

Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac  
**Curso de Gestão de Recursos Humanos**  
**Trabalho de Conclusão de Curso**

**Recrutamento e seleção de pessoas: A inserção de Portadores de Necessidades Especiais (PNEs)**

Gama-DF  
2021



(61) 3035-3900



[www.uniceplac.edu.br](http://www.uniceplac.edu.br)



Área Especial para Indústria  
Lote nº 02, Bloco A, Sala 304,  
Setor Leste, Gama, Brasília, DF  
CEP 72.445-020

**ERIKA COSTA DOS SANTOS  
IURY FREITAS DA SILVA**

**Recrutamento e seleção de pessoas: A inserção de Portadores de Necessidades Especiais (PNEs)**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Luiza Mariana Brito Soares

Gama-DF

2021



**ERIKA COSTA DOS SANTOS  
IURY FREITAS DA SILVA**

**Recrutamento e seleção de pessoas: A inserção de Portadores de  
Necessidades Especiais (PNEs)**

Artigo apresentado como requisito para conclusão do curso de Bacharelado em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac.

Gama, 17 de maio de 2021.

**Banca Examinadora**



---

Prof.ª M.ª Luiza Mariana Brito Soares  
Orientadora

---

Prof. Dr. Marcel Monteiro  
Examinador

---

Prof. Glauciana Soares  
Examinador



## **Recrutamento e seleção de pessoas: A inserção de Portadores de Necessidades Especiais (PNEs)**

Erika Costa dos Santos<sup>1</sup>

Iury Freitas da Silva<sup>2</sup>

### **Resumo:**

Este artigo tem como principal objetivo discorrer sobre a inserção e inclusão de Portadores de Necessidades Especiais (PNEs) no mercado de trabalho com foco no processo de recrutamento e seleção de pessoas. Destaca-se a importância do tema, uma vez que, mesmo havendo amparo legislativo, as políticas de gestão de grande parte das empresas ainda, por receio, acabam por dificultar a contratação de colaboradores PNEs. Uma das justificativas encontradas para a não vinculação desses profissionais é o temor de agregar gastos excessivos, além da suposta difícil adaptação. Por fim, um outro dificultador, para além da mobilidade e acessibilidade, gira em torno do preconceito, pois o foco é somente a deficiência e a obrigação de preencher a cota instituída legalmente. Assim, não são valorizados os benefícios de incluir um funcionário portador de necessidades no quadro da empresa.

**Palavras-chave:** Recrutamento. Seleção. Processo. Contratação. PNE.

### **Abstract:**

This article aims to discuss the insertion and inclusion of People with Special Needs (PNEs) in the labor market with a focus on the process of recruiting and selecting people. The importance of the theme is highlighted, since, even with legislative support, as management policies of most companies, by reception, they end up making it difficult to hire PNE employees. One of the reasons found for the non-attachment of these professionals is the fear of adding excessive expenses, in addition to the supposed adaptation adaptation. Finally, another obstacle, in addition to mobility and accessibility, revolves around prejudice, as the focus is only on disability and the obligation to fulfill the legally established quota. Thus, the benefits of including a needy employee on the company's staff are not valued.

**Keywords:** Recruitment. Selection. Process. Hiring. PNE.

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Gestão de Recursos Humanos, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. *E-mail:* erikacosta261118@gmail.com

<sup>2</sup> Graduando do Curso Gestão de Recursos Humanos, do Centro Universitário do Planalto Central Aparecido dos Santos – Uniceplac. *E-mail:* iuryfreitas7@hotmail.com



## 1 INTRODUÇÃO

A contratação de profissionais para uma empresa possui algumas etapas imprescindíveis, dentre elas o recrutamento e a seleção, que são imprescindíveis para a efetiva integração de novas pessoas dentro de uma organização. A qualidade dessas fases é essencial para facilitar o progresso do capital humano. O recrutamento e a seleção são processos distintos, porém têm o mesmo objetivo de atrair pessoas que são possíveis candidatos para a ocupação de uma vaga.

