

## **INTEGRAÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE TRABALHO.**

### ***INTEGRATION OF PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS INTO THE JOB MARKET.***

**CAVALCANTE JUNIOR, D. D.<sup>2</sup>, BERNARDO, P. R.<sup>3</sup>, GEMENTI-SPOLZINO, M. M.<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Docente no Instituto Matonense Municipal de Ensino Superior (IMMES).

<sup>2</sup> Discente Universidade Brasil. <sup>3</sup> Docente Universidade Brasil – Campus Descalvado.

**RESUMO:** A inclusão social está relacionada à todas as minorias as quais não possuem as mesmas oportunidades dentro da sociedade, com o intuito de mudar este cenário. Há leis vigentes no Brasil que promovem a inclusão, seja em universidades, seja no mercado de trabalho. A partir de 2004, o Brasil começou a cumprir a Lei de Cotas de forma rígida, pois foi determinado quais os tipos de deficiência deveriam ter vagas específicas nas empresas, assim, houve uma evolução neste âmbito de inclusão, bem como no pensamento da sociedade. Contudo, ainda há muito a melhorar, uma vez que vários empregadores alegam que, devido à baixa escolaridade e a falta de qualificação, não é possível contratá-los, além do custo de obra para toda a adaptação do ambiente de trabalho, é garantido por lei que a acessibilidade seja assegurada de modo que o deficiente consiga utilizar transportes públicos e realizar suas atividades diárias. A falta de informação por parte dos membros de recrutamento de pessoas nas empresas – ou seja, os profissionais de RH - é um fator crucial que impede a processo de inclusão de maneira eficaz, pois há uma grande lacuna a respeito de estudos que mostram melhores modos de incluir deficientes no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Lei de Cotas, Inclusão Social, Responsabilidade Social, Empresas.

**ABSTRACT:** *Social inclusion is related to all minorities that don't have the same opportunities in a society. Aiming to change this scenario. There are current laws in Brazil that promote such inclusion, either in universities or in the work market. Since 2004, Brazil has started to obey the Quota Law strictly, for it was determined which kinds of deficiency needed to have specific places in companies, so there has been an evolution in this context, as well as in the way the society thinks. However, there is a lot to be improved, once several employers claim that, due to a low education level and the lack of qualification, it's not possible to hire them, aside from the cost of the adaptation of the work environment, it's guaranteed by law that the accessibility be assured in a way that the disabled one may use public transportation and perform their daily activities safely and autonomously. The lack of information by the recruiting members of people in the companies – that is, by HR professionals – is a crucial factor that prevents the process of inclusion effectively, for there is a big gap related to studies that show the best ways to include disabled people in the work market.*

**Keywords:** *Quota Law, Disabled Person, Recruitment, Selection.*

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo tem como objeto trazer a “quebra” de paradigma sobre inclusão de pessoas com necessidades especiais (PNE) no mercado de trabalho. Com o objetivo de pesquisar, analisar e descrever, com base na legislação penal brasileira, bem como, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213 de 24 de julho 1991), com previsão de que toda empresa com 100 ou mais funcionários deve destinar de 2% a 5% (de acordo com o total de colaboradores) com alguma deficiência. Entretanto, após nove anos de sua criação, a Lei de Cotas entrou em vigor, trazendo, assim, muitas pessoas com deficiência (PcD) para o quadro de funcionários de muitas empresas. Tornado, portanto, essas pessoas dependentes em certos pontos, como financeiramente, e trazendo um contato com a realidade empresarial.

Em alguns anos, vem acontecendo uma grande corrida contra o tempo na busca da igualdade e oportunidade de emprego para todos. Por isso, foi criada a Lei de Cotas, que tenta minimizar o impacto e as diferenças, trazendo assim os PNEs para um contato direto com os funcionários. O mercado de trabalho é sempre muito competitivo, exigindo de o candidato ao cargo possuir capacidade física e intelectual para assumir as funções pedidas pelas empresas e indústrias. Essa realidade não é diferente para as pessoas com deficiência, visto que, também há uma necessidade de se encontrar qual a atividade está mais adaptada para cada tipo de deficiência. As demais instituições com um número menor que 100 funcionários, não tem a obrigatoriedade de aderirem a mesma.

