

AS DIFICULDADES ENCONTRADAS POR GESTORES DE RECURSOS HUMANOS NA CAPTAÇÃO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – PcD´s

THE DIFFICULTIES FOUND BY MANAGERS OF HUMAN RESOURCES IN THE CAPTION AND SELECTION OF PERSONS WITH DISABILITIES - PwD's

Gabriel Teles Conceição¹, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de Paula²

1 Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário UNIDESC

2 Professora Mestre do Curso de Administração Centro Universitário UNIDESC

RESUMO

O objetivo geral deste artigo é apresentar as principais dificuldades dos gestores de recursos humanos, durante o processo de captação e seleção de pessoas com deficiência – PcD´s. O ponto de partida foi o levantamento bibliográfico das etapas da captação e seleção; Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e a Lei de Cotas. Foi realizada, ainda, uma pesquisa descritiva explicativa, seguindo uma abordagem quantitativa, com aplicação de um questionário estruturado em cinco empresas de médio e grande porte do Distrito Federal e Entorno Sul. Os resultados indicam que o processo de captação de pessoas com deficiência é bem mais lento que o processo seletivo tradicional. Ainda com base nos estudos, é possível perceber que a maioria de vagas destinadas aos PcD´s são vagas para cargos operacionais. Conclui-se, que as maiores dificuldades dos gestores compreendem justamente em atender a legislação estabelecida pela Lei de Cotas, seguidas da falta de mão de obra qualificada para preencher as vagas, que mesmo embora, sejam operacionais, apresentam grande dificuldade para preenchê-las, tornando sempre esse um desafio constante para o gestor de recursos humanos.

Palavras-Chave: Captação; Deficiência; Cotas; Acessibilidade

ABSTRACT

The general objective of this article is to present the main difficulties of human resource managers, during the process of recruitment and selection of people with disabilities - PwD's. The starting point was the bibliographical survey of the stages of abstraction and selection; Inclusion of people with disabilities in the labor market; and the Quota Law. A descriptive descriptive research was carried out, following a quantitative approach, with the application of a structured questionnaire in five medium and large companies of the Federal District and Southern Region. The results indicate that the process of attracting people with disabilities is well slower than the traditional selection process. Still based on the studies, it is possible to perceive that the majority of vacancies destined to the PwD's are vacant for operational positions. It is concluded that the greatest difficulties of managers are precisely to comply with the legislation established by the Law of Quotations, followed by the lack of skilled labor to fill vacancies, which, although operational, present great difficulty to fill them, making this a constant challenge for the human resources manager.

Keywords: Captation; Deficiency; Quotas; Accessibility

Contato: gabrielteles88@hotmail.com; carla.queiroz@unidesc.edu.br

INTRODUÇÃO

A captação e seleção de pessoas são consideradas um dos processos de maior movimentação dentro de uma empresa, pois é a responsável por toda atividade relacionada à busca e estabelecimento de relação de trabalho com pessoas capazes de atender às necessidades futuras e presentes da empresa (DUTRA, 1999). É uma prática ampla que vai desde a definição e caracterização das necessidades organizacionais até o estabelecimento da relação de trabalho em si.

Há vários relatos que, evidenciam a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, de pessoas portadoras de alguma necessidade especial. No Brasil há uma política de cotas, lei 8.213/91, que estabelece que toda empresa tenha em seu quadro de funcionários uma porcentagem reservada aos portadores de necessidades especiais. Mas, pouco é falado sobre a dificuldade dos gestores de recursos

humanos em preencher esses percentuais. Nesse contexto, as empresas aparecem, frequentemente, como as grandes vilãs da história, o que as têm obrigado a repensar as suas estratégias e os seus processos de gestão de pessoas, numa tentativa de promover melhor interação entre pessoas, organização e sociedade.

A inserção de pessoas com deficiência – PcD no mercado de trabalho se deu historicamente por meio do trabalho apoiado, que surge a partir da década de 50, como extensão da Educação Especial (ARAÚJO, 2003). Hoje, no Brasil, a legislação vem sendo desenvolvida para assegurar a todo deficiente a inserção no mercado de trabalho. Para Carreira (1992), não devem ser adotadas diferenciações na seleção de pessoas deficientes. O autor entende que essa prática desqualificaria o perfil dos cargos e implicaria uma atitude discriminatória.

