

PROMOVENDO A INCLUSÃO: MÉTODOS APLICADOS NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Mariana Oliveira de Souza¹
Ranya Aparecida Garcia de Paula²
Daiane da Silva Murari³
Tadeu Artur de Melo Júnior⁴

Resumo

A acessibilidade e a inclusão no mercado de trabalho têm sido pautas de significativas discussões no mundo corporativo. Empresas que promovem a inclusão beneficiam-se de uma força de trabalho diversificada, o que pode gerar maior produtividade e satisfação dos empregados. Assim, o presente artigo tem como objetivo descrever os métodos aplicados nos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Foi realizada pesquisa qualitativa de caráter descritivo, aplicando levantamento bibliográfico e estudo de caso desenvolvido em duas empresas de segmentos distintos, situadas no interior de Franca. Na coleta de dados foi aplicado questionário semiestruturado, afim de analisar as ferramentas e práticas aplicadas no momento do processo seletivo, para candidatos com deficiência. Este estudo é relevante, pois permite identificar práticas que poderão tornar os processos seletivos para pessoas com deficiência mais acessíveis. Ao final da análise, foi possível constatar a existência de uma visão geral de práticas e ferramentas aplicadas nas empresas. Notou-se que as empresas não possuem um preparo específico para o momento do processo seletivo. A partir dos resultados obtidos, foram sugeridas adequações sobre as ferramentas e métodos aplicados, para garantir um processo seletivo inclusivo e acessível para pessoas com deficiência. Investir em integração entre treinamentos, ferramentas e práticas inclusivas no processo seletivo pode ajudar a garantir que o mesmo seja mais justo e acessível para todos os candidatos, promovendo uma maior diversidade enfatizando as habilidades e competências e não a deficiência como fator determinante para a contratação.

Palavras-chave: Acessibilidade. Ferramentas para Processo Seletivo. PCD. Processo seletivo.

Abstract

Accessibility and inclusion in the job market have been the subject of significant discussions in the corporate world. Companies that promote inclusion benefit from a

¹ Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Franca “Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: mariana.souza58@fatec.sp.gov.br

² Graduanda em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Franca “Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: ranya.paula@fatec.sp.gov.br

³ Professora Especialista em Psicologia/Educação Especial, Fatec Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: daiane.murari@fatec.sp.gov.br

⁴ Mestre em Ciências, Orientador, Docente no CST em Gestão de Recursos Humanos pela Fatec Franca “Dr. Thomaz Novelino – Franca/SP. Endereço eletrônico: tadeu.melo@fatec.sp.gov.br

diverse workforce, which can generate greater productivity and employee satisfaction. Therefore, this paper aims to describe the methods applied in the recruitment and selection processes of people with disabilities. Thus, qualitative research of a descriptive nature was carried out, applying bibliographical research and a case study in two companies from different segments, located in the city of Franca. For the data collection, a semi structured questionnaire was applied in order to analyze the tools and practices applied during the selection process, for candidates with disabilities. The relevance of the study relies on the fact that it will allow us to identify practices that could make selection processes more accessible for people with disabilities. At the end of the analysis, it was possible to verify the existence of an overview of the practices and tools applied in the companies. It was noted that companies do not have specific preparation for the selection process. Based on the results obtained, adjustments to the tools and methods applied were suggested to ensure an inclusive and accessible selection process for people with disabilities. Investing in the integration of inclusive training, tools and practices in the selection process can help ensure that it is fairer and more accessible for all candidates, promoting greater diversity by emphasizing skills and competencies and not the disability as a determining factor for hiring.

Keywords: Accessibility. Tools for Selection Process. PwD. Selection Process.

1 Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema relevante, que traz consigo não apenas questões econômicas a serem discutidas, mas mostra também algumas fortes divergências diante dos cenários ético e social.

Apesar de ser assunto em alta atualmente, proporcionando maior visibilidade para iniciativas de conscientização e avanços legislativos em relação a empregabilidade de pessoas com deficiências (PCD's), essa parcela da população ainda encontra desafios consideráveis ao buscar oportunidades profissionais, que de fato comprovam suas habilidades e capacidade.

Segundo Teixeira (2003, pp. 7-8),

Tais habilidades se traduzem em competências, compreendidas como uma capacidade do tipo particular, adquirida mediante o esforço pessoal. No entanto, a redução da oferta de trabalho e também das possibilidades de exercer a “empregabilidade”, devido às crises das condições de produção capitalista, contribui para agravar as tendências de exclusão social dos menos aptos.

O mercado de trabalho deve ser compreendido como algo essencial para qualquer pessoa, pois, além de produzir recursos para a subsistência, permite a inserção em um ambiente social, onde pessoas podem se sentir capazes e produtivas.

Ao se referir a pessoas, claramente isto implica nos quesitos referentes a qualidade, características, culturas, personalidades e meios sociais que se divergem por serem únicos.

Porém, o conceito de deficiência muitas vezes está atrelado à uma imagem de um indivíduo incapaz, uma figura estereotipada, sem capacidade para desassociar a pessoa de sua deficiência. Desse modo, torna-se mais difícil a desconstrução dessa imagem geralmente estabelecida pela sociedade.

No cenário brasileiro, têm-se como instrumentos legais, a Constituição Federal de 1988 e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999, que dispõe sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. Esses podem ser compreendidos como os principais dispositivos legais que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência (Violante; Leite, 2011, p. 74).