Com o crescimento do desemprego por fatores econômicos, no Brasil, atualmente, há dificuldade de abertura de postos de trabalho nas empresas e indústrias e, para as pessoas com deficiência, as condições do mercado de trabalho tornam-se ainda mais limitantes.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Ouvimos falar em integração das pessoas na sociedade, mas não nos atentamos se isso está realmente acontecendo. Em algumas imagens encontradas ao longo da pesquisa, vemos que as empresas têm dificuldade em contratar os PNEs (Pessoas com Necessidades Especiais), muitas

instituições alegam que esse tipo de fator não ocorre pelo fato do espaço físico presente nas instituições de trabalho.

**Figura 1.** Principais dificuldades no recrutamento



**Fonte:** G1. 2015, baseado nos dados do IBGE

“[...] 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por "acreditar no potencial" e 12% o fazem "independente de cota". Para Teresa Amaral, superintendente do Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência, este é um dos principais problemas da inclusão desses profissionais no mercado de trabalho no país.” (CRISTIANE CAOLI, 2014).

Nota-se que muitas empresas veem que muitas pessoas com deficiência não têm experiência ou qualificações para as vagas que as instituições oferecem, veremos isso no decorrer no artigo.

## **RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL**

Segundo Gomes *et al* (2010), as práticas de recrutamento e seleção são as responsáveis para que a organização se restabeleça dos meios humanos necessários para alcançar os seus objetivos e superar as suas necessidades estratégicas.

Para o crescimento de toda e qualquer organização se torna indispensável a forma pela qual os processos de recrutamento e seleção são desenvolvidos para a captação de novos talentos. E, para que isso ocorra de forma coerente e que se alcance o sucesso dentro da organização, é necessário que façam parte dessa nova gestão as pessoas qualificadas e capacitadas para a realização desses processos (ALMEIDA, 2009).

De acordo com Chiavenato (2010, p. 104), as pessoas e as organizações não nasceram juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como colaboradores e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços e competências. Mas é necessário que as organizações comuniquem e divulguem as suas oportunidades de trabalho a fim de que as pessoas saibam como procurá-las e iniciar seu relacionamento. Segundo o autor, este é o papel do recrutamento: divulgar no mercado as oportunidades que a organização pretende oferecer para as pessoas que possuam determinadas características desejadas.

O recrutamento funciona como uma ponte entre o mercado de trabalho e o mercado de Recursos Humanos (CHIAVENATO, 2010).

**Quadro 1:** Recrutamento interno e externo.

<b>VANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO</b>	<b>VANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO</b>
É mais rápido e econômico	Traz sangue novo à Empresa
Maior validade de segurança	Renova e enriquece o patrimônio humano do empresa
Aproveita investimentos de treinamento	Aproveita investimentos de treinamentos de outras Empresas
Proporciona carreira	Promove criatividade e inovação com ideias vindas de fora
Promove lealdade a Empresa	Mexe com o status quo da Empresa
Maior motivação para o pessoal	
Desenvolve espírito sadio de competição entre pessoas	

**Fonte:** Adaptado de Reis e Silva (2012).

## **2.2. PESSOA COM DEFICIÊNCIA E O MERCADO DE TRABALHO**

O Censo Demográfico de pessoas com deficiência, de 2010, aponta as dificuldades no mercado de trabalho. De acordo com a pesquisa, 55% das pessoas com algum tipo de deficiência não conseguem vaga no mercado de trabalho. Entre as conclusões, estão estatísticas sobre os brasileiros que apresentam alguma deficiência. A pesquisa mostra que 35,7 milhões de brasileiros têm deficiência visual e que 13,2 milhões enfrentam algum tipo de deficiência motora. Segundo o Instituto Brasileiro e Geografia e Estatística - IBGE, 55% das pessoas com algum tipo de deficiência não conseguem uma vaga no mercado de trabalho (SILVA, 2012).