Além do preparo para vagas “tradicionais”, é importante que os profissionais encarregados pelas contratações tenham um conhecimento sobre vagas que demandam um processo que atenda a Pessoas com Deficiência (PCDs) e Portadores de Necessidades Especiais (PNEs), desde a divulgação da vaga, voltada a características e pessoas que atendam aos requisitos, até a seleção, visando ao cuidado com etapas que contemplem a todos os participantes. Esse é um assunto pouco abordado e mencionado, pois existe despreparo e falta de entendimento.

O recrutamento e seleção de pessoas com deficiência além do fator inserção tem inúmeros benefícios, dentre eles, traz diversidade à empresa, o que é interessante, pois estimula a produtividade, tanto empresarial como pessoal, e a valorização. Para isso, várias engrenagens precisam funcionar, sendo necessário: conscientização da empresa e dos funcionários de trabalho, além de mobilidade e acessibilidade, sem que girem em torno do preconceito.

Motivo pelo qual é importante haver a inclusão e promover a diversidade dentro das organizações, pois atua como movimento de sensibilização, desperta gestores para a percepção da importância e da seriedade não atribuídas à contratação de pessoas com deficiência, desfazendo essa visão limitada de contratação somente para preenchimento da demanda estabelecida por obrigação legal, e promove preparo e suporte, respeitando as limitações de cada um e as necessidades individuais para a exploração de novas formas de se desenvolver.



## 2 REVISÃO DE LITERATURA

O recrutamento e a seleção servem para achar pessoas aptas a ocupar vaga disponível para um cargo. A seleção é um processo de comunicação da empresa com os candidatos, no qual se busca pessoas com competências para a vaga, que preencham os critérios estabelecidos e que atendam aos requisitos para o processo de triagem dos currículos com relevância. Atendendo o que é preciso para a vaga em aberto, dá-se início à entrevista, que é o processo decisivo em que são avaliados, além das competências, os aspectos comportamentais dos candidatos, o que permite a seleção do perfil adequado à vaga proposta. Recrutamento e seleção são atividades que estão interligadas e, por isso, muitas vezes são tratadas como um único processo, em que se é feito um processo eficiente e eficaz de recrutamento, seguido do processo de seleção (ARAÚJO, 2008).

Esses são processos de extrema importância, pois é por meio deles que a empresa busca e traz potenciais que, além de desenvolvimento, irão trazer valor aos demais e, também, à empresa. É necessário que essas etapas sejam feitas da forma correta e com análise detalhada de cada informação de competências e, também, de comportamentos. Com processos de recrutamento bem elaborados, podem ser realizadas, de forma assertiva, excelentes contratações, gerando valor à empresa e aumentando seus lucros.

Segundo Guimarães e Arieira (2005), nos dias de hoje, ao se referir à recrutamento e seleção de pessoas, fala-se de poderosas ferramentas do processo de gerir pessoas, pois é por meio delas que empresas estão se dando conta do potencial das pessoas que dela fazem parte e passando a ver além de apenas funcionários, mas sim parceiros.

### 2.1 Recrutamento

O processo de recrutamento é a atração de candidatos qualificados e com o perfil desejado para a vaga ofertada. É um processo complexo que deve ser realizado de maneira correta para que



não venha a trazer danos por uma má contratação. Recrutamento é o conjunto de empenhos do departamento de Recursos Humanos (RH) para trazer novos colaboradores, e funciona como prestação de serviços especializados (CHIAVENATO, 1994). O recrutador é o responsável por comunicar sobre a vaga e atrair pessoas para, dentre elas, indicar aquelas que são aptas ao cargo na área que esteja precisando de colaborador na empresa.

Segundo Guimarães e Arieira (2005), um recrutamento bem feito é sinal de economia, pois, através dele, a empresa não vai necessitar de treinamentos, visto que um profissional capacitado se adapta rapidamente aos objetivos da organização.

Deve-se pensar em conjunto, comunicando-se com todos da empresa, em todas as áreas e em todos os momentos, e focando-se no lucro, na produtividade e no desenvolvimento das pessoas, o que Chiavaneto (2009) confirma ao dizer: “A rigor, toda a organização deve estar engajada no processo de recrutar pessoas: trata-se de responsabilidade que deve ser compartilhada por todas as áreas e por todos os níveis. Dentro desses processos temos o recrutamento interno e externo e misto.”