No entanto, nem toda empresa que se adapta a lei pode ser considerada de fato inclusiva. Ribeiro; Carneiro (2009) indicam que mesmo para aquelas empresas que buscam se adequar à lei, incorporando PCD em seu quadro de funcionários, existe uma tendência de seletividade nas contratações. Aparentemente ocorre uma preferência por PCD's que requererão menor adaptação do ambiente de trabalho. Consequentemente, geram menor ônus para o empregador.

Desse modo, o empregado é adaptado à função de acordo com a sua deficiência e não a sua capacidade. É possível levantar uma interrogativa de que se a empresa não possui recursos adequados para o profissional executar a sua função, como é realizado o processo de recrutamento e seleção?

Esse trabalho apresenta informações relacionadas a acessibilidade durante o processo seletivo e inclusão de PCD's no mercado de trabalho. O principal objetivo é descrever os mecanismos ou métodos aplicados atualmente no processo de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência (PCD's) e entender sobre a sua eficácia a partir do olhar de um candidato nessa categoria.

O trabalho tem a importância de realizar apontamentos para que o processo seletivo para pessoas com deficiência (PCD's) seja mais acessível já que que esses perfis de candidatos têm encontrado dificuldades ao se enquadrar no mercado de trabalho, devido à ausência de recursos e acessibilidade desde o momento do processo seletivo até no dia a dia dentro do ambiente corporativo.

Sendo o processo da inclusão criado a partir da igualdade de oportunidades, a partir dos resultados finais desse trabalho, pretende-se propor métodos e recursos que possam ajudar no processo de recrutamento e seleção criando um equilíbrio de oportunidades e gerando uma conscientização sobre esse tema, para que haja maior acessibilidade a esses indivíduos no ambiente corporativo, permitindo que a organização seja mais acolhedora e inclusiva.

Pode-se considerar como consensual, aquilo que:

É de responsabilidade do sistema de recursos humanos desenvolver e implementar procedimentos para atender as necessidades dos empregados da organização e fornecer aos mesmos a assistência necessária, para que eles possam alcançar seus objetivos individuais (Freitas, Carvalhedo, 2021 *apud* Marques, 2016).

Diante desse contexto, a metodologia seguiu a proposta de pesquisa qualitativa de caráter exploratório a partir de um estudo em materiais científicos já publicados, seguido por estudo de caso em duas empresas do interior paulista utilizando um questionário semiestruturado como instrumento de coleta de dados.

Foi aplicado um questionário com onze questões, separadas em questões discursivas e de múltipla escolha, avaliando como ocorre o processo seletivo para pessoas com deficiência nas duas empresas citadas acima.

Em seguida, foi realizada uma análise qualitativa para compreender o preparo das relativas empresas durante o processo de contratação.

Por fim, são apresentados os principais resultados constatados e as considerações finais.

2 Contexto histórico sobre a deficiência

A história de pessoas com deficiência é marcada por preconceito e lutas por direito a vida com mais dignidade e respeito.

A forma como a PCD é vista em uma sociedade, diz muito a respeito da sua cultura. Diante da doutrina religiosa, o homem deveria ser imagem e semelhança de Deus, gerando assim a ideia de perfeição.

Em alguns setores da Igreja Cristã, a deficiência foi vista como um castigo divino e como o resultado da “punição atribuída à irresponsabilidade de alguns membros de uma sociedade permissiva” (Marchesan; Carpenedo, 2021).

Na Grécia antiga os corpos bonitos eram cultuados e dados como perfeitos sendo assim aptos para irem à guerra. Além da visão do corpo imperfeito e não saudável, a pessoa com deficiência traz em si uma questão de improdutividade criando um problema econômico para a sociedade.

Segundo Barbosa et al. (2011, p. 25),

O corpo era valorizado pela sua saúde, capacidade atlética e fertilidade. Para os gregos, cada idade tinha a sua própria beleza e o estético, o físico e o intelecto faziam parte de uma busca para a perfeição, sendo que o corpo belo era tão importante quanto uma mente brilhante.

Foi após o fim da primeira guerra mundial que surgiu a necessidade de readaptar os soldados mutilados que retornavam da guerra para que fosse possível terem atividades que gerassem renda. Os soldados feridos na guerra precisavam de treinamento e assistência para assumir atividades rentáveis, o que trouxe a necessidade do governo dos EUA aprovar atos constitucionais que garantissem suporte financeiro para programas de reabilitação (Aranha, 1995).

No Brasil, os primeiros avanços efetivos sobre o tema deficiência, foi no governo do presidente Fernando Henrique Cardoso (2000) com as Leis nº 10.048 e nº 10.098, que determinam, respectivamente, questões relativas ao atendimento prioritário e ao estabelecimento de normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade de PCD's ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2000).

Durante o governo do presidente Lula (2006) foi aprovado o texto da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU). O decreto eleva a Convenção ao status de Emenda Constitucional — se trata do primeiro e único tratado internacional de direitos humanos que adquiriu esse caráter no Brasil. A expressão “pessoas com deficiência” foi consagrada nesta convenção.

