

## O PREPARO DAS EMPRESAS PARA RECRUTAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA ANÁLISE BIBLIOGRÁFICA

**Evandra Beatriz Macêdo Uchôa**

Centro Universitário Fametro – Unifametro

[evandra.uchoa@aluno.unifametro.edu.br](mailto:evandra.uchoa@aluno.unifametro.edu.br)

**Laiza Quézia de Freitas Bezerra**

Centro Universitário Fametro – Unifametro

[laiza.bezerra@aluno.unifametro.edu.br](mailto:laiza.bezerra@aluno.unifametro.edu.br)

**Marcos Paulo Oliveira Pontes**

Centro Universitário Fametro - Unifametro

[marcos.pontes@aluno.unifametro.edu.br](mailto:marcos.pontes@aluno.unifametro.edu.br)

**Thaís Vieira Nogueira Feitosa**

Centro Universitário Fametro - Unifametro

[thais.feitosa@professor.unifametro.edu.br](mailto:thais.feitosa@professor.unifametro.edu.br)

**Adalberto Benevides Magalhães Neto**

Centro Universitário Fametro - Unifametro

[adalberto.neto@professor.unifametro.edu.br](mailto:adalberto.neto@professor.unifametro.edu.br)

**Título da Sessão Temática:** *Estratégias organizacionais*

**Evento:** VII Encontro de Monitoria e Iniciação Científica

### RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo geral conhecer as formas de recrutamento de pessoas com deficiência nas organizações. Foi feito um estudo bibliográfico utilizando artigos da plataforma Scielo entre os anos de 2013 a 2019 e foram selecionados artigos que atendiam os critérios de inclusão. Pode-se perceber que devido a necessidade de as empresas brasileiras possuírem uma gestão de diversidade, é necessário um recrutamento especializado para a busca de pessoas com deficiência qualificadas para as devidas vagas, utilizando-se de alguma empresa terceirizada que esteja ligada à instituições de apoio que fornecem qualificação a esses indivíduos. Além disso, identificou-se que a tecnologia no recrutamento pode ser utilizada através da alimentação de dados com as informações fornecidas por essas instituições e ONGs que já possuem cadastro das pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Recrutamento, Pessoas com deficiência, Gestão da Diversidade.

### INTRODUÇÃO

A economia brasileira passa por um momento de instabilidade, problema esse que afeta diretamente a criação de postos de trabalho em geral. É uma situação que se agrava quando se olha o cenário no qual pessoas com deficiência estão à procura de um emprego. E isso pode-se observar dentro do censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que mostra que das 45 milhões de pessoas deficientes no país apenas 1% (o que equivale a 400 mil pessoas) estão devidamente empregadas.

Devido a dificuldade de inserir pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tornou-se necessária a criação de políticas públicas para atender a esse público em questão. Uma das medidas adotadas pelo governo federal e muito conhecida no meio empresarial é a lei Nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, que de acordo com o art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas.

Apesar do direito assegurado por lei, é necessário que o empregado com deficiência física seja capacitado para a função que vai exercer. A inclusão efetiva das pessoas com deficiência deve ser uma via de mão dupla na qual o empregador deve fornecer condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais, para que a contratação não seja somente por benevolência ou em face da obrigatoriedade legal. (MACCALI, KUABARA, TAKAHASHI, ROGLIO, BOEHS, 2015).

Segundo Chiavenato (2006, p.59), o “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização”. O recrutamento de pessoas com deficiência deve ser visto com outros olhos no contexto atual, a pessoa com deficiência pode e deve agregar muito valor tanto técnico como emocional para a organização, assim como a organização pode ser muito importante na vida dessas pessoas, fazendo com que elas se desenvolvam e tenham novas experiências, por tanto o responsável pelo recrutamento deve ser totalmente aberto e preparado para essa situação.

Fernandes, Moura e Ribeiro (2011) trazem uma perspectiva relevante sobre a mudança no processo de contratação de pessoas com deficiência. A partir de um estudo realizado por eles, verificaram que o cumprimento da lei de inclusão passou a ser um compromisso de preocupação com o que o ambiente organizacional e o seu futuro. Com isso, a organização começou a ver com outros olhos a contratação de pessoas com deficiência e que deveria ser um processo

diferente dos demais. A organização começou a compreender o que impedia a inclusão das pessoas com deficiência física nas organizações, o resultado encontrado é que a área de recursos humanos da empresa tinha uma certa resistência a esse tipo de contratação e ficavam inseguros com o tratamento que essas pessoas podiam receber dos demais colaboradores, além de ter uma perda relativa na produção. Outro problema encontrado foi na estrutura física, que em grande parte das empresas é inadequada para a acessibilidade das pessoas com deficiência ao ambiente de trabalho e a não aceitação por parte da própria pessoa com deficiência de sua condição, bem como a falta de preparo e qualificação. Em relação ao recrutamento e seleção da empresa foi vista a necessidade de realizar uma flexibilização nos processos de contratação das pessoas com deficiência e passou a diminuir a exigência em relação à escolaridade, experiências e cursos, pois esse era um dos fatores que mais dificultavam o processo de implantação do programa de recrutamento e seleção.

