



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Educação e Humanidades

Faculdade de Educação

Danielle Castelões Tavares de Souza

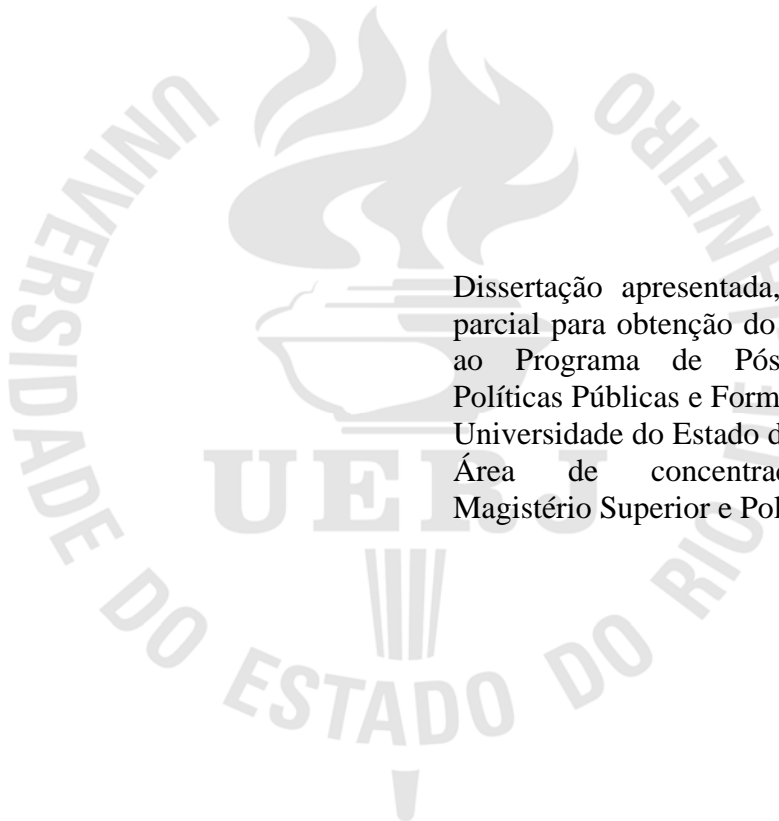
**Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com
deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº
8.213/1991**

Rio de Janeiro

2010

Danielle Castelões Tavares de Souza

Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8.213/1991



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pesquisa, Magistério Superior e Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Francisco de Paula Nunes Sobrinho, Ph. D.

Rio de Janeiro

2010

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA CEH/A

C349	<p>Souza, Danielle Castelões Tavares de. Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8.213/1991 / Danielle Castelões Tavares de Souza - 2010. 101 f.</p> <p>Orientador: Francisco de Paula Nunes Sobrinho. Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação.</p> <p>1. Deficientes - Emprego – Teses. 2. Deficiente – Estatuto legal, leis, etc – Teses. 3. Empresas multinacionais – Teses. 4. Deficientes – Orientação profissional – Teses. 5. Lei nº 8.213/1991. I. Nunes Sobrinho, Francisco de Paula. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Educação. III. Título.</p>
dc	CDU 376

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Data

Danielle Castelões Tavares de Souza

Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei 8.213/1991

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pesquisa, Magistério Superior e Políticas Públicas.

Aprovada em 14 de outubro de 2010.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Francisco de Paula Nunes Sobrinho, Ph. D.
Faculdade de Educação da UERJ.

Prof^a. Dr^a. Leila Regina d'Oliveira de Paula Nunes, Ph.D.
Faculdade de Educação da UERJ.

Prof^a. Dr^a. Maria Nivalda de Carvalho Freitas
Departamento de Psicologia da UFSJ.

Rio de Janeiro

2010

DEDICATÓRIA

Dedico esta pesquisa aos meus amados avós.

AGRADECIMENTOS

Toda vitória é fruto da união de esforços. Em primeiro lugar, agradeço a Deus por tudo em minha vida.

Agradeço imensamente ao meu orientador, Francisco de Paula Nunes Sobrinho, pela confiança depositada em meu trabalho, pelo companheirismo, pela paciência e atenção que sempre dedicou à conclusão desta pesquisa e a quem eu admiro muito.

O mais especial dos agradecimentos destina-se a meus amados avós, José e Thereza, que sempre me apoiaram, isentos de críticas e repletos de compreensão, carinho e incentivo, sempre.

Agradeço carinhosamente à minha mãe, Fátima, ao meu irmão, Frederico, e ao Lauro, pela sincera torcida pelo meu sucesso.

Agradeço especialmente ao Gustavo, o melhor dos companheiros que alguém poderia ter no decorrer de uma jornada de estudos.

Um agradecimento especial para duas amigas muito importantes na minha vida: Renata e Aline, por toda a paciência, compreensão e companheirismo dedicados.

Agradeço imensamente à Betania por conseguir promover, através de suas sábias e inesquecíveis palavras, uma grande transformação na minha forma de enxergar o mundo.

Agradeço a todas as amigas que fiz no NUPI e no Programa de Políticas Públicas e Formação Humana da UERJ: Adélia, Roberta, Kamilla, Andrea, Iara, Gisele e Michelle por dividirmos os mais diversos momentos de cumplicidade.

Agradeço também, em especial, à professora, Estela Scheinvar, por sua dedicação às aulas de Foucault, que muito acrescentaram a minha vida profissional e pessoal.

À CAPES, pela bolsa de estudos que muito colaborou no financiamento desta pesquisa, o meu agradecimento também.

O meu mais sincero agradecimento a todos aqueles que, de alguma forma, participaram da realização deste sonho.

Não existe vaga para deficiente porque deficiência não é profissão.

Autor desconhecido

RESUMO

SOUZA, D.C. T. *Análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência para o trabalho em empresas privadas: cumprimento à Lei nº 8.213/1991.* 2010.101 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) – Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

A proposta da presente pesquisa teve como objetivo analisar criticamente as melhores práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas a pessoas com deficiência, candidatas a emprego em cinco empresas privadas, na cidade do Rio de Janeiro, que possuem em seu quadro de funcionários mais de 100 empregados, sendo assim, obrigadas ao cumprimento da Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas. Analisou-se também o modo como profissionais de Recursos Humanos adquiriram conhecimentos técnicos acerca destas práticas. Parte dos objetivos desta proposta de pesquisa foi identificar as bases desta determinação legal, no que se refere ao amparo técnico aos profissionais de RH no processo seletivo. Neste aspecto, o foco da investigação foi verificar a existência de programas de qualificação para estes profissionais, tendo em vista que a exigência de capacitação está sempre centrada na pessoa com deficiência, quando, na verdade, a carência está presente também nos responsáveis que lidam com este público, por ocasião do seu ingresso nas organizações corporativas. A abordagem metodológica incluiu uma pesquisa de campo com base em dados de entrevistas semi-estruturadas, sendo complementada pela técnica de análise de relato verbal. Seis foram os profissionais de RH escolhidos como participantes da pesquisa e que atuam diretamente na área de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência. Inevitavelmente, estes profissionais de RH se utilizam de instrumentos psicométricos dentre outros, cotidianamente empregados no processo seletivo, inclusive na avaliação de pessoas com deficiência. Os resultados da presente pesquisa apontam que as melhores práticas de recrutamento e de seleção, atualmente em uso, direcionadas a pessoas com deficiência, são discriminatórias, pois os profissionais envolvidos neste processo, por demonstrarem falta de conhecimento acerca de práticas apropriadas, se utilizam dos mesmos procedimentos adotados no atendimento de vagas para o público de pessoas ditas “normais”. Complementarmente, a revisão da literatura aponta a inexistência de amparo técnico e científico, no sentido de qualificar profissionais responsáveis pelo ingresso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, confirmando-se, assim, a limitação da ação de política pública em vigor. Por conta desse fato, propõe-se a adoção de ações afirmativas, neste caso de órgãos privados, no sentido de mobilizar esforços em prol da contratação de grupos socialmente excluídos no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Lei nº 8.213/1991. Pessoas com deficiência. Recrutamento e seleção de pessoas

ABSTRACT

The purpose of this research aimed at critically examining the best practices in recruitment and selection, targeted to persons with disabilities seeking work in five private companies in Rio de Janeiro with over a hundred employees in their staff, therefore, obliged to comply with Law number 8.213/1991, the Quota Law. It was also analyzed the way Human Resource professionals have acquired expertise on such practices. Part of the objectives of this proposed research was to identify the basis of this legal determination, when it comes to the technical support to HR professionals in the selection process. In regards to this, the focus of this investigation was to verify the existence of training programs for these professionals, since the requirement for training is frequently focused on the disabled candidate while, in fact, the issue is also present in the professional who is handling this audience on the occasion of their entrance in the organizations. The methodological approach included a field survey based on data from semi-structured interviews, complemented by technical analysis of verbal reports. Six HR professionals, who work directly in the area of recruitment and selection of persons with disabilities, were chosen as research participants. Inevitably, these HR professionals were using psychometric instruments among others routinely employed in the selection process, also in the evaluation of persons with disabilities. The results of this study indicate that the best practices for recruitment and selection currently in use and directed at people with disabilities are discriminatory, since the professionals involved in this process, evidencing lack of knowledge of appropriate practices, apply the same selection procedures for openings destined to people known as "regular". In addition, the literature review indicates a lack of technical and scientific support that could qualify the professionals responsible for the entry and permanence in the job market of persons with disabilities, confirming thus the limitation of the public politics action in force. Due to this fact, it is proposed the adoption of affirmative actions, in this case from the private sector, in the sense of mobilizing efforts to favor the recruitment of socially excluded groups in the labor market, as it is the case of people with disabilities.

Keywords: Law number 8.213/1991. People with disabilities. Recruitment and selection.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Estrutura governamental responsável pela defesa de direitos da pessoa com deficiência	19
Quadro 2 – Fluxo do processo seletivo	34
Quadro 3 – Revisão da literatura sobre a análise do relato verbal	60
Quadro 4 – Caracterização dos participantes	63
Quadro 5 – Caracterização da empresas participantes e número de funcionários ...	64
Quadro 6 – Modificação de respostas	67

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 1....	69
Tabela 2 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 2 ...	71
Tabela 3 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 3 ...	73
Tabela 4 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 4 ...	75
Tabela 5 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 5 ...	76
Tabela 6 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 6 ...	78
Tabela 7 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 7...	79
Tabela 8 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 8 ...	80
Tabela 9 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 9 ...	81
Tabela 10 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 10..	82
Tabela 11 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 11..	83
Tabela 12 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 12..	84
Tabela 13 –	Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 13..	85

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
IPi	Imposto Sobre Produtos Industrializados
DEFIT	Departamento de Fiscalização do Trabalho
LBA	Legião da Boa Vontade
MTE	Ministério do Trabalho e emprego
ONG	Organização Não Governamental
PcD	Pessoa com Deficiência
RH	Recursos Humanos
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	13
1	A LEGISLAÇÃO QUE AMPARA OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS SEUS EFEITOS NA DINÂMICA ORGANIZACIONAL	16
2	O CONTEXTO HISTÓRICO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NAS EMPRESAS PRIVADAS	27
3	AS MELHORES PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E DE SELEÇÃO DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS PRIVADAS	31
3.1	A necessidade de contratação	34
3.2	Levantamento do perfil de competências e planejamento do processo	36
3.3	O recrutamento/Atração de pessoas	38
3.3.1	<u>Escolha pelo recrutamento interno, externo ou misto</u>	39
3.3.1.1	Recrutamento interno	40
3.3.1.2	Recrutamento externo	40
3.3.1.3	Recrutamento misto ou híbrido	40
3.3.2	<u>Decisão pelas fontes de recrutamento/meios de captação a serem utilizados .</u>	41
3.4	A seleção.....	45
3.5	Retorno aos participantes ou feedback	52
3.6	Processo admissional, integração e acompanhamento e avaliação	53
4	A RELAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS	54
5	DESCRIÇÃO DO MÉTODO ADOTADO NA PESQUISA	58
6	MÉTODO	63
6.1	Procedimentos éticos.....	63
6.2	Participantes.....	63
6.3	Local	64
6.4	Instrumentos	64

6.4.1	<u>Elaboração do roteiro</u>	65
6.5	Equipamentos e materiais	65
6.6	Procedimentos gerais	65
6.7	Procedimentos específicos	66
6.8	Análise dos dados	68
7	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	68
7.1	Informações complementares	86
8	CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
8.1	Limitações do estudo	90
8.2	Encaminhamento para novas pesquisas	90
	REFERÊNCIAS	92
	ANEXOS A - Carta de apresentação	97
	ANEXOS B - Termo de consentimento livre e esclarecido	99
	ANEXOS C - Roteiro de entrevista semi-estruturada	101

INTRODUÇÃO

A proposta da presente pesquisa teve como objetivo a análise crítica das melhores práticas dos processos de recrutamento e de seleção, atualmente em uso na avaliação de pessoas com deficiência, candidatas a emprego remunerado, em cinco empresas privadas, em atendimento aos preceitos da Lei de Cotas, Lei nº 8.213/1991. Parte dos objetivos desta proposta investigativa foi analisar os modos como os profissionais de RH, que lidam com pessoas com deficiência, adquiriram conhecimentos técnicos acerca das melhores práticas incorporadas ao processo seletivo como um todo.

Segundo Bahia & Santos (2009), dados divulgados em 2003 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE referente ao Censo de 2000, no Brasil 24,6 milhões de pessoas com deficiência representam 14,5% da população brasileira. Desmembrando essa porcentagem entre as deficiências consideradas de acordo com os critérios para o levantamento de dados do IBGE, conclui-se que 48,1% possuem deficiência visual, 27,0% deficiência física, 8,3% deficiência intelectual¹ e 16,7% deficiência auditiva (INSTITUTO ETHOS, 2002). No que se referem a mercado de trabalho os resultados da pesquisa sustentam que 15,22 milhões de pessoas com deficiência, com idades entre 15 e 59 anos estão aptas a ingressar no ambiente laboral. Entretanto, apenas 7,8 milhões ocupam postos de trabalho. Um pouco mais da metade (51%) estão empregadas. De acordo com Shimono (2008), a relação entre escolaridade e qualificação da pessoa com deficiência sempre esteve presente no discurso das empresas privadas obrigadas a cumprirem a determinação da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Ou seja, a questão do preparo sempre esteve direcionada a este público. Coube a esta pesquisa avaliar, por outro lado, o preparo dos profissionais de recursos humanos responsáveis pelas práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência a fim de identificar a necessidade de qualificação destes profissionais para o desenvolvimento de ações adequadas que garantam a eficácia do processo de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho privado.

À guisa de exemplo sobre o tema, segue o relato de um episódio ocorrido em uma organização empresarial sediada na cidade do Rio de Janeiro.

¹ Considerada anteriormente como deficiência mental. A partir do evento realizado em outubro de 2004 pela Organização Pan-Americana da Saúde e a Organização Mundial de Saúde o nome foi modificado de acordo com o documento aprovado na “Declaração de Montreal sobre Deficiência Intelectual”.

Em uma empresa de consultoria de recursos humanos localizada na cidade do Rio de Janeiro, um profissional² da área de recrutamento e seleção de pessoal habituado apenas ao preenchimento de vagas para os ditos normais, é surpreendido com uma solicitação de vaga para pessoa com deficiência em cumprimento à Lei nº 8.213/1991. No caso, a empresa exigia um candidato que apresentasse algum tipo de “deficiência física leve”, como por exemplo: a falta de um dedo, a falta de uma das mãos ou que mancasse de uma das pernas. Com tal exigência, o profissional vê-se diante de um dilema; é evidente a sua falta de preparo para lidar com o recrutamento e a seleção de pessoas com deficiência. Assim, sente-se “perdido”, sem saber ao certo por onde começar.

Na opinião de Araújo (2004), há uma escassez na produção de dados científicos acerca dos procedimentos adotados na área de recrutamento e de seleção de pessoas. Mais especificamente, a respeito destas mesmas práticas voltadas para o preenchimento das cotas, Almeida (2009) e Bahia (2006) sustentam que o mesmo acontece. Além de salientarem a falta de produção científica, as mesmas autoras atentam para as competências específicas exigidas aos profissionais da área. Neste mesmo sentido, Lobato (2009) reitera quanto à falta de instruções e orientações técnicas claras, acerca dos procedimentos a serem adotados, de uma maneira geral, na inserção da pessoa com deficiência e seus processos subjacentes na determinação da Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas.

Para melhor compreensão dos propósitos da presente pesquisa, dois conceitos centrais devem ser previamente definidos: o recrutamento e a seleção. Ambos fazem parte das etapas do processo de contratação, também conhecido como processo seletivo. O recrutamento refere-se ao ato de atrair profissionais, através de divulgação, pelos mais variados canais, que atendam a um perfil de candidato baseado em competências previamente determinado e que abastecerá o processo seletivo da organização com o maior número de currículos recebidos. Vale ressaltar que o processo de recrutamento pode ser interno ou externo (SILVA & NUNES, 2002; LEME, 2007; HILL, 2009; GIL, 2010). Em se tratando da seleção de pessoas, o foco se dá nos processos de escolha e de tomada de decisão. Candidatos são selecionados para o preenchimento de vagas. Trata-se de identificar aquele ou aqueles, dentre os profissionais atraídos pelo recrutamento, que demonstram as competências necessárias para o atendimento das demandas do posto de trabalho (SILVA & NUNES, 2002; LEME, 2007; GRAMIGNA, 2002; FAISSAL et. al., 2009; HILL, 2009; GIL, 2010; ALMEIDA, 2009). Nesse sentido, cabe inserir, a definição do conceito de competências, conforme utilizado no âmbito organizacional como sendo um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes

² Situação vivida pela autora deste projeto durante o tempo de atuação na área de recrutamento e seleção (quatro anos), e que a levou a buscar na academia soluções para esse tipo de problema, com o qual não só ela se deparou, mas também outros profissionais da mesma área vivem essa problemática, justificando assim a proposta investigativa e o aprofundamento acerca do assunto.

correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém e contribui para o seu nível de desempenho, podendo ser mensurado segundo padrões preestabelecidos (PARRY *in* LEME 2005, p. 17). Assim, a seleção torna-se uma prática que se propõe a desempenhar de modo eficaz a adequação entre as características de um indivíduo e da organização, conforme definição de Robbins (2005).

Parte das práticas acima relatadas, direciona-se ao processo de seleção para as pessoas ditas “normais”, ou seja, aquelas consideradas como as mais produtivas, de acordo com uma visão capitalista e que avança em direção à exploração, alienação e subordinação do trabalho ao capital (SEVERINO, 2007; RIBEIRO & RIBEIRO, 2008). Porém, conforme a revisão de literatura realizada³, são escassos os resultados de pesquisas que contemplem o processo de recrutamento e de seleção para as pessoas com deficiência (ALMEIDA, 2009; BAHIA, 2006), já que, em um primeiro momento, podem parecer supostamente “ineficientes” para o trabalho.

Com o objetivo de discutir acerca das questões acima apontadas, e, assim, cumprir com a proposta da presente pesquisa, serão explicitadas as leis que garantem direitos a pessoas com deficiência em diversos âmbitos, bem como o direito de sua inserção no mercado de trabalho formal e como o dispositivo legal passa a interferir na dinâmica organizacional das empresas.

Em seguida, será abordado o contexto histórico da área de gestão de pessoas, em especial, o surgimento das atividades de recrutamento e de seleção de pessoal nas empresas privadas, para que de posse das informações já elencadas e obtidas através de revisão da literatura, sejam discutidas e apontadas as melhores práticas de recrutamento e de seleção, focadas nas pessoas com deficiência e a serem adotadas pelas empresas privadas no sentido de garantir que o processo seletivo seja considerado eficaz para estas pessoas ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho.

Posteriormente, será debatida a relação existente entre o grau de escolaridade e a qualificação profissional da pessoa com deficiência para o trabalho bem como o preparo dos profissionais de RH, notadamente os responsáveis pelos processos de recrutamento e de seleção de pessoas para empresas privadas. É esperado que esses profissionais de RH conduzam adequadamente o processo de inserção laboral deste contingente de pessoas especiais.

³ NUNES SOBRINHO et. al. 2008; CARUSO, 2007; CARVALHO-FREITAS, 2008; BRITE 2008; SEVERINO, 2007; LINO & CUNHA, 2008; D’AMARAL, 2002; DINIZ, 2007; ALMEIDA, 2009; LOBATO, 2009; SHIMONO, 2008; SINONELLI, 2009; SARNO, 2006; RICARTE-MARTINEZ, 2008

Por fim, a autora se ocupa da revisão bibliográfica a respeito do método norteador da pesquisa, a Análise do Relato Verbal, com o objetivo de explicitar as etapas de observação e de registro dos dados até a estruturação final dos resultados. Na sequência, é proposta a análise e discussão dos resultados encontrados na pesquisa. Ao final do texto, são apresentadas a conclusão e as considerações finais, assim como as limitações da pesquisa e os desdobramentos possíveis para futuras investigações sobre o tópico escolhido.

1 A LEGISLAÇÃO QUE AMPARA OS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS SEUS EFEITOS NA DINÂMICA ORGANIZACIONAL

A trajetória histórica das lutas de pessoas com deficiência, mesmo que ainda com respostas consideradas assistencialistas, vem mobilizando esforços na tentativa de evoluir gradativamente à participação plena pela igualdade de direitos e ao fim da exclusão (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005). Através de um relato histórico, realizado por meio de revisão de literatura (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005; GOLDFARB, 2009; KALUME, 2005; JANNUZZI, 2006; SHIMONO, 2008; SIMONELLI, 2009; LOBATO, 2009; BAHIA, 2006; INSTITUTO ETHOS, 2002), é possível serem identificados movimentos jurídicos e políticos em prol da luta pelos direitos da pessoa com deficiência no Brasil e no mundo. Segundo Kalume (2006), as obrigações jurídicas surgem por dois campos de atuação legislativa: um nacional e outro internacional, sendo os primeiros países a aderirem à política de cotas a Inglaterra e a Holanda; em seguida, Espanha, Grécia, Luxemburgo, Irlanda e Bélgica. Já países como Dinamarca, Finlândia, Suécia, Estados Unidos, Canadá e Nova Zelândia não aceitaram o sistema de cotas argumentando que isto significaria discriminação (PASTORE *in* SHIMONO, 2008). Completamente influenciado pelas convenções internacionais, o Brasil adaptou à sua realidade tais normas, e vem tentando aplicar suas obrigações legais para que o objetivo da inserção laboral seja alcançado por meio de fiscalizações conduzidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, que prevêm multa, no valor de R\$ 1.156,83 a R\$ 115.683,40, para as organizações que não cumprem com a lei (MTE, SIT, DEFIT, 2007).

A política de cotas em prol da empregabilidade da pessoa com deficiência teve seu início após a primeira guerra mundial, por conta das mutilações ocorridas em combatentes fazendo com que estes se tornassem deficientes e, por conseguinte, por determinação da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1944, as cotas foram estendidas para o atendimento da população com deficiência já existente. (PASTORE *in* SHIMONO, 2008;

PASTORE, *in* LOBATO, 2009; SIMONELLI, 2009). Já no Brasil, o ano de 1950 marca o início de uma configuração jurídica voltada à garantia de direitos da pessoa com deficiência. Inicialmente, neste ano, o Decreto Federal nº 44.236/1950 instituiu uma campanha de educação e reabilitação para deficientes visuais junto com o então INPS da época (Instituto Nacional de Previdência Social) e organizou o primeiro serviço de reabilitação governamental. Com a Lei Federal nº 4.613/1950, ocorre uma concessão de isenção de – IPI - Imposto sobre Produtos Industrializados para a compra de automóveis adaptados à pessoa com deficiência física (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005). Um pouco antes, no ano de 1946, Goldfarb (2009) afirma que as Constituições de 1946 e 1967 não mencionavam nada significativo em prol da defesa de direitos para a clientela de pessoas com deficiência.

No ano de 1970, os serviços de reabilitação da LBA – Legião Brasileira de Assistência- foram expandidos até para os não segurados pelo INPS. Neste mesmo ano, a Emenda Constitucional nº 12, de autoria do Deputado Thales Ramalho, garante melhores condições para as áreas social e econômica da pessoa com deficiência, através de educação especial gratuita, reabilitação e extinção de preconceito e discriminação, incluindo o livre acesso a espaços públicos (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005; GOLDFARB, 2009). Destaque para o ano de 1977, quanto à ampliação do conceito de pessoa excepcional anteriormente classificada como “aquém” dos limites de suas capacidades consideradas padrões (GOLDFARB, 2009). Já no ano de 1980, ocorre a adesão do Brasil, através de ações governamentais concretas, porém reduzidas, ao modelo integracionista de deficiência. Foi um ano marcado também pelo crescimento dos movimentos de defesa à pessoa com deficiência e denominada Década Internacional das Pessoas com Deficiência (INSTITUTO ETHOS, 2002). Na sequência, segundo a ONU, o ano de 1981 é considerado o Ano Internacional da Pessoa Portadora de Deficiência (RIBAS, 2003; INSTITUTO ETHOS, 2002). Neste momento histórico, as diferenciações entre integração e inclusão social passam a ganhar espaço na discussão das ações governamentais ainda consideradas assistencialistas e paternalistas (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005).