Durante os governos do presidente Lula 2002-2010, foram criadas ações com investimentos para auxiliar no cotidiano das pessoas com deficiência no Brasil, tais como: investimentos na educação, ações de reabilitação e também em moradias populares no projeto “minha casa minha vida” que respeitaram o desenho universal da acessibilidade (Lana Júnior; Martins, 2010, pp 7-8).

Ao unificar as ações do Poder, voltadas para as pessoas com deficiência, o Governo Lula produziu resultados no que se refere às pessoas com deficiência. Os investimentos em educação inclusiva foram multiplicados em 5 vezes, elevando de R\$ 60 milhões para mais de R\$ 300 milhões, entre 2002 e 2010, as ações de reabilitação receberam recursos da ordem de R\$ 2,5 bilhões nos últimos oito anos e o Projeto Minha Casa, Minha Vida construirá

2 milhões de unidades respeitando o desenho universal da acessibilidade. É importante destacar ainda avanços nos marcos institucional e regulatório como o Decreto da Acessibilidade, a Lei de Libras, o Decreto do Cão Guia e a elevação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência (Lana Júnior, Martins, 2010, pp. 7-8).

Conforme citado acima, os projetos de lei têm contribuído para um progresso diante das questões que envolvem a inclusão, expandindo a integração de pessoas com deficiência na sociedade, porém ainda muito precisa ser desenvolvido, essencialmente para que tenham uma autonomia desde a educação até o mercado de trabalho.

3 O mercado de trabalho e a Deficiência

O Trabalho é fundamental para que a sociedade consiga sobreviver, realizar suas conquistas, de fato conquistar carreiras profissionais.

Para a pessoa com deficiência, não deveria ser diferente. Nota-se que atualmente para a integração das PCD's no mercado de trabalho, há uma desigualdade, causando uma exclusão envolvendo essas pessoas.

Para compreender um pouco mais sobre a maneira como as empresas lidam com o processo de inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é de suma importância conhecer as três fases descritas por Sasaki (2003): exclusão, segregação e integração.

De acordo com Sasaki (2003), a fase de exclusão se deu devido a forma como a sociedade percebia a pessoa com deficiência, e à ideia de que inseri-la no âmbito empresarial seria uma forma de exploração e crueldade. Nesse momento, era desconhecidas as potencialidades dessas pessoas para o mercado de trabalho.

Ainda segundo Sasaki (2003), a segregação inicialmente foi vista como oportunidade de mão de obra barata no pós-guerra. A integração do PCD ao mercado de trabalho surge somente após a década de 1960, inserindo as pessoas menos favorecidas ao meio educacional.

Somente em 1988, a Constituição Federal passa a reconhecer que todos são iguais. Porém, o que se observa são práticas discriminatórias, preconceituosas e segregativas com as PCDs. Em face disso, o governo brasileiro implementou ações afirmativas voltadas para as PCD como a Lei de Cotas para mitigar a exclusão histórica dessa população (Barros; Teles; Fernandes, 2013).

Assim, em 24 de Julho de 1991, surge a Lei de Cotas n° 8213/91 e o Decreto da Acessibilidade, n° 3298. Esta lei tem como objetivo inserir o PCD no mercado de trabalho, garantindo que essa minoria tenham o direito de ter as mesmas oportunidades que a corporação, obtendo o acesso às mesmas vagas determinadas a sociedade. A lei determina que as pessoas com deficiência também se socializem, tenham suas necessidades básicas atendidas e possam ter uma vida financeira igualitária a aos outros indivíduos.

O artigo 36, do Decreto nº. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O referido decreto estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente (Brasil, 1999).

No artigo 37, dispõe sobre a reserva de 5% das vagas em concursos públicos para as PCD, assegurando o direito de se inscreverem em iguais condições dos demais candidatos, atendendo para tal a promoção de adaptações físicas requeridas pelos candidatos com deficiência (Brasil, 1999; Sasaki, 1997, p. 90).

Segundo Mendonça (2007), a legislação brasileira é considerada uma das mais avançadas no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e possui uma base constitucional e um conjunto de princípios legais que asseguram uma vida digna a essas pessoas.

Entretanto, mesmo diante das políticas públicas criadas nota-se que essas pessoas ainda são imperceptíveis para o mercado de trabalho, de modo que o cumprimento das leis só começou a ocorrer de fato quando o ministério do trabalho iniciou a fiscalização nas empresas e o não cumprimento da lei passou a acarretar muitas penalizações nas organizações.

Apesar do tema inclusão estar em alta e o avanço das contratações por meio das políticas públicas ter melhorado, ainda é baixo o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Através de vários levantamentos, são apontadas como causas a ausência de acessibilidade, tanto em estrutura física, quanto em recursos, incluindo tecnologias assistivas e principalmente a falta de conhecimento sobre a diversidades de deficiências atribuindo um conhecimento pautado no senso comum dando ênfase a de fato o termo capacitismo.

O termo capacitismo em sua compreensão social descreve a pessoa com deficiência com capacidades reduzidas, se referindo a pessoa de forma preconceituosa e discriminatória, podendo se manifestar de maneiras sutis, ou até mesmo expondo a pessoa ao constrangimento através de piadas, e negação a oportunidades e direitos.

