

## OS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA E AS EXIGÊNCIAS ORGANIZACIONAIS

**RESUMO :** No Brasil, o emprego das pessoas com deficiência está amparado pela Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas. No entanto, estes indivíduos possuem o desafio de serem incluídos efetiva e ativamente no mercado de trabalho, uma vez que a falta de qualificação destes profissionais é um dos principais empecilhos apresentados pelas empresas. O objetivo geral do presente trabalho busca apontar a dificuldade das organizações em recrutar e selecionar um perfil qualificado de PCD que atenda às demandas da função a ser exercida. Com isso, os objetivos específicos delineados são: conceituar gestão de pessoas, apresentar a Lei 8.213/91, conhecer a realidade das pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho e identificar estratégias das empresas para contratação de PCD. A fim de identificar tais dificuldades, optou-se pela aplicação do método de pesquisa exploratória, utilizando-se abordagens quantitativas e qualitativas e através da coleta de dados bibliográficos, artigos acadêmicos e pesquisas documentais em sites. De posse das informações encontradas, observou-se que a escolaridade dos profissionais com deficiência, citada como uma das maiores dificuldades dos recrutadores e empresas, não é absoluta. Como resultado do estudo, identificou-se o treinamento e desenvolvimento de pessoal, como uma possível solução para o principal problema citado pelas organizações.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência; Recrutamento; Mercado de trabalho; Treinamento e desenvolvimento.

**Abstract:** In Brazil, the employment of people with disabilities is supported by Law 8,213 / 91, also known as the Quota Law. However, these individuals have the challenge of being included effectively and actively in the job market, since the lack of qualification of these professionals is one of the main obstacles presented by companies. The general objective of this work seeks to point out the difficulty of organizations in recruiting and selecting a qualified profile of PCD that meets the demands of the function to be performed. Thus, the specific objectives outlined are: to conceptualize people management, to present Law 8,213 / 91, to know the reality of people with disabilities in the labor market and to identify companies' strategies for hiring people with disabilities. In order to identify such difficulties, it was decided to apply the exploratory research method, using quantitative and qualitative approaches and through the collection of bibliographic data, academic articles and documentary research on websites. With the information found, it was observed that the education of professionals with disabilities, cited as one of the greatest difficulties of recruiters and companies, is not absolute. As a result of the study, training and staff development was identified as a possible solution to the main problem cited by organizations.

**Keywords:** People with disabilities; Recruitment; Labor market; Training and development.

## **1. INTRODUÇÃO**

Pessoas com deficiência (PCD) representam uma parcela significativa da população brasileira, segundo Censo 2010, do IBGE, cerca de 23,9% da população. Considerando isso, o Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999, regulamentou a Lei Nº 7.853, de 20 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa com deficiência. No artigo 3º deste Decreto, a deficiência é considerada como toda perda ou anomalia de estrutura ou função fisiológica, psicológica e/ou anatômica que gere desvio no padrão considerado normal para o desempenho de atividades.

Um dos desafios dessa parcela da população é ser incluída efetiva e ativamente na sociedade, colaborando de alguma forma para o seu desenvolvimento. Diante disso, o emprego das pessoas com deficiência, no Brasil, está amparado pela Lei 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e normatiza a contratação de portadores de necessidades especiais. Esta Lei obriga as empresas com 100 ou mais empregados a reservarem vagas para pessoas com deficiência, em proporções que variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%, e acima de 1.001, de 5%. A Lei 8.213/91 está em vigor há mais de 20 anos, no entanto, muitas empresas não cumprem o determinado, usando como justificativa a falta de qualificação desta parte da população.

Como hipótese, a ausência de qualificação é umas das principais dificuldades para a conciliação dos deficientes com as vagas oferecidas pelas empresas, pois essas pessoas encontram problemas na área financeira, além da falta de adaptação no ambiente escolar necessária para atender sua necessidade. Por isso, há defasagem em relação à qualificação dos PCD's no Brasil. De acordo com Almeida (2004) os requisitos exigidos pelos perfis dos cargos não se ajusta com a realidade disponível, levando os candidatos a não atenderem plenamente as exigências.

Clemente (2004) destaca que ao tratar a falta de inclusão de PCD no mercado de trabalho, o principal argumento utilizado pelos empregadores é a baixa escolaridade. Grande parte das organizações está exigindo que, no mínimo, o ensino médio esteja completo para

que haja uma eficácia na contratação das pessoas com deficiência. E a realidade do Brasil se mostra adversa à exigência empresarial ao tratar do nível de escolaridade dos PCD's.

Faz-se necessário o questionamento: por que as organizações apresentam dificuldades na contratação de pessoas com deficiência? Uma das argumentações possíveis é de que o processo de recrutamento e seleção precisar ser mais prático. Também verifica-se que outros mecanismos sociais precisam melhorar para favorecer a efetivação do direito dos PCD's, tais como o impedimento arquitetônico, comunicacional, institucional, metodológico, programático e atitudinal.

Diante deste contexto, o objetivo geral desse estudo é apontar a dificuldade das organizações em recrutar e selecionar um perfil qualificado de PCD que atenda às demandas da função a ser exercida. Para tanto, os objetivos específicos delineados são: conceituar gestão de pessoas, apresentar a lei 8.213/91, conhecer a realidade das pessoas com deficiência frente ao mercado de trabalho e identificar as estratégias das empresas para contratação de PCD.