Frente a essa demanda, o objetivo desta pesquisa foi o de identificar quais os desafios que os gestores de Recursos Humanos vivenciam no processo de captação de pessoas com deficiência - PcD. Para tanto, pautou-se de uma pesquisa explicativa descritiva, a fim de conhecer melhor sobre a temática proposta. Para coleta dos dados foram utilizadas técnicas de abordagem quantitativa, por meio de um questionário aplicado a cinco empresas de médio e grande porte, localizadas no Distrito Federal e Entorno Sul.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam, mesmo que de maneira incipiente, apresentar as dificuldades enfrentadas por gestores de recursos humanos, frente ao desafio de se manter dentro da legislação.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa teve por objetivo identificar quais as dificuldades encontradas pelos gestores de recursos humanos, em empresas de médio e grande porte, na captação de pessoas com deficiência. Quanto à classificação aos objetivos da pesquisa, foi descritiva explicativa, que segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a exposição das características de determinada população ou fenômeno, pois. Castro (1976) considera que a pesquisa descritiva apenas captura e mostra o cenário de uma situação, expressa em números e que a natureza da relação entre variáveis é feita na pesquisa explicativa.

Quanto à classificação e a natureza da pesquisa foi quantitativa, que busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos, recomendando um curso final da ação. Ela quantifica os dados e generaliza os resultados da amostra para os interessados, (MATTAR, 2001).

A técnica de coleta de dados utilizada foi o questionário estruturado, que segundo Cervo e Bervian (2002), referem-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio respondente preenche. Dentre as vantagens do questionário, destacam-se as seguintes: ele permite alcançar um maior número de pessoas; a padronização das questões possibilita uma interpretação mais uniforme dos respondentes, o que facilita a compilação e comparação das respostas escolhidas, (MARCONI; LAKATOS, 2004). O

questionário foi organizado, pelo autor, pautando-se nos achados da pesquisa bibliográfica sobre o tema, ao todo foram elaboradas nove perguntas fechadas, nas perguntas de 01 à 08 os respondentes optavam por apenas uma alternativa de resposta, já na pergunta de número 09, o respondente deveria escolher até três opções de respostas.

As pesquisas foram realizadas entre a segunda quinzena de setembro e a primeira quinzena de outubro de 2018. A escolha das empresas, foi de forma aleatória, inicialmente foram cogitada dez empresas, para participar da pesquisa, porém, ao longo do período, várias empresas se mostraram resistentes a participar e acabaram desistindo, ficando o número de 5 empresas ao final do período. Essas empresas participantes são de diferentes nichos de mercado.

A técnica de análise dos dados, escolhida foi a estatística descritiva que de acordo com Marconi e Lakatos (2004), tem por objetivo representar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados. Foi utilizada a escala nominal para mensurar os resultados, e o teste estatístico mais adequado foi a moda, pois segundo Kazmier(2006), dentre as medidas de tendência central, a moda é responsável por representar os elementos que mais aparecem em um conjunto de dados, valores que ocorrem com maior frequência ou que são mais comuns entre eles.

REFERENCIAL TEÓRICO

Captação e Seleção

O processo de captação e seleção de pessoal funciona como uma filtragem dos candidatos atraídos no processo de recrutamento. No processo de seleção são escolhidos os candidatos mais adequados ao cargo, com a escolha da pessoa certa para o cargo certo, (ARAÚJO; GARCIA, 2009). É importante nesse processo que o perfil da vaga esteja definido de forma clara para que sejam atendidas as exigências do cargo. Algumas etapas também compõem o processo de seleção, que serão abordadas adiante.

Ainda que o candidato tenha as qualificações necessárias para desempenhar o cargo, é necessário avaliar as necessidades sociais, de segurança e auto realização para saber se o cargo conseguirá satisfazê-lo. A captação é o processo de localizar indivíduos em potencial que possam trabalhar para uma empresa. Durante esse processo são realizados

os esforços necessários para informar aos candidatos sobre as qualificações requeridas para realizar o trabalho (BOHLANDER, 2010).

As etapas do processo de seleção citadas acima, são divididas em seis fases, sendo a primeira e mais demorada, a entrevista preliminar, pois consiste na escolha do currículo de acordo com o perfil da vaga. A segunda etapa é a aplicação de testes psicológicos, que é o processo onde é possível analisar e/ou avaliarem as questões que foram colocadas no currículo, confrontando as informações disponibilizadas no currículo pelo candidato e também ajudando a identificar o comportamento em grupo ou individual. (ARAÚJO; GARCIA, 2009)

O terceiro passo é a dinâmica de grupo que é usada para identificar o comportamento dos candidatos em variadas situações, classificando-as em simulações, jogos e dramatizações. O quarto passo é a finalização ou pré-contratação, onde é discutido os direitos e deveres, o que pode ou não ser feito dentro da empresa, solução de dúvidas sobre salários, horários e demais assuntos necessários para que o candidato siga o regulamento da empresa. (ARAÚJO; GARCIA, 2009)

Limongi-França (2011), relata que a Seleção é considerado o quinto e penúltimo passo que é feita sem a presença do candidato, normalmente com os envolvidos no processo para que cada um possa apresentar suas considerações. Essa etapa é considerada o “pente fino” para filtrar os melhores candidatos e assim chegar a melhor escolha.