De acordo com Câmara dos Deputados (2022),

Capacitismo: ato de discriminação, preconceito ou opressão contra pessoa com deficiência. É barreira atitudinal. Em geral, ocorre quando alguém considera uma pessoa incapaz, por conta de diferenças e impedimentos corporais. O capacitismo está focalizado nas supostas 'capacidades das pessoas sem deficiência' como referência para mostrar as supostas 'limitações das pessoas com deficiência'. No capacitismo, a ênfase é colocada nas supostas 'pessoas capazes', as quais constituem a maioria da população e são supostamente consideradas 'normais'.

O capacitismo ainda é um assunto que deve ser implementado nas organizações devido a crença de que pessoas com deficiência são menos capazes, menos produtivas ou mais propensas a faltar ao trabalho pode levar a uma discriminação sistemática durante o processo de contratação, criando uma resistência em contratar esse público.

Tais dados corrobora com o levantamento feito pelo Espaço da Cidadania, instituição que atua em defesa dos direitos das pessoas com deficiência, onde destaca que as empresas brasileiras empregam apenas 18% do exigido pela lei. Ceará (42,3%) e São Paulo (41,8%) lideram o ranking de estados com maior índice de cumprimento da lei. Nas últimas posições encontram-se os estados de Santa Catarina (3,4%) e Paraíba (4%) (Barros; Teles; Fernandes, 2013 *apud* Silva, 2010).

Porém, completados 28 anos de implementação da lei, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgada pelo Ministério da Economia, relativa a 2018, demonstra quão resistente o mercado ainda permanece ao segmento.

Segundo esse relatório, entre os 46,6 milhões de empregos formais, somente 486.756 estavam direcionados a pessoas com deficiência. Em relação a 2017, houve um crescimento de 10,3% (Borba, 2019).

Dessa forma, se faz necessário compreender por que, mesmo com políticas de inclusão social, ainda há uma desvalorização da capacidade da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho.

3.1 Inclusão Social e o Mercado de Trabalho

O cenário atual tem mudado significativamente após a criação de políticas públicas em relação a pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

No Brasil é notório que empresas que adequam para a contratação de PCD's visando evitar multas e prejuízos seguindo o que consta na lei de cotas, e não para a criação de um ambiente verdadeiramente inclusivo, onde a diversidade não seja apenas tolerada, mas valorizada visando um crescimento para a organização.

A sociedade ainda é discriminatória em relação as pessoas com deficiência, acreditam que são incapazes de realizar tais atividades, até mesmo inseridos no mercado de trabalho. Se as empresas contratam pela lei, são as deficiências leves, dessa forma amenizando os direitos de todas as PCD, não cumprindo as adaptações de acordo com a acessibilidade disponibilizada (Correr, 2003, p. 26).

Os profissionais PCD's ganharam uma visibilidade maior a partir da lei de cotas desde então as empresas se veem "obrigadas" a reverem suas políticas internas de acessibilidade e os seus processos de recrutamento e seleção.

Analisando o contexto como um todo, torna-se necessário compreender os obstáculos enfrentados pelas pessoas com deficiência ao tentar entrar no mercado de trabalho é fundamental para promover mudanças efetivas no atual cenário. Dessa forma, nota-se que as empresas carecem de adequações, permitindo ofertar uma contratação que vá além da quebra de paradigmas culturais sobre a deficiência já mencionada, mas também envolvendo também adaptações de estruturas físicas e funcionais.

Além disso, é importante oferecer suporte e recursos necessários para que o funcionário contratado possa realizar suas tarefas com eficiência, o que pode incluir adaptações na estrutura física no local de trabalho até mesmo, treinamentos especializados e tecnologia assistiva visando as necessidades individuais.

Segundo Violante; Leite (2011, p.75):

A empresa inclusiva deve promover: a) adaptação dos locais de trabalho; b) adoção de esquemas flexíveis no horário de trabalho; c) revisão das políticas de contratação de pessoal; d) revisão dos programas de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos; e) palestras que desmistifiquem a deficiência.

Ou seja, a lei de cotas ajuda a empregabilidade das pessoas PCD's ao mercado de trabalho, mas não torna a organização uma empresa de fato inclusiva, onde muitas vezes as empresas anulam a qualificação e a capacidade do colaborador focando apenas no grau de deficiência como fator determinante na contratação, o nível de suporte que o candidato à vaga PCD precisa, já se inicia com percalços a partir do

próprio processo de recrutamento e seleção onde muitas vezes as empresas não possui recursos necessários para uma boa seleção.

Para que a empresa possa se denominar inclusiva ao contratar um funcionário PCD, se torna essencial focar na deficiência como um critério de inclusão e não de limitação ou incapacidade, sendo vista como uma característica que necessita de adaptações no ambiente de trabalho para que seja possível o colaborador se desenvolver e contribuir de forma eficaz com a empresa.

3.2 Processo de Recrutamento e Seleção para PCD's

O processo de recrutamento e seleção é uma etapa essencial para garantir que uma empresa encontre e contrate talentos que atenda as suas necessidades,

Ao longo dos anos, o Processo de Recrutamento e Seleção tem sido cada vez mais aprimorado para uma escolha mais assertiva quando a questão é a contratação de pessoas.

Inúmeros fatores podem ocasionar na decisão de contratação de pessoas, seja pelo fato de que a empresa está se ampliando e precisam captar novos talentos ou colaboradores que estão em determinados cargos buscam sempre oportunidades para crescimento, seja dentro da própria empresa que está, ou buscam em outras empresas as necessidades no qual estão buscando.