Em concordância com o processo seletivo de PCD, Banov (2012) aponta que o primeiro passo para a seleção de pessoas com deficiência é conhecer o cargo e suas atribuições, averiguando se a deficiência apresentada pelo candidato se adéqua ao cargo.

A seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, ou, mais amplamente, entre os candidatos recrutados, aqueles mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. (CHIAVENATO, 2009, p.106)

Além disso, Gil (2002) esclarece que a empresa, ao contratar uma pessoa com deficiência, deve assegurar-se das condições de interação da mesma com os demais funcionários da empresa, com os parceiros e clientes que mantêm relacionamento com a instituição, assim, não se trata somente de contratar, mas, também, de mostrar possibilidades para que possam desenvolver seu trabalho e permanecer na empresa.

Segundo Lacombe (2012), “deve ser feito um esforço para propiciar as condições de acesso e de trabalho para eles, não apenas em benefício dessas pessoas, mas da própria empresa”.

Evidencia-se, em última análise, que as organizações que contratam PCD's devem estar cientes de que há um processo de interação dessas pessoas com os demais colaboradores e/ou qualquer outra pessoa vinculada à empresa. Como a qualquer outro colaborador, a empresa deve estar ciente de que para os PCD's, a sua inserção na vaga é a abertura de novas chances para que cresçam e se desenvolvam dentro do ambiente organizacional resultando em sua permanência.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Gestão de Pessoas**

A gestão de pessoas é responsável pela identificação de qualidades e potencialidades em profissionais, com o objetivo de apresentar à organização o perfil absoluto do colaborador que procura.

De acordo com Banov,

*A expressão *gestão de pessoas* refere-se às políticas e práticas de gerenciamento de pessoas, envolvendo temas como liderança, poder, conflitos, tomada de decisão e outros pertinentes ao gerenciamento. (BANOV, 2012, p.05)*

A partir da mesma expressão inicia-se um sistema composto por várias etapas que tem por finalidade a seleção de profissionais que atendam as necessidades da organização, não só como um mero recurso organizacional, mas de maneira ativa, empreendedora e inovadora, estando de acordo com sua estrutura, sua missão, visão e valores.

Cabe ressaltar que,

*O desenvolvimento de qualquer competência organizacional está vinculado às pessoas (C). O modo pelo qual os profissionais são gerenciados, inspirados, desenvolvidos, recompensados, etc., desempenha papel essencial na configuração da competência organizacional, pois as pessoas são a "alma" da competência da organização. (FERNANDES, 2013, p. 06)*

Diante disto, há uma grande pressão das organizações no que diz respeito à gestão de pessoas, pois é evidente que este processo, quando bem executado, é fundamental para o sucesso da organização.

Segundo França,

Empresas são feitas de pessoas para pessoas. A pedra fundamental da gestão de pessoas está na contribuição conceitual e prática para uma vida humana mais saudável e com resultados legítimos de produtividade, qualidade e desenvolvimento e competitividade sustentável. (FRANÇA, 2009, p.03)

Portanto, comprova-se a importância da gestão de pessoas e suas etapas, que, quando desenvolvidas da maneira correta, entregam à empresa o perfil ideal de profissional.

A seguir, será apresentado o conceito de recrutamento de pessoal, enfatizando o recrutamento externo.

## **2.2. Recrutamento de Pessoal**

O recrutamento é um meio utilizado pelas organizações para atrair os candidatos potencialmente qualificados para ocupar os cargos disponibilizados. Esse processo é realizado a partir das necessidades e características da vaga em questão.

Conforme Lacombe (2012), o recrutamento de pessoas é uma atividade permanente dentro da organização, abrangendo um conjunto de práticas e processos que tem como objetivo atrair profissionais para as vagas disponíveis ou potenciais. Além disso, é o início de todo o processo de contratação.

O recrutamento busca por candidatos potenciais para participarem do processo de seleção, que escolherá aqueles que são compatíveis com o cargo em aberto, a cultura e estrutura organizacional e, se a gestão da empresa for por competências, as competências organizacionais. (BANOV, 2012, p.6)

Entende-se que o recrutamento é o processo de busca e incentivo de pessoas com competências que atendam às exigências do cargo para a disputa de vagas existentes ou potenciais da organização. Cabe ressaltar que existem duas formas de recrutamento de pessoas: interno e externo. Segundo Fernandes,

Tradicionalmente, o recrutamento é classificado como interno e externo. Interno, quando se trata de buscar dentro da própria empresa os candidatos para as vagas disponíveis. Externo, quando o candidato é buscado fora da organização. (FERNANDES, 2013, p. 170)

Segundo Lacombe (2012), após o perfil profissional definido, o processo de recrutamento é iniciado. Com isso, utilizando-se de um extenso campo de escolha, inicia-se a próxima etapa do processo, a seleção.

### **2.3. Seleção de Pessoal**

A Seleção de Pessoal é a etapa comparativa, que define dentre os candidatos recrutados os mais adequados, de acordo com as características da vaga e as exigências da empresa.

Segundo Fernandes,

Estabelecido o perfil com precisão, comunicada a vaga e atraídos candidatos em número suficiente, qualificados e com grande probabilidade de aceitar a vaga, o próximo desafio consiste em selecionar os mais aptos. (FERNANDES, 2013, p. 174)

Portanto, desempenhado o processo de recrutamento, segue-se para a seleção de pessoal, e, a partir disso, os candidatos serão submetidos a testes posteriores à entrevista, onde será analisado o potencial e qualificação do candidato.