O art. 37, inciso VIII, da Constituição Federal, determina que "A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão". Na esfera privada, também se instituiu a obrigatoriedade de reserva de postos a portadores de deficiência. A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme estabelece o art. 93 da Lei nº 8.213/91 (BRASIL, 2015):

I - De 100 a 200 empregados .....	2%
II - De 201 a 500 .....	3%
III - De 501 a 1.000 .....	4%
IV - De 1.001 em diante .....	5%

O sistema de cotas foi criado com o objetivo de viabilizar a atuação dos deficientes no mercado de trabalho, seja em organizações do primeiro ou segundo setor, possibilitando o aumento de contratação de pessoas com deficiência, eliminando preconceitos através da criação de reserva no mercado de trabalho (SILVA *et al.*, 2012).

As empresas que deixarem de cumprir a Lei 8.213/91 estão sujeitas à imposição de multa e, conforme a Lei 7.853/89, artigo 8º, constitui crime punível de reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos negar emprego ao deficiente por motivos derivados da deficiência que porta (FÁVERO, 2004 *apud* KIRCH; DIEHL, 2014).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2008, p. 18),

A inclusão social é a palavra-chave a nortear todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Implica a ideia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência; a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais acarreta a percepção de que os obstáculos culturais e físicos são opostos pelo conjunto da sociedade e excluem essa minoria do acesso a direitos fundamentais básicos.

De acordo com Carvalho Freitas (2009), os estudos sobre a gestão da diversidade, especificamente pessoas com deficiência, apresentam três vertentes que dificultam a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho: o modo comportamental e legal como os gestores encaram a deficiência, o que inclui a adequações de práticas de Recursos Humanos e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado.

A figura 2, a seguir, apresenta as porcentagens e os tipos de deficiências encontradas no Brasil.

**FIGURA 2.** Deficientes no Brasil



Fonte: G1. 2015, baseado nos dados do IBGE.

Nota-se que é um dígito muito grande de pessoas com as necessidades, portanto, necessita-se de um amplo número de vagas nas empresas para suprir essas necessidades.

## TERMINOLOGIA

- Pessoa com deficiência.
- Pessoa com deficiência física.
- Pessoa com deficiência visual - Pessoa cega - Pessoa com baixa visão.
- Pessoa com deficiência auditiva - Pessoa surda - Pessoa com baixa audição.
- Pessoa com deficiência intelectual ou pessoa com déficit cognitivo.
- Pessoa com mobilidade reduzida.
- Autistas

### **CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE)**

Para que haja a seleção de pessoas com necessidades, tem que haver um treinamento para o recrutador, pois ele tem que estar consciente da limitação do candidato à vaga, assim, há um parâmetro de entendimento entre ambos. Quando se fala em vagas PNE, não há necessidade de experiências profissionais, esse quesito é irrelevante para esse tipo de vaga. Tendo de haver uma colaboração dos funcionários da instituição.

Um ponto positivo que conta muito para o candidato especial é a escolaridade, esse fator conta muito, até porque isso pode diferenciar dos demais. O Ministério do Trabalho diz que, na maioria das vezes, as empresas têm dificuldades em contratar o PNE devido ao medo, pois elas desconhecem o assunto deficiência e tem receio de tratar os candidatos por conta de suas limitações.

### **3. METODOLOGIA**

De acordo com Lima e Miotto (2007), um dos procedimentos mais visados pelos investigadores na atualidade, que pode ter sua escolha definida sem o devido cuidado com objeto de estudo que é proposto, é a pesquisa bibliográfica. Não é raro que a pesquisa bibliográfica apareça caracterizada como revisão de literatura ou revisão bibliográfica. Isto acontece porque falta compreensão de que a revisão de literatura é apenas um pré-requisito para a realização de toda e qualquer pesquisa, ao passo que a pesquisa bibliográfica implica em um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atento ao objeto de estudo e que, por isso, não pode ser aleatório.