Em 1988, com a Constituição Federal, também chamada de “Constituição Cidadã”, são determinadas leis que asseguram a integração da pessoa com deficiência (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005; GOLDFARB, 2009; KALUME, 2005; INSTITUTO ETHOS, 2002) e considera-se marco histórico no que tange aos critérios de admissão do trabalhador com deficiência (MORAES et. al., 2009). Neste sentido, Cerignoni & Rodrigues (2005) destacam:

A Constituição brasileira de 1988 consagrou, em 14 artigos, os direitos desse segmento da população, incentivando a formulação de políticas públicas

com uma visão menos assistencialista, menos dolorista e menos pietista, uma visão mais promocional” (p. 40).

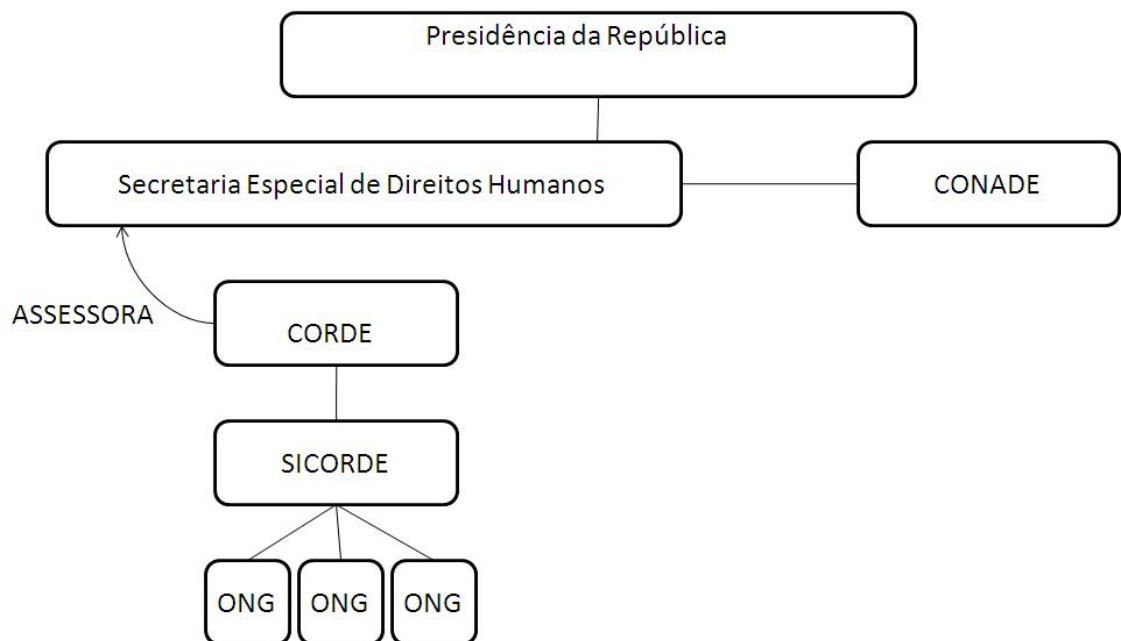
Com a Constituição de 1988, movimentos inclusionistas (BAHIA, 2006; DINIZ, 2007) começam a obter resposta com medidas regimentais e políticas referentes à saúde, educação, trabalho, recursos humanos e edificações com o estabelecimento de leis e normas que passam a amparar a clientela em pauta. Segundo o Instituto Brasileiro de Defesa da Pessoa com Deficiência (2002), a aprovação da Lei nº 7.853/1989 é resultado de um amplo e considerado mais completo projeto de reivindicação dos movimentos de luta, com instrumentos para ação governamental, baseados na legalidade do reconhecimento do caráter de direito coletivo e difuso, importantes para avançar no sentido do combate à discriminação e ao preconceito. Para tanto, contaram, como participantes do projeto, pessoas com deficiência, suas instituições e a comunidade em geral. Mais especificamente, em relação à questão do trabalho, no ano de 1989, a Lei Federal nº 7.853/1989, em seu inciso III e alíneas –, dispõe sobre o apoio governamental quanto à formação profissional de pessoas com deficiência através de orientação e cursos - além de estabelecer a responsabilidade do governo em gerar oportunidades de trabalho, inclusive de tempo parcial. Promove também ações que propiciem a inserção nos setores público e privado e por fim estabelece a adoção específica de lei que reserve postos de trabalho em prol das pessoas com deficiência em entidades de âmbito público e privado.

A partir dos movimentos inclusionistas (BAHIA, 2006; DINIZ, 2007), no Brasil e no mundo, o ano de 1991, é marcado pelo estabelecimento, em 24 de julho de 1991, no artigo 93 da Lei Federal nº 8.213/1991, da Lei de Cotas. Posteriormente, a lei regulamentada pelo Decreto Federal nº 3.298 em 1999, em seu artigo 36, institui que as empresas que possuem de 100 a 200 funcionários devem reservar 2% de suas vagas para pessoas com deficiência. A cota para as empresas que têm de 201 a 500 funcionários é de 3%. Para as que contratam entre 501 e 1.000 empregados, a reserva para pessoas com deficiência deve ser de 4%. As empresas com 1.001 ou mais empregados devem manter 5% de deficientes em seu quadro de funcionários. Neste mesmo sentido, no ano de 1999, ainda no âmbito do trabalho, configura-se um importante ano, pois regulamentou-se a Lei nº 7.853/1989, também através do Decreto nº 3.298/1999 que dispõe sobre a política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005; GOLDFARB, 2009; KALUME, 2005; INSTITUTO ETHOS, 2002). Dados do MTE, SIT, DEFIT (2007) revelam algumas especificidades, no que diz respeito à jornada de trabalho especial que pode ser adotada para pessoas com deficiência. Nesse caso, o horário de trabalho pode ser flexibilizado e

proporcionalmente o salário ajustado. A medida atende ao art. 35, parágrafo 2º, do Decreto nº 3.298/1999.

Complementarmente, no ano de 1994, a Associação Brasileira de Normas e Técnicas (ABNT) edita a NBR 9050, referente à garantia de promoção de acessibilidade para pessoas com deficiência ou dificuldades de locomoção (BAHIA, 2006). Neste mesmo ano, é concedido destaque também para a garantia do direito ao Estágio de alunos da educação especial, através da Lei nº 8.854/1994 (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005).

No Governo Sarney e com o estabelecimento da Lei Federal nº 7.853/1989, citada anteriormente, a CORDE⁴ – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - passa a ser órgão subordinado à Presidência da República. Destaque também para a criação do CONADE⁵ – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD, 2002). A organização destes órgãos no contexto parlamentar apresenta a seguinte estrutura conforme quadro abaixo:



QUADRO 1: Estrutura governamental responsável pela defesa de direitos da pessoa com deficiência.

⁴ Órgão de assessoria da secretaria especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, responsável pela gestão das políticas públicas voltadas para integração da pessoa com deficiência, tendo como eixo focal a defesa de direitos e a promoção da cidadania. Disponível em www.presidencia.gov.br/sedh/corde.

⁵ Órgão superior de deliberação colegiada vinculado à Presidência da República por meio da Secretaria Especial de Direitos Humanos. Tem como objetivo acompanhar e avaliar o desenvolvimento da Política Nacional para integração da Pessoa Portadora de Deficiência e das Políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto. Lazer, política urbana dirigidas a este grupo social. Disponível em <http://www.mj.gov.br/conade/>.

Neste mesmo sentido:

Destaca-se, no âmbito federal, a Lei N° 7.853/1989, regulamentada pelo Decreto n° 3.298/1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; determina o atendimento prioritário e adequado na área da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações; dispõe sobre a CORDE (Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência) e sobre o CONADE (Conselho Nacional do Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência). Institui ainda a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas; disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005 p. 37).

A partir do ano 2000, novos interesses configuram-se. Neste ano, investimentos na acessibilidade são apresentados tanto com a determinação da Lei n° 10.048/2000 como também da Lei n° 10.098/2000 (INSTITUTO ETHOS, 2002). Em 2001, os interesses se voltam para a eliminação de qualquer forma de discriminação com a edição do Decreto n° 3.956/2001 do Governo Federal. Já em 2002, entra em vigor a Lei n° 10.436/2002, referente à Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS. O destaque do ano de 2003 refere-se à isenção de IPI, anteriormente direcionado apenas às pessoas com deficiência física, para a compra de automóveis direcionados às pessoas com qualquer tipo de deficiência: física, mental severa ou profunda, ou autista por meio de seus respectivos representantes legais. E por fim, em 2004, mais uma vez os interesses estão voltados para a acessibilidade com a edição do Decreto n° 5.296/2004 (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005).

É possível observar que todo o arcabouço legal, acima apresentado, demonstra o constante processo de construção de melhorias no que diz respeito à garantia de direitos de pessoas com algum tipo de deficiência classificadas como: deficiência mental permanente; tetraplegia, paraplegia ou hemiplegia permanente; falta de membro ou de parte dele; incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente em enxergar; incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de ouvir; incapaz, com alguma ou grande dificuldade permanente de caminhar ou subir escadas (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005; CARVALHO-FREITAS, 2009; BAHIA & SANTOS, 2009; GOLDFARB, 2009).

Foi encontrado na literatura, um estudo aprofundado sobre os dados do IBGE desenvolvido por Cerignoni & Rodrigues (2005). Segundo estes autores, em quase todo o mundo, uma em cada dez pessoas tem alguma deficiência. Existem 1,3 bilhões de pessoas com deficiência no mundo, segundo os dados do Banco Mundial. Deste contingente, estima-se que uma em cada cinco pessoas mais pobres do mundo, em torno de 260 milhões, possui deficiência. Os autores atribuem esta prevalência ao fato da pobreza estar associada à falta de

educação em países, como Estados Unidos, Canadá, Inglaterra, e em países em desenvolvimento.

De acordo com o exposto, a partir do ano de 1999, no que diz respeito às melhores práticas adotadas pela subárea de recrutamento e de seleção de pessoas, as organizações corporativas necessitam promover mudanças inovadoras. Com a intensificação da ação fiscalizadora das Delegacias Regionais do Trabalho, desde o ano de 2007 (CARUSO, 2007; BAHIA & SANTOS, 2009; MTE, SIT, DEFIT, 2007), as empresas privadas passam a perceber a necessidade de incorporar a diversidade em suas práticas de Gestão (BAHIA & SANTOS, 2009; RICHARTE-MARTINEZ, 2008; TANAKA, 2007). Segundo dados do MTE (*in* BAHIA & SANTOS, 2008), no ano de 2007, houve aumento de 12% na contratação de pessoas com deficiência em relação ao ano de 2006. Já a publicação dos dados do RAIS⁶ – Relação Anual de Informações Sociais publicado em 2008 demonstram que houve uma diminuição nas contratações. De qualquer forma, pressupõe-se que a área em pauta, além de contratar pessoas ditas normais, passa a contratar pessoas com deficiência com receio de serem multadas.

Para constatar a efetiva intenção de promover maiores oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência, Lobato (2009) desenvolveu uma pesquisa que teve como objetivo investigar as implicações da Lei de Cotas, no sentido de gerar aumento de oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência, e se tais oportunidades estavam pautadas no paradigma da inclusão, sendo favoráveis à contratação e permanência desta população, em especial, no mercado de trabalho privado. Esta pesquisa foi desenvolvida a partir da condução de entrevistas semi-estruturadas, em dez profissionais da área de recursos humanos e a doze funcionários com deficiência, em nove empresas privadas, no município de Ribeirão Preto, no Estado de São Paulo. Estas entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra para que os dados fossem, através da análise de conteúdo, levantados a fim de gerar indicadores relevantes para o estudo. Os resultados desta pesquisa apontam que as empresas contratam pessoas com deficiência, apenas para cumprir a determinação legal, tendo em vista a fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho. Os participantes também alegam a dificuldade em contratar o referido público sob a justificativa da falta de escolaridade, da falta de qualificação profissional e da falta de adequação da empresa para recebê-los e mantê-los.

Neste estudo de Lobato (2009), foi possível verificar que em uma das empresas estudadas, os cadeirantes são os principais excluídos. Apenas três das empresas pesquisadas

⁶ Disponível em <http://www.mte.gov.br/rais/2008/default.asp>

fizeram adaptações pertinentes ao atendimento da pessoa com deficiência contratada. Entretanto, desta forma, a empresa ficou limitada na contratação de pessoas com outros tipos de deficiência e não providenciou adaptações que efetivamente tornasse o espaço laboral inclusivo. A autora conclui que a lei cumpre com o papel de gerar oportunidades de emprego. Entretanto, não promove incentivo às empresas para adequações necessárias à acolhida deste público. Concluiu-se ainda sobre a necessidade em concentrar esforços da área educacional especial e programas municipais na intenção de realizar, efetivamente, os processos de inserção e de inclusão de pessoas com deficiência no trabalho.

A pesquisa de Richarte Martinez (2008) teve como objetivo debater e analisar os impactos da contratação de pessoas com deficiência sobre gestores, colaboradores em uma organização, mais especificamente uma indústria têxtil chamada Vicunha S. A, localizada em São Manoel no Estado de São Paulo. No ano de 2008, a empresa contava com 276 pessoas com deficiência. Como método de pesquisa, o autor utilizou o estudo de caso simples e para coleta de dados entrevistas semi-estruturadas individuais, grupais e grupos focais tendo a interpretação conduzida por meio de análise de conteúdo categorial. Como participantes a pesquisa contou com 21 pessoas, sendo 11 com deficiência e dez gestores, incluindo a alta cúpula, denominada CEO (*Chief Executive Office*). As categorias de análise da pesquisa de Richarte-Martinez (2008) foram: Gestão da Diversidade, Socialização, Valores Organizacionais, Dimensões Psicossociais e Desafios à Área de Recursos Humanos.

De acordo com o objetivo do presente estudo, cabe destacar, da pesquisa de Richarte-Martinez (2008), o levantamento de dados da área de recursos humanos, especificamente, em relação à atração (recrutamento) e captação de pessoas com deficiência. Um dos maiores desafios da empresa participante do estudo, de acordo com o relato de um dos gestores da área, é a dificuldade encontrada em relação à concorrência de outras organizações em relação à busca de pessoas com deficiência. Ou seja, as pessoas com deficiência são disputadas pelas empresas concorrentes também obrigadas a cumprir a lei. Além disso, o benefício que governo oferece faz com que estas pessoas não percebam um atrativo no trabalho com vínculo empregatício. Somados a estes aspectos, a equipe da empresa não mede esforços para evitar a evasão das pessoas já contratadas por conta da dificuldade em repor esses profissionais.

Na intenção de minimizar os impactos causados pelas dificuldades na contratação, a empresa em pauta recorre a parcerias com instituições especializadas e ONG's – Organizações Não Governamentais para a atração da clientela de pessoas com deficiência. Como alternativa adotada, o vínculo interpessoal também vem ajudando às pessoas a permanecerem em seus postos de trabalho. O tamanho da cidade também contribui como

fator, segundo o autor, ora atraente, ora dificultador, pois a cidade é pequena. É ressaltado pelos gestores que a família exerce grande influência neste processo de captação, pois, segundo os relatos, a família prefere preservar estas pessoas em casa o que também é uma desvantagem para o processo de captação (RICHARTE-MARTINEZ, 2008).

Como alternativa de captação, os resultados da pesquisa de Richarte-Martinez (2008) sustentam que os gestores lançam mão de procedimentos de divulgação das oportunidades de emprego, através de indicação dos colaboradores e junto ao banco do INSS – Instituto Nacional de Seguro Social. Foram também estabelecidas parcerias com instituições interessadas pelo tema da colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em função de desligamentos e da grande disputa pelos empresários por profissionais com deficiência.

Similarmente à pesquisa de Richarte-Martinez (2008), a pesquisa de Brite (2009) versa sobre a investigação acerca das concepções de gestores a respeito de pessoas com deficiência. Esta pesquisa foi realizada em dezoito filiais de uma Rede de Supermercados, localizada na cidade do Rio de Janeiro, e contou com a participação de 90 gestores, divididos nas seguintes áreas: 18 da área de Recursos Humanos, 18 gerentes gerais, 18 gerentes de laticínios, 18 gerentes de serviços e 18 gerentes de mercearia. Como instrumento de avaliação das concepções, foi utilizada uma escala atitudinal, do tipo *Likert*, de seis pontos denominada Inventário de Concepções de Deficiência (ICD – CARVALHO-FREITAS, 2007). As concepções referem-se a: concepção espiritual de deficiência, concepções baseadas em pressupostos da normalidade, concepções baseadas nos pressupostos de inclusão, fator desempenho, fator benefícios da contratação, fator vínculo e fator treinamento. Como resultado, constatou-se a existência de diferentes tipos de concepções acerca de deficiência, e comprovou-se todas as hipóteses do estudo, a saber: a) os diferentes tipos de concepções existentes na organização não correspondem às concepções baseadas em inclusão, e de benefícios de contratação preconizadas pela empresa, b) as percepções de gestores estão ligadas às questões de inclusão e/ou exclusão, pois acreditam que pessoas com deficiência devem permanecer em áreas específicas, adequadas às suas limitações, c) as políticas públicas, de caráter inclusionista, promoveriam um processo de valorização da diversidade, tendo um quantitativo de 75,84%, dos respondentes manifestando atitudes positivas em relação à concepção de inclusão, d) o tipo de gerência e a relação estabelecida no dia a dia interferem no desenvolvimento de concepções, verificado a partir do grupo de gestores que lidam diretamente com estas pessoas, e do grupo que lida em menor frequência e, por último, e) quanto à empresa preocupar-se com a sua visão institucional frente ao mercado de trabalho,

contatou-se que 88,01% possuem a concepção relacionada à concepção de benefícios da contratação.

Neste mesmo sentido, foram conduzidos por Tanaka (2007) dois estudos com o objetivo de desenvolver uma escala de atitudes do tipo *Likert* de cinco pontos. O primeiro estudo teve como interesse verificar a concepção de empregadores a respeito da pessoa com deficiência, através da realização de entrevistas com os profissionais do setor de recursos humanos de empresas privadas, no sentido de subsidiar o segundo estudo que direcionava-se na construção da escala supracitada. A versão final da escala, composta por 30 itens, foi aplicada em 53 estudantes universitários do curso de Serviço Social. Como resultado, a autora constatou a eficácia da Lei quanto à entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Entretanto, estão localizadas em posições de pouca complexidade e mínimo grau de escolaridade. Observou-se que a falta de conhecimento acerca da deficiência restringe o acesso a vagas compatíveis com suas potencialidades.

Ainda sobre a questão da deficiência, não foi encontrado na literatura consenso acerca deste conceito, e, sim discussões que abordam o tema. Diniz (2007) revela que em 1972, no Reino Unido, o sociólogo Paul Hunt – deficiente físico – inicia um movimento interessado em estudos sobre a deficiência, partindo do conceito de estigma proposto por Goffman (*in* DINIZ, 2007), que resultou na união de um grupo de pessoas com deficiência. Quatro anos depois, eles inauguraram a UPIAS (*The Union of the Physically Impaired Against Segregation*) – em português: Liga dos Lesionados Físicos Contra a Segregação, grupo focado no debate político e com a intenção de compreender o fenômeno sociológico da deficiência, tendo como característica uma resistência política e intelectual ao modelo médico de compreensão da deficiência vigente na época. Vale ressaltar que a primeira geração de estudiosos que compunham a Liga, além de Paul Hunt, Paul Abberley e Vic Finkelstein, balizava seus estudos com fortes influências marxistas, em que se concluíu que “o capitalismo é quem se beneficia, pois os deficientes cumprem uma função econômica como parte do exército de reserva e uma função ideológica, mantendo-os na posição de inferioridade” (Oliver & Barnes *in* Diniz, 2007). Esses estudos conseguiram libertar a deficiência de um campo hegemonicamente biomédico, e passá-lo ao campo das humanidades. Assim, é inaugurado o modelo social de deficiência (DINIZ, 2007). Além de Diniz (2007), Kirton & Greene (2000), na obra *The Dynamics of Managing Diversity*, reiteram a importância dos estudos da Upias supracitados.

Para o modelo biomédico, biofísico, patológico ou modelo clínico, a pessoa com deficiência é aquela que requer apenas cuidados médicos, tratando-se apenas de ser um corpo

lesionado que deveria ser internado e encarcerado para tratamento (OLIVER, ABBERLEY e FINKELSTEIN *in* DINIZ, 2002; KIRTON & GREENE, 2000). Neste contexto, a Upias inicia seu questionamento sobre esta compreensão limitada e chega à conclusão de que a deficiência não provém de uma lesão, e, sim, do ambiente social hostil à diversidade física. Para Oliver (*in* DINIZ, 2002), a dificuldade de um deficiente físico, por exemplo, em se locomover em um transporte público é o que marca a sua deficiência, devido à inadequação dos espaços públicos às pessoas com deficiência. Ainda segundo o autor: “Minha lesão não está em não poder andar. Minha deficiência está na inacessibilidade dos ônibus” (p.19). Portanto, de acordo com tal constatação, a Upias passa a ser a responsável por um feito histórico no qual redefiniu os conceitos de lesão e de deficiência em termos sociológicos. Para Upias, a “lesão” se configura como “ausência parcial ou total de um membro, ou membros, organismo ou mecanismo corporal defeituoso”. E a deficiência: “desvantagem ou restrição de atividade, provocada pela organização social contemporânea, que pouco ou nada considera aqueles com lesões físicas e os exclui das principais atividades da vida social” (UPIAS, *in* DINIZ, 2002). Em contribuição ao mesmo tema, Simonelli (2009) afirma que as políticas e práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho são pautadas no modelo biomédico. Segundo a autora, embora existam as leis que garantam a entrada e permanência destas pessoas no trabalho não existem metodologias pertinentes ao efetivo cumprimento da lei. A autora também afirma que o modelo biomédico contribui na maneira como é conceituada a deficiência, prejudicando a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, enquanto que o modelo social apresenta possibilidades que contribuem para um efetivo processo de inclusão no contexto laboral.

A partir do exposto, acerca da conceituação de pessoa com deficiência, pode-se afirmar que a definição deste conceito ainda apresenta flutuações consideráveis. Seguindo neste debate, conforme o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, são consideradas pessoas com deficiência aquelas que se enquadram em cinco grandes categorias: deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraplesia, monoplegia, dentre outros; deficiência auditiva – perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras; deficiência visual – acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção; deficiência mental – funcionamento intelectual, significativamente inferior à média, associado a déficits no comportamento

adaptativo, com manifestações antes dos 18 anos; deficiências múltiplas – associação de duas ou mais deficiências⁷.

Assim como o Decreto supracitado, o CONADE, através do Decreto nº 5.296/2004, também estabelece considerações para a pessoa com deficiência⁸, sendo algumas delas similares, a saber: a) deficiência física: 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, triplicia, 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; b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1 - comunicação; 2 - cuidado pessoal; 3 - habilidades sociais; 4 - utilização dos recursos da comunidade; 5 - saúde e segurança; 6 - habilidades acadêmicas; 7 - lazer; e 8 - trabalho; e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

De acordo com o histórico apresentado sobre a legislação, não existem registros que contemplem amparo técnico na realização do processo de inserção, incluindo as práticas de recrutamento e de seleção direcionadas a pessoas com deficiência (LOBATO, 2009; SIMONELLI, 2009). Entretanto, foram editados documentos publicados pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego, SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho e DEFIT (2007) e por Nambu (2003), editado pela CORDE, e pelo Instituto Ethos (2002), contendo orientações explícitas, a respeito das práticas apropriadas, a serem adotadas pelas empresas privadas nas etapas de recrutamento e seleção destas pessoas. As práticas citadas nos manuais não mencionam quanto à sua adequação, ou seja, não existem dados de validação que

⁷ Disponível em [HTTP://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)

⁸ Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm

garantam quanto à sua eficácia. Há também uma carência de exigências, por parte do aparato legal responsável em garantir o direito de entrada no mercado de trabalho, que tais práticas sofram este tipo de validação. No entanto, para o desenvolvimento da presente pesquisa, tomou-se como parâmetro os procedimentos sugeridos por estes documentos, como norteadores de práticas apropriadas ao público de pessoas com deficiência. Para abordar este tema, a seguir será, inicialmente, contextualizado historicamente o surgimento da área de gestão de pessoas e, em especial, a área de recrutamento e seleção, para melhor compreensão da adoção de procedimentos citados nos referidos documentos.

2 O CONTEXTO HISTÓRICO DA ÁREA DE GESTÃO DE PESSOAS NAS EMPRESAS PRIVADAS

Neste item propõe-se contextualizar, historicamente, o surgimento e a necessidade de implementação da área de Gestão de Pessoas nas organizações de um modo geral, a partir de modelos e de contribuições de países com experiência demonstrada nos processos de recrutamento e de seleção. Os Estados Unidos e o Japão, por exemplo, focalizam suas investigações no trabalho de pessoas, contemplando tanto aquelas com deficiência, quanto às ditas normais. Na presente pesquisa, pretende-se também destacar os desdobramentos da evolução histórica na execução das atividades laborais, especificamente as desempenhadas por pessoas com deficiência.