A partir de França (2009) o candidato que mais se aproxima nas características da organização são os selecionados, dentre uma série de análises.

A seleção abrange o conjunto de práticas e processos usados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, aquele que parece ser o mais adequado para a vaga existente. Como mais adequado entende-se aquele que tem melhores condições de se ajustar à empresa e ao cargo e de conseguir um bom desempenho. A seleção é a segunda etapa do processo, que começa com o recrutamento e termina com o contrato definitivo após o período de experiência. Uma boa seleção costuma considerar não só a vaga atual, mas o potencial do candidato. (LACOMBE, 2012, p. 97)

Ainda de acordo com o autor citado anteriormente, uma seleção de pessoal adequada considera observar e priorizar os candidatos com habilidades, atitudes e comportamentos os quais são exigidos pela organização e que são dificilmente obtidos através de treinamentos.

No que se refere à seleção, Banov deixa evidente que,

No processo serão consideradas as diferenças individuais, o cargo, a cultura da empresa e os objetivos organizacionais, que combinados tentam ajustar pessoa-empresa. (BANOV, 2012, p.53)

Em suma, entende-se que o objetivo principal da seleção de pessoal é encontrar o perfil certo para a vaga certa.

#### **2.4. Lei nº 8.213/91 e o Sistema de Cotas**

No Brasil, o acesso ao mercado de trabalho das pessoas com deficiência se restringe, praticamente, ao sistema de cotas.

Conforme artigo 93 da Lei nº 8.213/91, as empresas com no mínimo 100 empregados são obrigadas a cumprir as cotas, descritas no Quadro 1 a serem preenchidas por "beneficiários deficientes reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas":

**Quadro 1 - Cálculo da Cota de pessoas com deficiência**

<b>Nº Total de Empregados</b>	<b>Percentual de Cargos a Serem Preenchidos</b>
Até 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1000	4%
De 1001 em diante	5%

**Fonte:** <https://trabalhista.blog/2018/06/15/microempresas-e-empresas-de-pequeno-porte-devem-respeitar-direitos-a-trabalhadores-com-deficiencia/>

Representa-se no quadro 1, a determinação imposta pela Lei nº 8.213/91 de acordo com o número de empregados que as empresas devem contratar e seus respectivos percentuais.

Segundo Mendonça,

Este dispositivo não é novo no ordenamento jurídico, pois a Lei nº 3.807/60, em seu art. 55, continha previsão semelhante quando

impunha a obrigação da reserva de cargos, mas faltava a obrigação de admitir, (...) Dessa forma, a nova redação é mais objetiva trazendo influência benéfica sob o ponto de vista afirmativa, apesar de ter excluído o imenso contingente das pequenas empresas. (MENDONÇA, 2010, p. 112)

Cabe ressaltar que é necessária a comprovação da condição de pessoa com deficiência, que deverá ser comprovada por meio de:

- a. Laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, atestando enquadramento legal do (a) empregado(a) para integrar a cota, de acordo com as definições estabelecidas na Convenção n. 159 da OIT, Parte I, art. 1; Decreto n. 3.298/99, arts. 3º e 4º, com as alterações dadas pelo art. 70 do Decreto n. 5.296/04. O laudo deverá especificar o tipo de deficiência e ter autorização expressa do (a) empregado(a) para utilização do mesmo pela empresa, tornando pública a sua condição;
- b. Certificado de Reabilitação Profissional emitido pelo INSS. (Decreto-lei nº 3298/99)

Diante disto, deverá ser comprovado através de exames e laudo médico o tipo de deficiência para que o PCD se enquadre nas condições da lei e possa fazer parte do quadro de funcionários com deficiência da empresa.

## **2.5. Pessoas com Deficiência**

De acordo com a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas,

As pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, intelectual (mental), ou sensorial (visão e audição) os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (ONU, 2008)

A inserção de pessoas com deficiência (PCD) no Brasil é considerado um fenômeno recente.

Segundo Mendonça (2010, p. 99), “no Brasil, as ações afirmativas tiveram muita influência estrangeira”. A luta das pessoas com deficiência se sacramentou pela mobilização destes grupos que anseiam pela inclusão, seja na vida social como na profissional.



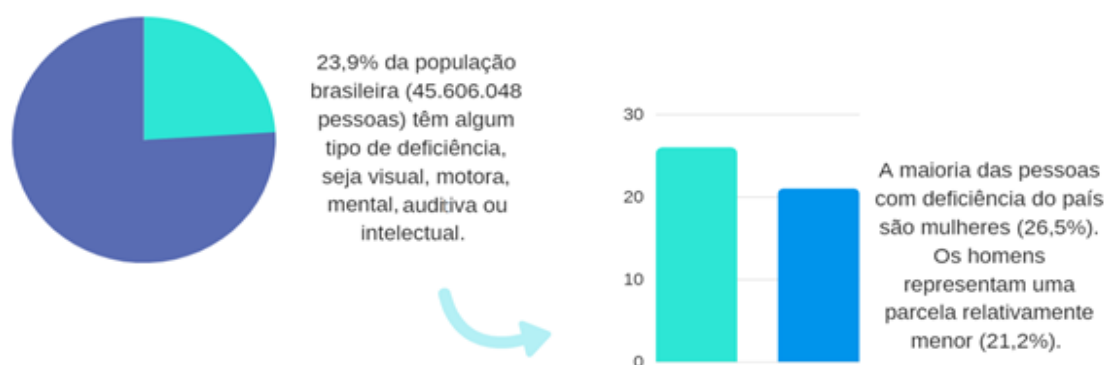
A seguir, será abordada a Lei de Cotas que dispõe sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## 2.6. Tipos de Deficiência