Explica Gil (2008) que a pesquisa exploratória proporciona maior familiaridade com o problema (explicitá-lo). Pode envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas

experientes no problema pesquisado. Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Para Cervo *et al* (2007), a pesquisa exploratória não requer a formulação de hipóteses para serem testadas, ela se restringe por definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo, portanto ela seria um passo inicial para o projeto de pesquisa. A pesquisa exploratória é recomendada quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado. O presente estudo foi elaborado a partir de um levantamento bibliográfico dos últimos 5 anos, buscando identificar os principais pontos do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

Para isso, foram utilizados livros, dissertações de mestrado, teses de doutorado, artigos científicos e demais obras a fim de que se conseguisse elucidar achados de pesquisa sobre o tema.

#### **4. ANÁLISE DE DADOS**

##### 4.1 - O Processo de Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Inclusão ou Integração?

FERNANDES, Adriana L.; MOURA, Andréa S. Dias; RIBEIRO, Lilian Ponzó.

Localidade: III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. João Pessoa /PB Ano: 2011

Os autores informam que o objetivo do estudo foi discutir a diferença entre os conceitos de integração e inclusão do trabalhador portador de deficiência nas organizações tendo como objeto de análise o processo de recrutamento e seleção desses profissionais. A empresa decidiu procurar órgãos especializados como a Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente – CAADE. O CAADE encaminhou a empresa ao Programa Mercado de Trabalho Inclusivo – PROMETI – da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, programa especializado em assessorar as empresas na contratação de pessoas portadoras de deficiência, em função de a empresa ter apresentado dificuldades em efetuar o recrutamento da pessoa com deficiência.

De acordo com a diretora de RH, não foram necessárias adaptações na estrutura física da empresa como reformas de banheiros, corredores, rampas e outros, mas foram realizadas

palestras para o esclarecimento de dúvidas quanto ao tratamento, à convivência e para esclarecer os aspectos legais e, principalmente, para acalmar as pessoas. A responsável pelo processo de recrutamento e seleção confirmou a necessidade de realização de palestras educativas antes que os deficientes fossem contratados, pois o clima estava tenso, os funcionários não entendiam a decisão da empresa de contratar pessoas portadoras de deficiência, havia o medo pelo fato de não saberem como lidar, mas também havia a vontade de conhecer e interagir.

Pode-se considerar é que a ALFA é inclusiva em alguns processos como a flexibilização da seleção ou em algumas áreas como a de RH, mas dificilmente será inclusiva em sua totalidade, pois há fatores que estão fora do seu domínio, como a rejeição por parte de alguns funcionários. Em relação ao posicionamento dos autores quanto à Lei de Cotas, é que, obrigar as organizações a contratarem pessoas com deficiência, pode-se pensar que o governo está estimulando as empresas a terem uma atitude inclusiva, assumindo seu papel de ator social, de uma empresa que se preocupa com a sociedade e, não somente, em gerar lucros. Essa nova postura prevê que as organizações se modifiquem fisicamente, revejam seus conceitos em relação a cargos/funções, criem programas de readaptação e se ajustem à realidade da pessoa com deficiência apoiando quanto ao transporte, educação e saúde.

#### 4.2. - O papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho na cidade São Luís – MA

Autor: MACIEL, Júlio César Pinheiro Ano: 2010

Maciel (2010) inicia seu trabalho afirmando que a prática da exclusão imposta a essas pessoas devem ser superadas por intermédio da execução de ações afirmativas, políticas inclusivas e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades delas, por profissionais de gestão de pessoas capacitados para inserir e assegurar-lhe um trabalho.

Informa Maciel (2010) que, quando pesquisou sobre a questão se “as pessoas com deficiência podem desempenhar adequadamente qualquer tipo de trabalho, desde que modificadas as condições de trabalho”, obteve o resultado que 83,33% dos entrevistados concordam, contradizendo com os 77,7% que afirmavam que somente alguns setores são adequados para o trabalho de pessoas com deficiência. Sendo assim, Maciel (2010) afirma ter

necessidade de, primeiramente, conhecer-se o cargo e as atividades inerentes e, depois, traçar o perfil do ocupante e assegurar, no caso das pessoas com deficiência, as adaptações a serem feitas para melhor integrá-lo ao cargo. E, ainda, ter plena consciência de que mesmo as pessoas com deficiências do mesmo tipo têm limitações e potenciais diferentes.