O recrutamento interno busca por pessoas que já trabalham na organização, ou seja, recursos que a própria empresa já tem. O recrutador faz a comunicação dessa vaga internamente e seleciona os melhores perfis, realizando uma busca de talentos dentro da própria empresa. Um dos benefícios desse tipo de recrutamento é que motiva os funcionários, pois é uma forma de reconhecimento. Além disso, ele é feito de forma mais rápida, mais barata e mais simples, pois o indivíduo já está habituado às normas da empresa. E um dos malefícios é que a empresa não recebe novas ideias, pois cabeças diferentes pensam em coisas novas e trazem novas experiências.

Já o recrutamento externo vai buscar pessoas de fora da organização, irá pesquisar no mercado a mão de obra que deverá ser explorado (CHIAVENATO, 1994). Um dos benefícios desse tipo de processo é que, com a introdução de novos membros, ocorre o aumento do capital humano e intelectual e, também, de novas ideias. Externo ou aberto: “O recrutamento externo, pelo fato de gerar gastos para a organização e despende tempo de espera, precisa ser feito de forma adequada ao negócio e ao perfil da vaga” (ELGENNENI, 2009, p. 61). Um dos pontos negativos é que



desmotiva os atuais funcionários, que podem já ter potencialidades para atender aos requisitos e estão aguardando por uma oportunidade de crescimento dentro do seu próprio âmbito empresarial. Além disso, é um processo mais caro e mais demorado.

E o processo misto é uma junção desses dois tipos, visando à divulgação interna e externa das vagas, por meio do qual são recrutadas pessoas tanto que já são da organização como de fora.

### 2.3 Seleção

A seleção é o processo pós-recrutamento, acontece após a atração de candidatos para selecionar as pessoas que têm melhores perfis para atender às exigências da vaga, ou seja, é o processo de escolha do melhor candidato ao cargo. A seleção pode ser feita por diversos meios, dentre eles: testes, entrevistas, análise de currículo e dinâmica de grupo. Entre as vantagens, é um processo mais econômico e rápido, serve como motivação para os colaboradores e aproveita os investimentos da empresa com treinamentos. Porém, o recrutamento externo conta com algumas desvantagens, como conflito de interesse entre os candidatos à vaga (CHIAVENATO, 1999).

A seleção funciona como um filtro que permite que apenas as pessoas que apresentem características desejáveis à organização possam ingressar nela. É, sem dúvida, uma importante ferramenta de gestão de pessoas, com a finalidade de identificar as pessoas que possuam o perfil desejado pela análise e descrição de cargo (CHIAVENATO, 2005).

Seleção de pessoal é entendida como um processo de comparação entre o cargo a ser preenchido e o candidato a ser selecionado, que visa manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do grupo, bem como a eficácia da organização (CHIAVENATO, 2009).

Segundo Werther e Davis (1983), a seleção é uma sequência de passos específicos, para decidir que recrutados devem ser selecionados a vaga. Nessa etapa, podem ser utilizados mecanismos para avaliar e comparar as qualificações dos candidatos.

Os meios de avaliações mais comuns, segundo Engenneni (2009), são:





- Formulários de emprego: indispensáveis em um processo de seleção que tenha muitos candidatos, pois eliminam candidatos que não têm os requisitos exigidos para a vaga, como uma formação específica, experiência profissional mínima ou idade.

- Testes: é um conjunto de exercícios que servem para avaliar aptidões necessárias para o cargo. Os testes complementam as informações importantes que não são transmitidas através do currículo ou de questionários. Alguns tipos de testes são: testes de inteligência, testes de personalidade, testes de aprendizado, testes biológicos ou fisiológicos e testes de valores.