As deficiências podem originar-se geneticamente, durante a gestação ou no momento do parto. Podem, também, manifestar-se nos primeiros dias de vida do bebê, resultante de doenças transmissíveis ou crônicas, abusos de drogas, lesões ou traumas, desnutrição e perturbações psíquicas.

De acordo com o Censo demográfico de 2010 do IBGE, no Brasil, as pessoas com deficiência representam uma parcela significativa da população, sendo, aproximadamente, 24% conforme demonstrado na Figura 1:

**Figura 1** – Índice geral das pessoas com deficiência



**Fonte:** IBGE (2010).

Como representado na figura 1, as pessoas com deficiência equivalem, aproximadamente, a um quarto da população brasileira, sendo mais que a metade composta por mulheres. Conforme o Decreto-lei n. 3.298/99 é considerado a pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias descritas no Quadro 2, a seguir.

## Quadro 2 - Tipos de deficiência

<b>Categoria</b>	<b>Definição:</b>
<b>Deficiência Física (DF):</b>	É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (art. 4º, I);
<b>Deficiência Auditiva (DA):</b>	É a perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando em grau da seguinte forma: a) de 25 a 40 db (decibéis) – surdez leve; b) de 41 a 55 db – surdez moderada; c) de 56 a 70 db – surdez acentuada; d) de 71 a 90 db – surdez severa; e) acima de 90 db – surdez profunda; f) anacusia – perda total da audição.
<b>Deficiência Visual (DV):</b>	Acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º (tabela de Snellen2), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;
<b>Deficiência Mental (DM):</b>	É o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e, h) trabalho.
<b>Deficiência Múltipla (DM/DV/DA/DF):</b>	Conceitua-se como associações, no mesmo indivíduo, de duas ou mais deficiências primárias (mental / visual / auditiva / física), com comprometimentos que acarretam consequências no seu desenvolvimento global e na sua capacidade adaptativa.

**Fonte:** (Reis, 2013, p.17) com base no Decreto 3.298 de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Lei 7.583 de 24 de outubro de 1989, e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência.

A deficiência é um termo utilizado para definir a ausência ou a disfunção de uma estrutura psíquica, fisiológica e anatômica, pode agrupar-se em cinco conjuntos distintos conforme visto no quadro 2 podendo ser congênitas (nascem com a pessoa) ou adquiridas.

## **2.7. Fontes de Recrutamento Externo de Pessoas com Deficiência**

Recrutamento é um dos processos da área de Recursos Humanos, que possui como objetivo a busca por um profissional capacitado para preencher a vaga disponibilizada por uma empresa.

Segundo Banov,

Recrutamento externo é o processo de divulgação das vagas fora da empresa para captar pessoas com o perfil desejado. Tem como vantagem atrair sangue novo para a organização porque são candidatos com novos talentos, habilidades e expectativas e, muitas vezes, já treinados por outras empresas. (BANOV, 2012, p. 40)

O recrutamento externo é direcionado a pessoas que não estão inseridas na empresa, é realizado quando o perfil dos funcionários não está de acordo com as exigências da vaga.

Conforme Fernandes (2013), o objetivo do recrutamento é encontrar o candidato que tenha o perfil compatível com as necessidades da empresa, o que requer uma busca por candidatos suficientes que sejam qualificados e que estejam disponíveis a aceitar a oferta de trabalho.

Existem alguns métodos de recrutamento externo. Esses métodos são:

Anúncios na mídia, tabuletas na porta, informações em quadros de avisos, apresentações ou indicações, apresentações espontâneas, agência de emprego, intercâmbios com outras empresas, anúncios em revistas técnicas, empresas de headhunting, instituições de formação de mão de obra especializada e de profissionais de alto nível, sites de oferta e procura de mão de obra. (LACOMBE, 2012, p. 87)

Considerando as diversas formas de divulgação das vagas de emprego disponíveis e a especificidade de cada recrutamento, é necessário apontar que determinadas vagas somente serão preenchidas por determinados perfis de candidatos.

De acordo Baptista *et al.* (2012, p.06)

As empresas devem anunciar suas vagas em diversas fontes de atração como as agências de consultoria especializada ou buscar apoio junto a Instituições e escolas para Portadores de Deficiência, como:

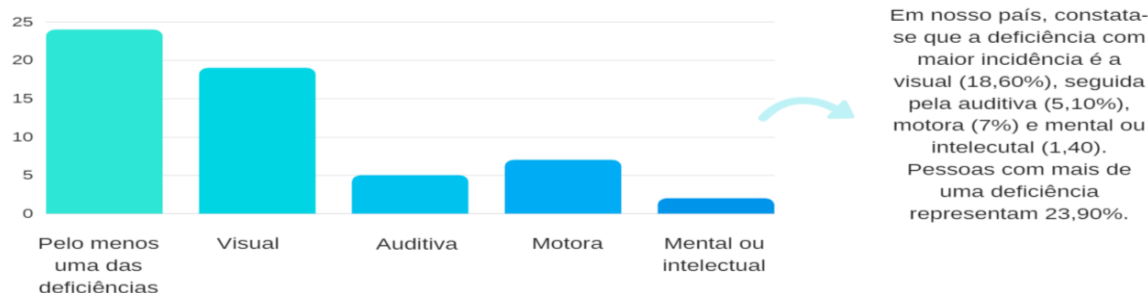
- AVAPE: Associação para Valorização de Pessoas com Deficiência é uma Organização Filantrópica, que promove a inclusão, a reabilitação e a capacitação de pessoas com todo tipo de deficiência;
- LAMARA: Associação brasileira de Assistência ao Deficiente visual é uma organização da sociedade civil, que visa apoiar a inclusão educacional e social das crianças, jovens e adultos deficientes visuais;
- ICEP: Instituto Cultura, Educacional e Profissionalizante de Pessoas com Deficiência é uma instituição civil, que tem como objetivo integrar e incluir a pessoa com deficiência na sociedade e prepará-la para o mercado de trabalho, capacitar recursos humanos em áreas específicas, atuar na defesa dos direitos da pessoa com deficiência, em todos os setores;
- APAE: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais é uma instituição sem fins lucrativos que visa à inclusão social das pessoas com deficiência intelectual e garantem o apoio e segurança para que possam desfrutar de uma vida em sociedade;
- IBDD: Instituto Brasileiro dos Direitos das Pessoas com Deficiência é uma instituição que visa à inclusão social e a cidadania das Pessoas com Deficiência. (BATISTA *et al.*, 2012, p. 06)

Inteira-se ainda, que além dessas fontes citadas pelo autor, existem portais online com banco de currículos de pessoas com deficiência e quadro de vagas direcionadas somente a este perfil de candidato, como por exemplo, o site “deficienteonline.com.br” e o “empregoppds.com.br”.

No entanto, deve-se, *a priori*, realizar um planejamento do número de candidatos que devem ser contratados, quais devem ser suas qualificações e quais procedimentos serão adequados para o preenchimento da vaga. Além disso, é de fundamental importância o conhecimento acerca das questões da deficiência para a seleção correta e posterior

treinamento e integração, que contribuem para o candidato e a organização enfrentarem as dificuldades que envolvem a inclusão.

**Figura 2 - Percentual por tipo de deficiência**



**Fonte:** IBGE, Censo Demográfico, 2010.

Conforme figura 2, a deficiência visual é a que apresenta maior incidência, seguida pela auditiva, motora e mental.

## 2.8. Seleção de Pessoas com Deficiência

A seleção e inclusão de pessoas com deficiência (PCD's) nas organizações vai além do cumprimento da lei de cotas, é uma atitude de comprometimento e responsabilidade perante a sociedade. É de suma importância considerar as habilidades e competências do profissional ao invés de ressaltar unicamente suas limitações.

Fernandes diz que,

Estabelecido o perfil com precisão, comunicada a vaga e atraídos candidatos em número suficiente, qualificados e com grande probabilidade de aceitar a vaga, o próximo desafio consiste em selecionar os mais aptos. (FERNANDES, 2013, p. 174)

Considerando as competências e as necessidades dos candidatos, deve-se evidenciar exames e laudos médicos que comprovem a inclusão do mesmo na Lei de Cotas.

Banov (2012, p. 53) deixa evidente que “se as pessoas são diferentes e as empresas também, buscar a pessoa certa para o lugar certo é o objetivo básico do processo de Seleção de Pessoal”. No que se refere a pessoas com deficiência, é evidente a necessidade de

averiguar se a deficiência do candidato selecionado se adequa ao cargo. Além disso, é importante verificar se a empresa possui instalações adequadas para recebê-lo.

Lacombe (2012, p. 111) diz “deve ser feito um esforço para propiciar as condições de acesso e de trabalho para eles, não apenas em benefício dessas pessoas, mas da própria empresa”. Com isso, fica evidente a necessidade do cuidado na seleção das pessoas com deficiência. Ademais, conforme Banov (2012) para que os resultados sejam satisfatórios, é fundamental que o setor de seleção e o setor de treinamento de pessoal trabalhem em conjunto.

## **2.9. Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência**

O treinamento de pessoal está relacionado à integração do candidato selecionado e as funções que ele executará. O novo funcionário é levado a conhecer a empresa e seus procedimentos, sendo treinados por uma pessoa especializada. Da mesma forma, esse processo deve ocorrer com a PCD.

Conforme Lacombe (2012) entende-se treinamento como qualquer atividade que auxilia o funcionário a exercer suas funções. Além disso, o treinamento deve contribuir também, para o aumento de sua eficiência frente às atividades a serem exercidas. Quanto mais capacitado o profissional, maior será sua competitividade sendo de extrema importância para sua motivação.

Portanto, o treinamento deve ser considerado uma das principais atividades da empresa, tanto para os novos funcionários quanto para os experientes. Os novos funcionários devem conhecer o funcionamento da empresa e como executar suas funções de acordo com o que é estabelecido. Os funcionários experientes devem passar por atividades de desenvolvimento que tem como objetivo mantê-los atualizados quanto a mudanças.