O Taylorismo, iniciado em 1900, marca uma fase significativa na evolução da área de Gestão de Pessoas (FAISSAL et. al., 2009; LOBATO, 2009). Foi nesse período histórico que surgiram as primeiras preocupações em especificar as tarefas de um posto de trabalho, dando espaço para o conceito atual de cargo. Nesse mesmo sentido, Finnigan (*in* FAISSAL et. al., 2009) ressalta que, nos anos 70, a descrição de cargos representava uma ferramenta eficaz para os processos da área de gestão de pessoas, incluindo o recrutamento e a seleção, bem como o treinamento, cargos e salários e avaliação de desempenho. A palavra de ordem designava-se a seguir o que o *Manual de cargos* estabelecia como descrições acerca das tarefas a serem executadas. Sendo assim, Faissal et. al. (2009) concluem que a seleção de pessoas sempre esteve relacionada à busca de competências e realça a importância dada por Taylor (*in* FAISSAL et. al., 2009) às competências dos profissionais, no que se refere às habilidades manuais, consideradas como destreza, bem como as atitudes em relação ao desempenho do próprio trabalho. O que antes se resumia às atividades burocráticas, preocupadas apenas com a contabilização de horas de trabalho e efetuação de pagamentos,

aos poucos, inicia-se um movimento de evolução, em direção ao aperfeiçoamento de processos, incluindo a satisfação dos trabalhadores, prática esta presente na dinâmica atual das organizações (FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2010; LOBATO, 2009).

Segundo Lobato (2009), os modelos de produção taylorista e fordista entram em crise e cedem espaço a uma nova modalidade de produção, denominada toyotismo ou Produção Enxuta, desenvolvido no Japão após a Segunda Guerra Mundial. A principal característica do referido modelo, segundo a autora, propõe que as atividades laborais devem ser desenvolvidas em grupo, exigindo assim multifuncionalidade, redução da hierarquização das relações de trabalho, interessados na produtividade e na qualidade, alterando o perfil de mão-de-obra, antes focado na repetição de movimento, e, neste momento exigindo dos funcionários características como qualificação, motivação e iniciativa. Esse modelo de produção, segundo Bento e Bernardino (*in* LOBATO, 2009), apresenta como principal característica a valorização pela qualificação de seus funcionários e a redução do número deles. Ou seja, profissionais qualificados em menor número dispensariam um quantitativo elevado de funcionários com pouca qualificação. Observa-se, assim, a substituição de exigências no atendimento das necessidades organizacionais em cada período da história. Desse modo, o processo de mudança derivado do avanço tecnológico, primordialmente, influencia na forma como as empresas se organizam, ou seja, sua estratégia e cultura estão diretamente associadas à defesa de interesses financeiros. Sob a égide do crescimento, as empresas promovem ininterruptamente processos de transformação interna, no sentido de estarem em posições competitivas de mercado (NUNES SOBRINHO et. al., 2008).

A área de recursos humanos, atualmente, assume uma posição de articulação sem precedentes e é alvo de análise (MORAES et. al., 2009). Especificamente, a área de recrutamento e seleção pode ser considerada, segundo Moraes et. al. (2009), como uma área-fronteira, com a responsabilidade de definir critérios de seleção. Obedecendo ao propósito da presente pesquisa, o objetivo inicial segue no sentido de contextualizar o momento em que a área de Recrutamento e Seleção das empresas nacionais surge na evolução da administração de pessoas no Brasil, servindo apenas como pano de fundo para o debate das ações afirmativas no âmbito do trabalho, englobando a etapa referente ao processo seletivo direcionado para a inserção de pessoas com deficiência, a partir da Lei de Cotas.

Diante dos dados históricos, a respeito da evolução da gestão de pessoas no Brasil (MARRAS, 2002; ARAÚJO, 2004; SILVA & NUNES, 2002; FAISSAL et. al., 2009; GIL,

2010; LOBATO, 2009), a área de Recrutamento e Seleção surge no organograma das empresas privadas no Brasil, no ano de 1950, importado do modelo americano de gestão de pessoal, instalado no país a partir da expansão das indústrias de segmentos: siderúrgico, petrolífero, químico, farmacêutico e automobilístico, proposto pelo governo de Juscelino Kubistchek (GIL, 2010; MARRAS, 2002; ARAÚJO, 2004; BAHIA, 2006). Essa mesma época, considerada pela análise de Bahia (2006) como fase de aumento de oportunidades para a inserção de pessoas com deficiência no trabalho, é caracterizada pela denominada fase tecnicista (TOSE in ARAÚJO, 2004), devido às atividades mais complexas e variadas havendo necessidade, inclusive, de outros especialistas atuando na área, tais como psicólogos, estatísticos, pedagogos, e até sociólogos, além de especialistas em legislação (ARAÚJO, 2004). Além das práticas de recrutamento e seleção, métodos como descrição de cargos, avaliação de desempenho, higiene e segurança do trabalho, benefícios, treinamento, e questões relacionadas à remuneração, bem como a atenção para a satisfação do trabalhador, foram incorporados (MARRAS, 2002; ARAÚJO, 2004; FAISSAL et. al., 2009).

A empregabilidade da pessoa com deficiência é tema que compõe os assuntos referentes à diversidade nas empresas privadas, além das questões de etnia, orientação sexual, idade e religião (ALMEIDA, 2009; RICHARTE-MARTINEZ, 2008). Configura-se ainda em um grande desafio institucional, fruto de um longo processo histórico nacional e internacional de lutas e conquistas, para que essa parte da população fosse incorporada nos assuntos de gestão de maior relevância, dentre eles, as práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência em razão do cumprimento da Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas. Para a compreensão do que torna-se relevante no atual cenário das discussões acerca da inserção de pessoas com deficiência, é importante localizar na história as formas iniciais das práticas de recrutamento e de seleção deste público.

De acordo com os estudos de Lobo (2009), pistas ligadas às primeiras formas de emprego de pessoas com deficiência, no Brasil e no mundo, já são identificadas no século XIX, onde preliminarmente já existia a utilização de práticas de recrutamento e de seleção. Segundo a pesquisa da autora, pessoas que apresentassem deformidades corporais, ou consideradas loucas, serviam para o entretenimento da população em geral com apresentações em feiras, circos e parques de diversões. Segundo a autora, tal prática ocorria no Brasil, nos Estados Unidos e na Europa.

Lobo (2009) descreve o caso do grande circo *Ringling Brothers Barnum & Bailey*, no ano de 1930, localizados nos Estados Unidos, que apresentava também, como atrações,

peessoas com deformidade corporal, anões e gigantes, e, dentre outros, obesos, mulher barbada, engolidor de facas e encantador de serpentes. Foi possível constatar, pela autora, que no Brasil existem escassas informações a respeito do período em que tal prática foi utilizada no país, entretanto, existem registros do sucesso que tais espetáculos fizeram. Para o ingresso em atividades deste tipo, havia uma condição importante: era preciso existir o que fosse “digno” de ser apresentado nas feiras e nos circos. Segundo a autora, “os candidatos deveriam ter uma marca física ou um dom fora do comum”. Duas categorias foram estabelecidas: na primeira, irmãos siameses, homem-tronco, homem tatuado, homem macaco, mulher barbada, gigante ou anão. Na segunda, eram considerados anomalias aqueles que podiam engolir espadas, fogo, encantar serpentes ou levantar pesos. Além de características anormais físicas ou habilidades extravagantes, produzia-se um cenário que pudesse combinar com o “artista” a ser apresentado para que o espetáculo fosse mais apreciado e assim rendesse mais lucro. Como exemplo, pode-se citar o caso de William Henry Johnson que, além de ser negro, possuía deficiência mental, pelo fato de ter uma cabeça muito pequena. Sua carreira durou 65 anos de apresentações em atividades de entretenimento onde se apresentava como homem-macaco, e a história criada para seu personagem era relatada como uma criatura capturada na África, próximo a Gâmbia. Destaque para a parte da história que revela ter sido encontrado por sábios. Interessantes, também são: o caso da mulher sem os braços que autografava com os pés, o caso dos anões e dos gigantes que dançavam e cantavam suaves melodias (LOBO, 2009).

Constata-se diante de tal pesquisa, que a intenção produtiva fez com que pessoas consideradas aberrações, ganhassem espaço no cenário laboral da época. Segundo Bogdan (*in* LOBO, 2009): “Os monstros tiveram seus tempos de glória” (p. 70). Embora com o objetivo de tornar a deficiência em uma atividade lucrativa, em uma profissão, essas pessoas tiveram a oportunidade de possuírem sua autonomia financeira pela via do trabalho, sem serem alvos de piedade ou caridade.

É possível identificar a exigência de critérios de seleção, já existentes na ocasião, relacionados à pessoa com deficiência para o ingresso no mundo do trabalho; sua “eficiência” completamente relacionada à sua própria deficiência. Sendo assim, pode-se afirmar que, para desempenhar as atividades supracitadas, faz-se necessário o estabelecimento de um perfil para ocupar uma posição de trabalho. Veem-se assim os primeiros sinais das práticas de recrutamento e seleção voltados para o referido público.

Neste mesmo sentido, de acordo com Silva e Nunes (2002), embora sem mencionar o caso de pessoas com deficiência, as práticas de recrutamento e seleção datam de 207 a.C., na dinastia Han, na China, com o uso de procedimentos de descrição de cargos para funcionários públicos. Segundo esses autores, em 1910, na Universidade de Harvard, Hugo Munstemberg inicia estudos sobre a seleção de pessoal com uma abordagem sistemática e em bases psicológicas. No Brasil, destaca-se o engenheiro, Roberto Mange, como pioneiro no assunto de seleção profissional, o responsável pela criação do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional. No ano de 1945, no Rio de Janeiro, Dr. Emílio Mira y Lopez contribui com a inauguração do ISOP – Instituto de Seleção e de Orientação Profissional da Fundação Getúlio Vargas (SILVA E NUNES, 2002).

3 AS PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E DE SELEÇÃO DESTINADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS PRIVADAS

As técnicas e os procedimentos, atualmente em uso, em recrutamento e seleção, focados em pessoas com deficiência não mencionam os pressupostos das melhores práticas. Isto porque para serem consideradas como tal devem satisfazer critérios de validade interna, validade externa e de validade social (NUNES & NUNES SOBRINHO, 2010). A validade interna refere-se ao esforço do pesquisador em minimizar os efeitos das variáveis estranhas, ou seja, “é muito difícil de ser obtida em ambientes externos ao laboratório de experimentos comportamentais nos quais se observa outras variáveis estranhas que se tenta controlar” (BEST & KAHN *in* NUNES & NUNES SOBRINHO p.3), o que não é possível no caso das práticas de recrutamento e de seleção desenvolvidas em empresas. Para este caso, é possível verificar quanto à validade externa e a social. Sobre a validade externa destaca-se:

Há validade externa quando a pesquisa de avaliação demonstra algo que é verdadeiro para além dos estreitos limites do seu estudo. Se os resultados forem verdadeiros, não apenas para o momento, lugar e pessoas de um certo estudo, mas também o forem para outros momentos lugares e pessoas, o estudo possuirá validade externa. Esta pode ser obtida pela replicação da pesquisa, testando-se a coerência entre os achados do estudo e os resultados de outras investigações semelhantes (MORAIS, 2007, p.72 *in* NUNES & NUNES SOBRINHO, 2010).

Neste sentido, é possível designar aspectos de recrutamento e de seleção, a serem avaliados e mensurados, com o objetivo de constatar quanto à sua eficácia, no sentido de serem replicados e tornarem-se válidos. A validade social também pode ser verificada no caso

de práticas de seleção, pois os resultados das intervenções necessitam ser observados quanto à mudança ou não em ambientes sociais (NUNES & NUNES SOBRINHO, 2010).

A seguir, serão descritas as práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas aos públicos, tanto de pessoas com deficiência, quanto de pessoas “ditas normais”. Entretanto, não encontrou-se na literatura nenhuma menção quanto à existência das melhores práticas, nem sequer a motivação para tornar o processo válido, tanto externamente quanto socialmente. O que confirma a idéia de que existem escassas pesquisas científicas, que versem sobre o assunto, das práticas de recrutamento e de seleção.

A pesquisa realizada pela Febraban (*in* BAHIA & SANTOS, 2009) destaca três fatores impeditivos para um processo realmente eficaz de inclusão laboral de pessoas com deficiência: o baixo nível de qualificação; a falta de transportes; espaços e edificações inacessíveis para cada tipo de deficiência; e a questão cultural. Apresentar dados que apontem para o baixo nível de qualificação, sem especificar cuidadosamente quais critérios de qualificação foram utilizados, tais como educação e/ou experiência profissional, não deixa clara a maneira como se consegue modificar essa realidade.

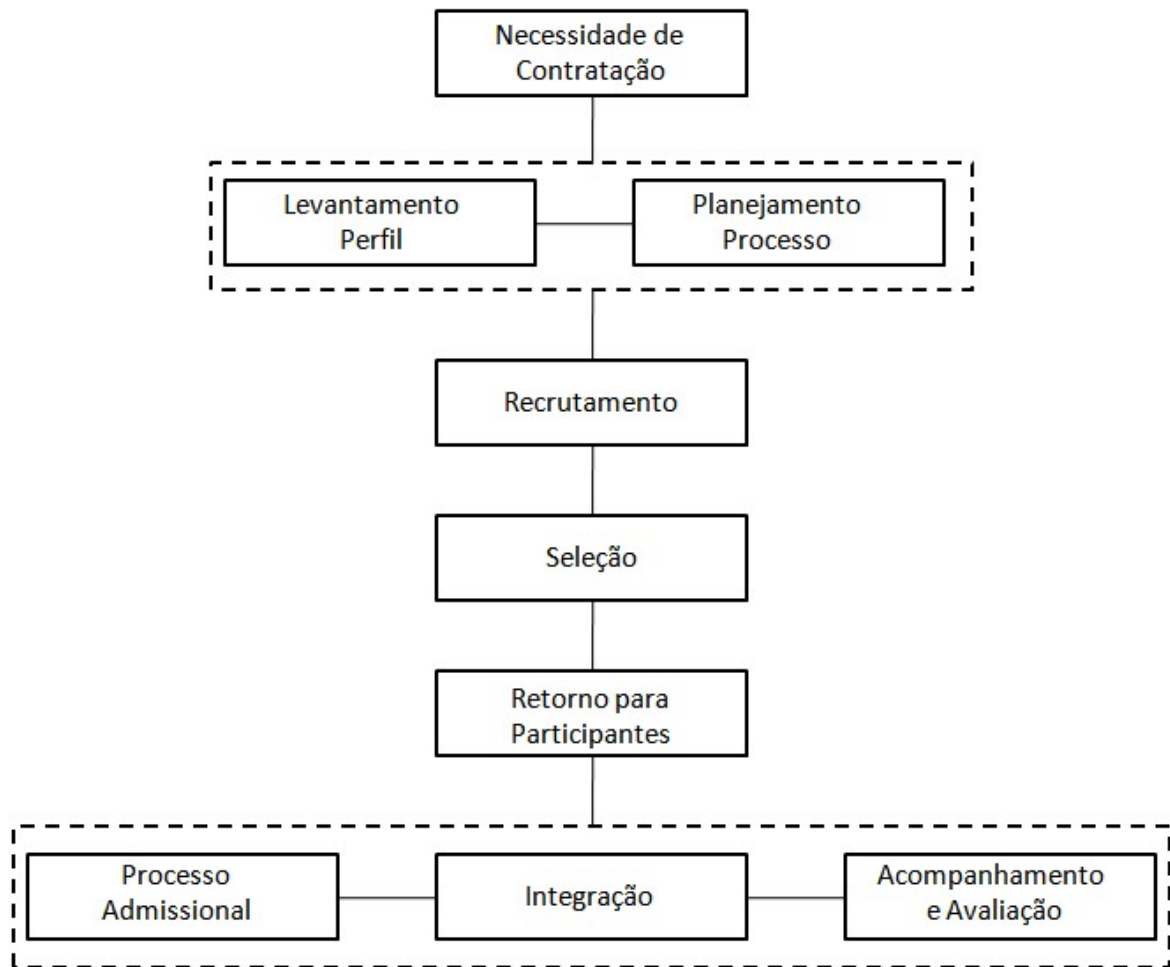
Os processos de recrutamento e de seleção, voltados para pessoas com deficiência, não são os mesmos aplicados às pessoas consideradas “normais” (BAHIA, 2006; BAHIA & SANTOS, 2009; IIDA, 2005, MORAES et. al., 2009). Sendo os profissionais de RH, os responsáveis por traçar o perfil de competências do candidato, no caso da contratação de pessoas com deficiência, conhecer as potencialidades e limitações, conforme a demanda dos postos de trabalho a serem ocupados por esses profissionais, torna-se imprescindível. Sendo assim, o profissional de RH necessita recorrer ao seu próprio repertório de conhecimentos que possui ou não, acerca do assunto. Iida (2005) reitera as diferenças, de modo geral, e o respeito a essas pessoas em todos os contextos do trabalho, e ainda sustenta a importância da elaboração de um processo seletivo adaptado. O autor destaca a seleção como fonte de busca de habilidades básicas e características de personalidade desejadas, e, como complemento, aponta ainda a aplicação de testes psicológicos nessa população especial. Desse modo, contribuições da disciplina ergonomia, apontadas por Iida (2005), indicam que pessoas com deficiência auditiva podem ter sua percepção visual bem desenvolvida, ao passo que pessoas com deficiência visual podem se concentrar nas sensações táteis, auditivas e sinestésicas. Aqueles que utilizam a cadeira de rodas por conta de deficiência física apresentam excelente desempenho com as mãos, como também aquele que não as possui, apresenta maior

mobilidade com os pés (IIDA, 2005). Complementarmente, para cada caso, o profissional com deficiência, como todos os outros, passa pelo exame médico cuidadoso no sentido de auxiliar o processo de admissão (IIDA, 2005). Em contrapartida, o documento elaborado pelo MTE, SIT e DEFIT (2007) aponta que tais possibilidades, citadas por Iida (2005) podem caracterizar discriminação, pois significaria associar uma deficiência que pareça “vantajosa” a um posto de trabalho. Neste sentido, suas colocações são contrárias aos pressupostos da disciplina ergonomia que apresenta como idéia central a adaptação do trabalho ao homem, e, não, o contrário, como descrito pelo autor.

Roberts (1997) dedica parte de sua obra ao processo de recrutamento e seleção, direcionado às pessoas com deficiência. Para o autor, a discriminação é a essência do recrutamento e coloca os profissionais da área sob a responsabilidade de assegurar que haja igualdade e especial atenção na distribuição de cargos. No momento da elaboração do perfil do profissional a ocupar uma determinada posição em uma empresa, sempre pode-se levantar a possibilidade da vaga ser ocupada por um candidato com deficiência, dando atenção às adaptações necessárias para o desempenho da função (INSTITUTO ETHOS, 2002). Nesse mesmo sentido, as exigências feitas para cada perfil precisam estar adequadas às peculiaridades da deficiência dos futuros candidatos (MTE, SIT, DEFIT, 2007), e, para tanto, é preciso conhecimento acerca da questão da deficiência, pois do contrário, conforme aponta Tanaka (2007), restringem-se os postos de trabalho direcionados a estas pessoas.

Será adotado na presente pesquisa, como modelo de fluxo do processo seletivo de pessoas com deficiência, o proposto por Leme (2007). Mesmo este autor não dedicando sua obra a este público em especial, o modelo proposto aproxima-se das práticas utilizadas atualmente pelas empresas privadas (LEME, 2007). Posteriormente, serão explicitadas todas as etapas existentes no referido fluxo.

QUADRO 2: Fluxo do processo seletivo



Fonte: Leme, 2007 (p.4)

As melhores práticas de recrutamento e de seleção de pessoas, mesmo consideradas separadamente, conforme aponta o quadro acima, necessitam estar sempre interligadas, pois se trata de um processo único, denominado processo de seleção (ou processo seletivo), conforme Leme (2007, 2008). Atualmente, os processos de seleção sofrem fortes influências da era das competências, um modelo baseado nos estudos de McClelland, Zarifian, Le Boterf (*in* LEME, 2007, 2008; ARAÚJO, 2004; GRAMIGNA, 2002; NUNES SOBRINHO et. al., 2008) e passa a se chamar processo de seleção por competências. A seguir, será descrita cada etapa existente no modelo acima exposto.

3.1 A Necessidade de contratação

Bahia & Santos (2009) conduziram um estudo em uma empresa do setor de energia elétrica, no ano de 2005. O objetivo da pesquisa foi investigar questões acerca das motivações

para a contratação de pessoas com deficiência, quais as facilidades e dificuldades encontradas no processo de contratação (processo seletivo) e para completar, quais práticas eram fomentadas pela empresa, após a contratação dessas pessoas para sua efetiva inclusão. Serviram como participantes da pesquisa três gestores, diretamente ligados às pessoas com deficiência, alocadas nas unidades de cobrança, suporte e tele-atendimento; seis gestores da área de Desenvolvimento de Pessoas, Gestão de Saúde e Segurança e Comunicação Institucional, indiretamente ligados às pessoas com deficiência, um funcionário indiretamente ligado, da área de Gestão de Desenvolvimento de Pessoas, e finalmente seis pessoas com deficiência física, atuantes da área de tele-cobrança, e atendentes comerciais da agência. Adotou-se como método de coleta de dados a entrevista semi-estruturada. Os resultados apontaram que, no quesito motivação, a empresa revela que seu principal motivo destina-se apenas ao cumprimento da lei. No que tange aos benefícios da contratação da clientela em pauta, o interesse concentra-se no ganho de imagem. Partindo para o próximo item, quanto às facilidades e dificuldades para contratação, os resultados da pesquisa revelaram que a realidade encontrada na empresa é contrária à construída no imaginário popular e organizacional, de que pessoas com deficiência são iguais e que possuem as mesmas facilidades e dificuldades de inserção profissional. Práticas desenvolvidas pela empresa para a inclusão eficaz apresentam evoluções no que diz respeito às ações integradoras e inclusivistas. O ponto de fragilidade encontrado diz respeito ao relacionamento entre pares de funcionários com e sem deficiência.

A necessidade de contratação, nesse caso, obedece, na maioria das empresas, apenas ao cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), estabelecida a partir dos anos 1990, como apontam Sarno (2006), Bahia (2006) e Lobato (2009), necessidade esta, aumentada a partir da ação fiscalizadora das Delegacias Regionais do Trabalho (BAHIA & SANTOS, 2009; ALMEIDA, 2009). De uma maneira geral, o processo de recrutamento e de seleção inicia-se com a necessidade de contratar um profissional, originada de uma área específica requisitante, de acordo com a dinâmica organizacional que se estabelece em uma empresa, no sentido de aumentar ou substituir pessoas (LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002; ALMEIDA, 2009). Trata-se de uma decisão estratégica, segundo Almeida (2009), pois é importante considerar que é a partir desta decisão que uma organização estará investindo nos recursos necessários para o alcance de seus propósitos organizacionais. Sendo assim, uma contratação obedece aos seguintes critérios: aumento de demanda ou de quadro, surgimento de uma nova função na estrutura ou devido a uma demissão (LEME, 2007; SILVA &

NUNES, 2002), e assim abre-se uma solicitação junto à área responsável de uma demanda de trabalho (SILVA & NUNES, 2002).

Além das formas de se identificar a necessidade de contratação já citadas, Almeida (2009) realça a importância de se analisar relatórios com informações, a respeito de previsão de aposentadorias, licenças, rotatividade e absenteísmo, além daqueles que informam sobre a produtividade dos funcionários. No caso de pessoas com deficiência, no momento que um funcionário é demitido, outro também com deficiência deve ocupar a mesma vaga (MTE, SIT, DEFIT, 2007) Entretanto, a contratação não é a única forma de atender a uma necessidade da organização; alternativas podem ser utilizadas, tais como: treinamento, transferências, formação de equipes de trabalho temporárias para o atendimento de uma demanda específica (ALMEIDA, 2009).

3.2 Levantamento do perfil de competências e planejamento do processo

Seguindo o fluxo proposto (LEME, 2007), após a abertura da posição em aberto pelos motivos já descritos, a próxima etapa consiste no levantamento do perfil de competências e no planejamento do processo (LEME, 2007). Nesta etapa, Silva & Nunes (2002) e Gil (2010) atentam para a importância existente no detalhamento de informações, na definição de critérios referentes à posição em aberto para a definição de um perfil, atualmente baseados em competências individuais, técnicas e comportamentais (LEME, 2007). Segundo Gil (2010), hierarquizar em graus de importância tais competências e definir o que é essencial ou desejável, configura-se em uma importante tática de levantamento de perfil para a obtenção de êxito no processo como um todo. Para Leme (2007), as informações devem ser discutidas e elaboradas pelo profissional da área de recrutamento e seleção, bem como o Gestor requisitante da posição em aberto. O mesmo autor destaca ainda fatores importantes a serem considerados, tais como: avaliação da verba disponível; decisão por um processo seletivo interno ou externo; enfatizar apenas uma competência técnica ou comportamental; aprofundar-se sobre a origem da solicitação da vaga e seu objetivo; a escolha das fontes de recrutamento; quais serão as mensagens para atrair os candidatos; a escolha pelo estilo de divulgação, se aberta ou fechada; decidir-se sobre a condução do processo, internamente ou por uma consultoria externa; quais testes serão aplicados; a definição das etapas do processo; a definição quanto à participação e intervenção do requisitante da posição; de que maneira será feita a avaliação do candidato; de que maneira será mensurado o processo seletivo; como será a atuação da área de recrutamento e seleção após a conclusão do processo; a elaboração

de um cronograma incluindo o prazo do preenchimento da posição em aberto e; finalmente; fechar o compromisso com a área requisitante (LEME, 2007).