O recrutador precisa estar alinhado com os interesses da empresa, realizar a divulgação da vaga em comum interesse com a ficha de descrição de cargos.

Os termos recrutamento e seleção se difere em seu conceito sendo o recrutamento uma forma atrair o candidato à vaga e a seleção seria o método utilizado para a escolha do candidato métodos que podem ser realizados por fases, como testes psicológicos, entrevistas, dinâmicas de grupo entre outros.

Recrutamento deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser externo, interno ou misto (Chiavenato, 2006).

Ainda segundo Chiavenato (2006), a seleção é o método pelo qual uma organização escolhe uma lista de candidatos, a pessoa que melhor conquista os parâmetros de seleção, para a condição disponível, considerando as atuais condições de mercado.

Cada empresa pode adaptar essas etapas de acordo com as suas necessidades e a cultura da empresa com o objetivo de selecionar o candidato que melhor corresponde as necessidades da empresa contribuindo para melhorar os resultados.

O processo de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência geralmente segue princípios semelhantes aos processos tradicionais, mais com algumas particularidades específicas para garantir a inclusão e a acessibilidade, garantindo o bom resultado do candidato à vaga.

É necessário que os recrutadores tenham uma capacitação afim de adquirir conhecimento sobre a individualidade e a necessidade de cada deficiência para garantir que toda a etapa do processo seja inclusiva.

Adaptação do processo seletivo visando a necessidade de cada candidato, para que seja possível a participação plena de todos sem que tenham prejuízos algum, um exemplo disso seria entrevista e testes em formatos alternativos (exemplo: vídeo conferências para surdos, testes com equipamentos com tecnologia assistiva como leitores de tela para pessoa com deficiência visual), intérprete de libras, entre outros.

São comuns encontrar alguns erros durante o processo de recrutamento e seleção para PCD's, como funcionários despreparados que acaba centrado apenas na deficiência do candidato no momento da entrevista, não adaptar o processo seletivo diversificado de acordo com a necessidade de cada deficiência, exclusão dessa pessoa do processo seletivo criando obstáculos devido a sua deficiência, e o bastante comum preconceito e estereótipos ou seja tomar decisões baseadas em preconceito diante da deficiência e não das habilidades e capacidade.

Segundo Coeli (2023):

A necessidade de incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho é de extrema urgência nos dias atuais, mas para que eles se encaixem em uma empresa precisa-se de um recrutamento inclusivo e que atenda as limitações dessa porcentagem de pessoas.

Para evitar tais erros, é imprescindível que as empresas adotem políticas inclusivas, considerem adaptações em seus espaços promovendo um ambiente de trabalho que valorize a diversidade e claro não pode se esquecer da capacitação dos funcionários de uma forma mais humanizada, o objetivo é garantir que todos os candidatos tenham oportunidades justas durante o processo de recrutamento e seleção.

3.3 Ferramentas usadas para inclusão

Atualmente a diversidade vem desafiando o modelo de gestão tradicional adotando uma abordagem mais inclusiva, trazendo para as organizações perspectivas de habilidades e conhecimentos diversos.

Para que seja possível implementar um colaborador PCD na organização são necessários que a empresa faça alguns ajustes que promova igualdade de oportunidade permitindo que todos os candidatos demonstrem suas habilidades e competências que forma igualitária.

Para que seja possível um processo seletivo acessível e inclusivo, torna-se necessário criar um ambiente onde as deficiências não são um obstáculo ao colaborador, e onde sua avaliação será baseada em suas habilidades e qualificações independentemente de suas necessidades específicas.

Para tornar um processo seletivo mais acessível se torna necessário o uso de ferramentas que pode variar desde softwares e tecnologias assistivas até praticas inclusivas ao processo de recrutamento.

Quando o assunto é ingressar o candidato PCD na empresa são necessários alguns cuidados enquanto recrutadores levando em conta algumas etapas e ferramentas que precisam ser mais assertivas durante o processo seletivo.

Apesar de a Lei de Cotas ter facilitado muito o acesso de PCD's ao mercado de trabalho, dados apontam que muitas empresas não estão dispostas a se preparar para receber pessoas com deficiência. E esse preparo não se trata somente de espaço físico ideal, mas começa na equipe de recrutadores. Muitos setores de Recursos Humanos das empresas estão despreparados quando o assunto é contratação de pessoas com deficiência, isso porque não estão verdadeiramente dispostos a conhecer as particularidades que há em cada deficiência e em quanto potencial há em funcionários com deficiência (Freitas; Galvão et al. 2024).

Ferramentas e tecnologias podem desempenhar um papel crucial na melhoria do processo seletivo para Pessoas com Deficiência (PCD). Segundo Cassiano et al. (2015) a internet possibilitou recursos como o recrutamento on-line utilizando ferramentas para triagem, identificação e avaliação dos currículos, além de criar um banco de dados que podem ser acessados por meio de palavras-chave. Essas ferramentas podem ser criadas para atender a demandas específicas de determinadas organizações.

A seguir vamos listar algumas ferramentas e abordagens que podem contribuir de forma úteis no processo de recrutamento e seleção para PCD's.