Cabe ressaltar as diferenças entre treinamento e desenvolvimento,

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da

adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais, e desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torna-los futuros membros valiosos da organização. (FRANÇA, 2009, p. 88)

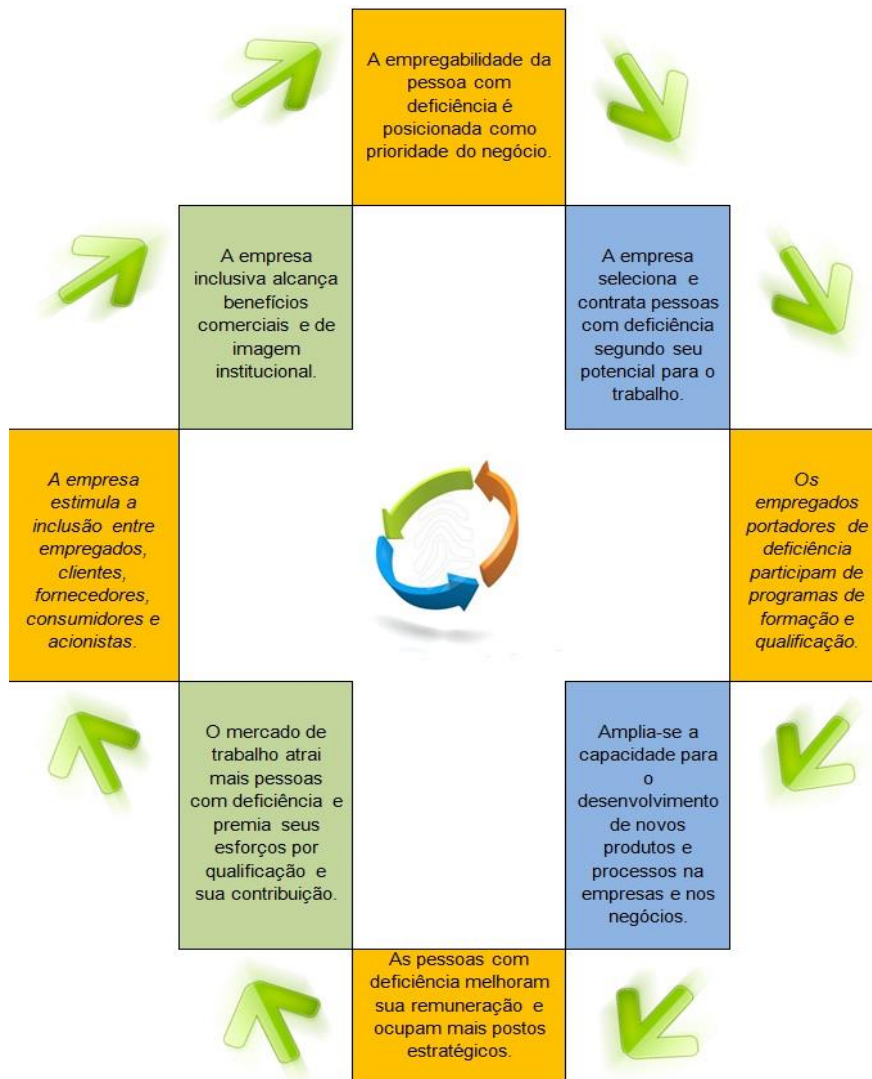
Considerando que o treinamento de pessoal visa à melhoria da adequação entre as características dos empregados, é importante para executá-lo, a identificação das competências exigidas de cada cargo.

Banov (2012, p. 87) diz que “muitas empresas treinam seus novos empregados para suas funções. Uma escolha inadequada gera custos desperdiçados em treinamento”.

Sendo assim, para que haja resultado satisfatório, é necessária à colaboração do setor de seleção de pessoal com o de treinamento. Tendo em vista que, para se adequar ao cargo, o empregado deve atender a determinadas qualificações.

Na figura 3, há uma proposta do círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência pinçado do Manual do Instituto ETHOS (2002). Este modelo pode favorecer as empresas que pleiteiam a inclusão de pessoas com deficiência.

**Figura 3** -Círculo virtuoso da inclusão das pessoas com deficiência



**Fonte:** <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>

No que diz respeito às pessoas com deficiência, estas devem ser treinadas e incluídas de maneira que atendam às expectativas da organização e estejam de acordo com suas limitações.

### 3. METODOLOGIA



Para atender às necessidades demandadas pelo objetivo geral desse trabalho, optou-se por utilizar o método de pesquisa exploratória, com a finalidade de estabelecer as bases que levarão a melhor e maior compreensão do assunto abordado.

Segundo Collis e Hussey (2005, p.24), “o objetivo desse tipo de estudo é procurar padrões, ideias ou hipóteses, em vez de testar ou confirmar uma hipótese”.

As abordagens utilizadas serão quantitativas e qualitativas. Para Minayo, Assis e Souza (2005), as duas abordagens podem ser usadas como complementares. Na abordagem quantitativa, serão apresentadas porcentagens, considerando resultados relevantes a pesquisa. Na abordagem qualitativa será realizada a coleta de dados em pesquisas bibliográficas.