Já o sexto e último passo é chamado de Outplacement também conhecido como recolocação é entendido como a indicação do talento para outras empresas, pois com essa prática, dificilmente talentos serão desperdiçados. Poucas empresas praticam esse último passo, mas espera-se que em um futuro próximo mais empresas compartilhem de tal passo. (ARAÚJO; GARCIA, 2009; LIMONGI-FRANÇA, 2011).

Uma questão extremamente relevante é como identificar um talento durante o processo de seleção? Competências individuais não aproveitadas e compartilhadas, não se transformam em talento. O candidato com talento é aquele que possui um conjunto de atributos que o difere da grande maioria. O processo de seleção deve ser feito com muita seriedade para que a identificação do talento seja bem-feita, ou seja, se não existirem bons

candidatos à vaga, é porque houve falha no processo de recrutamento (ALMEIDA, 2009; BITENCOURT, 2010).

Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Segundo Carvalho (2012), a inclusão social diz respeito à todas as empresas estatais e privadas, às entidades públicas e aos órgãos governamentais, o que torna necessário o esforço de todos esses segmentos para tornar possível a inclusão social de pessoas com deficiência. Ainda segundo a autora, a história da inclusão social é muito recente comparada com a exclusão social, pois em determinado período histórico pessoas com deficiência, muitas vezes, chegaram a ser excluídas. A necessidade de se criar mecanismos de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, faz parte de um processo mais amplo de inclusão social dessas pessoas (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006).

Para Pastore, (2000), a integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho deve ocorrer mediante um processo de apoio ao trabalho. Sendo assim, deve ser constituído por diferentes atividades, sejam de educação, qualificação profissional, assistência médica, habilitação e reabilitação para o trabalho, mecanismos legais, estímulos aos empresários, subsídios aos portadores de deficiência, serviços de colocação, campanhas antidiscriminação. Os serviços de colocação profissional facilitam os ajustes entre a oferta e a procura de mão-de-obra no mercado de trabalho.

No Brasil, os principais serviços de colocação são realizados por institutos ligados a órgãos governamentais, cuja missão é captar e colocar no mercado de trabalho os PcD's, sejam por agências de emprego, empresas privadas especializadas na colocação de mão-de-obra; e por entidades para portadores de deficiência, que reabilitam, qualificam e buscam inserir sua clientela no mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

Bechtold e Weiss (2003), afirmam que, a inclusão de PcD's no mercado de trabalho faz com que estas pessoas sintam-se realizadas interiormente, pelo fato de sentirem-se realizadas profissionalmente, sendo reconhecidas socialmente, terem mais responsabilidades, interesses, gosto pelo trabalho e adequação das funções às próprias possibilidades, sendo que estes fatores contribuem para uma maior satisfação, assim

como um salário, um ambiente físico diferente, relacionamento com novos colegas e com as chefias.

O instituto ETHOS, no ano de 2002, publicou um manual sobre o como as empresas podem fazer pela inclusão de pessoa com deficiência. O manual propõe a aproximação das empresas e entidades que fornecem consultoria para a captação de pessoas deficientes. Essas facilitam empresas ficam responsável por realizar o primeiro contato com as PcD's, avaliando o potencial e as habilidades que podem ser desenvolvidas por essa pessoa, dentro dos ambientes de trabalho, sendo assim, elas se responsabilizam pela indicação.

Ainda, de acordo com o manual, para que o processo de inclusão seja válido e duradouro, é necessária a elaboração de um programa estruturado de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento de pessoas com deficiência. Embora seja uma escolha mais complexa e custosa, tem um retorno sólido em longo prazo.

Porém, mesmo com tantos dispositivos que regulamentam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, esse ainda é um tema complexo de ser tratado, pois a possibilidade de inclusão ainda é reduzida. Esse acesso se torna mais difícil pelo déficit de qualificação formal dessas pessoas bem como a inapropriação dos ambientes de trabalho. (CARREIRA, 1992)

Nambu (2003) destaca que, no caso de a empresa encontrar dificuldade em realizar as metas da quota, deverá fazer um Termo de Ajustamento de Conduta / TAC, com um prazo determinado, junto ao Ministério Público do Trabalho, por meio de sua assessoria jurídica.