O primeiro ponto a ser discutido e encontrado em demasia durante a pesquisa bibliográfica vem a ser a falta de treinamento da pessoa que irá conduzir o processo de recrutamento em seleção, sobre as práticas inclusivas e conhecimento sobre as necessidades específicas de PCD.

Alguns processos seletivos não estão adequadamente adaptados aos candidatos com deficiências visuais, auditiva, ou de comunicação no geral nesse caso pode-se contar com a tecnologia assistiva que já traz consigo leitores de telas, legendas, tradutores de libras virtuais através de ferramentas encontradas em sites (Gala, s/d).

Também é necessário que as entrevistas possam ser realizadas em formatos alternativos e adaptados de acordo com a necessidade do candidato, estendendo o formato adaptado também as avaliações.

A prática da escuta ativa também é uma ferramenta essencial durante o processo de recrutamento e seleção, a partir da questão de que deficiências ocultas são pouco conhecidas, a escuta ativa sobre as necessidades é a forma que o recrutador vai conseguir entender as especificidades do candidato e conseguir adaptar o processo de seleção da melhor forma possível para que ele seja de fato avaliado de acordo com as suas competências.

A acessibilidade arquitetônica faz com que a pessoa com deficiência tenha autonomia em se locomover fazendo com que a estrutura do ambiente esteja apta a receber o candidato, possibilitando que o mesmo não se sinta retraído ao ter que pedir por ajuda podendo gerar desconfortos emocionais que impactaram diretamente ao seu desempenho durante o processo seletivo. As modificações recomendadas são a implementação de rampas de acessos, elevadores, piso tátil, corrimão, placas de sinalização.

Esses recursos permitem que esse público consiga superar suas dificuldades de uma forma mais autônoma e proativa visando a sua segurança, dessa forma conseguindo ter oportunidade de demonstrar seus conhecimentos e competências em condições justas.

4 Materiais e métodos de desenvolvimento

Os processos metodológicos são fundamentais para que de forma coesa e fundamentada teoricamente a pesquisa atinja seus objetivos propostos inicialmente.

Segundo Zanella (2011, p.22),

O termo metodologia significa estudo do método. Todavia, dependendo de sua utilização, a palavra metodologia tem dois significados totalmente distintos: ramo da pedagogia, cuja preocupação é o estudo dos métodos mais adequados para a transmissão do conhecimento; e ramo da metodologia científica e da pesquisa, que se ocupa do estudo analítico e crítico dos métodos de investigação.

A pesquisa bibliográfica foi uma das metodologias utilizadas para a realização dessa pesquisa, com embasamento em publicações de artigos, livros, trabalhos acadêmicos que abordam estudado nesse artigo, com a finalidade de compreender sobre a pessoa com deficiência, a sua relevância para o mercado de trabalho.

Segundo Sousa; Oliveira; Alves (2021),

A pesquisa bibliográfica é um procedimento que tem como objetivo trazer respostas e aprofundar uma indagação no estudo de um fenômeno, ela está incluída em especial no meio acadêmico e tem como objetivo trazer aprimoramento e atualização do conhecimento por meio de obras já publicadas.

Enfatiza-se que foi realizada uma pesquisa qualitativa aplicadas em duas empresas de grande porte na cidade de Franca interior de São Paulo, com a finalidade de entender como está sendo o preparo destas empresas em relação a acessibilidade e preparação no momento do processo de recrutamento e seleção desses candidatos.

As empresas citadas neste artigo foram escolhidas segundo os seguintes critérios: a empresa A é conhecida pelos autores deste trabalho, sendo uma empresa muito influente no sentido de Recrutamento e Seleção no nicho varejista. A empresa B foi escolhida, pois na gestão dessa referida empresa existe uma profissional diferenciada atuando como Analista de Recursos Humanos, que serviu também de grande inspiração para o desenvolvimento do presente estudo.

Os trabalhos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema e possibilitar, em um nível de profundidade, o entendimento das particularidades dos comportamentos dos indivíduos (Richardson, 1999, p. 80).

A pesquisa qualitativa utilizou-se por meio de coleta de dados através de um questionário semiestruturado, com um total de onze questões, sendo seis questões

discursivas e cinco de múltiplas escolhas. O mesmo foi enviado aos responsáveis pelos departamentos de RH das empresas mencionadas. Esse procedimento teve o objetivo de compreender o processo de recrutamento e seleção para PCD's, com a possibilidade de identificar possíveis falhas durante esse processo.

Desta forma, foi possível analisar como essas empresas estão estruturadas para a integração dessa minoria.

Em seguida, os dados coletados foram avaliados a partir de uma análise fundamentada que permitiu compreender aspectos subjetivos e objetivos do processo seletivo para PCD's. Os resultados obtidos e uma análise sumarizada serão apresentados no próximo tópico.

5 Resultados e discussão

Com base no questionário aplicados aos profissionais responsáveis nessas empresas, procedeu-se a análise das respostas, possibilitando reflexões e argumentos apresentados nesse item.

De modo geral, define-se a análise de conteúdo como um conjunto de procedimentos metodológicos que visa convergir a objetividade e a subjetividade, por meio da interpretação baseada na inferência (Mozzato; Grzbovski *apud* Bardin, 2006)

Para análise desses resultados foram criadas quatro categorias baseadas nas respostas obtidas no questionário: 1) Preparo dos funcionários envolvidos na aplicação do processo seletivo; 2) Recursos e métodos previamente adaptados respeitando a diversidade de deficiências; 3) Deficiência como caráter eliminatório; e 4) Disponibilidade e intervalos de tempo para contratação de PCD.