No que diz respeito ao levantamento de perfil no caso de vagas para pessoas com deficiência, o documento elaborado pelo MTE, pela SIT e pelo DEFIT (2007), baseado na Resolução nº 168 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ressalta que a elaboração de um perfil inviável para qualquer pessoa com deficiência pode configurar fraude ao atendimento à Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), que tem como princípio oferecer oportunidade de trabalho a um público sem condições de competir, em “pé de igualdade,” com as demais pessoas ditas normais. Os autores Kirton & Greene (2000) reiteram essa recomendação, quando apontam para a preferência das empresas, por deficiências consideradas leves. Acrescentam, ainda, que estabelecer apenas um tipo de deficiência, ou optar por deficiências consideradas “leves”, também caracteriza prática discriminatória. De acordo com o mesmo documento supracitado, exigir na escolha de um profissional, com deficiência, aquele que tenha experiência ou não, é uma atitude que precisa ser especialmente discutida.

Quando o perfil da vaga é discutido pelos profissionais de recrutamento e seleção não se pode associar o tipo de deficiência que pareça “vantajosa” a um cargo. Por exemplo: delimitar que deficientes auditivos podem ocupar somente postos de trabalho em almoxarifados; deficientes visuais são adequados apenas a funções de telefonia; e deficientes físicos, ao trabalho de tele-atendimento (MTE, SIT, DEFIT, 2007). Ao contrário, deve-se oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional, no sentido de expandir seus potenciais. São citados como exemplo: pessoas com deficiência visual podem atuar como controladores de qualidade no setor de pinturas do setor automobilístico; pessoas com deficiência auditiva, podem ocupar vagas em balcões de padaria; assim como, cadeirantes são aptos a supervisionar clientes em livrarias; e deficientes intelectuais desempenham atividades, tais como pesar produtos alimentícios em supermercados (MTE, SIT, DEFIT, 2007).

Complementarmente, Almeida (2009), no que diz respeito ao levantamento de perfil e planejamento do processo, considera importante alinhar tais atividades à estratégia da empresa, considerando a missão, a visão e os objetivos estratégicos, a fim de identificar quais os *gaps* da organização que podem ser captados externamente ou desenvolvidos internamente, no caso de decidir-se por este tipo de processo, como apontado por Leme (2007). Com exceção de Almeida (2009), Leme (2007) dedica-se a descrever o processo de seleção de pessoas, desconsiderando peculiaridades quanto ao processo direcionado a pessoas com

deficiência. Neste caso, todas as vagas direcionadas a este público devem ser novamente ocupadas por outras pessoas com deficiência, que poderão ser promovidas ou captadas no mercado de trabalho.

O passo seguinte ao do planejamento do processo e do levantamento do perfil de competência, refere-se à etapa de atração dos candidatos para o preenchimento de vagas em aberto como será abordado a seguir.

3.3 O recrutamento/Atração de pessoas

Acompanhando as constantes mudanças ocorridas no âmbito da área de Gestão de Pessoas, a nomenclatura utilizada para definir o processo de recrutamento de candidatos também sofre desdobramentos. Algumas outras denominações passam a ser utilizadas, tais como: processo de captação de pessoas, captação de talentos, atração de pessoas, além do tradicionalmente conhecido processo de recrutamento (FAISSAL et. al., 2009; HILL, 2009; LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002; ALMEIDA, 2009). Para o desenvolvimento da pesquisa, foi escolhida a nomenclatura recrutamento utilizada por Leme (2007), Silva e Nunes (2002) e Gil (2010), e adotada, desde a fase de elaboração do pré-projeto deste estudo e, portanto, a utilizada até a sua conclusão.

O conceito de recrutamento refere-se ao ato de atrair profissionais para uma organização, através da divulgação de uma vaga em aberto de acordo com o perfil previamente determinado, e que abastecerá o processo seletivo da organização com os currículos recebidos (LEME, 2007; ALMEIDA, 2009, SILVA & NUNES, 2002; GIL, 2010; FAISSAL et. al., 2009). Para esta etapa do processo de seleção, Faissal et. al. (2009) ressaltam preliminarmente a importância da relação existente entre o mercado de trabalho e a demanda da organização como um todo, ou seja, no caso do recrutamento de pessoas com deficiência, torna-se necessário avaliar o mercado de trabalho especificamente deste público e a demanda a ser atendida, em relação ao preenchimento de vagas reservadas a estas pessoas, devido ao cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91). Entretanto, Moraes et. al. (2009) constataram que ainda há uma expressiva institucionalização da pessoa com deficiência, tendo em vista seu encaminhamento às empresas, por intermédio de organizações como APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, CVI-Rio – Centro de Vida Independente e ANDEF – Associação Niteroiense dos Deficientes Físicos, o que torna o mercado de trabalho composto por estes profissionais mais específico e limitado. Destacam-se as agências de

emprego que, segundo o estudo, já reconhecem que o encaminhamento dessa clientela representa um segmento. Nesse sentido,

Marcamos, assim, um efeito da Lei: a criação de um mercado e a competitividade entre agências de emprego e instituições que trabalham com inserção, capacitação e reabilitação de pessoas com deficiência, para ocupar um espaço. E aí reside um ponto crucial: a deficiência como mercadoria. (MORAES et. al., 2009, p.134).

Na visão de Leme (2007), a fase do recrutamento está diretamente ligada à fase do planejamento do processo seletivo como um todo, e Faissal et. al. (2009) reiteram a importância do planejamento, quando ressaltam a necessidade de elaboração da estratégia a ser tomada antes mesmo do processo de recrutamento iniciar, isto é, decidir por quais procedimentos adotar no momento do recrutamento. Outra forte característica, a ser destacada neste sentido, refere-se à integração que o processo de recrutamento necessita obter com as demais áreas de gestão como, por exemplo, a área de desenvolvimento e de retenção de pessoas (FAISSAL et. al., 2009; SILVA & NUNES, 2002; ALMEIDA, 2009). Esta ligação existe propositalmente para facilitar o processo de recrutamento interno, caso este seja o mais indicado e escolhido no momento do planejamento, e será discutido mais à frente neste estudo. Complementarmente, Gil (2010) reitera quanto à atenção necessária nesta etapa do processo para que falhas sejam evitadas, pois, segundo este autor, o trabalho da área de recrutamento e seleção vem sendo substituído pelas chefias imediatas, por conta da crescente descentralização das atividades inerentes ao processo de maturação do sistema corporativo; entretanto, compromete o processo caso estas chefias não sejam devidamente preparadas para a execução de tais atividades.

O recrutamento é um processo que obedece aos critérios de política de gestão e estratégia de cada empresa (FAISSAL et. al., 2009; SILVA & NUNES, 2002), e neste mesmo sentido, o documento *Positive About Disable People* (2007) analisa a questão da seleção de pessoas com deficiência, informando quanto à importância de garantir que as práticas de recrutamento maximizem a atração divulgando as oportunidades para a clientela em pauta, e, aproveitando para promover a visão positiva da empresa. Segundo os autores (FAISSAL et. al., 2005; LEME, 2007; GIL, 2009; SILVA & NUNES, 2002), a primeira decisão a ser tomada nesta etapa refere-se quanto à realização de um processo a partir de um recrutamento interno ou externo, ou seja, dentro das fronteiras da própria organização ou fora dela. Portanto, são consideradas ainda etapas subjacentes ao processo de recrutamento:

3.3.1 Escolha pelo recrutamento interno, externo ou misto

3.3.1.1 Recrutamento interno

O recrutamento interno caracteriza-se pela divulgação de uma vaga em aberto, dentro da própria organização, com o objetivo de utilizar os recursos humanos já existentes e disponíveis (FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; ALMEIDA, 2009; GIL, 2010; SILVA & NUNES, 2002). Neste mesmo sentido, este tipo de recrutamento gera possibilidades de crescimento do profissional dentro da empresa, além de favorecer um espírito de desenvolvimento profissional, tanto em funcionários quanto em gestores (FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002). Como forte característica positiva desta modalidade, Faissal et. al. (2009), Gil (2010) e Silva & Nunes (2002) apontam o prévio conhecimento que funcionários já possuem da instituição, dispensando assim treinamentos neste sentido, tornando-se, então, diferente da modalidade do recrutamento externo. Gil (2010) e Leme (2007) realçam que há um fator negativo existente no recrutamento interno no que refere-se à não aprovação de um funcionário que tenha se candidatado àquela vaga, podendo gerar prejuízos à sua motivação na posição já ocupada por ele.

3.3.1.2 Recrutamento externo

A necessidade de se realizar um recrutamento externo surge com a possibilidade de atrair profissionais do mercado de trabalho com o objetivo da empresa adquirir conhecimentos externos e novas competências (LEME, 2007; FAISSAL et. al., 2009), além de manter-se atualizada com as informações do mercado externo (SILVA & NUNES, 2002). Quando esta é a modalidade escolhida, faz-se necessária a divulgação em diversas fontes de atração conforme apontadas a seguir no item 3.3.2.

3.3.1.3 Recrutamento misto ou híbrido

Além das possibilidades de recrutamento interno e externo, existe também a necessidade de se realizar um processo misto ou híbrido, caracterizado pelo recrutamento interno e externo a ser feito concomitantemente (LEME, 2007; ALMEIDA, 2009). O recrutamento misto ou híbrido acontece, também, quando inicialmente o recrutamento interno não atende às expectativas quanto ao preenchimento da vaga, sendo assim necessário buscar candidatos externamente (ALMEIDA, 2009). Para Almeida (2009), a modalidade de recrutamento ideal é esta, sendo a forma de recrutar internamente, direcionada a vagas de

níveis mais complexos, obedecendo à lógica de valorização e desenvolvimento dos profissionais, e a forma externa para vagas de níveis iniciais.

3.3.2 Decisão pelas fontes de recrutamento/ meios de captação a serem utilizados

As formas de divulgação de uma vaga de emprego são as mais diversas e específicas de acordo com cada caso de recrutamento. A revisão da literatura realizada acerca do tema (SILVA & NUNES, 2002; LEME, 2007; ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2010; HILL, 2009; NAMBU, 2003; INSTITUTO ETHOS, 2002) indica as seguintes formas:

- a) *Sites* de emprego: referem-se a sites especializados em divulgação de oportunidades (LEME, 2007; GIL, 2010). Mais utilizado para o recrutamento externo. Segundo Nambu (2003), também refere-se a uma fonte de recrutamento de candidatos com deficiência.
- b) *Site* da empresa/site corporativo: através de um espaço reservado para a divulgação da vaga em aberto, é feito o anúncio da oportunidade tanto para o recrutamento interno quanto para o externo. Trata-se de uma modalidade utilizada para atrair candidatos com deficiência, segundo Nambu (2003). Tem como objetivo o cadastro do candidato e, no caso de pessoas ditas “normais”, efetua também uma avaliação prévia realizada *on line*, que julga o rendimento do candidato como adequado ou não para se manter naquele banco de currículos (ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002). Anúncios em jornais e revistas especializadas: inicialmente faz-se necessária a escolha do tipo de jornal e de revista a ser utilizado. É feito em menor frequência para a realização do recrutamento externo, este tipo de fonte tem o objetivo de divulgar uma oportunidade de emprego tanto para vagas menos complexas quanto para as mais específicas (LEME, 2007; FAISSAL et. al., 2009; SILVA & NUNES, 2002). Sobre esta fonte de recrutamento, os autores (SILVA & NUNES, 2002; LEME, 2007; ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2010) atentam para as formas do anúncio a ser veiculado nos jornais e revistas. Os anúncios podem ser, segundo Faissal et. al. (2009) e Gil (2010), aberto ou fechado. Já Silva & Nunes (2002) indicam que, além do anúncio aberto e fechado, também pode ser semi-aberto. No caso da escolha pelo anúncio aberto o nome da empresa é divulgado. No caso do anúncio ser semi-aberto, o nome da empresa não é divulgado, entretanto as informações a respeito do segmento são feitas de forma superficial. Já o anúncio

fechado sinaliza a intenção de realizar um processo de recrutamento confidencial, sendo assim, não divulga o nome da organização, e, apenas, informações sobre a vaga em aberto (GIL, 2010).

- c) Redes sociais: *facebook* e *twitter*: Almeida (2009) diz que servem, não somente para fins de divulgação externa, e, sim, como forma de seleção também.
- d) Indicação feita pelos funcionários: cada vez mais freqüente, a indicação de candidatos feita por funcionários é incentivada nas organizações, existindo, inclusive, programas estruturados com regras, gratificando àqueles que conseguem indicar candidatos (FAISSAL et. al., 2009; ALMEIDA, 2009; LEME, 2007; GIL, 2010).
- e) Cartazes ou anúncios na portaria da empresa: caracterizado pela simplicidade consiste na colocação de um painel em um lugar externo e visível aos candidatos (SILVA & NUNES, 2002; FAISSAL et. al., 2009).
- f) Cartazes em Universidades, associações de classe, sindicatos e outros locais públicos: forma de recrutamento utilizada para atrair estudantes e profissionais específicos de determinada área, como o caso de cargos técnicos (ALMEIDA, 2009; SILVA & NUNES, 2002).
- g) Palestras em seminários, encontros e eventos para estudantes técnicos: utilizado para atrair estudantes e recém formados (*trainees*) no caso de um recrutamento externo (ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002).
- h) Consultorias em recursos humanos: trata-se de uma fonte muito utilizada. Refere-se à terceirização do processo como um todo quando as empresas contratam uma outra empresa, ou seja, uma Consultoria para a realização do processo (FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; ALMEIDA, 2009).
- i) Consultorias de recolocação profissional (também conhecidas como *Outplacement*): sobre esta forma de recrutamento, apenas Leme (2007) cita a sua importância. Segundo este autor, estas consultorias são contratadas por empresas que efetuam demissões na intenção de amparar o profissional dispensado. Esta prática responsabiliza a consultoria pela recolocação do profissional demitido em outra empresa. Geralmente possuem um banco de currículos de candidatos de nível mais tático ou gerencial.

- j) Cadastro de ex-empregados: refere-se a recontração de funcionários demitidos. Segundo Gil (2010) e Faissal et. al. (2009), esta forma de recrutamento dispensa o treinamento e exige um contato constante com estes profissionais dispensados. Inclui-se neste cadastro até mesmo os aposentados (ALMEIDA, 2009).
- k) Caçadores de talentos (também conhecido como *Headhunters*): mais utilizado para o recrutamento externo, refere-se à busca por profissionais que já estão colocados no mercado de trabalho, chamados de passivos por não estarem à procura de emprego, e possuem a experiência desejada pela organização contratante. Trata-se de uma prática para o atendimento de vagas estratégicas e de nível especializado (ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; LEME, 2007; GIL, 2010)
- l) Intercâmbio com outras empresas/Cadastro de outras empresas: refere-se à ajuda mútua que uma empresa de segmento similar pode dar a outra, trocando currículos (SILVA & NUNES, 2002; FAISSAL et. al., 2009), no caso da escolha ser pelo recrutamento externo.
- m) Feiras de emprego: divulgação de oportunidades de emprego através de feiras (HILL, 2009; SILVA & NUNES, 2002).
- n) Intranet e *e-mail*: forma mais utilizada para o recrutamento interno, informando aos funcionários, quanto a vagas em aberto onde eles possam se candidatar. Utilizada também no recrutamento externo já que uma indicação por um funcionário pode ser feita através de um *e-mail* (FAISSAL et. al., 2009).
- o) Banco de talentos: esta forma de recrutamento refere-se ao atendimento de vagas internas. Segundo Faissal et. al. (2009), o banco de talentos apresenta as informações sobre o desempenho do funcionário.
- p) Quadro de avisos/Comunicação interna: forma de recrutar utilizada internamente, através de jornais internos (SILVA & NUNES, 2002).

Sendo o conceito de recrutamento definido para pessoas ditas “normais”, referindo-se à divulgação da oportunidade de trabalho oferecida pelas empresas privadas (LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002), no caso do recrutamento para pessoas com deficiência, de acordo com Nambu (2003), é necessário que conste no anúncio que as oportunidades oferecidas direcionam-se ao preenchimento de vagas para a clientela em pauta, devido ao conhecimento

existente acerca do cumprimento da Lei nº 8.213/1991, no que se refere à reserva de cotas para essas pessoas em especial (NAMBU, 2003). Segundo o Instituto Ethos (2002), no momento do anúncio, é importante deixar claro para o candidato que ele pode solicitar para a entrevista condições adequadas ao seu tipo de deficiência. Tal prática possibilitaria no caso de um candidato sinalizar quanto à necessidade de uma sala de fácil acesso. Ainda caracterizando o recrutamento, o processo de busca de candidatos em banco de dados de currículos faz-se necessário para abastecer o processo seletivo de candidatos que se encaixam no perfil da vaga.

Complementarmente, e ainda não citados anteriormente, Nambu (2003) ressalta que as fontes de busca para o atendimento de vagas direcionadas a pessoas com deficiência, além das supracitadas são:

- SINE – Sistema Nacional de Emprego;
- ONG' s – Organizações não governamentais;
- Núcleos Regionais de Informações sobre deficiência do Sistema Nacional de informações sobre deficiência (SICORDE) e Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do INSS.

Carvalho (2008), com base nos resultados de uma investigação exploratória e, adotando a pesquisa documental por meio de buscas no espaço virtual, a autora teve como objetivo relacionar e identificar oportunidades de trabalho, direcionadas a pessoas com deficiência, e o acesso de candidatos com deficiência aos sites (*home pages*), ou seja, se encontrariam facilidades ou dificuldades em se candidatar a vagas nas empresas consideradas as “10 melhores para se trabalhar no Brasil”, eleitas pela pesquisa anual da revista Exame. A análise foi feita nas publicações do ano 2000 ao ano 2007. Foram identificadas 19 empresas presentes mais de uma vez no ranking e escolhidas pela autora. Como forma de amostragem, foram analisadas as 10 primeiras empresas, seguindo o critério de referência no mercado empresarial. Como resultado, apenas duas das dez empresas pesquisadas divulgavam algum tipo de oportunidade para pessoas com deficiência, sendo estas, direcionadas para as áreas operacionais, entretanto, sem clareza a respeito do perfil da vaga.

Todas as práticas de recrutamento citadas acima são escolhidas de acordo com critérios financeiros, tendo em vista que existem aqueles mais onerosos, tais como a contratação de consultorias, anúncios em jornais e revistas e outros menos, como o caso da divulgação por sites, banco de talentos e o cadastro de ex-funcionários (SILVA & NUNES,

2002; LEME, 2007; ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2010; HILL, 2009). Após a escolha pela modalidade de recrutamento a ser adotada, Faissal et. al. (2009) atentam para a avaliação que deve ser feita quanto ao resultado da divulgação, ou seja, quanto ao resultado do recrutamento para fins de mensuração, quanto à melhor estratégia adotada. Posteriormente, a etapa seguinte consiste inicialmente na análise dos currículos, dentre outros procedimentos, dando início à etapa de seleção.

3.4 A Seleção

A etapa do recrutamento cumpre com o seu objetivo quando abastece com candidatos o processo de seleção. A partir de então, inicia-se a escolha pelos candidatos que possuem o perfil determinado pela organização, baseado em competências, tendo em vista que este modelo passou a nortear a seleção de pessoas a partir dos anos 90 (LEME, 2007; ARAUJO, 2004; GIL, 2010; FAISSAL et. al., 2009; ALMEIDA, 2009).

Conforme proposto por Leme (2007), Faissal et. al. (2009) propõem que a etapa da seleção seja iniciada com a) a triagem dos currículos; b) a análise do perfil de competências bem como; c) a avaliação do candidato; d) a decisão final; e) a verificação de referências do candidato; f) o exame médico; g) o retorno aos participantes, também conhecido como *feedback* e por fim; h) avaliação do processo como um todo para fins de validação. Serão explicitados abaixo cada item supracitado na etapa de seleção:

- a) Para Faissal et. al. (2009), o momento da triagem dos currículos inclui realizar um filtro inicial, ou seja, analisar os currículos recebidos pelo processo de recrutamento, sendo o primeiro passo da fase da etapa de seleção (GIL, 2010), e, posteriormente, após a análise dos currículos e seleção daqueles que são mais interessantes à vaga em aberto, é importante realizar uma entrevista de triagem, conforme propõe Almeida (2009). Esta entrevista de triagem tem como objetivo sanar algumas dúvidas levantadas pela análise do currículo do candidato.
- b) Na sequência, passa-se para a análise do perfil de competências, onde faz-se necessário conhecer profundamente os requisitos da vaga e as competências necessárias para a ocupação daquele cargo, além de possuir informações claras acerca da cultura organizacional.
- c) Seguindo na etapa de seleção, o passo seguinte refere-se à avaliação do candidato. Para Faissal et. al. (2009), este é o momento de reunir informações a respeito do

candidato, suficientes para a tomada de decisão. Para tanto, são utilizadas estratégias de seleção (FAISSAL et. al., 2009; ALMEIDA, 2009). As estratégias de seleção mais utilizadas na etapa da seleção de pessoas constituem a realização de testes escritos, testes práticos e testes psicológicos, além de dinâmicas de grupo e entrevistas por competências (FAISSAL et. al., 2009; ALMEIDA, 2009; GIL, 2010; HILL, 2009). De acordo com Gil (2010), a escolha do teste a ser aplicado no candidato deve ser cuidadosamente escolhido, obedecendo ao perfil do cargo. No caso do teste escrito, recomenda-se sua aplicação para cargos que exigem conhecimentos específicos (GIL, 2010). Já o teste prático examina quanto às habilidades do candidato, e, por fim, o teste psicológico oferece informações acerca de aptidões, habilidades e também sobre traços de personalidade. Quanto à utilização de dinâmicas de grupo como estratégia de seleção, recurso incorporado às práticas de seleção recentemente (GIL, 2010), Almeida (2009) aponta que, através de exercícios ou simulações com um grupo de pessoas é possível obter informações, através de observações diretas do comportamento de cada participante do grupo (FAISSAL et. al., 2009), a respeito do perfil dos candidatos envolvidos. Neste sentido, Faissal et. al. (2009) indica a importância desta modalidade para fins de avaliação de habilidades interpessoais e atitudes. Complementarmente, Almeida (2009) cita a existência de seis tipos de dinâmicas de grupo, a saber: vitalizadoras, harmonizadoras, exercício de dinâmica principal, jogos empresariais, simulação e dramatização. As dinâmicas de grupo vitalizadoras objetivam a motivação do grupo para a realização do processo de seleção. As dinâmicas de grupo harmonizadoras têm a intenção de relaxar o grupo de pessoas envolvidas no processo. Já naquelas direcionadas ao exercício de dinâmica principal, são utilizadas no sentido de avaliar quanto à presença de competências específicas, existente no candidato, em relação ao cargo pretendido. Sobre o jogo empresarial, Almeida (2009) afirma ser uma disputa com regras e critérios de competição. A simulação caracteriza-se pela representação de modelos reais e, por último, a dramatização refere-se a representação de papéis, provavelmente vividos em situações do cotidiano.

A escolha pela técnica de seleção da dinâmica de grupo exige planejamento, conforme apontado por Almeida (2009). Segundo esta autora, é importante atentar-se para as características do público-alvo, para as competências a serem avaliadas, ao tamanho e clima

do grupo, ao tempo, ao espaço físico disponível, ao material a ser utilizado, e, por fim, à experiência do facilitador.

Quanto à avaliação do candidato, presente na etapa de seleção do processo seletivo, por último, Faissal et. al. (2009) citam a utilização de entrevista por competência. Neste mesmo sentido, Almeida (2009) e Gil (2010) indicam que para a realização da entrevista existe a necessidade de elaboração de questões baseadas nas competências organizacionais e individuais, compondo um roteiro denominado entrevista estruturada, a ser aplicado ao candidato de acordo com os critérios desejados para a ocupação da vaga em aberto.

Leme (2007) e Almeida (2009), sobre isso, informam quanto à utilização do CAR – Contexto, Ação e Resultado, instrumento pertinente à formulação das questões formuladas para o roteiro da entrevista por competência. Neste sentido, a questão deve estar estruturada de forma que o candidato possa citar uma situação ou um contexto, descrever sua ação, e, posteriormente, o resultado daquela ação (LEME, 2007). Almeida (2009) contribui no sentido de elencar os tipos de entrevistas utilizados no momento da avaliação do candidato, e são elas:

- entrevista de triagem ou pré-seleção: já citada anteriormente;
- entrevista de seleção, avaliação ou aprofundamento: segundo Almeida (2009), se dirige a investigar quanto às competências e o potencial do candidato, sendo realizada por profissionais de seleção, bem como os gerentes e até mesmo membros da equipe.
- entrevista final ou de decisão: refere-se à entrevista final, realizada com o gestor ao qual o candidato deverá se reportar ou até mesmo com o CEO – *Chief Executive Office*, com o objetivo de escolher dentre os melhores candidatos participantes do processo, aquele que mais se aproxima das competências exigidas pela vaga em aberto. Para tanto, são efetuadas perguntas tradicionais, ou seja, perguntas abertas a partir da elaboração de situações hipotéticas com o objetivo de deflagrar a respeito da personalidade do candidato, perguntas com base em desempenho, também conhecidas como perguntas comportamentais e perguntas situacionais (ALMEIDA, 2009; LEME, 2007).