Lei de cotas

Com a evolução da compreensão acerca da inclusão das PcD's houveram avanços significativos na garantia de direitos previstos na

Constituição Brasileira, dentre as conquistas está: a política nacional voltada para o portador de deficiência regulamentada pela Lei n. 7.853/89, os percentuais de postos de trabalho de acordo com o número de empregados da empresa amparados pela Lei n. 8.213/91 e a determinação da forma de acesso ao mercado formal de trabalho, assegurado pelo Decreto n. 3.298/99 (CARVALHO-FREITAS, 2009).

A Lei de Cotas no Art.36 define que toda empresa que dispor de cem ou mais empregados tem a obrigação de preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitado ou com pessoa com deficiência habilitada. Sendo, até 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4% e mais de 1000 empregados, 5%. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, Lei n. 8.213, 1991).

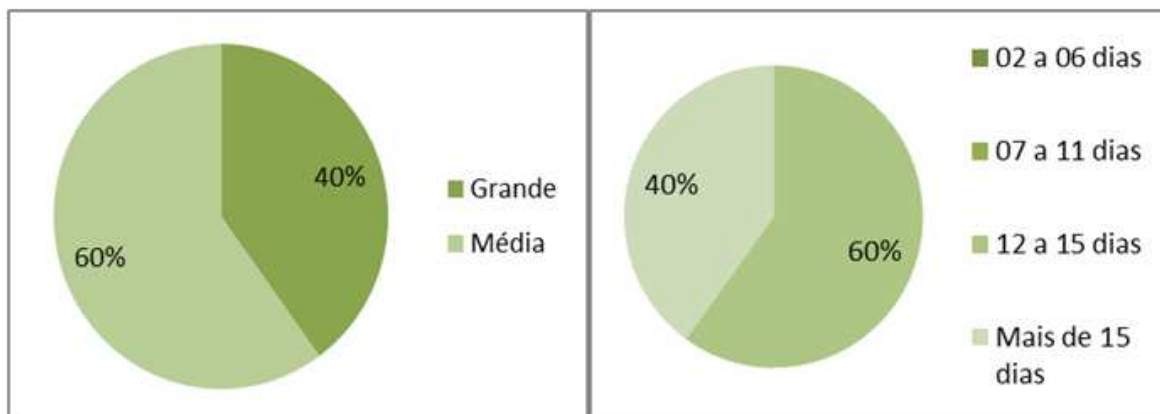
A Secretaria de Direito Humanos, baseado num estudo da Organização Mundial de Saúde, divulgou que poucos países implementaram nos últimos anos, mecanismos que respondam às necessidades de quem vive com deficiência. No Brasil, entre 2012 e 2013, foram criados 27,5 mil empregos formais ocupados por pessoas com deficiência.

DISCUSSÃO E RESULTADOS

Com intuito de identificar as dificuldades encontradas pelos gestores de recursos humanos no momento da captação do PcD's, foi aplicado questionário com questões de múltiplas escolhas para os gestores em 5 empresas do Distrito Federal e Entorno sul do Distrito Federal. De acordo, com os dados obtidos na aplicação do questionário, foram desenvolvidos gráficos com a frequência dos resultados em relação às maiores dificuldades encontradas pelos gestores.

Os entrevistados foram questionados sobre o nível de dificuldade e o tempo médio para o preenchimento de uma vaga destinada a um PcD.

Gráfico 01 - nível de dificuldade e o tempo médio para o preenchimento de uma vaga destinada a um PcD.

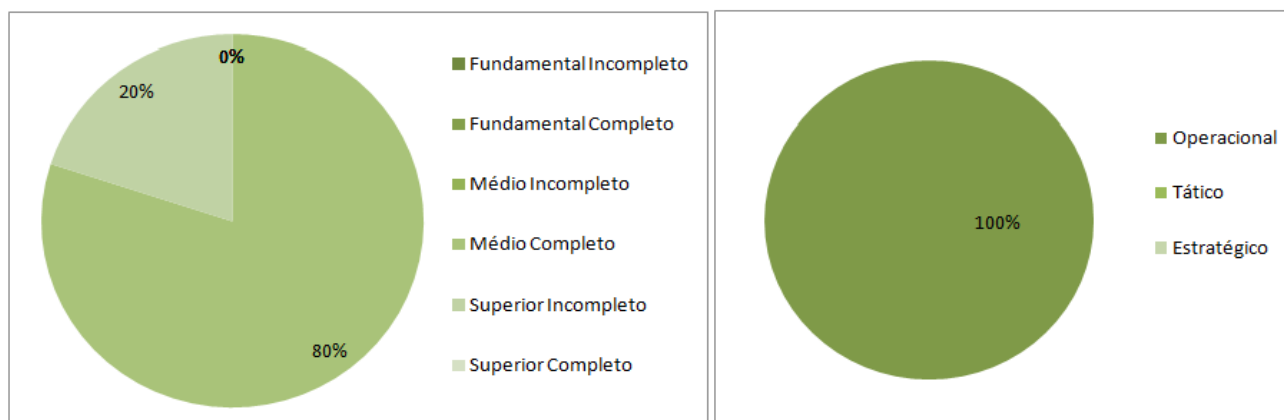


Fonte: próprio autor (2018)