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. Fornece instrumental analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, mas também pode esgotar-se em si mesma. (Moresi, 2003, p. 10)

Desta forma, a coleta de dados considerando, principalmente, bibliografias, artigos acadêmicos e pesquisa documental em sites, contribui para verificarmos a visão dos autores referente aos temas descritos no estudo, como o perfil profissional das pessoas com deficiência, seleção e recrutamento de PCD's, dificuldade na contratação dos mesmos, resistência das organizações na contratação, entre outros. O que proporcionará uma visão ampla e mais clara sobre o tema.

#### **4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

O Censo Demográfico de 2010 levantou que o Brasil tem cerca de 46 milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência, aproximadamente, 24% da população, segundo IBGE.

Desse grupo, mais da metade que tem idade economicamente ativa está desempregada. As pessoas com deficiência representam 23,6% da população ocupada no país e o número de deficientes fora do mercado de trabalho supera o número de pessoas com deficiência trabalhando.

Apesar da importância e da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 desses indivíduos estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 46 milhões de pessoas com deficiência no país, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2014).

Conforme pesquisa,

Os profissionais com deficiência ainda enfrentam algum tipo de dificuldade no mercado de trabalho. Segundo o levantamento, 62% dos trabalhadores com deficiência disseram que já tiveram problemas. Desse percentual, a maioria reclamou de falta de oportunidade (66%). Em seguida estão: baixos salários (40%), ausência de plano de carreira (38%) e falta de acessibilidade (16%). (SITES VAGAS.COM e TALENTO INCLUIR).

De acordo com o RAIS,

Entre 2007 e 2009 vem diminuindo a presença de trabalhadores com deficiência nas empresas brasileiras. Enquanto cresceram 9,6% o percentual de trabalhadores formais, ocorreu um decréscimo de 17,3% nos postos ocupados pelo segmento. (RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS)

O argumento mais utilizado pelas organizações é o desafio para a contratação e reposição de um perfil qualificado de pessoa com deficiência para exercer as atividades estabelecidas.

Uma pesquisa realizada pela Catho em parceria com a i Social, a ABRH Brasil e a ABRH-SP, mostra que 85% dos recrutadores de pessoas também encontram desafios para recrutar pessoas com deficiência para preencher as vagas quando comparado aos demais processos seletivos, mostrando que a inclusão destes profissionais no mercado de trabalho ainda é um grande desafio, para ambas as partes. Ainda segundo o estudo, a maior dificuldade

para o RH é a falta de acessibilidade; a baixa qualificação de profissionais com deficiência e resistência dos gestores.

Conforme figura 4, as empresas encontram diversos tipos de dificuldade no recrutamento dos PCD's. A falta de acessibilidade na empresa representa uma maior parcela de 49%, em seguida com 46% seria a baixa qualificação destes profissionais, e com 40% verifica-se a dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência e a falta de banco de currículos confiável.

**Figura 4** – Principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência

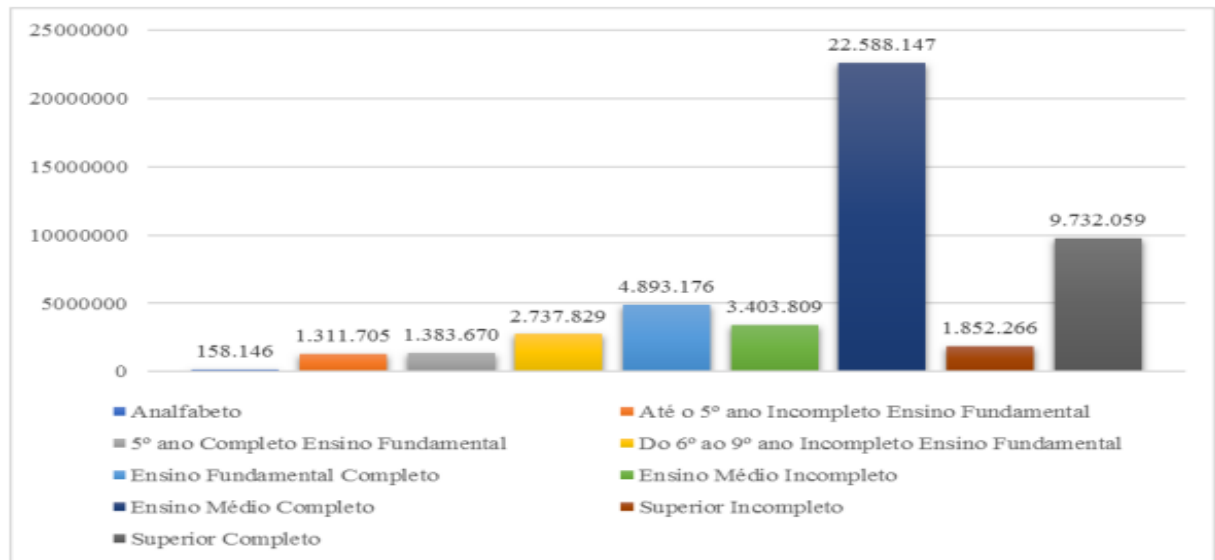


**Fonte:** <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>

No entanto, a pesquisa realizada pela Catho em parceria com a i Social, a ABRH Brasil e a ABRH-SP mostra que a baixa escolaridade não é exatamente uma realidade, visto que 34% dos profissionais com deficiência respondentes têm formação superior, incluindo mestrado, 23% estão cursando ou tem superior incompleto e 32% têm o ensino médio completo.