- Entrevistas: é o processo mais utilizado, pois permite o contato direto entre o contratante e a candidato. Para o contratante, em uma entrevista, é necessário organizar um roteiro de perguntas e respostas, estar preparado para diversos tipos de respostas e reações dos candidatos e ser observador para analisar cada detalhe e cada resposta do candidato. Para o candidato, é necessária uma preparação psicológica, estando preparado para responder perguntas pessoais e profissionais; além de ser importante comparecer ao local da entrevista sem atraso, de maneira apresentável, saber como a empresa funciona, ser honesto em tudo que diz, expressar-se com clareza e objeção e ler algumas dicas de respostas e possíveis perguntas do contratante.

## **2.4 Importância dos processos de recrutamento e seleção**

Nos processos de recrutamento e seleção, é importante se atentar ao perfil que a vaga pede e se o candidato se encaixa nesse perfil, de acordo com os valores da empresa, o que a empresa acredita e sua visão de futuro. Dessa forma, faz-se necessário verificar se a pessoa e a empresa compartilham a mesma crença, a fim de que as visões estejam alinhadas. Além disso, se necessário, é importante que o profissional de RH conte com um auxílio especializado: psicólogo que entenda, de maneira abrangente e profunda, a mente e o perfil comportamental do candidato, visando um processo de sucesso.



As entrevistas, se forem realizadas pessoalmente, permitem ao entrevistador obter informações não verbais, que podem ser bastante úteis na observação de possíveis disparidades das respostas com o comportamento do entrevistado (VERGARA, 2012).

Esses processos são uma ferramenta de estratégia de *marketing*, pois todas as pessoas que passam por eles têm acesso à forma de recepção da empresa, trazendo impacto positivo para essa organização. É importante que o gestor, ou profissional responsável, saiba respeitar os processos, tenha compromisso, cumpra agenda e horários e tenha planejamento desde a abordagem, que é o cartão de visita da empresa, pois você está, de certa forma, acolhendo alguém novo que pode vir a ser parte colabora da equipe.

## 2.5 Seleção por competências

Quando se fala em seleção por competência, é importante pensar em alinhar o perfil da vaga a todas as funções e responsabilidades que a pessoa irá executar, definindo quais serão as técnicas comportamentais e as metas almejadas. Mapear tudo que o candidato pode te oferecer por completo e contratar a pessoa certa é metodologia que serve para diminuir a rotatividade e os erros no processo da empresa. É importante ressaltar que esse é um processo com muito foco e objetividade, que trabalha com fatos e não com apenas suposições.

O objetivo desse tipo de seleção é criar um perfil de competências para cada cargo dentro da empresa que faça parte das estratégias de competitividade e diferenciação no mercado de trabalho, evidenciando, assim, os possíveis candidatos que possuam o perfil mais próximo ao da vaga disponível (ARAÚJO, 2012).

É importante avaliar competências técnicas e comportamentais do candidato para que seja feita uma contratação de sucesso. As competências técnicas são o conjunto de habilidades que se aprende em cursos, faculdades e formações, ou seja, é a vivência teórica do assunto. Já as competências de comportamento são a forma como a pessoa age e reage com base nas suas vivências. As duas competências se complementam, e existem competências específicas para cada



cargo. Cabe ao profissional recrutador analisar o perfil da vaga e o dos candidatos, pois perfis diferentes reagem de forma diferente e cada perfil exerce suas competências de uma forma.

Nos processos seletivos atuais, são mais valorizadas as características pessoais do indivíduo do que as técnicas, refletindo nas diversas atividades de seleção, como definição do perfil do colaborador e da técnica de seleção utilizada (LOPES, 2010). Os benefícios disso são inúmeros, dentre eles: o aumento da cultura organizacional da empresa.

Entender e valorizar um bom clima organizacional gera um ambiente ótimo para se trabalhar, influenciando até na alta performance dos funcionários, pois uma empresa organizada e que se importa com o bem-estar dos seus colaboradores gera estímulos positivos e ganhos.

A seleção por competências progrediu da necessidade de se desenvolver um método de seleção de pessoas mais compatível com as exigências das organizações de flexibilidade, polivalência e capacidade de adaptação das pessoas, em oposição à adequação ao cargo, tão característica do processo de seleção tradicional (ABREU; CARVALHO-FREITAS, 2009).