Como recomendação, Maciel (2010) faz a sugestão que as empresas contratem profissionais de gestão de pessoas qualificados tecnicamente para a implantação de programas de inclusão e capazes de sensibilizar a direção da empresa e ter o apoio necessário para as medidas de ajustes que possam proporcionar a inclusão. Além disso, os gestores responsáveis pelo programa de inclusão devem ter a plena consciência e a sensibilidade de diferenciar as pessoas com as quais se relacionam diariamente, pois os seres humanos são subjetivos, particulares, dotados de personalidades próprias, história de vida profundamente diferente entre si, além de possuírem conhecimentos, habilidades, destrezas e capacidades, indispensáveis para as organizações alcançarem seus objetivos.

#### 4.3 - Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos - S.P

Autores: VELTRONE, Aline Aparecida e ALMEIDA, Maria Amélia. Ano: 2010

Veltrone e Almeida (2010) elaboraram um estudo com o objetivo de caracterizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em relação ao tipo de deficiência, nível de escolaridade, qualificação profissional e ocupação atual. Os resultados obtidos pelas pesquisadoras apontam que, das 92 pessoas com deficiência nas empresas, 76 são homens e 19 são mulheres. Os dados colhidos também demonstraram que 48% dos funcionários possuem deficiência auditiva, 36% deficiência física, 9% deficiência visual, 4 % deficiência intelectual e 3 % deficiência múltipla.

Ao término do estudo, apontam os resultados e apresentam as qualidades exigidas por este, tais como escolaridade, produtividade, competitividade e, além disso, o seu ingresso deve demandar a menor estruturação possível por parte das empresas. Não basta cumprir com os dispositivos éticos e morais da proposta da inclusão, é preciso, de fato, oferecer para as empresas um profissional 'preparado'. As instituições que atendem as pessoas com deficiência e que tem como objetivo seu ingresso no mercado de trabalho devem preparar este profissional para que ele desenvolva as características esperadas e possa ingressar de maneira bem-sucedida no mercado de trabalho.

4.4 - Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção.

Autores: TOLDRÁ, Rosé C.; De MARQUE, C. B.; BRUNELLO, Maria I. B. Ano: 2010

Os autores iniciam seu estudo afirmando que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho reflete as mudanças sociais ocorridas nas últimas décadas. Modificações, estas, identificadas pela ampliação do debate acerca dos direitos desses indivíduos, a criação de legislações específicas para inclusão social e no mercado de trabalho e a pesquisa elaborada por eles teve como finalidade conhecer os programas realizados por instituições especializadas no atendimento a pessoas com deficiência intelectual. Evidencia-se, no estudo, a importância de atualizar e reavaliar as referências e concepções que fundamentam os conceitos acerca das pessoas com deficiência intelectual.

## 5. DISCUSSÃO

Após a leitura de artigos, é possível elaborar o quadro a seguir e, desta forma, apresentar os principais temas abordados.