Quanto à forma de aplicação, as possibilidades são apontadas por Almeida (2009) como:

- Entrevista individual: conduzida por um profissional da área de seleção e trata-se da mais utilizada.

- Entrevista em equipe ou painel: trata-se da participação de dois ou mais profissionais de seleção atuando na entrevista desempenhando os papéis de coordenador e observador respectivamente. Muito utilizada no caso de seleção de vagas gerenciais.
 - Entrevista em grupo: indicada para entrevistar um grupo de pessoas ao mesmo tempo e informa apenas sobre dados superficiais do candidato.
- d) A decisão final: refere-se ao momento da escolha final do candidato feita pelo requisitante da vaga e não pelo selecionador. É importante a elaboração de um relatório com o objetivo de sistematizar as informações obtidas durante o processo como um todo do candidato para que a escolha possa ficar fundamentada. Ao processo de escolha são adotados dois tipos de abordagens: a clínica e a estatística. A principal característica da primeira, refere-se ao caráter qualitativo, enquanto que a segunda, refere-se às escalas quantitativas (FAISSAL et. al., 2009).
- e) A verificação de referências do candidato: trata-se do procedimento de checagem quanto à vida profissional pregressa do candidato, enquanto contratado em outra organização (FAISSAL et. al., 2009).
- f) O exame médico: considerada indispensável no processo de contratação, pois refere-se ao respaldo necessário no que diz respeito às condições de saúde do trabalhador no momento de sua entrada na empresa. A troca de informações entre selecionador e médico é imprescindível (FAISSAL et. al., 2009).
- g) O retorno aos participantes, também conhecido como *feedback*: sobre este tópico, o detalhamento será feito abaixo.
- h) Avaliação do processo como um todo para fins de validação: considera-se importante a comparação entre resultados esperados e resultados obtidos na realização do processo como um todo, com o objetivo de aperfeiçoar pontos de fragilidade presentes no decorrer das etapas. Para tanto, são estabelecidos indicadores de desempenho para fins de mensuração. Segundo Faissal et. al. (2009), utiliza-se como parâmetro de identificação de qualidade das práticas de seleção o índice de rotatividade. Entretanto, estabelecer apenas este índice mostra-se limitador em função de sua generalidade, tendo em vista que a rotatividade não está diretamente ligada apenas à qualidade das práticas adotadas no processo de seleção como um todo.

Os autores (FAISSAL et. al, 2009; ALMEIDA, 2009; GIL, 2010; LEME, 2007; SILVA & NUNES, 2002; HILL, 2009) são unânimes ao dissertar sobre a importância, quanto aos cuidados que o selecionador precisa atentar quanto à sua postura, durante todo o processo de seleção. Complementarmente, Gil (2010) relata procedimentos adequados no que se refere à condução da entrevista, a saber: definição do local, preparação do material, quebra de gelo, controle da entrevista, tomada de anotações, atitude de escuta, autocontrole, análise do comportamento não verbal do candidato, conclusão e sumarização da entrevista, e auto-avaliação.

O processo descrito foi encontrado na literatura sobre o atendimento de vagas de pessoas “ditas normais”, com exceção de Almeida (2009), que aponta para a importância de um processo de seleção adaptado às pessoas com deficiência. Sendo assim, para cumprir com o objetivo da presente pesquisa, foi revisada a literatura que contempla o tema da seleção de pessoas com deficiência especificamente, e foi sendo possível identificar que, práticas acima descritas, também são utilizadas no processo de recrutamento e seleção direcionado a pessoas com deficiência.

Segundo documentos elaborados pelo MTE, SIT, DEFIT (2007), os procedimentos a serem adotados pela empresas no momento da seleção devem obedecer ao item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT no sentido de promover acessibilidade nesta etapa. Isto quer dizer que para todas as deficiências, devem existir as adequações tais como: tradutor de LIBRAS, ou intérprete de sinais para o caso do candidato ser deficiente auditivo. Testes em Braile para o caso de pessoas com deficiência visual, além de salas adaptadas para cadeirantes.

No que tange a esta etapa, Gomes & Carvalho (2009) descrevem a experiência de um grupo de profissionais do SESI - Serviço Social da Indústria, através do CIRA - Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência “Rogéria Amato”, em Minas Gerais. O referido grupo desenvolve trabalhos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência, no contexto do trabalho, há sete anos e, conseqüentemente, goza da confiança de todos os envolvidos neste contexto: pessoas com deficiência, empresários e órgãos públicos e até mesmo os responsáveis pela fiscalização. O objetivo do grupo está focado no desenvolvimento das melhores práticas de inserção deste público, em especial para a efetiva entrada e permanência dessas pessoas no trabalho. Obedecendo ao objetivo da presente pesquisa, destaca-se na pesquisa de Gomes & Carvalho (2009) a utilização das melhores práticas de seleção que se direcionam à realização de entrevistas individuais e coletivas, além de entrevistas por competência. São utilizadas também dinâmicas de grupo e aplicação de

testagem, obedecendo sempre às particularidades de cada tipo de deficiência, e prestar todo o suporte necessário, no que diz respeito aos recursos humanos e materiais adequados para a realização do trabalho. De acordo com o fluxo acima apresentado (QUADRO 2), os autores concluem que o conjunto de técnicas adotadas precisa ter como objetivo aproveitar o máximo de potencial dos candidatos, realçando suas possibilidades de atuação.

Quanto à testagem psicológica, deve existir grau elevado de correspondência entre o rendimento do candidato no processo seletivo apresentado através dos procedimentos utilizados, para que seja possível prever seu desempenho no momento da execução de suas atividades após a sua contratação. Essa predição deve ser obtida pelos requisitos de validade e fidedignidade (FAISSAL et. al., 2009). Quanto à validade, afirma-se que três categorias merecem destaque: validade de conteúdo, validade de critério e validade de conceito. Quanto à validade de conteúdo, é analisada a correspondência entre uma testagem e as competências a serem mensuradas. Quanto à validade de critério, o foco direciona-se a analisar o grau de predição de um comportamento de um candidato através de testagem. Já no caso da validade de conteúdo, deve-se analisar se a testagem cumpre com o seu objetivo proposto (FAISSAL et. al., 2009). No caso da seleção de pessoas com deficiência, Nambu (2003) oferece subsídios para a correta aplicação e adequação de testes para cada tipo de deficiência. Para a autora, testes de personalidade não são adequados para pessoas com paralisia cerebral. Já no caso de pessoas com deficiência auditiva, há a possibilidade de o candidato ler as instruções e o selecionador precisa estar atento para a clareza acerca do objetivo do teste, bem como certificar-se a respeito da compreensão do candidato a respeito das instruções. Com relação às pessoas com deficiência visual, o teste utilizado é o PMK - Psicodiagnóstico Miocinético que possui adaptação para pessoas com deficiência, além da utilização da entrevista como instrumento de seleção. Para selecionar pessoas com deficiência mental, a informação oferecida indica que o selecionador entre em contato com organizações que o candidato já tenha frequentado, e favorecer as informações longitudinais e assertivas para o processo seletivo. No que tange a este tópico é importante ressaltar que as condições de testagem, pelas quais o público de pessoas com deficiência podem se submeter em processos de seleção, não são mencionadas na literatura. Entretanto estas condições representam importante fator de avaliação e atenção para os profissionais de RH, que aplicam este procedimento como parte da seleção, para que tais práticas não sejam discriminatórias neste momento do processo.

Ainda como forma de seleção, dúvidas acerca da aplicação de dinâmicas de grupo surgem na leitura de materiais desenvolvidos pelo governo. Neste caso, Nambu (2003), considera que pessoas com ou sem deficiência podem dividir o mesmo espaço de seleção,

deflagrando inclusive prática de inserção. Realça apenas detalhes importantes para cada tipo de deficiência como: agilidade de movimentos motores; atenção visual ou auditiva; fluência na comunicação oral; compreensão de ordens complexas.

Após a etapa da seleção, o candidato que se encaixa nas competências determinadas para o preenchimento da vaga, fica com o emprego. Com base no modelo de Leme (2007), a próxima etapa configura-se no retorno aos candidatos não aprovados, tema do próximo tópico. Aqueles que conquistaram uma posição na empresa promotora da oportunidade precisam ser burocraticamente contratados (LEME, 2007). No caso da admissão de pessoas com deficiência, procedimentos especiais precisam ser criteriosamente desenvolvidos. Ao preencher a ficha de emprego, a pessoa com deficiência visual necessita de um documento em Braille ou alguém para redigir suas informações (NAMBU, 2003). Já no caso de pessoas com deficiência auditiva, segundo Nambu (2003), existe uma dificuldade na compreensão de alguns termos técnicos. A autora atenta para a importância do suporte a ser dado neste momento. Quanto a regras de assinatura da Carteira de Trabalho (CTPS), ou seja, a formalização do contrato são as mesmas para qualquer trabalhador (MTE, SIT, DEFIT, 2007).

Finalmente, o momento das etapas de integração e Acompanhamento e Avaliação, de acordo com o fluxo proposto (LEME, 2007), serão posteriormente esclarecidas, tendo-se como foco inicial da pesquisa as etapas supracitadas.

Os estudos da ergonomia somam, no desenvolvimento de técnicas e procedimentos adequados, ao atendimento das adaptações necessárias ao processo de seleção para pessoas deficientes. O desenvolvimento de equipamentos especiais, e, com o progresso das técnicas de reabilitação, tornam as chances da pessoa com deficiência capaz de desenvolver suas atividades de maneira apropriada (IIDA, 2005). Para a ergonomia, a pessoa com deficiência é aquela que por conta de limitações causadas por doenças, acidentes ou causas congênitas, não pode exercer plenamente suas aptidões físicas. Há inclusive uma classificação (IIDA, 2005, p. 374):

- Os que dependem permanentemente da cadeira de rodas;
- Os que usam pernas mecânicas, muletas ou bengalas;
- Os que são parcial ou completamente cegos;
- Os que são parcial ou completamente surdos;
- Os que têm lesões no sistema nervoso central; e

- As diversas deficiências provocadas pela idade avançada.

Contratar pessoas com deficiência e possuir as melhores práticas são apenas os passos iniciais (BAHIA, 2006; CARVALHO-FREITAS, 2008; INSTITUTO ETHOS, 2002; NAMBU, 2003). As orientações sempre estão no sentido de desenvolver competências nos funcionários admitidos e com deficiência (INSTITUTO ETHOS, 2002). Entretanto, são escassos os registros, na literatura, de iniciativas instrucionais no sentido de desenvolver competências nos profissionais de recursos humanos para o desenvolvimento de práticas de recrutamento e de seleção no sentido da inserção (ALMEIDA, 2009). Segundo Kirton & Greene (2000), é o contexto do trabalho e das organizações que necessitam de mudanças, e não, a pessoa com deficiência.

A intenção não deveria direcionar-se apenas no sentido do desenvolvimento de competências em profissionais de recursos humanos, e, sim, na sua conscientização quanto à importância de se construir um ambiente de trabalho favorável à diversidade humana, bem como uma sociedade livre de falsas idealizações discriminatórias, centrada na busca de “normalidades” padronizadas. Os esforços devem ser mobilizados, no sentido de abranger todo e qualquer tipo de especificidade individual. Desta forma, será possível elaborar um processo de seleção apropriado a cada indivíduo independente de deficiência.

3.5 Retorno aos participantes ou *feedback*

Refere-se ao procedimento de comunicar ao participante a respeito de seu resultado no processo de seleção. Caso o candidato necessite de maiores esclarecimentos, é possível solicitar uma entrevista individual, denominada entrevista de devolução para que lhe possa ser sinalizado quanto a falhas durante o processo. Para que o *feedback* seja adequado, é imprescindível que possua sentido de crescimento profissional, ou seja, que o candidato possa aproveitar aquela devolução para desenvolver ou aprimorar competências (ALMEIDA, 2009). Para Leme (2007), a prática de retornar ao candidato quanto ao seu resultado compreende importar-se com as expectativas depositadas pelo candidato constituindo assim sinal de respeito.

3.6 Processo admissional, integração e acompanhamento e avaliação

O processo admissional se constitui em etapa referente à orientação aos participantes quanto à documentação necessária e a toda burocracia envolvida, incluindo aspectos legais (LEME, 2007). Já a integração tem como finalidade ambientar o novo funcionário ao ambiente físico da empresa, bem como conhecer seus propósitos organizacionais, além de adquirir conhecimento acerca de normas e políticas da organização (LEME, 2007). A avaliação citada tem o sentido de acompanhar o período de experiência do novo funcionário (LEME, 2007).

Com o objetivo semelhante ao da presente pesquisa, Sarno (2006) interessou-se por descrever e analisar os processos de captação de pessoas com deficiência intelectual referente às etapas de planejamento, recrutamento, seleção e admissão, em duas empresas privadas, denominadas pela autora por empresa A e empresa B. Esta investigação foi realizada através de pesquisa qualitativa de caráter exploratório e descritivo. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados, um questionário formado por questões abertas e fechadas aplicado aos profissionais da área de gestão de pessoas e de áreas diretamente ligadas ao trabalho das pessoas com deficiência das duas empresas participantes. A empresa A é do setor varejista localizada em Salvador e não está obrigada a cumprir a determinação da lei por não reunir o número de funcionários suficiente que justificasse a contratação (45 funcionários) deste público em especial. Já a empresa B, do setor metalúrgico, na cidade de Camaçari, possui 898 funcionários e é obrigada a contratar pessoas com deficiência por força de lei. Ambas as empresas se localizam no Nordeste do país. No caso, a empresa B, já havia iniciado processo de contratação, entretanto apenas envolvendo pessoas com deficiência auditiva. Este procedimento caracterizava, portanto, para a Delegacia Regional de Trabalho, a não inclusão, o que obrigava a empresa a diversificar os tipos de deficiências. A partir de então, a empresa B passou a se interessar pela deficiência intelectual para fins de contratação. Como resultado, constatou-se que a empresa A não elabora um planejamento estratégico formal, direcionado à prática de captação de pessoas com deficiência intelectual. Já na empresa B, apesar do planejamento estratégico ser uma prática, o mesmo não contemplava critérios de contratação para as pessoas com deficiência intelectual, que passou a ser pontual para o atendimento da determinação legal, realizando uma análise de cargo que se adaptasse à deficiência intelectual contando com o apoio da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE. Toda a motivação da empresa B é proveniente da ação fiscalizadora das Delegacias Regionais do Trabalho. Sendo assim, a posição disponibilizada para os funcionários com deficiência

intelectual foi a de auxiliar de jardinagem, obedecendo a normas de segurança. A autora ressalta que a referida empresa efetivamente realizou inclusão em três níveis: ambiental, gerencial e operacional. No que tange à prática de recrutamento, ambas as empresas utilizaram como fonte de busca a APAE. Já no que diz respeito à seleção, as empresas A e B realizaram procedimentos distintos. No caso da empresa A, utilizou-se de simulação e treinamento, aplicado no posto de trabalho com fins de análise e diagnóstico do comportamento do candidato em ação. A autora ressalta o discurso de um dos participantes da pesquisa quando coloca: “[...] treinamos algumas pessoas, sendo possível, então detectar os que melhor se enquadravam para as funções”. Diferentemente, a empresa B empregou a entrevista como procedimento de seleção realizada em diversos níveis, tais como a chefia da área, a gerência, uma psicóloga e uma assistente social. Complementarmente, foi elaborado pela APAE um laudo psicológico, bem como um relatório médico (neurológico). Finalmente em relação à admissão, a empresa A não apresentou nenhuma diferenciação, quanto aos procedimentos já aplicados. No caso da empresa B, a diferença encontra-se na elaboração da avaliação psicológica realizada pela APAE.

É possível concluir que parte expressiva da literatura encontrada referente ao processo de seleção, incluindo as melhores práticas de recrutamento e de seleção estão direcionadas a pessoas “ditas normais”. Entretanto, parte das práticas de recrutamento e de seleção utilizadas em processos direcionados para estas pessoas também podem ser aplicados em processos de seleção destinados a pessoas com deficiência. Para que as práticas de recrutamento e de seleção empregadas em processos de seleção de pessoas “ditas normais” também possam ser utilizadas para a contratação de pessoas com deficiência, é necessário que se conheça particularidades relativas a este público em especial.

4 A RELAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO E TRABALHO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E A NECESSIDADE DE QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

No que diz respeito aos tópicos de pesquisa educação e trabalho, ou seja, a qualificação para a profissionalização e a forte relação existente entre ambos, principalmente quando focados nas pessoas com deficiência, coube a Shimono (2008) fazer uso da história oral para levantar dados comprobatórios da ineficácia do processo de inclusão educacional dessa população especial, além dos impactos causados no momento da colocação profissional. Utilizando-se de uma modalidade metodológica qualitativa, a autora, através de registros

autobiográficos que revelassem experiência de inclusão ou exclusão do sujeito pesquisado, contou com a participação de sete pessoas com algum tipo de deficiência, dentre elas a física, auditiva, visual e a intelectual. Os critérios de seleção dos participantes seguiram os critérios de inclusão no mercado formal de trabalho, sendo considerados autônomos e independentes, do ponto de vista econômico e social. Quanto à escolaridade, o critério obedeceu à escolha das pessoas com ensino médio completo ou incompleto, com exceção de um participante com deficiência intelectual que possuía ensino fundamental incompleto. Vale ressaltar que a amostra foi extraída do banco de dados de uma empresa de consultoria em recursos humanos, chamada GELRE. Como resultados da pesquisa, os participantes do estudo constituem uma minoria, pois todos tiveram o direito à educação garantido, tendo em vista que completaram o ensino médio, o ensino técnico em contabilidade, administração e processamento de dados e três deles ingressaram na universidade: dois concluíram o curso de direito e ciência da computação e um ainda cursa educação física, salvo à exceção, de apenas um, que não concluiu o ensino fundamental. Sendo assim, os participantes tiveram 4,8 anos de estudo diferentemente da média brasileira que segundo os estudos de Néri (2003 *in* SHIMONO, 2008) é de 3,9 anos. Os resultados também demonstram que a questão da formação interferiu direta e positivamente na entrada dessas pessoas no mercado de trabalho, iniciando, inclusive, alguns deles, suas atividades laborais entre 16 e 20 anos de idade, desde o ensino médio. Alguns iniciaram no mercado informal e mantinham suas atividades em paralelo ao processo de formação educacional. Vale ressaltar a importância que a autora dá para as cotas. Quatro dos participantes considerou que a deficiência não representou um facilitador para sua entrada no mercado de trabalho. A Lei de Cotas favoreceu a apenas uma participante. Outros dois já estavam empregados, antes mesmo da regulamentação da lei. Entretanto, no momento da pesquisa, todos estavam empregados por conta do dispositivo legal das cotas. Eles consideram que a lei os ajudou sim na sua entrada e permanência no mercado de trabalho.

Por outro lado, os dados do UNICEF contribuem para o panorama mundial da inserção da pessoa com deficiência no trabalho. Por esta organização, cerca de 1% de meninas com deficiência são alfabetizadas, e, na maioria dos países desenvolvidos, as crianças com deficiência recebem educação segregada das demais e de nível acadêmico considerado inferior. Reunindo as informações referentes à educação oferecida para esta parte da população existente no mundo, chega-se à conclusão de que a chance de se empregar diminui significativamente. Neste mesmo sentido, a OIT - Organização Internacional do Trabalho - calcula que a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência é de duas a três vezes mais altas em relação às pessoas “ditas normais”. Aliada a tal constatação, é importante destacar

outra informação importante no que se refere a sistemas de transporte acessíveis inexistentes, aprovação de leis pertinentes que favoreçam a adaptação destas pessoas em ambientes públicos, além da proibição do voto ou até de herdar propriedades familiares (CERIGNONI & RODRIGUES, 2005).

Especula-se muito acerca da qualificação e da escolaridade da pessoa com deficiência, em relação ao trabalho, exigindo-se qualificação, o que não garante a entrada destas pessoas no mercado de trabalho (TANAKA, 2007). Entretanto, o objetivo da presente pesquisa segue no sentido de deslocar a importância dada à qualificação destas pessoas, e, sim, questionar quanto ao conhecimento dos profissionais envolvidos no processo de recrutamento e de seleção para o trabalho de pessoas com deficiência em empresas privadas, obrigadas a cumprirem a lei de cotas. Neste sentido, Tanaka (2007) aponta para a nova formação exigida pelo mercado de trabalho. Para tanto, será utilizada a noção de competência para o debate acerca do assunto.

Acerca das competências do profissional de recrutamento e seleção, a presente pesquisa baseou-se nos pilares: conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA), que este profissional da área possui a respeito do tema deficiência. O modelo do CHA adotado neste estudo refere-se ao proposto por McClelland (1973), que é utilizado frequentemente na seleção de pessoas por competências (NUNES SOBRINHO et. al., 2008; LEME, 2007, 2008; GRAMIGNA, 2002; SILVA & NUNES, 2002). Pretendeu-se compreender acerca de quais competências são necessárias para realizar o recrutamento de pessoas com deficiências, e, conseqüentemente, a seleção.

Inicialmente, delimitar competências para os profissionais de recrutamento e seleção de qualquer empresa para o atendimento de vagas de pessoas com deficiência requer cuidados. Para tanto, o método da análise ergonômica do trabalho oferece um repertório consistente de técnicas e de procedimentos para subsidiar o levantamento das competências, que consiste em cinco etapas: análise da demanda, análise da tarefa, análise da atividade, diagnóstico e recomendações (GUÉRIN et. al. 2001 *in* IIDA, 2005). Considerando que a análise da demanda consiste no desenvolvimento de competências para o profissional de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, parte-se para a próxima etapa: análise da tarefa. Segundo Iida (2005), esta etapa corresponde ao conjunto de objetivos prescritos em documentos formais elaborados pela empresa. Na etapa seguinte, a análise da atividade, o mesmo autor refere-se ao comportamento do trabalhador na realização de sua tarefa. Para o

cumprimento das etapas citadas, a pesquisa documental e a observação direta podem ser utilizadas como instrumentos de coleta de dados e fornecimento de pistas para a elaboração do conjunto de competências necessárias aos profissionais em questão.

Acrescente-se a isso, em relação à organização em si, conhecer seus propósitos organizacionais, tais como, missão, visão e valores contribuem no processo de levantamento de competências (NUNES SOBRINHO et. al., 2008; DUTRA, FLEURY & RUAS, 2008) e pode-se utilizar, para tanto, a pesquisa documental. A necessidade de investigação acerca do tripé estratégico (missão, visão e valores) implica na inserção e permanência efetiva da clientela em pauta.

A elaboração de documentos de orientação à inserção da pessoa com deficiência, no trabalho desenvolvido pelo Governo Federal (NAMBU, 2003; MTE, SIT, DEFIT, 2007), aliado ao conteúdo dos autores, aponta para a preocupação acerca da preparação do profissional de RH na realização do processo de seleção (NAMBU, 2003; INSTITUTO ETHOS, 2002; MTE, SIT, DEFIT, 2007). Nos referidos documentos, a direção do discurso segue na sugestão do uso do “bom senso”, conceito este de difícil definição operacional e particularmente construído para cada indivíduo.

No momento da entrevista, segundo Nambu (2003), a questão da deficiência precisa ser colocada de forma “natural”. Qual competência se adequaria bem ao modo proposto pela autora? Pois de acordo com sua indicação, a formulação da pergunta da entrevista precisa ser cuidadosamente revista para não deflagrar uma prática discriminatória. Ainda Nambu (2003), caso haja alguma dúvida sobre as influências e consequências que a deficiência possa acarretar para o desempenho do cargo em questão, faz-se necessária a abordagem do assunto com o candidato.

Além do dispositivo da Lei nº 8.213/1991, é preciso que a iniciativa das empresas tenha um sentido autêntico em realizar a inserção de pessoas com deficiência. A motivação pela inserção contribui para que dificuldades, como o desconhecimento acerca dessas questões, sejam mais facilmente derrubadas (INSTITUTO ETHOS, 2002; MTE, SIT, DEFIT, 2007). Kirton e Greene (2000), por outro lado, apontam que uma das causas da exclusão se refere de modo geral à atitude discriminatória das pessoas comuns em relação a essa população. De acordo com a definição de competência adotada para a presente pesquisa (CHA), a “atitude” compõe um dos pilares da competência de um profissional. Cabe investigar sobre essas atitudes que acabam por refletirem concepções e comportamentos discriminatórios, prejudicando o desempenho do selecionador em relação à inserção. Os mesmos autores revelam preocupação com os mitos, estereótipos e as atitudes que contribuem

para criar experiências negativas no ambiente de trabalho entre as pessoas com deficiência, pois é atribuído a esta clientela o sentido de doença. Ainda assim, Kirton & Greene (2002) afirmam em sua obra o temor causado nas pessoas consideradas “normais”, configurando-se uma lembrança desconfortável trazida pela possibilidade de que algum mal aconteça a elas também. Nesse contexto, o desenvolvimento de competências em profissionais que lidam diretamente com a etapa do recrutamento e seleção proporcionaria condições de programas em formação humana.