A seguir, são apresentadas as análises para cada um desses itens acima mencionados.

1. Preparo dos funcionários envolvidos na aplicação do processo seletivo: apesar de segmentos distintos, em ambas as empresas foi constatada uma ausência de conhecimento, orientações e métodos por parte dos recrutadores para que o candidato se sobressaia com sucesso. Nesse ponto, fica enfatizada a dificuldade dos profissionais em conhecer as especificidades de todas as deficiências e principalmente reconhecer as deficiências ocultas.

2. Recursos e métodos previamente adaptados: as empresas avaliadas mostraram-se com falta de preparo na organização dos processos seletivos. Apesar de relatarem dificuldades em executar, acabam conduzindo de forma convencional, improvisando recursos de última hora, o que pode comprometer o desempenho do candidato no momento da contratação. O único diferencial aplicado ao candidato PCD é ter o processo realizado separadamente dos demais.

3. Deficiência como caráter eliminatório: infelizmente, em ambas as empresas notou-se que devido à falta de alguns recursos, tornou-se necessário excluir a possibilidade de algumas contratações dependendo da deficiência do candidato. A empresa A mencionou uma triagem como prévia, antes mesmo de solicitar a participação do candidato no processo de seleção. Enquanto, a empresa B se justificou mencionando que independente da deficiência, os processos seletivos são abertos a todos. Porém, a cada vaga PCD que se abre, é realizada uma consulta prévia para a área médica, para avaliar quais deficiências pode ser considerada a partir das atividades daquela função.

4. Disponibilidade e intervalo de tempo para contratação PCD: as duas empresas pesquisadas compartilham do mesmo período de intervalos para contratações de PCD's sendo em média um período de seis meses a um ano para a abertura de novas vagas, devido ao longo intervalo entre as contratações os números de candidatos são baixos.

Dessa forma, a partir dos pontos levantados anteriormente, é possível entender a necessidade de possibilitar maior diversidade, enfatizando as habilidades e conhecimentos do candidato, ao invés de estabelecer a deficiência como um fator determinante no momento da contratação, é necessário integrar ao processo de recrutamento e seleção treinamentos, ferramentas e práticas inclusivas.

Zanata (2016), apud Garcia (2014), afirma que a população com deficiência no Brasil, em 2010, em idade produtiva, correspondia a um contingente de praticamente 6,5 milhões de pessoas.

Dentro de pesquisa realizada pelo Censo neste período supracitado, foi possível identificar a existência de quase 1,5 milhão de pessoas com deficiência mental/intelectual; 3,5 milhões com “deficiência visual” (sendo 250 mil totalmente incapazes de enxergar); 865 mil pessoas com “deficiência auditiva” (670 mil com grande dificuldade e 195 mil incapazes de ouvir); e 1,6 milhão com “deficiência

física/motora”, na sua maioria com “grande dificuldade” para andar/subir escadas (1,4 milhão).

No contingente de quase 6,5 milhões de pessoas com deficiência em “idade produtiva”, 3,1 milhões estão ocupadas. Segundo Garcia, percebe-se o quão baixa é a participação deste segmento no trabalho de carteira assinada, pois, em termos percentuais, apenas 4,9% das PCDs estão no mercado formal de trabalho no Brasil. Como o número de vínculos formais, segundo a RAIS de 2010, é de apenas 306 mil, conclui-se que grande parte das PCDs ocupadas está no mercado informal, exercendo atividades precárias, sem cobertura trabalhista e previdenciária.

Claro e Rodrigues (2023), apud Vasconcelos e Maranhão (2020), destacam que as principais dificuldades enfrentadas para a inclusão de PCDs nas empresas são a forma como os gestores veem a deficiência, a desinformação e o desconhecimento da sociedade acerca da deficiência intelectual, as atitudes preconceituosas, as exigências das empresas e o nível de formação e escolarização dos indivíduos, as adequações nas condições e práticas nas organizações e as necessidades de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas na empresa.

Considerações finais

A abordagem deste artigo trata de um assunto pouco citado pelos gestores. Torna-se necessária a atualização dos mesmos com os meios de inovação ao implementar um processo seletivo, visando atingir maior eficácia para pessoas com deficiência.

Considerando que ainda os números de candidatos com deficiência são geralmente baixos, pode-se inferir a hipótese de que os recrutadores se sentem inseguros sobre como atrair essa minoria, por não saber conduzir corretamente o processo seletivo.

Os autores ressaltam que ainda faltam informações sobre como utilizar esses recursos de acessibilidade relativos ao tema desse presente trabalho. Dessa forma, a intenção foi contribuir para que gestores e responsáveis diretos pelo processo de recrutamento e seleção possam adquirir mais conhecimento sobre como realizar melhorias quando houver contratação voltada para PCD's.

Dessa forma, sugere-se que o presente tema seja alvo de novos estudos e também análises comparativas, permitindo o desenvolvimento de gestores que busquem princípios justos e equalitários ao realizar um processo de recrutamento e seleção envolvendo PCD's, não causando nenhum tipo de constrangimento, tanto para o recrutador, quanto para quem será recrutado.