### **3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE)**

#### **3.1 Conceito de Portadores de Necessidades Especiais (PNE)**

Portadores de Necessidades Especiais (PNEs) são pessoas que possuem deficiência físicas, auditivas, visuais, mentais e múltiplas, com limitações, ausências ou deficiência de estrutura ou funções psíquicas, fisiológicas ou anatômicas, mas que têm direitos e obrigações como qualquer ser humano. Desfrutar da vida discente, sendo respeitado, é um direito dos PNEs, além do direito ao ensino, à saúde e à inclusão no mercado de trabalho.

Existem cinco modos de deficiência, sendo elas: física, auditiva, visual, mental e múltipla, que implicam desfrutar de vida decente, tão normal quanto qualquer outra pessoa.



Segundo artigo publicado no *site* Guia Trabalhista, o termo “portador de deficiência” foi alterado conforme o decurso do tempo. Atualmente, considera-se pessoas “portadoras de necessidades especiais” quem apresenta, em caráter permanente ou não, perdas ou reduções de estruturas, ou funções anatômicas, fisiológicas ou mentais, que geram inabilidade para certas atividades.

### 3.2 Legislação de contratação de PNE

A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, (BRASIL, 1991), chamada de Lei de Cotas, assegura que toda empresa com mais de 100 funcionários tem obrigação de contratar portadores de necessidades especiais. No entanto, são poucas as empresas que cumprem com essa determinação por ainda existir preconceito e uma falta de informação sobre o assunto. Além disso, há empresas que dificultam o processo de contratação, oferecendo vagas com requisitos praticamente inalcançáveis.

Segundo o artigo publicado do *site* Guia trabalhista, a Lei nº 8.213/91, em seu art. 93, estabelece o percentual mínimo de 2% e máximo de 5% para a inclusão de portadores de necessidades especiais, conforme número de empregados:

- De 100 a 200 empregados = 2%;
- De 201 a 500 empregados = 3%;
- De 501 a 1.000 empregados = 4%;
- De 1.001 empregados em diante = 5%.

De acordo com o artigo publicado no *site* Guia Trabalhista, existe uma legislação que proíbe qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7, XXXI). Além disso, a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (art. 37, VIII).

O artigo diz que as empresas que não cumprirem a legislação estarão sujeitas a multas elevadas, além das intervenções do Ministério Público do Trabalho (MPT), que atua fiscalizando



as relações entre empregados e empregadores. De acordo com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, pessoa com deficiência é “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015, *on-line*).

Ainda segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência, no art. 4º, toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação (BRASIL, 2015).

### **3.3 Processo de recrutamento e seleção específico para PNE**

Muitas empresas estão fechadas a pessoas portadoras de necessidades especiais por não querer ter gastos com adaptações, estrutura física e acessibilidade a fim de atender aos requisitos necessários para acolher um membro com deficiência. Muitas vezes esse processo pode ser acordado entre o novo membro e a empresa, buscando implementar para mudanças que acolham o funcionário e a sua limitação. Com lei em vigor, é de extrema importância a existência de normas que protejam o direito de trabalho para o PNE, que exerce funções em condições diversas da maioria dos trabalhadores.

Para Mader (1997), a deficiência profissional acontece mais na cabeça do gestor do que para a pessoa portadora de deficiência. Se o administrador se dispuser a conhecer a capacitação profissional da pessoa PNE e a alocar esse profissional no cargo cujo perfil respeite as suas limitações, certamente haverá bons resultados. Isso vale também para as pessoas não portadoras de deficiência.

A falta de conhecimento dos próprios recrutadores acerca de PNEs dificulta a inserção desses indivíduos no mercado, pois muitas pessoas ainda veem as necessidades especiais como um dificultador. Importante compreender que o processo de inclusão vai além de inserir PNEs em uma função simplificada, como em uma recepção para apenas dar “bom dia”, “boa tarde” e “boa noite”,



tendo em vista que eles têm aptidão para exercer funções que condizem com sua condição e formação, podendo aprender e agregar valor e conhecimento à empresa.