De acordo com a pesquisa do Ministério do Trabalho, a Figura 5 representa a escolaridade das pessoas com deficiência no Brasil em 2017.

**Figura 5** -Percentual de escolaridade das pessoas com deficiência



**Fonte:** Ministério do Trabalho, 2017.

Portanto, entende-se que na realidade, o que ocorre é a desinformação quanto a esse mercado e a falta de uma política inclusiva nas organizações. Além disso, uma fiscalização mais firme para o cumprimento da Lei de cotas, que muitas vezes, utilizando-se de argumentos infundados, as empresas ignoram.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da análise e discussão dos resultados e das referências teóricas, observa-se que há muito a ser feito para que haja a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo em vista, principalmente, o conflito demonstrado pelas organizações para o recrutamento destes indivíduos.

Considerando o objetivo geral do trabalho que visa apontar a dificuldade das empresas em recrutar e selecionar um perfil profissional qualificado de PCD que atenda às demandas do cargo a ser exercido, percebe-se que a escolaridade dos profissionais com deficiência, citada como uma das maiores dificuldades dos recrutadores e empresas, não é absoluta.

Este trabalho é base para entender que, na verdade, as práticas de inclusão de PCD nas empresas podem não ser, necessariamente, inclusivas, visto que a inserção destes profissionais no mercado de trabalho tende a ser impulsionada, em sua maioria, por uma questão legal, através da Lei de Cotas. Portanto, as dificuldades apresentadas para a contratação são, na maioria das vezes, barreiras criadas pelo mercado.

Cabe ressaltar que o treinamento e desenvolvimento destes profissionais com deficiência pode ser uma solução para o problema citado pelas empresas. O treinamento de pessoal é relacionado à integração do candidato selecionado e das funções que ele executará.

Portanto, através deste processo e, quando treinado por um profissional qualificado, a PCD selecionada para o cargo tende a conhecer melhor a empresa e seus procedimentos e, com isso, pode ser incluída de maneira que atenda às expectativas da organização, mesmo com suas limitações.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, Walnice. Captação e seleção de talentos. São Paulo: Atlas, 2004.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento Seleção e Competências. São Paulo: Atlas, 2012.

BAPTISTA, Ivone Patrícia Correia; *et al.* A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. Brasília, 2009. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/9516662.pdf>>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

BRASIL. Decreto-lei nº 3.298, 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>. Acesso em 07 de maio de 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em 07 de maio de 2019.

CAOLI, Cristiane. 81% contratam pessoas com deficiência só para cumprir lei. G1, 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal: como agregar talentos à empresa. São Paulo: Manole, 7ª ed.rev.e atual, 2009.

CLEMENTE, Carlos Aparício. Trabalhando com a diferença: responsabilidade social, inclusão de portadores de deficiência. Osasco: Espaço da Cidadania, 2004.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. Pesquisa em Administração. São Paulo, 2005.

Deficiente online o site exclusivo do profissional com deficiência, Deficiente Online, 2019. Disponível em: <<http://www.deficienteonline.com.br/>>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

FERNANDES, Bruno Rocha. Gestão estratégica de pessoas com foco em competência. Rio de Janeiro, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos. São Paulo, 2009.

FREITAS, Carmeci Maria de Lourdes; *et al.* A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Uma Reflexão à Luz da Responsabilidade Social Empresarial. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/49079/a-insercao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho--uma-reflexao-a-luz-da-responsabilidade-social-empresarial->>>. Acesso em 08 de outubro de 2019.

GIL, Marta. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2010. Censo demográfico 2010. Disponível em: <<https://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em 05 de agosto de 2019.

Inclusão das pessoas com deficiência, Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>>. Acesso em 06 de setembro de 2019.

LACOMBE, Francisco. Recursos humanos princípios e tendências. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

MARQUES, Fernando. Deficientes tem dificuldade de encontrar emprego. Disponível em: <[http://www.empregoppds.com.br/artigosnoticias/user\\_exibir.asp?ID=537715](http://www.empregoppds.com.br/artigosnoticias/user_exibir.asp?ID=537715)>. Acesso em 13 de agosto de 2019.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral. Lei de Cotas: Pessoas com deficiência a visão empresarial. São Paulo: Editora LTr, 2010.

Microempresas e Empresas de Pequeno Porte Devem Respeitar Direitos a Trabalhadores com Deficiência, Blog Guia Trabalhista, 2018. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2018/06/15/microempresas-e-empresas-de-pequeno-porte-devem-respeitar-direitos-a-trabalhadores-com-deficiencia/>>. Acesso em 12 de setembro de 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; ASSIS, Simone Gonçalves; SOUZA, Edinilsa Ramos de. Avaliação por triangulação de métodos. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

MORESI, Eduardo Amadeu Dutra. Metodologia de Pesquisa. Universidade Católica de Brasília, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência, 2008.

Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, Projeto RH, 2018. Disponível em: <<https://projektorh.com.br/solucoes/inclusao-de-pcd-s/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em 05 de agosto de 2019.

REIS, Patrícia Nunes Costa. Inserção e retenção de portadores de deficiência no mercado formal de trabalho, 2013.

SOUZA, José Milton de; *et al.* Inclusão de Pessoas com Deficiência: Das Políticas Públicas ao Preconceito. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/45232/inclusao-de-pessoas-com-deficiencia--das-politicas-publicas-ao-preconceito->>. Acesso em 10 de outubro de 2019.