A problemática acerca do caso estudado, envolvendo o recrutamento de pessoas com deficiência é que o empregador está contratando em grande parte apenas em função da lei de cotas, e não se sensibiliza no que tange a necessidade de uma integração e um olhar diferente dos demais funcionários, outros fatores também devem ser olhados, como a estrutura física do local de trabalho e se a função exercida é compatível com o nível e competência da pessoa, contratar apenas por contratar pode ser prejudicial para ambas as partes. Portanto, surge o seguinte problema de pesquisa: “Como ocorre o recrutamento de pessoas com deficiência nas organizações? ”. Portanto, tem-se como objetivo geral conhecer as formas de recrutamento de pessoas com deficiência nas organizações.

## **METODOLOGIA**

Esse trabalho possui natureza qualitativa, descritiva, e exploratória, onde foi utilizada como técnica de pesquisa a análise bibliográfica, o qual segundo Medeiros:

Objetiva o desenvolvimento, nessas pesquisas, explicar, discutir, criticar e demonstrar a pertinência desses conhecimentos e teorias no esclarecimento, solução ou explicação do problema proposto, analisando e extraindo conclusões sobre suas deficiências ou qualidades explicativas, bem como propor interpretações teóricas originais e inovadoras. (KOCHE, 2006, p.146)

A coleta de dados foi realizada no início de setembro de 2019, usando a base de dados da plataforma Scielo, restringindo a busca entre os anos de 2013 a 2019, e foram encontrados ao todo 10 artigos através da palavra chave “recrutamento”. Porém desses 10, apenas 3 se

adequaram a temática escolhida e os outros 6 foram excluídos por não atender a temática buscada.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Na base de dados da Scielo dos últimos 6 anos foram encontrados apenas 3 artigos que se caracterizavam pela temática buscada.

QUADRO 1 – Análise bibliográfica dos artigos de Recrutamento de pessoas com deficiência.

Título	Autores	Ano	Resultado
Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira	José Guilherme Ferraz de Campos; Eduardo Pinheiro Gondim de Vasconcellos; Gil Kruglianskas (In Memoriam)	2013	Como resultado, constatou-se que a empresa realiza em algum grau todas as oito práticas descritas como importantes para um programa eficaz de inclusão de pessoas com deficiência, tal como descrito no modelo proposto a partir da literatura. Dessas oito práticas realizadas, mostram-se particularmente expressivas duas delas, relacionadas a sensibilização e recrutamento e seleção.
As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: a Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil	Nicole Maccali Paula Suemi Souza Kuabara Adriana Roseli Wünsch Takahashi Karina de Déa Roglio Samantha de Toledo Martins Boehs	2015	Entre os resultados, verificou-se que as práticas de recursos humanos são fundamentais para que a inclusão das pessoas com deficiência ocorra de forma eficaz e gere bons resultados, pois trata-se de práticas facilitadoras da gestão da diversidade no campo da organização. No caso estudado, evidenciou-se que essas práticas de recursos humanos foram bem estruturadas no início do seu projeto de inclusão, porém demandam políticas de manutenção delas. Entre as contribuições deste artigo, destaca-se a constatação da relevância das práticas de recursos humanos (recrutamento, socialização e sensibilização, treinamento) para a gestão da diversidade, apontando a necessidade de as organizações investirem na gestão da diversidade

			para que a inserção dessa população de fato ocorra, além do cumprimento da lei.
Recrutamento On-line de Pessoas com Deficiência: A Tecnologia em Favor da Diversidade?	Michelle Pinto de Lima	2016	A análise dos dados mostrou que os anúncios de emprego para atrair PwD contêm informações diferenciadas em relação a outras destinadas ao público em geral. Informações pertinentes à descrição do cargo, treinamento, remuneração, local de trabalho, tipo de contrato de trabalho, qualificações profissionais necessárias, experiência e remuneração anteriores são adicionadas a outras que dizem respeito à acessibilidade do local de trabalho para pessoas com deficiência.

Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Nos artigos estudados pode-se observar que a gestão da diversidade é bastante abordada, e que foca muito nos valores, e em como a empresa pode lidar com a aceitação da diversidade humana. Porém a gestão da diversidade é pouco utilizada nas empresas brasileiras, pois é preciso de mais investimento em iniciativas de apoio para que os outros colaboradores tenham os olhares mais atentos para essas pessoas.

A gestão da diversidade significa um processo ativo e consciente de gestão direcionado para o desenvolvimento futuro de uma organização baseada em valor (Brdulak, 2008). Sua base consiste na aceitação das diferenças existentes entre os indivíduos e no tratamento delas como um potencial a ser desenvolvido.

O recrutamento de pessoas com deficiência só gera resultados positivos quando a empresa entender que não existe um formato padrão de inclusão dessas pessoas, a empresa precisa está disposta a compreender, adequar e acreditar na capacidade dessas pessoas.

O processo de inclusão implica a adequação da estrutura organizacional às pessoas com deficiência e o reconhecimento das características e competências que elas podem oferecer à organização. Portanto, ao negar o conceito de inclusão e a capacidade de acreditar no potencial das pessoas com deficiência em contribuir para o crescimento da organização, esta não se esforça em compreender as diferenças requeridas para o tratamento dessa parte da população no processo de recrutamento e seleção.

É possível notar que dentro das organizações existe uma diferenciação no recrutamento de pessoas deficientes e pessoas sem deficiência, onde para se contratar pessoas deficientes, são estabelecidas várias etapas para testar as habilidades desse indivíduo de se adaptar a vaga oferecida. Além disso, são utilizadas empresas terceirizadas de recrutamentos especializados que possuem algum tipo de ligação ou convênio com instituições que estão diretamente ligadas à inclusão social, como por exemplo a Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência (IBDD) a qual capacita essas pessoas e busca garantir a sua inserção no mercado de trabalho.

Porém, no artigo “Recrutamento On-line de Pessoas com Deficiência: A Tecnologia em Favor da Diversidade?”, é apresentado que apesar de existirem leis sólidas sobre cotas para facilitar a entrada no mercado de trabalho para Pcd, que deram origem a um novo mercado para o recrutamento destas pessoas, onde é possível utilizar a internet como principal meio de coleta de dados para traçar o perfil destes profissionais e facilitar o processo de seleção, apesar disso existe um excedente de Pcds sem emprego, mas não por falta de vaga, mas sim pela falta de um perfil adequado.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise bibliográfica realizada, é possível concluir que as empresas brasileiras apesar de relutantes, estão oferecendo as vagas obrigatórias por lei, mas que devido à falta de profissionalização das Pcds as organizações contratantes ficam relutantes a selecionar esses indivíduos. Para poder mudar essa realidade é necessário que além do processo de recrutamento também deve existir uma etapa de especialização e adequação da Pcd como novo funcionário da empresa, para que ele possa realizar suas atividades da forma adequada, lembrando que é fundamental que os colaboradores da organização estejam engajados nessa inclusão.

Ademais, pode-se constatar que as empresas estão utilizando cada vez mais empresas terceirizadas para realizar esse recrutamento, e que as empresas contratadas para realizar esse engajamento estão se aproveitando das novas tecnologias emergentes na área de recursos humanos. Vale enfatizar a grande contribuição que a internet proporciona para as organizações na hora da coleta desses dados, oferecendo assim mais opções de candidatos, que ajuda na hora de selecionar o profissional mais adequado.

## REFERÊNCIAS

FERNANDES, A. L., MOURA, A. S. D., & RIBEIRO, L. P. (2011). O processo de recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: inclusão ou integração? *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, João Pessoa, PB, Brasil, 3.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e iniciação à pesquisa**. 23. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

MACCALI, Nicole et al . **As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: A inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo , v. 16, n. 2, p. 157-187, Abr. 2015 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712015000200157&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712015000200157&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 Set. 2019.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. **Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira**. Rev. Adm. (São Paulo), São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, Set. 2013 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-21072013000300013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-21072013000300013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 Set. 2019.

LIMA, Michelle Pinto De. **Online recruitment of people with disabilities: technology in favor of diversity?**. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 42-66, Abr. 2016. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712016000200042&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712016000200042&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 02 Set. 2019.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>>. Acesso em 10 Set. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talento à empresa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006. único. 152 p..