Quando Iida (2005) descreve possibilidades sobre o trabalho com pessoas com deficiência, deixa claro que tais informações precisam fazer parte do repertório de conhecimentos técnicos dos profissionais de recrutamento e seleção. O que mostra a importância, mais uma vez, do desenvolvimento de um dos pilares da competência – o “conhecimento”. Como bem apontam Kirton & Greene (2002), a preferência, por parte das empresas, por deficiências consideradas leves e que, portanto, não são visíveis, configuraria falta de competência para lidar com este público? Os autores revelam a importância de atentar não para as incapacidades dos candidatos com deficiência, ao contrário, para suas potencialidades. Assim, pressupõe-se que o conhecimento a respeito de cada tipo de deficiência, a habilidade para lidar com este público e a atitude positiva formariam o conjunto ideal de fatores internos e externos do profissional de Recrutamento e Seleção. Do contrário, é preciso que tais profissionais reflitam sobre suas próprias incapacidades.

São múltiplas as definições encontradas na literatura a respeito do tema competências (ARAÚJO, 2004). A proposta da pesquisa não pretende desconsiderá-las. De acordo com Araújo (2004), Zarifian (2001 *in* ARAÚJO, 2004), o conceito de competência é definido como um constructo a ser desenvolvido constantemente através de seus próprios recursos pessoais, sociais e organizacionais utilizados nas tarefas do cotidiano laboral. Diante de tal definição e correlacionando-a ao tema do desenvolvimento de competências em profissionais de recrutamento e seleção, este profissional não poderia evitar a contratação de pessoas com deficiência, uma vez que, do contrário, não poderia desenvolver seus recursos pessoais, sociais e organizacionais, ou seja, não poderia desenvolver constantemente sua competência.

5 DESCRIÇÃO DO MÉTODO ADOTADO NA PESQUISA

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, utilizou-se, como método, a abordagem qualitativa proposta por Ezzy (2002), que é formulada com base no estabelecimento de relações com as pessoas, lugares e performances. Este aporte metodológico obedece ao

processo interpretativo, presente na análise qualitativa dos dados e envolve a compreensão das práticas e o sentido dos participantes envolvidos na pesquisa em sua perspectiva. O método qualitativo é indicado para o desenvolvimento de teorias que lidam com o papel do significado e de interpretações. O foco sempre está baseado no significado e na interpretação. O significado é uma ação. Estão constantemente sendo modificados, produzidos e reproduzidos em cada situação social. A pesquisa qualitativa apresenta incerteza linguística e utiliza técnicas, como metáforas, para delinear conclusões sobre o significado (EZZY, 2002).

O método adotado para analisar as melhores práticas de recrutamento e seleção desenvolvidas pelos profissionais da área de recursos humanos em empresas privadas constitui a Análise do Relato Verbal, utilizado por Micheletto (2009); Leme et. al. (2009); Braun & Nunes Sobrinho (2006); Tunes e Simão (1998); Manzini (1995) e Marques e Simão (1995). A escolha desta modalidade metodológica deve-se ao interesse em explorar o conhecimento dos profissionais de Recursos Humanos que desempenham as melhores práticas de Recrutamento e de Seleção e torná-las cientificamente válidas, pois trata-se, segundo Tunes e Simão (1998), de acontecimentos de natureza privada, ou seja, acontecimentos que somente o sujeito inserido naquela prática tem acesso, e, portanto, devem ser considerados como fonte de dados para a pesquisa. Para tanto, a revisão da literatura acerca do método escolhido foi realizada (MICHELETTO, 2009; LEME et. al., 2009; BRAUN & NUNES SOBRINHO 2006; TUNES & SIMÃO, 1998; ENGELMAN, 1997, 1997; MANZINI, 1995 e MARQUES & SIMÃO, 1995) e pôde-se constatar a presença de diferentes procedimentos e abordagens acerca do método utilizado pelos autores. Desta forma, foi possível elaborar o seguinte quadro para visualização mais apurada quanto às diferenças encontradas nos resultados da presente pesquisa:

Autores	Objetivo da pesquisa/Participantes/Local/Instrumentos de coleta de dados/Procedimentos de coleta e registro de dados
Tunes & Simão, 1998	<p>A pesquisa teve como objetivo melhorar os padrões de ensino de disciplinas básicas na área das ciências exatas./ Não informado a respeito dos participantes. Cita apenas que são professores do Departamento de Química./Universidade Federal de São Carlos - São Carlos - SP/ Não foi elaborado um roteiro prévio de perguntas. Apenas uma questão serviu como norteadora do estudo e abordada em reuniões./Falta de clareza sobre a presença de todos os participantes em todas reuniões, assim como não revela o número de reuniões realizadas. Informações, comentários e opiniões anotadas por membros do grupo de trabalho no momento das reuniões e foram transcritas. Foi feito um trabalho de sistematização com a intenção de compor um quadro de referências para a discussão seguinte. A sistematização foi feita de acordo com as falas dos participantes separando-as em dois grupos divididos por falas significativas para o estudo e aquelas que não enquadravam-se no tema. Confeccionou-se um caderno de conteúdo, dado a cada encontro para cada participante, e lido, posteriormente, afim de verificação de elos lógicos entre idéias e objetivo do estudo para tornar cada vez mais claras as idéias acerca da caracterização do problema estudado.</p>
Manzini, 1995	<p>O objetivo da pesquisa foi verificar quanto à profissionalização de deficientes mentais leves./No primeiro estudo, participou um profissional do setor de ajustamento e colocação profissional./Uma instituição especializada em treinamento profissional./Uma questão que serviu como norteadora do estudo, abordada na realização de quatro sessões. Não foi elaborado um roteiro de perguntas./As falas foram todas gravadas em fita cassete e transcritas posteriormente. Confeccionou-se um caderno de conteúdo lido posteriormente pelo participante e descobriu-se dois tipos de informação: aquelas pertinentes ao estudo e outras não. O autor destaca que tal arranjo serviu para colocar o participante sob controle de suas próprias falas na forma gráfica na intenção de fornecer respostas mais precisas sobre a questão almejada.</p>
Marques & Simão, 1995	<p>A pesquisa teve como objetivo ampliar as possibilidades de uso da análise do relato verbal na descrição de pessoas que estão em processo de construção de percepções do próprio corpo durante sessões de fisioterapia./20 religiosas com idade entre 35 e 64 anos. /Não informado/ Avaliações individuais com cada participante acerca de alterações posturais. No fim de cada avaliação, pediu-se que cada participante relatasse o motivo da procura pelo tratamento em fisioterapia e os relatos foram gravados. Posteriormente, as sessões passaram a ser em grupo com uma questão norteadora em cada encontro. As respostas sofriam modificações de acordo com a realização das sessões./Os relatos foram gravados de todas as sessões. Ao todo foram cinco sessões. Ausência de caderno de conteúdo e de transcrições.</p>

Micheletto, 2009	Como objetivo da pesquisa, realizou-se uma análise de relatos verbais de professores da disciplina de arte de alunos com deficiência./ Três professores/Uma cidade do Paraná/Utilizou-se de uma entrevista semi-estruturada com 51 questões abertas./As respostas foram gravadas e transcritas e, posteriormente, foi elaborado o caderno de conteúdo, para a sistematização dos dados.
Braun & Nunes Sobrinho, 2006	A pesquisa teve como objetivo avaliar um programa de educação continuada de desenvolvimento de competência em professores./ Dez professoras da educação infantil e do ensino fundamental/Uma escola no Rio de Janeiro /Não menciona a questão que norteia o trabalho bem como a existência de um roteiro de entrevistas./Os relatos foram videografados e transcritos. Estabeleceram-se categorias sem a utilização de caderno de conteúdo.
Leme et. al., 2009	O objetivo desta pesquisa constituiu no debate quanto à relevância de algumas estratégias metodológicas da análise do comportamento na verificação de práticas educativas parentais./Não informado/Não informado/Enfatiza o uso de questionários, entrevistas e escalas para a realização da coleta de dados, considerando que tais instrumentos tomam como dado básico o relato verbal./As implicações das interpretações dos dados são provenientes dos relatos verbais. Aponta como limitação do relato a descrição de contingências reais e indica a ser utilizado em conjunto com a observação do comportamento.
Monteiro & Manzini, 2008	O objetivo da pesquisa foi o de analisar quanto à mudança de concepção sobre a inclusão em professores durante um ano letivo./Cinco professores/Três escolas de Município do interior Paulista/Entrevista não-estruturada, caderno de conteúdo e entrevista semi-estruturada./A coleta foi realizada em seis etapas e durou todo o ano letivo escolar. Na primeira etapa, realizada antes do primeiro contato do professor com o aluno com deficiência, foi utilizada a entrevista não-estruturada. Na segunda etapa - realizada duas semanas após o início das aulas- na terceira, quarta e quinta etapas - realizadas ao final de cada bimestre letivo - os dados foram coletados, utilizando o caderno de conteúdos. Na sexta etapa - realizada ao final do quarto bimestre letivo - os dados foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas. Os relatos foram gravados e transcritos.

QUADRO 3: Revisão da literatura sobre a análise do relato verbal

Conforme os dados apresentados no QUADRO 3, é possível observar a não existência de consenso no uso de procedimentos rigorosamente seguidos pelos autores em suas pesquisas. Nos casos de Tunes & Simão (1998), Manzini (1995) e Marques & Simão (1995), a utilização da análise do relato verbal é proveniente de uma questão norteadora do estudo colocada aos participantes em encontros realizados, conforme descrito no QUADRO 3. Monteiro & Manzini (2008), Micheletto (2009) e Leme et. al. (2009) destacam o uso de roteiro de entrevistas semi-estruturadas para a análise do relato verbal dos participantes da

pesquisa, diferentemente ao uso de apenas uma questão norteadora. Outra discrepância refere-se à utilização do caderno de conteúdo. Os autores Tunes & Simão (1998), Manzini (1995), Micheletto (2009) e Monteiro & Manzini (2008) utilizam o caderno de conteúdo para sistematização de seus dados. Em contrapartida, os autores Marques & Simão (1995), Braun & Nunes Sobrinho (2006) e Leme et al. não fazem menção ao uso do referido caderno. Os relatos verbais foram gravados nas pesquisas de Manzini (1995), Marques & Simão (1995), Micheletto (2009), Braun & Nunes Sobrinho (2006) e Monteiro & Manzini (2008). No caso das transcrições, encontrou-se tal procedimento nos estudos de Manzini (1995), Micheletto (2009) e Monteiro & Manzini (2008). Vale ressaltar que existem diferenças no que diz respeito à análise do relato verbal quanto à abordagem *gestaltista* preconizada por Engelman (1997, 1997) e uma abordagem *behaviourista* ou comportamentalista, proposta por Skinner (*in* Leme et. al., 2009). No caso de Engelman (1997, 1997), os relatos verbais servem para classificar acontecimentos superficiais e, através deles, conhecer uma parte do que ele denomina como consciência-mediata-de-outros. Ou seja, através do relato de um sujeito, é possível aumentar o conhecimento da consciência-mediata-de-outros por parte do observador científico. Os relatos significam movimentos que passaram por um processo de aprendizagem, além da necessidade existente de correspondência entre língua portuguesa e percepção. Não são apenas aqueles identificados oralmente; são relatos aprendidos. Em relação à abordagem de Skinner (*in* Leme et. al., 2009), os relatos verbais vão além do campo empírico, pois envolve uma atuação prática, permeada pelo discurso científico (LEME et. al. 2009). Diante desta análise, a autora da presente pesquisa optou pela Análise do Relato Verbal (MICHELETTO, 2009; LEME et. al. 2009; BRAUN & NUNES SOBRINHO 2006; TUNES & SIMÃO, 1998; MANZINI, 1995 e MARQUES & SIMÃO, 1995), procedendo da seguinte maneira: utilização de roteiro de entrevista, gravação e transcrição dos relatos verbais e suas modificações e sistematização.

Utilizou-se, complementarmente, o modelo *grounded theory*, teoria baseada em dados empíricos, proposto por Ezzy (2002), para a coleta e sistematização dos dados. Segundo este autor, a teoria de campo considera importante que exista uma teoria preexistente e que, no caso do presente estudo, construiu-se a partir da revisão da literatura, acerca do tema da análise das práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência. Como complemento, esta teoria preexistente se consubstancia na maneira pela qual os profissionais envolvidos na contratação das pessoas com deficiência adquiriram conhecimentos a respeito destas práticas. A interpretação dos dados coletados confirma a construção da teoria inicial e

apresenta esta característica como limitação, tendo em vista que não produz novos conhecimentos e novas explicações teóricas (EZZY, 2002). Para que propostas possam ser lançadas em qualquer que seja o campo da ciência, é importante que a teoria preexistente seja confirmada.

6 MÉTODO

6.1 Procedimentos éticos

A presente pesquisa cumpriu as exigências dos aspectos éticos, orientados pela Resolução 196/1996 do Conselho Nacional de Saúde, no que se refere às Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, sendo submetida à análise e aprovação ainda em andamento.

Para que fosse possível a realização das entrevistas nas empresas visitadas, foi redigida uma carta de apresentação, esclarecendo quanto aos objetivos e procedimentos da pesquisa. (ANEXO A).

A cada participante foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO B), explicitando os objetivos da pesquisa, procedimentos e esclarecimentos, acerca de sua participação voluntária, incluindo a possibilidade de desistência a qualquer momento, livre de qualquer prejuízo financeiro, pessoal ou profissional.

6.2 Participantes

Participaram da presente pesquisa seis profissionais da área de recrutamento e seleção de pessoas, todos credenciados para falar em nome das cinco empresas privadas de grande porte, conforme proposta da pesquisa. Estes profissionais foram classificados conforme QUADRO 4: uma Gerente de RH e cinco Analistas de RH, sendo uma entrevistada com deficiência visual e outra com deficiência motora, conforme apontado no quadro abaixo:

Empresas (EP)	Participantes (P)	Formação	Deficiência
EP 1	P1: Gerente de RH	Psicóloga e Pós Graduada em Psicologia Organizacional	
	P2: Analista de RH	Está se formando em Gestão de RH	
EP 2	P3: Analista de RH	Não informado	Possui deficiência motora

EP 3	P4: Analista de RH	Formada em Relações Internacionais e Administração	Possui deficiência visual
EP 4	P5: Analista de RH	Psicóloga	
EP 5	P6: Analista de RH	Psicóloga	

QUADRO 4: Caracterização dos participantes

6.3 Local

Como universo da pesquisa, foram envolvidas cinco empresas de grande porte, de segmentos diferenciados, todas localizadas no município do Rio de Janeiro. Todas realizam processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, e mantêm mais de 100 funcionários em seu quadro de pessoal, conforme quadro abaixo:

Empresa	Segmento	Nº de Funcionários
EP 1	Multinacional do segmento farmacêutico.	330
EP 2	Atua no segmento de telefonia.	3.800
EP 3	Atua no segmento de telefonia.	aproximadamente 7.350
EP 4	Atua no segmento de investimentos que administra vários negócios.	2.035
EP 5	Atua no segmento de seguros e capitalização	299

QUADRO 5: Caracterização das empresas participantes e número de funcionários

6.4 Instrumentos

Com base na revisão da literatura sobre as melhores práticas de recrutamento e seleção, direcionadas ou não para pessoas com deficiência (LEME, 2007; NAMBU, 2003; MARRAS, 2002; ARAÚJO, 2004; SILVA & NUNES, 2002; IIDA, 2005; ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2009), e geralmente em uso pelas empresas privadas, foi elaborado um roteiro de entrevista semi estruturado (ANEXO C), composto por treze temas, distribuídas em forma de perguntas da seguinte forma:

- a – Uma pergunta referente à necessidade de contratação;
- b – Uma pergunta quanto ao levantamento de perfil de competências do candidato;
- c – Uma pergunta direcionada ao planejamento do processo seletivo;

- d – Quatro perguntas referentes às práticas de recrutamento (atração);
- e – Duas questões em relação à seleção;
- f – Uma questão quanto ao retorno aos participantes do processo seletivo;
- g – Uma pergunta referente ao processo admissional na empresa;
- h – Uma pergunta em relação à integração do candidato ao ambiente da empresa;
- i – Por último, uma pergunta relacionada à maneira pela qual adquiriu-se conhecimento para a realização do processo de recrutamento e seleção, especificamente direcionado à pessoa com deficiência.

6.4.1 Elaboração do roteiro

O roteiro (ANEXO C), elaborado a partir da revisão da literatura (LEME, 2007; NAMBU, 2003; MARRAS, 2002; ARAÚJO, 2004; SILVA & NUNES, 2002; IIDA, 2005; ALMEIDA, 2009; FAISSAL et. al., 2009; GIL, 2009) para a presente pesquisa, foi desenvolvido de acordo com a proposta de Ezzy (2002), no sentido de construir perguntas que não fossem curtas tampouco direcionadas.

6.5 Equipamentos e materiais

O equipamento utilizado para a coleta de dados refere-se a um gravador *Powerpack Digital Voice Recorder DVR-800III*.

6.6 Procedimentos gerais

Para execução do presente estudo, foram cumpridas etapas essenciais de acordo com o roteiro abaixo:

- Contatos informais por telefone com as empresas envolvidas no período de julho de 2009 a janeiro de 2010.
- Após consentimento verbal dos participantes, foi realizada a escolha de quais profissionais seriam os participantes da pesquisa.
- De acordo com os participantes envolvidos, as visitas foram agendadas dentro da disponibilidade de horário dos profissionais da empresa para realização das entrevistas.
- Após cada visita, a transcrição da entrevista foi realizada.

- De posse da transcrição, foi feito novo contato telefônico ou via e-mail, para agendamento de uma nova visita, com o objetivo de checar se as informações concedidas conferem com as informações fornecidas em cada empresa.
- Nova visita para leitura das respostas concedidas e as devidas modificações foram feitas.
- Transcrição das respostas modificadas.
- Outro contato telefônico ou via e-mail foi efetuado, para agendamento de outra visita.
- Realização da última leitura das respostas modificadas e checagem, quanto aos ajustes ou não de conteúdo fornecido pelos participantes.
- Levantamento dos dados realizados em três reuniões.
- Análise dos dados.
- Sistematização dos resultados.
- Elaboração de conclusão do estudo, através dos relatórios com resultados efetivos do projeto.
- Envio dos resultados para as empresas participantes do estudo.

6.7 Procedimentos específicos

Todas as entrevistas foram realizadas em data e horário previamente agendados, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e no seu próprio local de trabalho. Tiveram duração em torno de trinta minutos e foram realizadas três visitas em cada empresa, com exceção da empresa um, totalizando 16 visitas com o roteiro já adequado. Para que as informações concedidas pelos entrevistados não fossem perdidas, foi solicitada a permissão para gravação, conforme propõem Manzini (1995), Marques e Simão (1995), Micheletto (2009), garantindo que os dados a serem divulgados recebessem o tratamento, de forma a não identificar os informantes e as empresas.

A primeira visita nas cinco empresas pesquisadas contou, inicialmente, com esclarecimentos acerca do objeto de estudo a ser investigado. Posteriormente, foi aplicado o roteiro de entrevista semi-estruturada já com as devidas adequações como supracitado. Todas as gravações foram transcritas na íntegra. A segunda visita nas cinco empresas visitadas teve como objetivo, seguindo o modelo proposto por Ezzy (2002), ler para cada participante a resposta dada para fins de validação quanto à mensagem fornecida na primeira entrevista. Diferentemente de Tunes & Simão (1995) Manzini (1995) e Micheletto (2009), não foi utilizado o caderno de conteúdo. Foi considerado o relato verbal, a partir do uso da entrevista

semi-estruturada como aponta Leme et. al. (2009). Todas as cinco empresas fizeram modificações quanto ao conteúdo das respostas fornecidas na primeira visita. Tanto a leitura feita pela pesquisadora para cada participante, conforme descreve Ezzy (2002), quanto as modificações nas verbalizações, também foram gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. As modificações nos relatos verbais são comuns e ocorrem, segundo Marques & Simão (1995), por conta da construção da percepção acerca do assunto em pauta, isto é, infere-se uma mudança no estado subjetivo de quem relata, estabelecendo significado entre eventos gerados na interação com o locutor. As modificações significam maior refinamento nas respostas (MARQUES & SIMÃO, 1995).

Foi possível elaborar o seguinte quadro com os temas modificados, em cada empresa, por ocasião da segunda visita:

Empresa	Temas modificados
EP 1	2, 3, 8, 9, 12, 13
EP 2	2, 3, 6, 10, 11, 12
EP 3	2, 7, 8
EP 4	1, 3, 10
EP 5	5, 9, 10, 12

QUADRO 6: Modificação de respostas

Outra visita foi agendada, referindo-se à terceira visita e ao mesmo procedimento, adotado na segunda visita, de leitura das modificações; quanto ao conteúdo das respostas para cada participante, foi utilizado no terceiro encontro. Algumas das respostas foram ampliadas, ou seja, foram complementadas e outras totalmente modificadas. No caso das totalmente modificadas, foram inteiramente apagadas e substituídas pelas novas verbalizações, conferidas neste terceiro encontro e validadas. As respostas totalmente modificadas foram completamente apagadas por exigência das participantes. No caso da empresa um, foram feitas quatro visitas, pois, na terceira, a Gerente de RH não pôde receber a pesquisadora para a confirmação dos dados. Nas demais foram realizadas três visitas. Nesta última visita feita às empresas, no caso das empresas dois, três e quatro, a última visita foi realizada no terceiro encontro, todas validaram o conteúdo das verbalizações e não solicitaram nenhuma outra modificação. No caso da empresa um, o último encontro, para validação do conteúdo, se deu no quarto encontro. Todos os participantes tiveram a garantia de modificação e transcrição dos novos conteúdos transmitidos.

6.8 Análise dos dados

De acordo com Ezzy (2002), a análise de dados inicia desde a coleta inicial e guia o restante da pesquisa. Os dados coletados no início do processo de pesquisa orientam o restante da pesquisa e ajudam na elaboração de conceitos e processos de amostragem (EZZY, 2002). A partir de então, a análise das transcrições foi realizada, contando com a participação de dois juízes devidamente preparados, conforme aponta Micheletto (2009), para que as transcrições fossem lidas pelos juízes e as respostas interpretadas, gerando assim a sínteses de cada resposta, fornecida pelas empresas, e organizadas a partir dos temas propostos. Posteriormente, os dados foram sistematizados, obedecendo ao número de ocorrências presentes nas sínteses, com o objetivo de deixar claro quais as práticas mais utilizadas no processo de seleção direcionado a pessoas com deficiência.

7 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados dos relatos verbais coletados através de entrevistas, conduzidas nas empresas participantes, foram obtidos, através de leitura das transcrições e sintetizados de acordo com a classificação dos temas abordados. Conforme a Tabela 1, os resultados da presente pesquisa encontram-se expostos abaixo, seguidos da frequência de ocorrência nas empresas participantes. Trata-se de conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre os 13 (treze) temas abordados durante as entrevistas.

Tema 1: Quanto à contratação de PcD, para o trabalho, conforme previsto em lei, você poderia falar um pouco sobre o modo como sua empresa aborda esse tema?

EP 1: O processo preexistente de contratação de pessoas com deficiência sofreu um incremento, após a definição da cota exigida pela Lei nº 8.213/91. Sendo assim, é conduzido de forma bem natural, pois, supostamente, seria um processo não discriminatório, sem problema de restrição. Ainda sobre este tema, aborda uma dificuldade de acesso a esta mão de obra e considera que essas pessoas não se lançam no mercado de trabalho.

EP 2: A contratação obedece ao cumprimento da Lei de Cotas, e é tratada de maneira diferenciada, respeitando o critério de qualificação na área de telecomunicações. No entanto, o que a empresa encontra no mercado de trabalho são pessoas com deficiência sem qualificação e escolaridade.

EP 3: A contratação se dá pela obrigação legal e também pela fiscalização. Pessoas com deficiência, qualificadas ou não, são contratadas porque a empresa capacita e desenvolve competências, o que vem gerando mudança de concepção sobre a profissionalização destas pessoas. Infere-se uma tentativa de inclusão. Como dificuldade sobre esse tema, aponta que o vínculo com o INSS impede que as pessoas se lancem mais no mercado de trabalho, conforme será apontado na discussão deste trabalho.

EP 4: A contratação depende da demanda da empresa e poderá ser preenchida ou não por candidatos com deficiência. A preocupação não é com a cota, e, sim, suprir uma necessidade da empresa. Para tanto, realiza buscas de candidatos com deficiência em seu próprio banco de dados que possam preencher a vaga.

EP 5: A contratação de pessoas com deficiência iniciou-se, a partir da obrigação legal. Estruturou-se um grupo gerencial de sensibilização, para evidenciar os benefícios para a empresa, quanto à contratação deste público. As vagas escolhidas para cumprirem esta contratação foram as vagas administrativas, tanto na matriz quanto nas sucursais. Dentro deste processo, foi subsidiada a formação de 15 pessoas em uma ONG específica de encaminhamento deste público ao mercado de trabalho, e, a partir do desempenho nesta formação, foram chamados para dinâmica de grupo e entrevista. Uma pessoa foi contratada.