ARTIGO/ AUTOR (ES) ANO	OBJETIVOS	METODOLOGIA	RESULTADOS/ CONCLUSÃO
<b>Artigo 1</b> – O Processo de Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas Organizações: Inclusão ou Integração? Fernandes et al. 2011	Discutir a diferença entre os conceitos de integração e inclusão do trabalhador portador de deficiência nas organizações tendo como objeto de análise o processo de recrutamento e seleção desses profissionais.	Na empresa denominada Alfa com entrevistas semiestruturadas: (A) Funcionários (B) principais responsáveis pelo assessoramento as empresas; (C) O superintendente da Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa Deficiente – CAADE; (D) uma advogada entendida de legislações referentes ao Benefício de Prestação Continuada – BPC; (E). Na agência da Previdência Social, com a responsável pelo esclarecimento de dúvidas ao cidadão.	Em todas as entrevistas, a respostas salientaram a falta de capacitação e conhecimentos dos candidatos ao cargo nas empresas, pelas pessoas com deficiência e o fato de somente serem admitidas essas pessoas, mesmo que, com falta desses conhecimentos, é para cumprir a lei vigente sobre a inclusão.
<b>Artigo 2</b> - O papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade São Luís - MA	Analisar se profissionais de Gestão de Pessoas estão aptos para o desafio de implantar e desenvolver as políticas internas de inclusão das pessoas com deficiência, nas empresas em que atuam.	Pesquisa juntos aos profissionais responsáveis pelos programas de inclusão, em empresas com mais de 1.000 funcionários no município de São Luís – MA, para avaliar as práticas adotadas pelas organizações.	As empresas não possuem uma descrição detalhada dos cargos, procedimentos de execução das atividades e, por consequência, o mapeamento dos conhecimentos, habilidades, competências e atitudes do ocupante do cargo. Tal situação compromete o processo de inclusão das pessoas com

Maciel, J.C.P. Ano 2010			deficiências, podendo expor o indivíduo e colocar em risco a saúde e autoestima.
<b>Artigo 3</b> - Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos - S.P. Veltrone, A.A.; Almeida, M.A. 2010	92 funcionários com diferentes tipos de deficiência provenientes de quatro empresas localizadas na cidade de São Carlos-SP, com mais de cem funcionários cada. Questionário com perguntas abertas e fechadas e a análise dos dados, de forma quantitativa.	Caracterizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em relação ao tipo de deficiência, nível de escolaridade, qualificação profissional e ocupação atual.	Para que a pessoa com deficiência possa ser inserida no mercado de trabalho, é preciso apresentar as qualidades exigidas por este, tais como escolaridade, produtividade e competitividade e, além disso, o seu ingresso deve demandar a menor estruturação possível por parte das empresas. Não basta cumprir com os dispositivos éticos e morais da proposta da inclusão, é preciso de fato oferecer para as empresas um profissional “preparado”.
<b>ARTIGO/ AUTOR (ES) ANO</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>MÉTODO/SUJEITO</b>	<b>RESULTADOS/ CONCLUSÃO</b>
<b>Artigo 4</b> - Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção.  Toldrá, R.C.; DeMarque, C.B., Brunello, M.I.B., 2010	Conhecer os programas realizados por instituições especializadas no atendimento a pessoas com deficiência intelectual, referentes à preparação e inclusão de seus usuários no mercado de trabalho, bem como identificar e compreender as dificuldades e desafios encontrados para sua efetivação.	Entrevistas com um representante de cada instituição (determinados por estas): dois terapeutas ocupacionais e um psicólogo, responsáveis pelos programas voltadas à preparação e inclusão no mercado de trabalho, e um coordenador da instituição, assistente social, que possuía as informações gerais relativas a estas atividades	As contratações ocorrem pela obrigatoriedade da Lei. É necessário superar o viés assistencialista e filantrópico que permeiam as práticas institucionais voltadas a essa população para que possibilitem a efetiva inclusão. O desconhecimento e a desinformação geram preconceitos e dificultam as oportunidades de inclusão social, e ao contrário, o acesso a informação adequada é considerado um poderoso instrumento de sensibilização para o desenvolvimento social e respeito à diversidade no trabalho.

## 6. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo principal identificar como ocorre o processo de recrutamento e seleção de pessoa com deficiência nas empresas, nos últimos anos. Foi possível trazer informações sobre definição de gestão de pessoas, recrutamento e seleção de pessoal, como ainda identificar a terminologia mais apropriada para as diversas tipologias de deficiência e assim respeitar a condição da pessoa com deficiência. No referencial teórico estudamos sobre a história da deficiência no Brasil e a história de como as cadeiras de rodas trouxeram informações sobre o respeito pela pessoa com deficiência ao longo dos anos. Quanto à diferença entre segregação, integração e inclusão foi possível entender que o correto a ser feito é a inclusão, mas de uma forma completa e plena. E, para que isso ocorra, as barreiras, tanto na área da educação, quanto na área das profissões, devem ser ultrapassadas para que exista o respeito por essas pessoas.

