusive a gente tem um indicador aqui de fechamento de vagas, quando é uma vaga para pessoa com deficiência a gente nem coloca no indicador, porque demora além do esperado.”

As dificuldades encontradas pela gestora para atingir a meta proposta por lei respondida na primeira pergunta, justifica o fato da empresa, referente ao recrutamento do (PcDs) não coloca no indicador de fechamento de vagas. O número de portadores de deficientes no mercados de trabalho é pequeno, segundo dados levantados pela Relação Anual de Informações Sociais 2015 (RAIS) são pouco mais de 400 mil.

CONCLUSÃO

Este artigo realiza um estudo em que se avalia como é feito o recrutamento e seleção de pessoas portadoras de deficiência. Está inserida as técnicas e como é feita a seleção de Pessoas com Deficiência pela empresa.

Os autores citados no referencial teórico e a entrevista feita no departamento de Recursos Humanos, serviram para embasar a análise e discussão dos resultados deste tipo de recrutamento e seleção.

Os objetivos gerais e específicos foram alcançados, ou seja, todos eles foram respondidos ao logo do artigo. O objetivo geral deste artigo era demonstrar as técnicas e os meios utilizados no processo de recrutamento e seleção de (PcD) na Indústria Farmacêutica localizada no Distrito Agroindustrial de Anápolis-GO (DAIA).

Quanto aos objetivos específicos, eram fundamentar, através das pesquisas, técnicas utilizadas para recrutar e selecionar os portadores com deficiência, relatar as técnicas mais utilizadas pela gestora de Recursos Humanos no processo de recrutamento e seleção de (PcD) e analisar se a empresa alcançou o resultado deste.

Diante disso, a gestora do departamento de Recursos Humanos respondeu as perguntas, mediante ao tema proposto. Através das respostas, observou-se que a empresa utiliza meios de recrutamento e seleção citados no referencial teórico.

Desta forma, percebe-se as dificuldades da empresa na contratação de pessoas com deficiência, por mais que os meios de recrutamento seja muito bem divulgados e as vagas sejam específicas para essas pessoas, a empresa tem dificuldades na contratação, pois a procura é pouca.

A seleção de (PcD) é feita da mesma maneira de uma pessoa que não possui deficiência. Entretanto, difere-se no sentido de a empresa ter seus critérios ao colocá-los em vagas específicas, levando-se em consideração as particularidades do portador de deficiência, sem trazer constrangimentos e dificuldades ao exercer a função imposta. Aqui, a empresa entende que assim respeitará a limitação de cada um.

Desta maneira, resta claro que a empresa segue a metodologia citada acima. Entretanto, por mais que a empresa utilize meios de comunicações e

empresas para a divulgação das vagas, a procura é pouca, tendo assim dificuldades no preenchimento das vagas. Por este motivo, a empresa não atingiu a cota exigida por lei. Sendo que a empresa possui mais de 3.000 (três mil) funcionários e a quantidade de PcD é bem abaixo da cota exigida por lei.

Portanto, este artigo contribuirá para os futuros acadêmicos nas pesquisas feita sobre o assunto, pois, identificou-se que o recrutamento e seleção dos PcDs, por mais que encontre barreiras, é possível ser realizado com eficiência no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas.** Estratégias e Integração Organizacional. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014;

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo: Cengage Learning, 2009;

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências.** São Paulo: Atlas, 2010;

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

BARRETO, MonáisaTargino, GERMANO, M. B. A., MORAIS, L. F. V. M., NASSAU, M. **A acessibilidade nas empresas:** percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. IX SEGeT 2012 Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia. Tema: Gestão, Inovação e Tecnologia para Sustentabilidade. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28516237.pdf>> Acesso em: 05 de dezembro. 2018

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em 18 de setembro de 2018;

BRASIL. **Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em 18 de setembro de 2018;

BRASIL. **Lei nº8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em 18 de setembro de 2018;

BRASIL, **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000.**<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em 18 de setembro de 2018;

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>Acesso em 18 de setembro de 2018;

BRASIL, **Ministério do Trabalho.** Relações Anual de Informações Sociais (RAIS). 2015. <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/07/brasil-criou-mais-de-403-mil-vagas-para-deficientes-segundo-ministerio-do-trabalho>>. Acesso em 15 de setembro de 2018;

BRASIL, **Ministério do Trabalho.** Relações Anual de Informações Sociais (RAIS). <<http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>> Acesso em 15 de setembro de 2018;

CENSO, Demográfico. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Rio de Janeiro, 2010. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>. Acesso em 15 de setembro de 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. Barueri, SP: Manole, 2009.

FARIA, Maria Helena Alves de. **Recrutamento, seleção e socialização**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRECURSOS HUMANOS: Conceito, Ferramentas e Procedimentos**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

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. **Gestão de pessoas**. Enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.

LEMOS, R. D. D. **Direito ao trabalho como elemento de inclusão social da pessoa com deficiência**: Análise da Lei nº 13.146/2015. Revista de Informação Legislativa. Brasília abr./jun. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/54/214/ril_v54_n214_p153.pdf>. Acesso em: 05 de dezembro. 2018

LOTZ, Erika Gisele; BURDA, Jocely Aparecida. **Recrutamento e seleção de talentos**. Curitiba: InterSaber, 2015.

MAGALHÃES, L. V. **Um olhar sobre a oferta de trabalho para a pessoa com deficiência após a constituição brasileira de 1988**. Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade Federal de Goiás. Goiânia GO, 2012. [Orientador: Prof(a) Dr(a). Eliane Gonçalves.] Disponível em: <https://pos-sociologia.cienciassociais.ufg.br/up/109/o/2012_-_Luciana_-_dissertacao_final_04_junho_FINAL.pdf>. Acesso em: 05 de dezembro. 2018.