Tabela 1: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 1

Verbalizações	Ocorrências
Empresas contratam por imposição legal.	EP1, EP2, EP3, EP5
A empresa já mantinha pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários. Afirma isenção de restrição, quanto à contratação de pessoas com deficiência, ou seja, supostamente o processo de contratação é isento de discriminação.	EP1
Empresas alegam dificuldade em encontrar profissionais com deficiência. Também citam a questão da qualificação como dificuldade para a contratação.	EP1, EP2, EP5
Empresas afirmam possuir base de currículos própria.	EP4
A empresa afirma possuir plano de capacitação para profissionais com deficiência. Uma delas buscou auxílio em ONG.	EP3, EP5
A empresa afirma crença de que as pessoas com deficiência optam pelo benefício do INSS.	EP3

No que diz respeito à necessidade de contratação, referente ao tema um do roteiro de entrevistas, é possível verificar que quatro das cinco empresas revelam que o cumprimento da cota é o que motiva a contratação de pessoas com deficiência para o trabalho, em suas

empresas, conforme apontam Bahia & Santos (2009), Sarno (2006), Bahia (2006), Lobato (2009) e Almeida (2009). Sobre este mesmo tema, três das cinco empresas indicam dificuldade em encontrar pessoas com deficiência no mercado, justificado supostamente pelo grande índice de institucionalização ainda existente destas pessoas, em específico, conforme aponta a pesquisa de Moraes et. al. (2009). Já a empresa três acredita que pessoas com deficiência preferiam receber ajuda do INSS a se lançarem no mercado de trabalho, conforme já apontava a pesquisa de Richarte-Martinez (2008). Complementarmente, uma das cinco empresas possui banco de currículos próprio. Apresentando apenas uma ocorrência de relato verbal, a empresa um cita que já possuía funcionários com deficiência em seu quadro de funcionários, antes mesmo do estabelecimento de sua cota, sendo a mesma empresa que apresenta apenas uma ocorrência, quanto a contratação deste público, em especial, supostamente isento de discriminação. Neste caso, a pesquisa de Lobato (2009) afirma que é possível existirem empresas que já praticassem a contratação de pessoas com deficiência, antes mesmo do estabelecimento da Lei de Cotas. Com duas ocorrências, a empresa três e a empresa cinco afirmam possuir plano de capacitação para pessoas com deficiência. Quanto ao tema da capacitação, segundo o documento elaborado pelo MTE, SIT e DEFIT (2007), trata-se de obrigação da empresa oferecer formação profissional através de iniciativa própria, por meio de ONG's ou, até mesmo, conveniar-se ao sistema cinco "S", a saber: SENAI, SENAR, SENAC, SENAT e SESCOOP, conforme a alteração da Lei nº 11.180/2005, e proposta da Lei nº 10.097/2000, que prevê a união e mobilização de esforços entre empresas e os sistemas citados.

Tema 2: Sua empresa costuma traçar o perfil de competências dos funcionários, antes da contratação e se há alguma recomendação especial no caso das PcD? Se há recomendações, por favor, diga quais são.

EP 1: O perfil de competências do candidato está previamente definido para os ditos normais, e, para as pessoas com deficiência, o perfil é definido de acordo com o espaço físico, levando-se em conta as adaptações de pessoas com deficiência ao trabalho. A existência de barreiras físicas impossibilita a contratação de cadeirantes.

EP 2: Traça o perfil do candidato antes de divulgar a vaga no mercado de trabalho, e, posteriormente, realiza a adequação às vagas. Para pessoas com deficiência, busca a flexibilização do perfil de competências da vaga, e preocupa-se em direcioná-lo a atividades menos complexas, não considerando uma ação discriminatória, tais como Assistente Administrativo e Assistente de Telecomunicações, mostrando-se uma estratégia bem sucedida.

EP 3: O perfil de competências do candidato é traçado com uma preocupação em competências técnicas, tais como: conhecimento em Windows e pacote do software Office. Em virtude da atividade-fim dos funcionários utilizarem as ferramentas acima descritas, existe restrição para pessoas com deficiência nos membros superiores. Entretanto, os recrutadores do perfil de vagas de pessoas com deficiência não conhecem sobre as relações entre deficiência e as demandas do posto de trabalho.

EP 4: A customização em relação ao perfil de competências do candidato é inexistente para as vagas destinadas às pessoas com deficiência, pois o grau de exigências e pré-requisitos é o mesmo das pessoas ditas “normais”.

EP 5: Na elaboração do perfil não há customização, pois a flexibilização é inexistente das competências técnicas, tais como conhecimento em informática. A empresa dá preferência aos candidatos com deficiência que não demandem adaptação do espaço físico da empresa, ou seja, não contrata cadeirantes.

Tabela 2: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 2

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam definir perfis de competências para realizar contratações.	EP1, EP2, EP3, EP4
Empresas afirmam remover barreiras arquitetônicas parcialmente para adequação de pessoas com deficiência.	EP1, EP2
Empresas afirmam realizar contratações de deficiências específicas.	EP1, EP3, EP5
Empresa afirma que recrutadores, responsáveis pela elaboração do perfil de competências do candidato com deficiência não conhece sobre as relações entre deficiência e as demandas do posto de trabalho.	EP3
Empresa afirmam flexibilizar a contratação, no caso de pessoas com deficiência.	EP2
Empresas afirmam que o perfil de competências é mandatório no processo de contratação, não realizando diferenciações entre pessoas com deficiência e ditas "normais".	EP3, EP4, EP5
Empresas mencionam que conhecimentos em Windows e Office são considerados no processo de contratação como pré-requisito.	EP3, EP5

Quanto ao tema dois, referente ao levantamento de perfil de competências, analisando as modificações solicitadas nas respostas, este é o tema com maior número de alterações realizadas pelas entrevistadas, ou seja, três das cinco empresas fizeram algum tipo de alteração ou complementação quanto a este assunto. Na contabilização de ocorrências, as cinco empresas afirmam definir perfil de competências para realizar contratações de pessoas com deficiência. Três empresas não diferenciam o perfil de competências destinado a pessoas ditas “normais” de pessoas com deficiência, ou seja, a flexibilização é inexistente. Sobre este

assunto, apenas uma empresa declara flexibilizar a contratação. O documento elaborado pelo MTE, SIT, DEFIT (2007) atenta para o cuidado quanto às práticas discriminatórias que podem ser utilizadas equivocadamente, pois a lei obedece ao princípio de oferecer trabalho a esta população em especial, isenta de competição, ou seja, em “pé de igualdade” com as ditas normais. Neste mesmo sentido, duas das cinco empresas exigem, no momento da elaboração do perfil, o conhecimento em Windows e Office, entretanto não citam o oferecimento de tecnologias assistivas⁹ para a devida adequação. Para que essa exigência seja feita, é necessário que o treinamento seja fornecido pela empresa, obedecendo ao art. 28, segundo parágrafo do Decreto nº 3.298/1999 (MTE, SIT, DEFIT, 2007). Em continuação ao debate acerca de práticas discriminatórias, conforme apontam Kirton & Greene (2000), preferências por deficiência também são caracterizadas como preconceito e discriminação, no entanto, três das cinco empresas afirmam contratar deficiências específicas. Duas das cinco empresas afirmam remover barreiras arquitetônicas, parcialmente, para adequação de pessoas com deficiência, o que também não atende aos critérios necessários de acessibilidade,¹⁰ como aponta o MTE, SIT, DEFIT (2007), e complementarmente à Norma Regulamentadora 17 (NR-17), referente aos pressupostos da ergonomia, acrescenta parâmetros, no sentido da adaptação de trabalho às características psicofisiológicas de pessoas em geral, a ser explicitado no tópico sobre a conclusão desta pesquisa. Uma das empresas revela que o conhecimento dos recrutadores responsáveis pelo levantamento do perfil de competência acerca da relação entre deficiência e trabalho é inexistente.

Tema 3: Por favor, descreva o como é feito o planejamento do processo seletivo.

EP 1: O planejamento habitual do processo seletivo passa por um processo de solicitação, aprovação e análise financeira. No caso do planejamento do processo seletivo para pessoas com deficiência, ocorreu de maneira distinta, sendo a solicitação efetuada com o objetivo de adequação à Lei de Cotas, sempre observando as competências do candidato. Tenta ajustar o indivíduo ao trabalho, de acordo com suas competências, levando em conta a melhor forma de ajustá-lo à empresa.

EP 2: Mesmo o setor de recrutamento, desenvolvendo uma atividade contínua e diária no momento do planejamento do processo seletivo, se depara com a dificuldade de encontrar

⁹ Segundo Bahia (2006) refere-se ao elemento responsável por oferecer autonomia do desempenho humano em qualquer que seja o ambiente.

¹⁰ Acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (MTE, SIT, DEFIT, 2007 p.41)

pessoa com deficiência, qualificada, que não esteja comprometida com outras empresas, e por isso, considera o mercado para pessoa com deficiência qualificada, aquecido.

EP 3: O planejamento do processo seletivo enfatiza a confirmação da deficiência, por meio do laudo médico seguido de entrevista dentro do processo seletivo, ou seja, o laudo médico habilita o candidato a prosseguir no processo seletivo.

EP 4: O planejamento do processo seletivo obedece a um fluxo de contratação: abertura da vaga, detalhamento da vaga, através de formulário na intranet da empresa, busca do profissional, e entrevista por competência e, no caso de vagas estratégicas, utiliza o método específico denominado quantum, seguido de processo admissional.

EP 5: Dispõe claramente de planejamento do processo seletivo com as seguintes etapas: triagem de currículos, contato inicial por telefone, dinâmicas de grupo, teste de informática, e, dependendo da vaga, entrevista individual com o RH e entrevista individual com gestor. Em casos onde a vaga exige competências técnicas específicas, a entrevista individual ocorre de forma direta. Como exemplo, ressalta que os profissionais com deficiência e qualificados na área de tecnologia da informação são escassos no mercado.

Tabela 3: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 3

Verbalizações	Ocorrências
Empresa afirma que o planejamento do processo seletivo ocorre com objetivo de adequação à Lei de Cotas.	EP1
Empresa afirma se deparar, no momento do planejamento do processo seletivo, com dificuldade em encontrar pessoa com deficiência qualificada e disponível para contratação.	EP2
Empresa afirma que, no momento do planejamento do processo seletivo, exige o laudo médico para iniciar o processo.	EP3
Empresa descreve o planejamento do processo seletivo, obedecendo às seguintes etapas: abertura da vaga, detalhamento da vaga, através de formulário na intranet da empresa, busca do profissional e entrevista por competência, e, no caso de vagas estratégicas, utiliza o método específico denominado quantum, seguido de processo admissional.	EP4
Empresa descreve o planejamento do processo seletivo, obedecendo às seguintes etapas: triagem de currículos, contato inicial por telefone, dinâmicas de grupo, teste de informática e dependendo da vaga, entrevista individual com o RH e entrevista individual com gestor. Em casos onde a vaga exige competências técnicas específicas, a entrevista individual ocorre de forma direta.	EP5

Em relação ao tema três, referente ao planejamento do processo seletivo, todas as empresas apresentaram de modo específico seus procedimentos internos e suas preocupações.

Sendo assim, uma ocorrência relacionada a cada empresa. Da mesma maneira que o tema dois, três das cinco empresas reformularam suas respostas. No caso da empresa um, o planejamento do processo também é motivado pelo cumprimento da legislação, assim como a necessidade de contratação. A empresa dois insiste no fato que pessoas com deficiência qualificadas não estão disponíveis no mercado de trabalho, o que prejudica o momento do seu planejamento do processo de seleção. Sobre a empresa três, o referido planejamento é baseado em informações médicas, sendo o item de maior importância para a contratação de pessoas com deficiência. Na empresa quatro, há a descrição dos procedimentos, a saber: abertura da vaga, detalhamento da vaga, através de formulário na intranet da empresa, busca do profissional e entrevista por competência, e no caso de vagas estratégicas, utiliza o método específico denominado quantum, seguido de processo admissional. E por fim, na empresa cinco, há também a descrição de procedimento internos, tais como: triagem de currículos, contato inicial por telefone, dinâmicas de grupo, teste de informática e, dependendo da vaga, entrevista individual com o RH e entrevista individual com gestor. Em casos onde a vaga exige competências técnicas específicas, a entrevista individual ocorre de forma direta.

Tema 4: Na sua empresa, os procedimentos para atrair candidatos permanecem os mesmos quando se trata de PcD? Se não, permanecem os mesmo, tente descrevê-los.

EP 1: O procedimento predominante de recrutamento é realizado através de indicações. Também utiliza o próprio banco de dados.

EP 2: Acredita que hoje ocorre humanização do setor de recrutamento e seleção, no sentido da permanência do candidato na empresa, e se preocupa com as potencialidades dos candidatos.

EP 3: Emprega vários procedimentos de recrutamento, tais como: *site*, triagem no banco de currículos da empresa, utilização de anúncios em jornal e rádio, divulgação em colégios da área técnica e administrativa, e feira de oportunidades.

EP 4: Utiliza os mesmos procedimentos de recrutamento, independente do candidato ser deficiente, ou dito “normal”, pois não faz nenhum tipo de adequação.

EP 5: Utiliza os mesmos procedimentos de recrutamento para todos os candidatos. Friza que, em virtude da atividade da empresa (burocrática), cargos da área comercial necessitam de pessoas que conduzam veículos automotores e, por isso, são os únicos cargos que não seguem o mesmo procedimento de adaptação ao deficiente.

Tabela 4: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 4

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam utilizar a própria base de currículos como procedimento de recrutamento.	EP1, EP4
Empresa afirma utilizar como procedimento de recrutamento a indicação de candidatos, através de funcionários da empresa.	EP1
Empresas afirmam utilizar os mesmos procedimentos de recrutamento, independentemente do candidato ser deficiente ou dito "normal", e não menciona quanto à prática de atração utilizada.	EP4, EP5
Empresa se preocupa com as potencialidades do candidato no momento do recrutamento.	EP2
Empresa utiliza como prática de recrutamento: <i>sites</i> , anúncios em jornal e rádio, divulgação em colégios da área técnica e administrativa e feira de oportunidades	EP3

O quarto tema do roteiro da entrevista analisa a maneira como o processo de recrutamento, ou seja, os procedimentos de atração dos candidatos com deficiência são abordados. De forma alarmante, é possível constatar novamente a desobediência quanto à Lei, ou seja, de acordo com Roberts (1997), discriminação, assim como no caso do levantamento de perfil por competências, no que diz respeito ao pressuposto de proporcionar as melhores condições de entrada no mercado de trabalho, diferentemente aos exigidos pelos ditos “normais”. Isto, porque duas das cinco empresas persistem em não realizar adequações necessárias aos procedimentos de atração, direcionados às pessoas com deficiência, ou seja, infere-se falta de conhecimento acerca das práticas adequadas, assunto que será abordado no tema 13 deste estudo. Com esta mesma frequência, duas das cinco empresas consultam sua própria base de currículos, para buscar candidatos previamente já atraídos e mantidos, o que significa baixa divulgação de oportunidades direcionadas a este público, conforme aponta a pesquisa de Carvalho (2008). Apenas com uma ocorrência, a empresa um revela que, além de seu próprio banco de currículo, realiza o recrutamento por meio de indicações de outros funcionários, procedimento este também encontrado na pesquisa de Richarte-Martinez (2008). Com este mesmo índice, a empresa dois declara preocupar-se em destacar as potencialidade do candidato na etapa da atração de pessoas com deficiência. Procedimento este, indicado pelo *Positive About Disabled People* (2007), ao mencionar que as práticas de recrutamento devem maximizar a atração deste público em especial. Apenas uma empresa, isto é, a empresa quatro utiliza como práticas, para captar pessoas com deficiência, a divulgação de vagas em

sites, anúncios em jornal e rádio, divulgação em colégios da área técnica e administrativa, e feira de oportunidades.

Tema 5: Em caso de divulgação de vaga para trabalhar na sua empresa, em jornais, por exemplo, é informado ao candidato que o cargo é indicado para PcD?

EP 1: A empresa utiliza outros procedimento para divulgação da vaga diferente do anúncio em jornal. Como citado anteriormente, se utiliza predominantemente de indicações.

EP 2: A empresa é flexível na colocação dos candidatos com deficiência em qualquer segmento. O procedimento de divulgação foi relatado de maneira confusa, pois não responde sobre o tema da pergunta.

EP 3: É informado quanto à existência de vagas para pessoas com deficiência. Entretanto, pessoas ditas normais também respondem aos anúncios direcionados originalmente para pessoas com deficiência, pois alguns candidatos não possuem a noção clara de deficiência.

EP 4: A empresa opta por divulgar todas as vagas de maneira genérica, ou seja, sem especificações, e utiliza meios diferentes da mídia, ou seja, contam com o apoio de instituição que possam auxiliar no perfil de competências para considerar o profissional no processo.

EP 5: A empresa opta por divulgar em sites e grupos de discussão na internet. Foi realizado em uma única vez o anúncio em jornal em virtude de força de lei. É informado que a vaga é direcionada para profissionais com deficiência e, mesmo assim, recebe currículos de candidatos ditos “normais”.

Tabela 5: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 5

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam não especificar o direcionamento da vaga para pessoas com deficiência.	EP4
Empresas afirmam não realizar divulgação de vagas em meios de comunicação.	EP1, EP4
Empresas afirmam especificar que a vaga é para pessoas com deficiência.	EP3, EP5
Empresa afirma possuir deficientes na maioria dos níveis da empresa.	EP2
Empresas apontam que, mesmo anunciando a vaga para pessoas com deficiência, recebem também currículos de pessoas ditas normais.	EP3, EP5
Empresa afirma divulgar oportunidades em instituições que possa auxiliar no perfil de competências.	EP4
Empresa afirma utilizar sites de internet (incluindo o site institucional) para realizar a divulgação.	EP5

Ainda sobre a etapa do recrutamento, o tema cinco refere-se ao direcionamento da vaga, no momento da divulgação, a pessoas com deficiência, por meio de anúncios. Sobre

este tema, apenas a empresa cinco fez alterações em sua resposta. Como citado na resposta anterior do roteiro de entrevista, duas das cinco empresas usam seu próprio banco de currículos, sendo uma delas, utilizando-se também de indicações. Isto quer dizer que não é feito nenhum tipo de divulgação, e, por isso, o resultado da análise de verbalizações deste tema resulta em duas das cinco empresas não divulgarem suas vagas em meios de comunicação. Complementarmente, uma das empresas, no momento da divulgação, não direciona a vaga para pessoas com deficiência. Em contrapartida, duas empresas afirmam realizar o direcionamento das vagas, no momento da divulgação, para candidatos com deficiência. A realização desta prática corrobora com a indicação de Nambu (2003) ao afirmar que o anúncio das vagas deve ser direcionado para este público, pois se respalda no cumprimento da legislação. Um dado muito interessante se refere ao fato da divulgação estar direcionada ao candidato com deficiência, e a empresa receber currículos de pessoas ditas “normais”, conforme mencionado pelas empresas três e cinco. Duas das cinco empresas fizeram esta revelação. Neste mesmo tema do roteiro, uma empresa enfatizou pedir auxílio a instituições no momento da divulgação, e, com a mesma ocorrência, uma empresa realiza divulgações na internet e no próprio *site* institucional.

Tema 6: Se o candidato é previamente informado que o cargo é para PcD, qual a nomenclatura/classificação/rótulo de deficiência utilizada no anúncio?

EP 1: A classificação ou rótulo atribuído a pessoa com deficiência é inexistente. Todavia a empresa se ocupa em fazer uma avaliação geral do candidato, com destaque para as questões médicas conforme o ASO – Atestado de Saúde Ocupacional –, para que o processo seja claro para o candidato e para a empresa cumprir a cota.

EP 2: Há uma preocupação em evitar que os candidatos sejam rotulados. Há também uma atenção quanto à verificação do conhecimento e experiência relativa à vaga de emprego. A empresa exige a apresentação do laudo médico para garantir o cumprimento da lei com o objetivo de alcançar a cota que ainda não foi atingida.

EP 3: A classificação ou rótulo é inexistente. Quanto à nomenclatura utiliza “Pessoa com Deficiência”.

EP 4: A classificação ou rótulo é inexistente.

EP 5: Utiliza a nomenclatura “Portador de Deficiência” sem especificar a deficiência. Indica apenas referências em relação à vaga, tais como Júnior, Pleno ou Sênior.

Tabela 6: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 6

Verbalizações	Ocorrências
Empresas não utilizam qualquer tipo de rótulo de deficiência.	EP1, EP2, EP4
Empresas utilizam alguma nomenclatura para distinguir pessoas com deficiência. Uma delas “pessoa com deficiência” e outra “portador de deficiência”.	EP3, EP5
Empresas se preocupam com as questões médicas (laudo) que comprovem a presença de deficiência para serem enquadrados na cota.	EP1, EP2

Quanto ao tema seis, referente à nomenclatura utilizada nos anúncios produzidos no momento do recrutamento, três das cinco empresas não utilizam qualquer tipo de rótulo de deficiência. Neste caso, pode-se inferir, supostamente, falta de conhecimento acerca da nomenclatura correta a ser utilizada. Em contrapartida, duas empresas utilizam algum tipo de nomenclatura, a saber: a empresa cinco: “Portador de Deficiência”, e a empresa 3: “Pessoa com Deficiência”. No caso da empresa cinco, a nomenclatura utilizada cabe à área do direito, conforme aponta Goldfarb (2009). Já no caso da empresa três, a nomenclatura utilizada está correta de acordo com o Instituto Ethos (2002). Duas das empresas estão mais preocupadas em avaliar o laudo médico.

Tema 7: Durante o processo seletivo que envolva também PcD, sua empresa dispõe de sala especial ou equipamentos e materiais adaptados para a realização das provas?

EP 1: A empresa possui somente um elevador para a acessibilidade de pessoas com deficiência motora e considera o ambiente favorável embora não tenha feito qualquer modificação no ambiente físico do trabalho.

EP 2: Conta com sala com acessibilidade e conduz o processo seletivo de maneira integrada com os demais candidatos, em especial nas dinâmicas de grupo.

EP 3: A adaptação do ambiente é inexistente. A entrevistada tem uma expectativa de colaborar na implantação deste processo.

EP 4: Existe estrutura física adaptada. No entanto, materiais adaptados para realização de seleção são inexistentes.

EP 5: As instalações são restritas a algumas deficiências. A empresa não tem qualquer interesse em remover barreiras físicas. Só contrata candidatos cujas características se adaptam às instalações preexistentes.

Tabela 7: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 7

Verbalizações	Ocorrências
Empresas não contam com sala especial.	EP1, EP3, EP5
Empresas têm adaptações restritas a algumas deficiências.	EP1, EP5
Empresa tem adaptações para Dinâmica de Grupo.	EP2
Empresa considera todo o ambiente de trabalho adaptado às necessidades dos trabalhadores com deficiência.	EP4

No que se refere à adequação do ambiente para a realização das etapas do processo seletivo, tema da pergunta sete, trata-se de direito assegurado para pessoas com deficiência que as salas sejam adaptadas para suas deficiências, conforme aponta Nambu (2003). Três das cinco empresas não possuem salas adaptadas. Duas das empresas possuem adaptações para deficiências específicas. Uma das cinco empresas revela que, apenas o ambiente onde é realizada a dinâmica de grupo, é adequado e uma das empresas considera todo o ambiente laboral adaptado.

Tema 8: Por favor, descreva como ocorrem as práticas de seleção de pessoas na sua empresa?

EP 1: Descreve todos os procedimentos de maneira estruturada. Os procedimentos de seleção são descritos como: entrevista e dinâmica de grupo com o diferencial de consultar o candidato sobre a identificação dele com o posto de trabalho específico oferecido.

EP 2: A entrevistada informou detalhes sobre o processo de recrutamento, citando a utilização de sites especializados e comenta sobre a utilização de consultorias que auxiliam neste processo.

EP 3: Os procedimentos utilizados são: análise curricular, análise do laudo, realização de entrevista por competências tanto com a área de RH quanto com o Gestor cabendo a decisão final ao Gestor.

EP 4: Os procedimentos utilizados em sua grande maioria são as entrevistas individuais. A empresa se utiliza de entrevista coletiva somente para recrutamento interno. As dinâmicas de grupo são direcionadas para posições de estágio.

EP 5: Os procedimentos utilizados são: triagem de currículos, contato inicial, dinâmicas de grupo, testagem de conhecimento em informática. Para área de marketing testa os conhecimentos em corel draw e photoshop sendo feitos na prática na área requisitante.