De acordo com o gráfico 01, que representa as questões de dificuldades e tempo para preenchimento de vaga destinada a pessoa com deficiência, 60% dos gestores informaram ter uma dificuldade média para captar PcD's. Já os outros 40% disseram que a dificuldade de captação é grande. Para o tempo de preenchimento das vagas, 40% dos gestores informaram que levam em média de 12 a 15 dias para conseguir captar e preencher o quadro de PcD's da empresa. Os outros 60% disseram que levam mais de 15 dias para conseguir captar os PcD's. Segundo Bohlander (2010), afirma que mesmo que o candidato

tenha as qualificações necessárias para desempenhar o cargo, é necessário avaliar as necessidades sociais, de segurança e auto realização para saber se o cargo conseguirá satisfazê-lo, localizando indivíduos em potencial que possam trabalhar para a empresa informando-os sobre as qualificações requeridas para realizar o trabalho. Essa afirmação, reforça o resultado da pesquisa, sobre o extenso período para preenchimento de uma vaga. Araújo e Garcia (2009) revelam que, o processo de captação e seleção de candidatos é um dos mais demorados.

Gráfico 02 - Escolaridade da maioria dos PcD's já empregados e oferta de cargos para preenchimento de novas vagas.

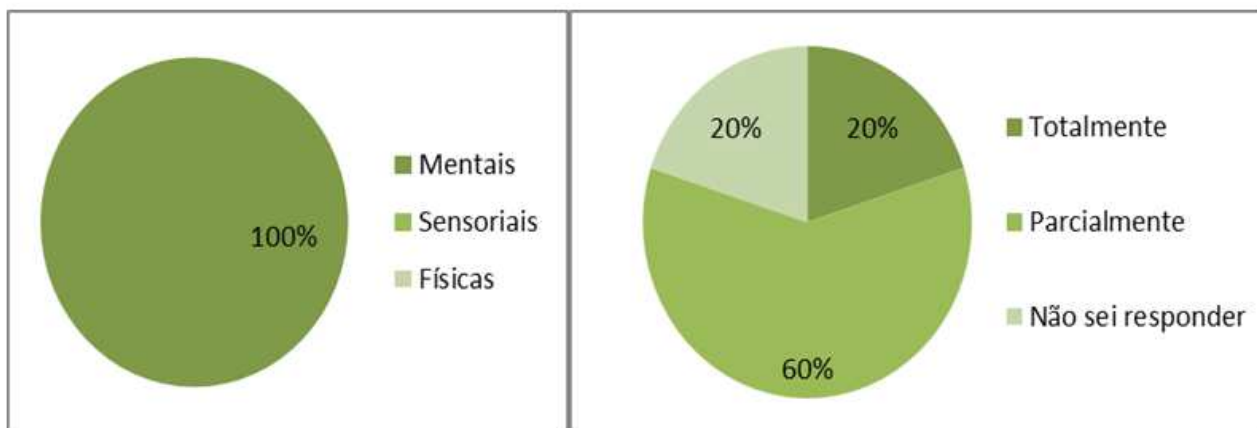


Fonte: próprio autor (2018)

O gráfico 02 apresenta o nível de escolaridade dos PcD's já empregados, juntamente com a oferta de novos cargos para captação de pessoas com deficiência, os resultados da pesquisa mostraram que 80% dos PcD's já empregados possuem nível médio completo, 20% estão concluindo a graduação, e que a oferta de preenchimento de novas vagas, se concentram 100% em cargos de nível operacional. Para Carreira (1992), as pessoas com deficiência, precisam ser capacitadas e

integradas ao mercado de trabalho, a partir de um treinamento especializado, que respeite suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais. Isso é demonstrado nos resultados, quando se observa que, os cargos disponíveis são em nível operacional e a permanência no emprego, possibilita a qualificação profissional. Apesar de ser um percentual pequeno, 20% dos entrevistados revelam que os PcD's, já estão realizando curso superior.

Gráfico 03 – Tipo de PcD que apresenta maior nível de dificuldade na adaptação e estrutura de adaptação da empresa.