Quanto à Lei de Cota, apesar de ser uma determinação imposta, acarretando multas para quem não a cumpra, as empresas tiveram a chance de se adaptarem para a recepção das pessoas com deficiência e, no tema central deste estudo, o setor de recursos humanos é o primeiro setor da empresa que deve conhecer as dificuldades e necessidades de adaptação do espaço físico da empresa e do treinamento dos próprios funcionários para a recepção tranquila e dando dignidade às pessoas com deficiência. Criar uma função especialmente para que a pessoa com deficiência exerça na empresa, somente para que a Lei de Cota seja cumprida, não significa a total inclusão.

Os responsáveis pelo recrutamento e seleção de pessoas devem aceitar, para as funções dentro da empresa, pessoas com habilidades, escolaridade e conhecimentos suficientes para o exercício das atividades de interesse da empresa, independentemente de ser ou não uma pessoa com deficiência. Elaborar este estudo, pesquisar e analisar os artigos com estudo de caso possibilitou ampliar o conhecimentos ao estudante referente ao recrutamento e seleção das pessoas com deficiências, como também perceber as dificuldades que tanto as empresas, como as próprias pessoas com deficiência têm para que as Lei de Cotas sejam cumpridas

## **7. REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos**: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.

ALMEIDA, W. M. **Captação e seleção de talentos**: com foco em competências. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2009

ARAÚJO, A.M. de O. **Uma análise do processo seletivo segundo o modelo de competências**. Dissertação mestrado em Engenharia de produção. Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2004.

Disponível em <http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/trabalhosPDF/392.pdf>  
Acesso em SETEMBRO 2017.

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12, n. 2, p. 241-254, ago. 2006.

ARAUJO, N. **Recrutamento e seleção de pessoas portadoras de necessidade especiais**. 2012.

Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recrutamento-e-selecao-de-pessoasportadoras-de-necessidades-especiais-pne/67202/> Acesso em junho 2017.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações**: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006

BENTO, S. D. **A importância do capital humano dentro das organizações**. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006. Disponível em [http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/564.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/564.pdf) Acesso em junho 2015.

BESSA, M.C.S. **Recrutamento e Seleção de Talentos: um estudo de caso em uma empresa do ramo de pagamentos eletrônicos, situada em Brasília-DF**. TCC Curso Administração de Empresas do UniCEUB Centro Universitário de Brasília, 2013. Disponível em <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/235/3962/1/20952865.pdf> Acesso em outubro 2017.

BRASIL. **Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm) Acesso em outubro 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A Lei de Cotas em Perguntas e Respostas**. 2015.

Disponível em [http://www3.mte.gov.br/fisca\\_trab/inclusao/lei\\_cotas.asp](http://www3.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/lei_cotas.asp) Acesso em outubro 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007.

CALADO, J.; BRAGA JUNIOR, S.; RAMOS, A. **A integração, socialização e os fatores que interferem no processo de contratação de pessoas com deficiência.** XIII SEMEAD. Set. 2010. Disp. em: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/845.pdf>.

CARVALHO-FREITAS, M.N. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência:** um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v. 13, Edição Especial, art. 8, Jun. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>. Acesso outubro 2017.

CAVALCANTE, A.M.S. **Treinamento como ferramenta estratégica para o crescimento organizacional.** 2004. Curso de Administração da Faculdade. Novo Milênio. Disponível em [http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4\\_Artigo\\_TreinamentoANDRE.pdf](http://www.novomilenio.br/foco/1/artigo/4_Artigo_TreinamentoANDRE.pdf) Acesso em setembro 2017.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; DA SILVA, R. Metodologia científica. 6ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas:** o passo decisivo para a administração participativo. São Paulo: Markron Books, 1994.