MATSUURA, Lilian. **Falta de capacitação dificulta contratação de deficientes**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2006-dez-19/mercado_dificuldade_contratar_deficientes> Acessado em 04 de dezembro de 2018.

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

PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. Curitiba: InterSaber, 2016.

PITANGA, A. V.; FARINHA, A. C.; FERREIRA JUNIOR, W. A.; RANGEL, A. R. L.; PERDIGÃO, T. R. D. A. P. **Manual para elaboração de projetos de pesquisa e trabalhos de conclusão de curso para Bacharelado em Administração de Empresas e Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.** Anápolis, 2017.

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

VERGARA, Sylvia Constant. **Projeto e relatórios de pesquisa em administração.** 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

APÊNDICE A

Desenvolveu-se perguntas como procede o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência dentro da Indústria.

1. Como é realizado o processo de recrutamento para alcançar o portador de deficiência?
2. Quais são as técnicas de recrutamento utilizadas pela empresa, e quais se obtêm mais retorno?
3. Quais são as técnicas utilizadas no processo de seleção?
4. Qual é a faixa etária de idade das pessoas PcDs que buscam emprego?
5. Quais deficiências existem maior procura?
6. Qual o tempo que leva para alcançarem o objetivo depois que disponibilizam as vagas?

ANEXO A

A entrevistada respondeu nossas perguntas sobre os portadores de deficiência.

Segue as respostas:

1. *“O primeiro procedimento que a empresa faz aqui é onde RH pode colocar essa pessoa, qual a deficiência que se enquadram naquele cargo ou função nós conseguimos colocar aquela pessoa para que ela consiga desenvolver suas atividades. O RH tem dificuldade de colocar uma pessoa que tem dificuldade de comunicação na portaria, por exemplo, então nós temos que fazer esse estudo de locais onde o RH possa colocar essas pessoas, e quais as deficiências que vou poder colocar ali em cada vaga. Quando a gente faz esse estudo algumas vagas são abertas exclusivas para pessoas com deficiência, então a gente escolhe algumas vagas que são específicas. Auxiliares administrativos são mais fáceis, eu posso colocar uma pessoa que é cadeirante nessa função, pode ser uma pessoa que tem problema auditivo nessa função. Na produção eu não posso ter pessoa assim que tem muita dificuldade de locomover, porque é muito distante e é muito difícil para essas pessoas. As nossas vagas independentes de onde é a gente divulgam para pessoas com deficiência, todas, sempre que a gente divulga as nossas vagas a gente coloca uma observação que aquela vaga também é disponível para pessoas com deficiência, aí a gente faz uma seleção para saber se aquele cargo não vai ser prejudicial aquela pessoa se ela não vai sofrer muito para se adaptar aquelas atividades. Hoje não tem a cota completa a empresa nunca conseguiu atingir a cota, nós estamos hoje com sessenta e cinco pessoas com deficiência. Quando a vaga é exclusiva para o deficiente a seleção é separada, quando é feita para todos a seleção é junta. Fora que a empresa dá prioridade para contratar pessoas com deficiência, só que a maioria dos casos a gente não recebe inscrições de pessoas com deficiência para uma série de vagas para maioria das vagas, a gente tem certa dificuldade de receber currículo de pessoas com deficiência, por mais que a gente divulgue, eu divulgo na associação dos deficientes em Anápolis, eu divulgo para vários locais. ”*

2. *“Eu encaminho para a “APAE” associação de deficientes de Anápolis e nossas divulgações em mídias mesmo que é Facebook, Instagram, o próprio site da empresa, LinkedIn, a gente participa dos eventos também, tem o dia “D” (dia do deficiente) a gente coloca nosso estande lá para fazer as inscrições e a gente participa desses movimentos, tendo parcerias com esses órgãos para tentar recrutar o maior número possível. LinkedIn muito pouco, hoje a gente divulga em radio e a gente consegue bastantes pessoas e quando a gente divulga no Facebook e no Instagram também quando a gente entrevista a gente pergunta “como você conheceu a vaga? As pessoas geralmente falam que foi por meio de Facebook e Instagram”.*
3. *“A gente faz preenchimento de ficha, faz entrevista, quando é uma pessoa que tem deficiência auditiva aí tem pessoas aqui que falam libras que entende a linguagem de sinais, eu peço para me ajuda a gente coloca em um local onde tem pessoas que vão fazer libras para avaliar. Tem entrevista com o gestor, tem avaliação psicológica de acordo com a pessoa, tem pessoa que tem deficiência motora aí não dá para fazer algumas avaliações, mas a gente aplica avaliações de acordo com o que a pessoa vai conseguir fazer.”*
4. *“Pessoas mais velhas, poucos jovens me procuram eu tenho uma grande procura de uma faixa etária entre os 25 aos 40 anos”.*
5. *“Cadeirante mesmo eu entrevistei até hoje só um, e isso foi por meio do dia “D” é agora os demais a maioria é deficiência física, tipo locomoção, deficiência física e deficiência auditiva são as que mais nos procuram, tem deficientes auditivos na produção, o próprio deficiente mental a gente coloca na produção”.*
6. *“Demora inclusive a gente tem um indicador aqui de fechamento de vagas, quando é uma vaga para pessoa com deficiência a gente nem coloca no indicador, porque demora além do esperado”.*