Segundo o Ministério do Trabalho, os profissionais aptos na contratação de PNEs devem estar preparados para todas as fases da seleção, pois o contratante precisa estar convicto das limitações dos candidatos devidos sua deficiência.

#### **4 DIFERENÇA ENTRE PDC E PNE**

Há questionamento e insegurança sobre qual termo usar, e qual a diferença entre eles ao se referir a pessoas com deficiência, e qual o uso correto das siglas PCD e PNE, assim acaba havendo uma confusão ao distinguir por serem termos parecidos. A sigla PCD, que significa pessoa com deficiência, é usada para pessoas que tenham deficiência permanente, uma ou mais, sendo elas: física, auditiva, visual ou intelectual. Segundo Carvalho-Freitas (2009), uma pessoa com deficiência é aquela que possui alteração parcial ou completa de um ou mais segmentos do corpo humano, ocasionando o comprometimento das funções visuais, auditivas, físicas ou intelectuais.

A sigla PNE, que significa pessoa com necessidades especiais, é mais abrangente e inclui pessoas com distúrbios psicológicos, qualquer outra patologia ou condição, mesmo que temporária, que a deixem fora de sua plena capacidade de independência ou que impactem necessidade de algum tratamento ou adaptação para manter tal independência. O termo pessoa com necessidades especiais abrange as pessoas com deficiência e também acolhe idosos, gestantes etc., enfim, inclui todos aqueles que estejam em qualquer situação que implique tratamento diferenciado (SANTOS; LARA; CUSTÓDIO, 2006). Resumindo, todo deficiente é um PNE, porém nem todo PNE é um PCD.

A não diferenciação entre PCD e PNE pode ocorrer devido ao fato de o termo pessoa com necessidades especiais abranger as pessoas com deficiência. No entanto, os gestores possivelmente desconhecem que o termo também acolhe pessoas com outras situações que requeiram tratamento diferenciado (SANTOS; LARA; CUSTÓDIO, 2006).



## 5 O QUE CONSTA NA LITERATURA ATUAL

Com base nas publicações que constam nas bases de dados de periódicos acadêmicos, dos últimos 5 anos e que vertem sobre o tema aqui descrito, serão apresentadas as formas como pesquisadores abordam o que há de comum em cada um dos seguintes tópicos.

Importante destacar que o acesso ao conteúdo sobre o tema é pouco explorado na academia diante da metodologia que foi utilizada no estudo. Faz-se necessário, então, buscar trazer, para todos, conhecimentos de muita relevância sobre o assunto.

### 5.1 Evolução do conceito de recrutamento e seleção de PNE

As pessoas com deficiência sofreram, no decorrer da história, diferentes formas de exclusão e isolamento, “Preconceitos que foram historicamente construídos, por meio das relações que a sociedade estabeleceu e continua estabelecendo com aquele que ela considera imperfeito, diferente, estranho, desconhecido e incapaz” (TANAKA, 2007, p. 21).

Para Platão, os melhores homens e as melhores mulheres poderiam se unir e gerar uma família bela e saudável, já os defeituosos tinham que se unir com as defeituosas, para que não houvesse uma degeneração no rebanho (POZZOLI, 2005).

Atualmente, a maneira como a deficiência é percebida, tanto pelos gestores quanto por colegas de trabalho, torna-se um fator importante para a compreensão da dimensão da diversidade. Configura-se um modelo de interpretação da deficiência, que perde sua característica de atributo individual e passa a ser um fenômeno contingencial, que procura ajustar o ambiente às necessidades das pessoas com deficiência, remodelando as ações sociais e laborais. Desde a antiguidade, as pessoas com deficiência foram consideradas como desnecessárias para a humanidade, e as famílias tinham autorização legal para abandonar crianças que apresentassem alguma anormalidade (ASSIS, 2005).



## 5.2 O que eles tratam como sendo inclusão

Atualmente, as práticas sociais inclusivas vêm se tornando cada vez mais presentes e, quanto mais forem notadas e levadas às empresas e à comunidade, podem vir trazendo visibilidade e empoderamento às pessoas com deficiência, apesar das dificuldades tanto de natureza física, sensorial ou intelectual quanto comportamental, psicológica e social.