Fonte: próprio autor (2018)

O Gráfico 03 revela qual o tipo de PcD apresenta maior dificuldade de adaptação na empresa, e se as empresas estão estruturalmente adaptadas para receber essas pessoas. De acordo com os respondentes, 100% dos PcD's apresentam dificuldade mental. 60% dos gestores entrevistados afirmam que as empresas estão parcialmente adaptadas para recebê-los, 20% não souberam responder e 20% revelaram que estão totalmente adaptados. Carvalho (2003) declara que, a deficiência mental não é bem compreendida pelos selecionadores e que a mesma deve ser considerada quando as limitações do indivíduo

afetam as habilidades para responder as demandas do ambiente físico e social. Carreira (1992), a ideia da deficiência como uma característica do indivíduo, pode ter graus diferentes de limitação, a depender da interferência do ambiente, seja físico ou social, isso irá refletir sobre o conceito usado no cotidiano. Apesar das empresas alegarem regularidade na sua estrutura, Araújo e Schmidt (2006), ressaltam que, a realidade da maioria das empresas é o descumprimento dos atributos legais, a carência de programas de formação profissional e a falta de acessibilidade nas empresas.

Gráfico 04 – Estratégia adotada pela empresa para cumprir a Lei de Cotas e índice de rotatividade de PcD’s.

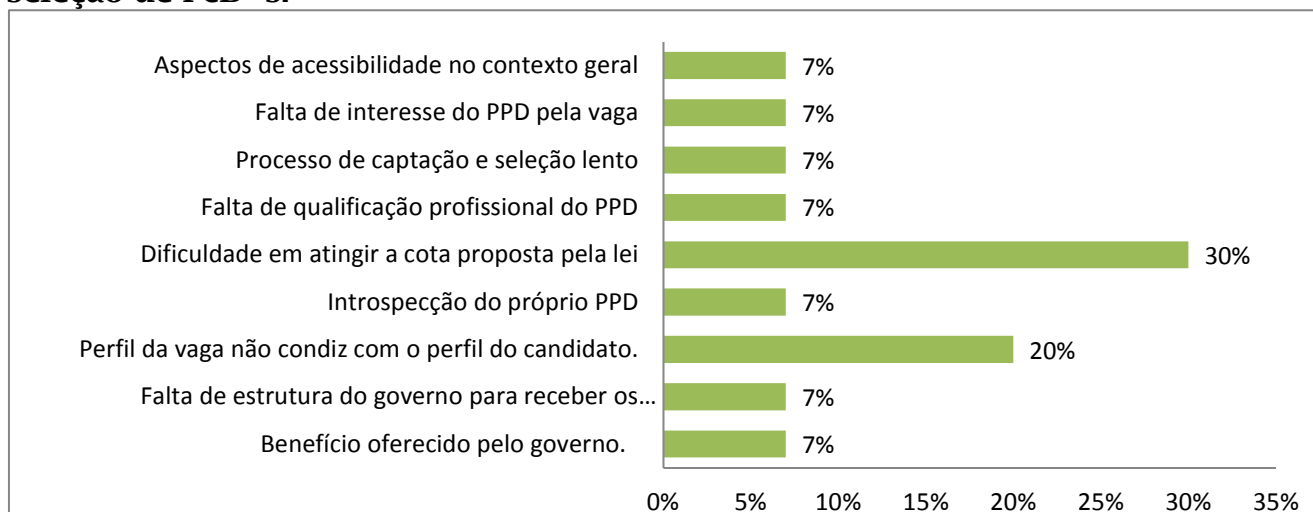


Fonte: próprio autor (2018)

O Gráfico 04 apresenta quais as estratégias utilizadas pelas empresas pesquisadas, para cumprir a Lei de Cotas, e o índice de rotatividade das pessoas com deficiência. A estratégia mais utilizada pelas empresas 60%, é a verificação do quadro de funcionários atual, para investigar se já existem colaboradores com algum tipo de deficiência, que foram selecionados pelo processo padrão, e não revelaram no ato da seleção a sua deficiência. Já 40%, utilizam a indicação por parte dos próprios funcionários, quem podem sugerir pessoas nos quais conhecem e apresentam interesse na vaga. O instituto ETHOS (2002) sugere que as empresas se aproximem de empresas e entidades que

forneçam consultoria para a captação de pessoas deficientes. Essas facilitam empresas ficam responsável por realizar o primeiro contato com as PcD’s, avaliando o potencial e as habilidades que podem ser desenvolvidas por essa pessoa, dentro dos ambientes de trabalho, sendo assim, elas se responsabilizam pela indicação. O gráfico apresenta, também, segundo os gestores entrevistados que não há rotatividade nestas empresas, nos cargos ocupados por PcD’s. O que reforça a importância que o trabalho exerce, o resultado é um efeito reabilitador na medida em que contribui para o aumento da autoestima e ajustamento pessoal do indivíduo (MENDES, NUNES, FERREIRA; SILVEIRA, 2004).