Sugere-se que as empresas envolvidas em processos desta natureza possam elaborar processos seletivos inclusivos para PCD's, incluindo equipamentos apropriados e gestores capacitados para aplicar estes métodos, podendo assim fazer uma captação de talentos mais precisa, executando o seu trabalho de maneira mais eficiente, proporcionando assim um melhor desempenho para as empresas no sentido de recrutamento e seleção.

Referências

ARANHA, Maria Salete Fabio. **Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica**. 1995. Temas Psicol. 2: 63-70.

BARBOSA, Maria Raquel; Matos, Paula Mena; Costa, Maria Emilia. **Um olhar sobre o corpo: O corpo ontem e hoje**. 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/WstTrSKFNy7tzvSyMpqfWjz#ModalHowcite>>. Acesso em 21/08/2024.

BORBA, Lucas. **Rais 2018: Profissionais com deficiência seguem a margem ao acesso ao trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/rais-2018-profissionais-com-deficiencia-seguem-a-margem-no-acesso-ao-trabalho/>>. Acesso em: 12/05/2024.

BRASIL (1999). **Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%203.298%2C%20DE%20,prote%C3%A7%C3%A3o%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs>. Acesso em 22/07/2024 às 20:30.

CAMARA DOS DEPUTADOS: **Glossário de acessibilidade — Portal da Câmara dos Deputados**. 2022. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade/glossarios/glossario.html>>. Acesso em 20 de agosto de 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2006.

CLARO, Thais Cristina. RODRIGUES, Lilian Segnini. **Inclusão da pessoa com deficiência no trabalho: aspectos, perspectivas e dificuldades no processo de**

recrutamento e seleção. 2023. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1610/897>>. Acesso em 27/11/2024, 21:00.

COELI, Regina e et al. **Gestão de Pessoas: Recrutamento e Seleção de Pessoas com Deficiências Físicas.** 2023. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/17031>> . Acesso em 27/06/2024, 20:05.

FREITAS, Adriano Ferreira de; CARVALHEDO, Amanda Gomes.; FILHO, Erico Colodetti. **A importância dos recursos humanos nas organizações.** Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7334264/mod_resource/content/1/a-importancia-dos-recursos-humanos-as-nas-organizacoes.pdf>. Acesso em 01/07/2024.

FREITAS, Gabriel Júlio Rodriguez; GALVÃO, Jamie da Silva; FERRAZ, Jhonny Alexandre Schimidt; PEREIRA, Rayane Costa; NETTO, Rui Alves Pereira. **Inclusão no mercado de trabalho: as dificuldades diante a adaptação e inserção de PCD's dentro de empresas.** 2024. 19 p. Trabalho de conclusão do curso (Curso Técnico em Administração) - Etec Prof. Alfredo de Barros Santos, Guaratinguetá, SP, 2024. Disponível em: <<https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/20666>> Acesso em: 22/08/2024 às 18:30.

GALA, Ana Sofia. **Ambiente de Trabalho Inclusivo.** Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/ambiente-de-trabalho-inclusivo>>. Acesso em 22/08/2024.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas.** 2001. São Paulo: Atlas.

LANNA, Júnior, MARTINS, Mário Cléber (**História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** - Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443p. : il. 28X24 cm.

MARCHESAN, Andressa; CARPENEDO, Rejane Fiepke. **Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência.** Revista Trama, v. 17, n. 40, p. 45-55, 2021.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. **Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios.** Revista de Administração Contemporânea, v. 15, p. 731-747, 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?lang=pt>>. Acesso em 19/08/2024

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. **A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Organizações e Sociedade, v. 16, n.50, p. 545-564, julho. 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 13/07/2024 às 15:33.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3º Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SASSAKI, Romeu Kazume. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003. p.174.

SILVA, Marcelo Antonio da et al. **Recrutamento on-line de pessoas com deficiência**. P.25. 2020. Disponível em: <<https://www.repositorio.ufal.br/bitstream/riufal/7675/1/Recrutamento%20on-line%20de%20pessoas%20com%20defici%c3%aancia.pdf>> Acesso em: 19/06/2024.

SOUSA, Angélica Silva; DE OLIVEIRA, Guilherme Saramago; ALVES, Laís Hilário. **A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos**. Cadernos da FUCAMP, v. 20, n. 43, 2021. Disponível em <<https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>>. Acesso em 29. julho. 2024.

TEIXEIRA, Regina. Célia. Fernandes. (2003). **A passagem do “direito ao trabalho” para a “empregabilidade”**: privatização do espaço público através das políticas sociais de emprego na contemporaneidade. Unimontes Científica, MontesClaros, 5

VIOLANTE, Romulo Rodrigues. LEITE, Lucia Pereira. (2011). **A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 14(1), 73-91. Acesso em: <<https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>> Acesso em: 29/05/2024.

ZANATTA, Ana Luiza. **Análise do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em consultorias especializadas neste alvo na cidade de Porto Alegre**. 2016. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/handle/10183/158488>>. Acesso em: 27/11/2024, 21:45.

ZANELLA, Liane Carly Hermes et al. **Metodologia da pesquisa**. Florianópolis: SEAD/UFSC, 2006. Disponível em: <<https://www.atfcursosjuridicos.com.br/repositorio/material/3-leitura-extra-02.pdf>> Acesso em : 21/08/2024.