É importante frisar o papel do gestor em trazer práticas de implantação da inclusão nas empresas. Além disso, o papel da pessoa responsável pelo RH é o de gerir a diversidade e de implantar programas de inclusão como parte das estratégias das organizações (CARVALHO-FREITAS, 2004; TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2014).

Os autores Carvalho-Freitas e Assis (2014) salientam que não basta apenas inserir uma pessoa com deficiência ou necessidades especiais no mercado de trabalho, é necessário que haja uma inclusão, uma vez que o termo inserir refere-se a simples ação de introduzir uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho, enquanto a inclusão envolve um esforço da sociedade para assegurar a igualdade de oportunidades, a adequação dos ambientes, as condições e os instrumentos de trabalho de forma a “abranger” e “envolver” todas as pessoas.

Vygotsky (1997, p. 187) salienta que a compensação da deficiência passa pela mediação propiciada pelo contexto social: “[...] o desenvolvimento cultural é a esfera fundamental onde se torna possível a compensação da deficiência. Quando é impossível um desenvolvimento orgânico posterior, abre-se ilimitadamente o caminho do desenvolvimento cultural.”





### 5.3 Desafios e vantagens

Quanto às dificuldades relacionadas ao nível educacional, as pesquisas apontam que 77% das ofertas são de trabalhos operacionais, dispostas na base da pirâmide das organizações, contra apenas 2% gerenciais, sendo o restante, 21% delas, de cargos técnicos (I.SOCIAL, 2012). Nesse sentido, uma das empresas que mais apresenta adaptações, tecnologias e suporte à acessibilidade de seus colaboradores com deficiência não consegue alcançar as cotas exigidas, pois o nível educacional exigido é mais alto. Na tentativa de diversificar suas fontes de recrutamento para conseguir profissionais qualificados, nota-se “falta de tolerância, solidariedade e paciência das empresas para com a PNE [pessoa com necessidades especiais]” (ARAUJO; SCHMIDT, 2006, p. 253).

Além disso, há outros desafios apontados para a inclusão da PCD no mercado de trabalho, como, por exemplo, a centralidade da Lei de Cotas como fator representativo para essa contratação; a tipologia da deficiência como critério para a ocupação de determinados postos de trabalho; e a formação e qualificação profissional tanto da pessoa com deficiência quanto dos profissionais implicados na contratação nas empresas.

Ressalta-se que fragilidades na formação escolar repercutem nas possibilidades que PCD têm de ocupar determinados postos de trabalho e, conseqüentemente, nos salários percebidos. Embora não deva existir nenhuma diferenciação salarial para as mesmas funções, ainda convivemos com tal cenário, que dialoga tanto com as questões de formação e qualificação das PCD quanto com as desvantagens sociais e de oportunidades a que estão expostas (COUTINHO *et al.*, 2017).

O retorno demorado ou após longo período de afastamento ao disputado mercado de trabalho, como no caso dos colaboradores reabilitados, também modifica a forma da pessoa com deficiência se perceber como ser no mundo, que está encontrando a sua identidade profissional e elevando sua autoestima.



## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste estudo sobre recrutamento e seleção de pessoas com enfoque na inserção de portadores de necessidades especiais e pessoas com deficiência, observou-se que o conhecimento é capaz de trazer ao indivíduo autonomia e atitudes, que vão além do pensar, mas também influência no agir e, de forma ampla, no assunto, trazendo uma visão de mundo diferente, com quebras de paradigmas.

Quando se iniciou o trabalho de pesquisa, constatou-se que era importante estudar sobre as dificuldades e os desafios enfrentados tanto pelos que estão em busca de oportunidades quanto pelas empresas, que podem se integrar, pois, na medida em que adquirem novos conhecimentos e novas oportunidades, aumentando seu capital intangível. Dessa forma, o acesso aos meios de conhecimento é fundamental, viabilizando a busca de inovação constante que promove o crescimento intelectual e abre as portas ao profissional.