Gráfico 05 – Os principais desafios, enfrentados no processo de captação e seleção de PcD’s.



Fonte: próprio autor (2018)

A última pergunta buscou descobrir quais os principais desafios, enfrentados pelos gestores no processo de captação e seleção de PcD's. 30% do resultado, mostrou que atingir a cota proposta pela legislação, é o maior desafio encontrado pelos gestores. 20% afirmaram que o perfil da vaga não condiz com o perfil do candidato, o que justifica não conseguir atingir a meta da Lei de cotas. Sarno (2006), revela que, algumas empresas apresentam dificuldade em atingir a Lei de Cotas, pois concentram muitos empregados com a mesma deficiência, e neste caso as Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, podem não considerar a prática como um ato de inclusão, sendo necessário, diversificar o tipo de deficiência entre as pessoas que compõem o quadro de funcionários.

Em razão das dificuldades da inserção de minorias no mercado de trabalho, é papel do governo assumir e intervir por meio da adoção de cotas na intenção de solucionar o problema. Diante disso, as organizações precisam ajustar suas políticas buscando não só preencher as cotas, mas contratar profissionais que também contribuam para a produtividade ainda que encontrar o perfil desejado perante as possibilidades do portador seja uma tarefa difícil (ALVES; RIBAS; SANTOS, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo identificar as dificuldades encontradas por gestores de recursos humanos na captação e seleção de pessoas com deficiência. Para alcançar os objetivos desse estudo, foi necessária a realização de uma pesquisa exploratória sobre o tema, considerando que pouco se fala sobre a visão dos gestores, há sempre um grande foco na pessoa com deficiência e a dificuldade, encontrada por ela, para se inserir no mercado de trabalho.

A inclusão de pessoas com deficiência no âmbito profissional pode ser considerada uma temática recente para as empresas, por isso se fez o uso de pesquisa exploratória com a finalidade de adquirir conhecimento relativo a lei de cotas, o processo de captação e seleção e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Após agregar as informações pertinentes, foi utilizado o método quantitativo com o apoio de um questionário estruturado para a coleta de dados que evidenciaram a realidade de cinco empresas de grande e médio porte, localizadas

no Distrito Federal e no Entorno Sul.

Para analisar e mensurar os resultados da pesquisa, os dados foram tratados estatisticamente, sendo o mais adequado a moda, que consiste em representar os elementos que mais aparecem em um conjunto de dados que ocorrem com maior frequência.

Com os resultados da pesquisa, verificou-se que o tempo médio de preenchimento de uma vaga destinada aos PcD's, ultrapassa o período de dez dias, o que compromete todas as demais etapas do processo de seleção. Outro fator relevante indicado pela pesquisa, é que 100% da oferta de vagas para PcD's está associada a tarefas simples e meramente administrativas, o que compreende basicamente cargos de nível operacional. Apesar dos gestores afirmarem que as empresas, em sua maioria, estão parcialmente adaptadas as necessidades de acessibilidade, sabe-se que, esta é uma realidade pouco percebida, pois a maioria das empresas carecem de adaptação para os diferentes tipos de PcD's, porém, este não é o objeto de estudo desta pesquisa, logo, é um tema bastante promissor para pesquisas futuras.

Visando atender as prerrogativas da Lei, as empresas acabam por adotar estratégias de verificar no próprio quadro de funcionários, possíveis casos de PcD's. Afinal, é bastante comum, a omissão de determinadas deficiências no processo padrão de captação e seleção, por parte dos candidatos, a fim de, não ser desclassificado no processo seletivo, a exemplo as deficiências intelectuais. Ainda com base na pesquisa, foi possível observar que há pouca rotatividade entre os colaboradores PcD's, visto isso que, as empresas têm interesse em manter o colaborador em seu quadro de funcionários. As principais dificuldades encontradas pelos gestores de recursos humanos, na captação e seleção de PcD's, se concentrou basicamente em atender a legislação vigente, e também na falta de qualificação do candidato, que não atende o perfil da vaga, mesmo, considerando ser uma vaga de nível operacional. Muitas pessoas portadoras de deficiência frequentam escolas (regulares ou especiais), porém o conhecimento técnico e comportamental exigido pelas empresas na atualidade dificilmente é adquirido.

Vale ressaltar que, o estudo apresenta limitações, especialmente por se restringir a

um grupo de cinco empresas, o que impede de avaliar o grau de confiabilidade, uma vez que não foi utilizado nenhum teste estatístico dessa natureza. A realização de pesquisas mais abrangentes pode ajudar no sentido de

REFERÊNCIAS

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

ALVES, Juliano Nunes; RIBAS, Fábio Teodoro; SANTOS, Camila. **Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional**. Inclusão Social, Brasília, DF, v. 4, n. 1, p.28-40, jul./dez. 2010.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ARAÚJO, Edilson Tavares de. **Inclusão como missão: reflexões sobre as mudanças na gestão da educação profissional em instituições especializadas**. In: Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). 1 ed. p. 132 à 153, Brasília: Dupligráfica Editora, 2003.

ARAÚJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Rev. bras. educ. espec. Marília, v.12, n. 2, maio/ago. 2006.

BECHTOLD, Patrícia Barthel; WEISS, Silvio Luiz Indrusiak. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho**. POSUNIASSELVE, 2003. Disponível em: <[http://www.posunias-selvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf](http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev03-03.pdf)>. Acesso em: 04 de Novembro 2018.

BITENCOURT, Claudia. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BOHLANDER, George, SHERMAN Arthur, SNELL Scott. **Administração de Recursos Humanos** - 14ª Ed. 2010.

apresentar uma sistematização mais fidedigna dos processos de captação e seleção de PcD's no mercado de trabalho.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm. Acesso em: 07 de nov. 2018.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: EAESP-FGV, 1992. Disponível em: <www.fgv.br/academico/professores/Dorival/Carreira/Omercado.doc> Acesso em: 07 de nov. 2018.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um estudo de caso**. Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 13, edição especial, art. 8, p. 121-138, jun./2009.

CARVALHO, Maria de Lourdes. **A empresa contemporânea: sua função social em face das pessoas com deficiência**. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.

CARVALHO, Erenice Natália Soares de. **Trabalho e construção da subjetividade: focalizando a pessoa com deficiência intelectual**. In: Trabalho e deficiência mental: perspectivas atuais. Brasília: Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). 1 ed. p. 35a 56, Brasília: Dupligráfica Editora, 2003.

CASTRO, Alba Tereza Barroso de. **Tendências e contradições da educação pública no Brasil: a crise na universidade e as cotas**. In: Política Social no Capitalismo: tendências contemporâneas. (Orgs) BOSCHETTI, Ivanete; BEHRING, Elaine Rossetti; SANTOS, Silvana Mara de Moraes de; MIOTO, Regina Célia Tamasso. São Paulo, Ed. Cortez, 2009.

CASTRO, Claudio. Moura. **Estrutura e apresentação de publicações científicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 1976.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro. A. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: PrenticeHall, 2002.

CHAER, Galdino; DINIZ, Rafael Rosa Pereira; RIBEIRO, Elisa Antônia. **A técnica do questionário na pesquisa educacional**. Revista Evidência, v. 7, n. 7, 2012.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processo, tendências e perspectivas**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GIL, Antonio. Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO ETHOS. **O que as empresas podem fazer pela inclusão de pessoas com deficiência** / Coordenação Marta Gil - São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/Mn%20Inclusao%20Digital.pdf> Acesso em: 07 nov. 2018

KAZMIER, Leonard John. **Estatística Aplicada à Administração e Economia**. 4.ed. Bookman Editora, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: conceito e práticas nas empresas da sociedade pós industrial**. 2ª Ed. 7.reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

MARCONI, Marina Andrade; LAKATOS, Eva Maria;. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A elaboração de questionários na pesquisa quantitativa**. Departamento de Ciência de Computação e Estatística-IBILCE-UNESP, 2012.

MARCONI, MarinaAndrade; LAKATOS, Eva. Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: EditoraAtlas, 2004.

MATTAR, Fauze. Najib. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MENDES, Enicéia Gonçalves; NUNES, Leila ReginaOliveira de Paula; FERREIRA, Júlio. Romero; SILVEIRA, Ligia Cardoso. **Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do**

portador de deficiência. *Temas em Psicologia*, 12, 105-118, 2004.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. / Revisão de Maria Salete, Fábio Aranha - São Paulo: SORRI; BRASIL: CORDE, 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência; v. 10). Disponível em: <www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/corde/Mercado%20Inclusivo.pdf> Acesso em 07 de nov. 2018.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para deficientes**. São Paulo: LTR, 2000.

SARNO, Cecília Ribeiro. **Captação de pessoas com deficiência intelectual: um estudo comparativo**. Cadernos do SepAdm. v. 3, p. 185-196, 2006.