Este estudo procurou fazer uma abordagem prévia da importância do conhecimento como ferramenta de estudo e repasse de informações. A forma como percebemos o tema pode ir além da visão de um estudo teórico, podendo ser desenvolvido de forma prática a fim de levar a ciência a fazer mais ciência.

Sugere-se que sejam desenvolvidos estudos posteriores, introduzindo ferramentas de forma aplicada, para a promoção de incentivo a alcançar e conscientizar muitas pessoas.



## REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luís César G., **Gestão de pessoas: Estratégias e integração organizacional**, São Paulo. Atlas, 2008

ARAÚJO, J. P.; SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Revista brasileira de educação especial, V12 n°2, p 241-254.

BRASIL. Lei nº 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**, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 08 jun. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 08 jun. 2021.

CARVALHO, Alexandre; COSTILLA, Hesia Guillermo. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência**. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/518> Acesso em: 14 jun 2021.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro; Elsevier. 529 p., 2005.

CHIAVENATO, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Campus: Elsevier, 2009.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**, 26 ago. 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 08 jun. 2021.

ELGENNENI, Sara Maria de Melo. **Recrutamento e seleção de pessoal: RH**. São Paulo: Pearson Prentice, 2009.



GUIA TRABALHISTA, **Contratação de portador de deficiência – obrigação que nem sempre irá gerar multa**. Disponível em;  
[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador\\_deficiencia.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador_deficiencia.htm)  
Acesso em 14 jun 2021.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

TANAKA, E.D.O. **Desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência 2007**. 198f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Marília, 2007.

VERGARA, Sylvia C. **Métodos de coleta de dados em campo**. 2ª ed. Atlas, São Paulo: 2012.

VYGOTSKY, L.S. **Obras escogidas: fundamentos de defectología**. Tomo V. Madrid: Visor, 1997.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.



## Agradecimentos

Erika Costa dos Santos<sup>1</sup>

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado amparo, perseverança e por toda força que colocou em meu coração para que eu lutasse até o fim. Agradeço a minha família, meus pais e meus irmão que sempre me apoiaram e me ajudaram ao longo do curso e são essenciais na minha vida. Agradeço em especial ao meu namorado que esteve comigo em todo esse tempo me dando forças, animo, incentivo e apoio incondicional desde o início sendo primordial para que eu chegasse até aqui, sou imensamente grata por todo amor e compreensão. Agradeço a todos os professores que me acompanham e me acompanharam durante todo o curso e pelos conhecimentos que me foram passados, com carinho a minha orientadora Luiza Mariana que foi muito paciente me orientando e me incentivando em todo o processo, as professoras Mariana Rezende e Glauciana Soares que desenvolvi carinho e admiração e pelos conselhos que serviram de aprendizado e que jamais serão esquecidos.

Iury Freitas da Silva<sup>2</sup>

A Deus, pela sua bondade, amor e por ter permitido que eu tivesse saúde e determinação para não desanimar durante todos os meus anos de estudos. Agradeço a minha mãe Viviane Freitas, maravilhosa que me deu apoio, incentivo nas horas difíceis, de desânimo, cansaço e dificuldade financeira. Ao meu pai Salviano Pereira que apesar de todas as dificuldades me fortaleceu e que para mim foi muito importante. Agradeço a minha noiva, Brenda Ponciano que ao longo desses meses me deu não só força, mas apoio para vencer essa etapa da vida acadêmica. Obrigada, meu amor, por suportar as crises de estresse e ansiedade. A todos os meus amigos do curso de graduação que compartilharam dos inúmeros desafios que enfrentamos, pelas trocas de ideias e ajuda mútua. Juntos conseguimos avançar e ultrapassar todos os obstáculos. A todos os meus professores do curso de Gestão de Recursos Humanos da Universidade Uniceplac pela excelência da qualidade técnica de cada um.





(61) 3035-3900



[www.uniceplac.edu.br](http://www.uniceplac.edu.br)



Área Especial para Indústria  
Lote nº 02, Bloco A, Sala 304,  
Setor Leste, Gama, Brasília, DF  
CEP 72.445-020