Tabela 8: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 8

Verbalizações	Ocorrências
Empresas utilizam a entrevista como procedimento de seleção.	EP1, EP3, EP4, EP5
Empresas utilizam dinâmica de grupo como prática de seleção.	EP1, EP4, EP5
Empresa afirma buscar apoio em consultoria externa e sites.	EP2
Empresa afirma realizar a análise do laudo como prática de seleção.	EP3
Empresa afirma realizar a análise de currículo.	EP3, EP5
Empresa afirma utilizar como procedimento de seleção a testagem em informática.	EP5

O tema oito do roteiro de entrevistas refere-se às práticas de seleção, direcionadas ao público em pauta. O procedimento mais utilizado, conforme apontam os dados é a entrevista, sendo realizada atualmente por quatro das cinco empresas. Em seguida, a dinâmica de grupo aparece, sendo usada por três empresas. Como prática de seleção, também usada pelas empresas, a análise do currículo é mencionada por duas destas empresas. Com menor frequência, práticas tais como: análise do laudo, testagem em informática e por último parceria com consultorias externas, são mencionadas uma única vez em cada uma das empresas dois, três e cinco, respectivamente. Sobre este tema, as recomendações de Nambu (2003), também utilizadas por Bahia (2006), contribuem no sentido de esclarecer que as questões sobre a deficiência devem ser abordadas no momento da entrevista pelo selecionador, incluindo elucidar dúvidas quanto à existência de alguma incapacidade deste público para a realização da função a ser ocupada. A indicação de Nambu (2003) está em consonância com o que o documento elaborado pelo MTE, SIT, DEFIT (2007) coloca, ao mencionar que o momento da seleção precisa estar focado em viabilizar a contratação destas pessoas no sentido de adequar exigências do cargo às peculiaridades do candidato. Sobre a entrevista, Nambu (2003) complementa quanto à necessidade de atenção do selecionador ao elaborar o conteúdo da questão, ou seja, à sua formulação, a ser utilizada na entrevista no sentido de aprofundar-se sobre a deficiência do candidato. Caso a pergunta não seja bem formulada, há grande risco em evidenciar atitude discriminatória (NAMBU, 2003).

Tema 9: Na sua empresa, é rotineira a utilização de testes ou de outros instrumentos de medida para avaliar candidatos a emprego? Se fazem uso desses instrumentos de avaliação? Como isso ocorre no caso de PcD?

EP 1: No caso de deficiência motora menciona que são realizados testes, não divulgando quais, e informando que não realiza testes práticos. Já com as pessoas com deficiência auditiva, o tradutor de LIBRAS auxiliou para que o processo transcorresse de forma adaptada.

EP 2: A entrevistada cita que o alicerce complementar é inexistente. Reafirma que o processo de avaliação é realizado por análise curricular e entrevista.

EP 3: A testagem complementar aos instrumentos de seleção já utilizados é inexistente.

EP 4: Utiliza o “Quantum”, para posições de liderança, em candidatos ditos normais. A entrevistada afirma que até a presente data não avaliou um candidato com deficiência para uma posição de liderança, ou seja, a utilização de testagem é inexistente.

EP 5: Utiliza a grafologia e quando necessário busca um instrumento específico para realizar a testagem.

Tabela 9: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 9

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam que realizam testes em pessoas com deficiência. Uma delas utiliza a grafologia e a outra não revela o nome do teste.	EP5, EP1
Empresa buscou auxílio de profissional especializado em LIBRAS para adequação da testagem em deficientes auditivos.	EP1
Empresas que não utilizam nenhum tipo de testagem.	EP2, EP3, EP4

Versa sobre o tema nove a testagem utilizada em pessoas com deficiência submetidas ao processo de seleção. Diante dos dados apresentados, é possível constatar que apenas uma empresa se preocupa na adequação da aplicação de testagens para o processo de seleção. A empresa um revela ser auxiliada por profissionais em LIBRAS, na intenção de adaptar este procedimento em específico. A adoção desta prática está prevista pelo item 4.2 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT, conforme cita o documento elaborado pelo MTE, SIT e DEFIT (2007). Em contrapartida, três das cinco empresas evidenciam não se utilizarem de instrumentos psicométricos para auxiliar na etapa de seleção, o que também pode inferir-se falta de conhecimento sobre a testagem adequada a ser aplicada neste público. As empresas um e cinco consideram o uso de testagem, porém, conforme citado pela empresa cinco, a grafologia não é considerada testagem oficialmente reconhecida pelo Conselho Federal de Psicologia¹¹, tendo em vista que não consta na listagem oficial dos testes aprovados, atualizada em março de 2010, para o uso em seleção autorizada pelo referido Conselho. Sobre

¹¹ Disponível em <http://www2.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm>

este tema, Noronha (2002) cita a ausência de formação específica em profissionais da área de psicologia para a aplicação adequada de testes em indivíduos ditos “normais” ou deficientes.

Tema 10: Independentemente do candidato ser considerado PcD, o resultado do processo seletivo lhe é informado?

EP 1: O retorno sobre o resultado do processo de seleção é enviado por e-mail, agradecendo a participação, informando que os não aprovados ficarão para uma próxima oportunidade.

EP 2: O retorno quanto ao resultado do processo seletivo é informado. Ao final do processo de seleção, o Analista de RH faz recomendações ao candidato não aprovado quanto ao seu potencial, e informa quanto a possibilidades de concorrer a vagas futuras.

EP 3: O retorno sempre é informado e indica o motivo da reprovação. A entrevistada encaminha constantemente os candidatos para outros processos.

EP 4: O retorno é enviado através de e-mail padronizado.

EP 5: Tendo como base as informações dos candidatos, a entrevistada afirma que há carência de retorno negativo e critica o mercado por falta desta prática. Envia o retorno negativo por e-mail e reorienta os candidatos para outras possibilidades dentro da própria empresa.

Tabela 10: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 10

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam informar quanto ao resultado do processo seletivo.	EP1, EP2, EP3, EP4, EP5
Empresas informam que o retorno quanto ao resultado do processo seletivo é informado via e-mail.	EP1, EP4, EP5
Empresas direcionam os candidatos para oportunidades futuras dentro da própria empresa.	EP3, EP5
Empresas orientam o candidato sobre o motivo da não aprovação.	EP2, EP3

O tema dez direciona-se a revelar quanto à prática de informar o resultado do processo seletivo para o candidato com deficiência participante. A primeira constatação reflete a atenção das empresas quanto a esta prática. Todas as cinco empresas informam ao candidato sobre o seu resultado no processo de seleção. Três indicam que realizam tal prática, através de *e-mail* encaminhado aos participantes. Duas das cinco empresas, além de informar quanto ao resultado do processo, no caso da reprovação, encaminha os candidatos para outras oportunidades dentro da própria empresa. Outras duas sinalizam quanto ao motivo da reprovação e orientam o candidato quanto às suas falhas durante o processo de seleção. Sobre este tema, a produção literária direcionada para o público de candidatos com deficiência não

menciona qualquer informação acerca do assunto. Entretanto, na revisão da literatura voltada para o processo de pessoas “ditas normais” é destacada a importância de tal prática no processo de seleção como um todo.

Tema 11: Na sua empresa existe a possibilidade do médico do trabalho descrever ou relatar, por escrito, suas práticas no processo de admissão de PcD?

EP 1: A entrevistada informa que o médico está disponível para esclarecimentos.

EP 2: O médico oferece apenas um suporte técnico no sentido de esclarecer dúvidas em relação ao laudo da deficiência.

EP 3: Há uma boa relação com a área médica no sentido de orientar quanto ao processo de admissão. Ressalta que não existem diferenças nos processos de seleção em geral.

EP 4: A empresa se utiliza de uma clínica que oferece o serviço de emissão de laudos de pessoas com deficiência.

EP 5: A entrevistada informa que relações médicas são tratadas com outra Analista. A empresa possui contrato com clínica especializada na emissão de laudos e, que inclusive, orienta quanto a questões relativas à deficiência.

Tabela 11: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 11

Verbalizações	Ocorrências
Empresas são orientadas pelo médico do trabalho quanto ao laudo que comprove a deficiência.	EP1, EP2, EP3, EP5
Empresas que possuem o médico do trabalho próprio.	EP1, EP2, EP3
Empresa afirma utilizar serviços médicos terceirizados.	EP4, EP5

Tendo em vista a pesquisa de Simonelli (2009) sobre os modelos de deficiência biomédica e social, a deficiência é considerada através da avaliação clínica, seguindo os pressupostos do modelo biomédico. Portanto, coube ao roteiro elaborado para a presente pesquisa verificar quanto à participação do médico do trabalho, neste processo de seleção no tema 11. Como resultados, quatro das cinco empresas informaram a participação do médico do trabalho quanto à orientação do laudo médico que comprove a deficiência do candidato. Três destas empresas, contam com seu próprio médico do trabalho em seu quadro de funcionários. Em contrapartida duas das empresas consultadas contratam clínicas terceirizadas para o auxílio na elaboração do laudo.

Tema 12: Quanto à ambientação de funcionários, sua empresa tem alguma prática já estabelecida, inclusive para PCDs? Em caso afirmativo, por favor, descreva quais são essas práticas.

EP 1: Descreve um programa de integração onde são abordadas as questões de segurança e normas da empresa. Ocorre uma apresentação da área e da equipe de trabalho à pessoa com deficiência.

EP 2: A entrevistada abordou o tema referente às adequações físicas. Enfatizou a preocupação com a remoção das barreiras arquitetônicas e adequação de prédios e lojas.

EP 3: Relata que existia um ciclo de apresentações presenciais sobre os aspectos trabalhistas da companhia. Estas informações foram convertidas em um site corporativo.

EP 4: Descreve um evento de ambientação, sem especificar as etapas, que ocorre no primeiro dia útil do mês e nas quinzenas. Em casos específicos, relativos à deficiência auditiva, contratam profissionais de LIBRAS para adaptação da prática.

EP 5: A entrevistada chama a ambientação de integração e realiza a mesma, agrupando todos os funcionários, independentemente da deficiência. A integração aborda a história da empresa, missão, visão, valores e estrutura organizacional e de treinamento.

Tabela 12: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 12

Verbalizações	Ocorrências
Empresas afirmam possuir programa ou atividade de integração, a saber: abordagem de questões de segurança e normas da empresa, ciclo de apresentações presenciais sobre os aspectos trabalhistas da companhia, ambientação ocorre no primeiro dia de trabalho, aborda a história da empresa, missão, visão, valores e estrutura organizacional e de treinamento.	EP1, EP3, EP4, EP5
Empresa contrata profissionais de LIBRAS no caso de funcionários com deficiência auditiva para a ambientação.	EP4
Empresa abordou tema diferente da ambientação. Citou o caso de adequações no ambiente físico	E2

A ambientação do funcionário com deficiência refere-se à etapa que sucede sua contratação na empresa, e este é o tema 12 do roteiro de entrevistas utilizado na pesquisa. A ambientação também é chamada de integração. Como resultado, quatro das cinco empresas afirmaram realizar procedimentos de integração em suas empresas. Cada uma delas descreve suas práticas, conforme apontado na tabela 12. Entretanto, não mencionam oferecer escuta quanto a pedidos realizados por este público, em relação a possíveis adaptações que podem ser requeridas por eles de acordo com MTE, SIT, DEFIT (2007) e Bahia (2006). Uma das empresas conta com um profissional de LIBRAS para realizar a integração de forma

adaptada, obedecendo assim aos critérios do item 4.2, do Repertório de Recomendações Práticas da OIT, citado pelo documento elaborado pelo MTE, SIT, DEFIT (2007). Já a empresa dois fez colocações diferentes do tema abordado, entretanto relevantes, tendo em vista sua preocupação com a adequação do ambiente físico.

Tema 13: De que maneira você adquiriu o conhecimento necessário para a realização deste processo de seleção em especial?

P1: A primeira entrevistada reporta que a sua formação lhe permitiu adquirir este conhecimento, além da prática em recrutamento e seleção de sua carreira.

P2: A segunda entrevistada informa que adquiriu o conhecimento na vivência prática do trabalho.

P3: A entrevistada informa que adquiriu o conhecimento, através da vivência pessoal, suas experiências relacionadas ao tema, e através da prática profissional.

P4: A entrevistada informa ter adquirido os conhecimentos sobre recrutamento e seleção, observando os processos direcionados ao público de pessoas ditas normais. Utiliza questões pessoais para auxiliar na realização do processo.

P5: A entrevistada informa que adquiriu conhecimento na prática profissional. Considera o processo de seleção direcionado a pessoas com deficiência, análogo ao processo de pessoas ditas normais. Aborda de maneira objetiva a questão da deficiência, ou seja, acredita que não há necessidade de tratamento diferenciado e com isso naturaliza a situação.

P6: A entrevistada informa que adquiriu o conhecimento sobre práticas de recrutamento e de seleção, através de palestras, contatos com profissionais de RH por intercâmbio técnico profissional e assessoria de uma ONG que faz encaminhamento de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho.

Tabela 13: Conteúdos identificados nos relatos verbais das empresas sobre o tema 13

Verbalizações	Ocorrências
Entrevistadas afirmam ter adquirido os conhecimentos em práticas de recrutamento e de seleção de pessoas, com deficiência, no dia a dia.	P1, P2,P3,P4, P5
Entrevistada afirma possuir formação prévia.	P1
Entrevistada considera o processo de seleção direcionado a pessoas com deficiência, análogo ao processo de pessoas ditas “normais”.	P5
Entrevistada afirma ter participado de cursos e palestras e ter buscado assessoria de uma ONG que faz encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, além de contatos com profissionais de RH, como intercâmbio técnico profissional.	P6

Entrevistada afirma que sua vivência pessoal contribui para aquisição de conhecimento em práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência.	P2
--	----

O tema 13, último do roteiro de entrevistas, teve com objetivo abordar a maneira pela qual os profissionais de recrutamento e seleção adquiriram o conhecimento para realizar os procedimentos, atualmente em uso, em suas empresas. Esta resposta foi sistematizada, obedecendo ao número de participantes, diferentemente dos temas anteriores, que consideraram o conjunto de informações pertencentes à empresa como dado, este item preocupou-se em extrair relatos individuais. Das seis participantes, cinco responderam ter adquirido o conhecimento acerca das práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas a pessoas com deficiência na prática. Uma delas afirma que o processo direcionado para este público é análogo ao elaborado para pessoas ditas “normais”. Outra participante acredita que, além de sua prática rotineira, sua formação acadêmica foi o suficiente para aplicar as práticas mencionadas durante o estudo. Uma das seis participantes, que possui deficiência, informa que sua vivência pessoal ajuda na aquisição de conhecimento, acerca das práticas a serem adotadas para a contratação destas pessoas. Apenas uma das participantes informou, quanto à sua participação em cursos e palestras, junto a uma ONG responsável por encaminhamento de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. De acordo com Almeida (2009) e Bahia (2006), profissionais da área de recursos humanos de uma maneira geral, necessitam desenvolver competências específicas para o atendimento da obrigatoriedade legal.

7.1 Informações complementares

Conforme apontam Ezzy (2002) e Leme et. al. (2009), a observação direta na aplicação do instrumento, no caso o roteiro de entrevista, contribui para a análise dos resultados. Sendo assim, serão expostas as observações realizadas desde os contatos telefônicos iniciais até o momento da aplicação do roteiro, com destaque especial para o momento da última pergunta referente ao conhecimento adquirido sobre práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas ao atendimento de vagas de pessoas com deficiência.

No caso da empresa um, no atendimento telefônico, a participante 1 deixou claro que o processo era feito ainda no *feeling*. Ou seja, sendo assim, deixando claro que não existe um conhecimento profundo a respeito do assunto. Na entrevista presencial, ficou bem à vontade para responder às questões. Entretanto, na última pergunta, a respeito do conhecimento adquirido para a realização do processo de recrutamento e de seleção de pessoas com

deficiência, foi possível notar certo incômodo, ressaltando apenas sua formação acadêmica e profissional sem citar experiências anteriores com o público.

Já na empresa dois, via contato telefônico, a participante foi muito receptiva. Trata-se de uma participante envolvida em movimentos políticos em prol da pessoa com deficiência, além de ser uma profissional com deficiência. No dia da entrevista, recebeu a pesquisadora muito bem. No momento da gravação da entrevista, demonstrou certo nervosismo e preocupação com a qualidade das respostas que seriam dadas. No momento da última pergunta, referente a seu conhecimento a respeito do processo de seleção de pessoas com deficiência, utilizou sua experiência pessoal para responder e pareceu mais tranqüila que as demais respondentes sem deficiência.

A participante da empresa três mostrou-se extremamente receptiva e disponível. No momento da entrevista manteve sua receptividade. Da mesma forma que a participante da empresa dois, possui deficiência, e em seu caso refere-se à deficiência visual. Também demonstrou tranqüilidade, ao relatar de que forma adquiriu o conhecimento a respeito de práticas de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, foco da presente pesquisa.

Tanto no caso da visita às empresas quatro e cinco, desde os contatos telefônicos, foram muito acolhedoras e interessadas sobre o tema. Percebeu-se, em ambas as empresas, uma significativa motivação em contribuir com dados para a pesquisa.

De uma maneira geral, em todas as cinco empresas, houve acolhimento e interesse na pesquisa, principalmente quando mencionado quanto à contribuição que o presente estudo fará na aplicação das práticas já em uso. Complementarmente, algumas entrevistadas demonstraram não conhecer a diferença entre as etapas do recrutamento e da seleção. Respondiam da mesma forma. Sem exceção, todas as participantes preocuparam-se muito em deixar claro que não existe discriminação.

8 CONCLUSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados da presente pesquisa sugerem que a idéia preexistente acerca do assunto, construída a partir da revisão da literatura e evidenciada, com base nos dados da análise do relato verbal, de que as práticas de recrutamento e de seleção, atualmente em uso pelas empresas privadas, são inapropriadas para o público de pessoas com deficiência que ingressam no mercado de trabalho, foi confirmada. Assim como o conhecimento acerca destas práticas, por parte dos profissionais de Recursos Humanos, é inexistente. Diante dos resultados encontrados, cabe destacar a pertinência da aplicação do conceito de validade

social¹² do estudo e sua relevância para o campo das políticas públicas e da formação humana. Partindo do pressuposto de que a Lei nº 7.853/1989 e a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) é resultado de ações em prol da empregabilidade da pessoa com deficiência, proveniente de uma pesquisa organizada por órgãos interessados pela defesa de grupos socialmente excluídos, evidenciando a luta pelo fim das injustiças e motivando ações afirmativas¹³, cumpre com o seu papel, em aumentar as chances da pessoa com deficiência se inserir no mercado de trabalho, haja vista que a contratação, segundo os dados da pesquisa, obedece ao dispositivo legal. Entretanto, o processo de contratação, que inclui as práticas de recrutamento e de seleção, exige rigorosa reflexão, no que diz respeito à capacitação dos profissionais envolvidos neste tema, pois, foi possível identificar a execução de práticas discriminatórias em todas as etapas do processo, que dificultam a inserção de pessoas com deficiência no ambiente laboral. Sendo assim, profissionais de recursos humanos possuem as competências necessárias para o atendimento de vagas de pessoas com deficiência em empresas privadas? A partir do questionamento levantado, como parte do objetivo da presente pesquisa acerca das competências necessárias ao profissional de recursos humanos, é possível afirmar quanto a inexistência de competências técnicas e comportamentais destes profissionais que assegurem a realização de um processo seletivo com práticas de recrutamento e de seleção apropriadas ao público de pessoas com deficiência.

Nas etapas de levantamento de perfil de competências, é possível constatar que há preferências por alguns tipos de deficiência, levando-se em consideração a falta de motivação quanto à remoção de barreiras arquitetônicas. Complementarmente, práticas discriminatórias configuram-se a partir de uma visão que privilegiam habilidades “eficientes”, pois, insistem em considerar que o processo direcionado às pessoas “ditas normais” deve ser o mesmo, aplicado ao público de pessoas com deficiência. Evidencia-se, assim, que supostamente a idéia de deficiência ainda permaneça diretamente ligada a “ineficiência”. É possível observar-se que o ambiente corporativo privilegia características e comportamentos considerados produtivos para a obtenção de seus objetivos competitivos. Por outro lado, pretere formas idealizadas e as identifica como inferiores.

¹² “O conceito de validade social emerge por conta das necessidades práticas dos analistas de comportamento em tomar conhecimento das implicações e da relevância dos resultados de suas próprias pesquisas para os membros de uma sociedade”. (WOLF *in* NUNES & NUNES SOBRINHO, 2010).

¹³ “(...) as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compensatório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego”. (GOMES *in* INSTITUTO ETHOS, 2002 p.15)

No que diz respeito ao processo de recrutamento, foi possível identificar, com base nos dados dos relatos verbais, que empresas consideram a escassez de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, dado este justificado por pesquisas anteriores sobre o assunto, pela existência da institucionalização de que esta população, em especial, ainda sofre. Entretanto, no momento da divulgação (recrutamento), os dados coletados revelam que há pouco investimento neste sentido. Ou seja, as empresas consideram o profissional com deficiência, escasso no mercado de trabalho, entretanto, não se realizam uma ampla divulgação de oportunidades direcionadas para o referido público. Com isso, à medida em que essas pessoas vencem o obstáculo do isolamento, causado ainda pela institucionalização, encontram as barreiras arquitetônicas e atitudinais, como substitutas do confinamento. Neste momento, não existem mais as paredes os prendendo em suas casas ou suas clínicas e que os impede de ingressar no contexto laboral, mas sim, uma lógica excludente para mantê-los afastados do ambiente de trabalho. Ao se lançarem no mercado de trabalho, deparam-se com a falta de preparo e conhecimento, evidenciado pela utilização de procedimentos, também direcionados a pessoas ditas “normais”. Sob a alegação de falta de escolarização, formação e capacitação das pessoas com deficiência, o profissional de recursos humanos mascara a sua própria necessidade de qualificação sobre o assunto.

As práticas de seleção mais utilizadas, segundo os relatos verbais são a entrevista e a dinâmica de grupo. Ambas as práticas também são utilizadas em processos direcionados a pessoas ditas “normais”. No caso de pessoas com deficiência, existem peculiaridades a serem obedecidas no sentido de garantir um processo apropriado. Para tanto, é necessário que as melhores práticas sejam utilizadas. Sendo a testagem também considerada uma prática de seleção, deve-se considerar que os dados demonstram o total desconhecimento quanto à aplicação de material apropriado para cada tipo de deficiência.

Os dados coletados também evidenciam a valorização existente sobre o modelo clínico de deficiência, reforçado pelos parâmetros impostos nas determinações do Decreto nº 3.298/1999. Com isso, observa-se que as empresas estão mais interessadas em contratar “deficiências” e, não, pessoas. Neste sentido, a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) apresenta limitações, levando-se em consideração a sua observância pela garantia de igualdade de direitos, ou seja, considerando-se que o espaço laboral é democrático, independentemente ao seu diagnóstico clínico; sua contratação não necessitaria de laudo que comprove algum tipo de deficiência contemplada pelos requisitos estabelecidos por Lei. No entanto, a ação fiscalizadora rígida cumpre com o seu objetivo em garantir a obediência legal, mesmo que

sem proporcionar amparo técnico, no sentido de indicar e qualificar sobre as práticas adequadas a serem adotadas pelas empresas privadas.

A partir do exposto, planos intervencionistas serão capazes de promover soluções, em prol da problemática investigada. No caso da presente pesquisa, a confirmação de que as práticas de recrutamento e de seleção de pessoas com deficiência, utilizadas por empresas privadas, são inapropriadas, bem como a falta de conhecimento e de competências dos profissionais de recursos humanos acerca da adoção das melhores práticas, será possível propor ações reparadoras, no sentido de humanizar o processo de contratação de pessoas com deficiência que devem ir além da obrigação legal, tendo em vista a mudança atitudinal responsável pela quebra do paradigma do preconceito, possibilitando assim a consolidação de uma sociedade igualitária. Ou seja, mesmo a lei aumentando a entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, seria o suficiente para promover a conscientização quanto à adequação de processos existentes nas empresas privadas? Há de se observar a maneira como o tema vem sendo tratado pela área de recursos humanos e seus profissionais que lá atuam, tendo em vista sua falta de preparo. Neste sentido, com o objetivo de reparar os efeitos discriminatórios presentes no âmbito do trabalho, ainda presente no momento, e proveniente de discriminação praticada em pessoas com deficiência, desde o passado no âmbito do trabalho, propõem-se ações afirmativas, neste caso de órgãos privados, no sentido de mobilizar esforços em prol da contratação de grupos socialmente excluídos no mercado de trabalho, como é o caso das pessoas com deficiência em cumprimento à determinação da ação de política pública, a Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas.

8.1 Limitações do estudo

Embora o tema das políticas públicas em prol da empregabilidade de pessoas com deficiência seja assunto amplamente difundido na atualidade, as pesquisas que envolvem a temática apresentada na presente pesquisa são escassas. Sendo assim, o fator limitador encontra-se na dificuldade em encontrar pesquisas que debatam profundamente acerca do tema proposto.

8.2 Encaminhamento para novas pesquisas

A presente pesquisa teve como objetivo analisar junto a empresas privadas as melhores práticas de recrutamento e de seleção, direcionadas ao preenchimento de vagas reservadas a pessoas com deficiência, em cumprimento à Lei nº 8.213/1991, a Lei de Cotas.

Como resultado, concluiu-se que os procedimentos atualmente adotados ainda não podem ser considerados como melhores práticas e, ainda, caracterizam-se principalmente pela presença de discriminação. Mesmo a lei, promovendo o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, não aponta para qualquer tipo de amparo técnico aos profissionais envolvidos no processo de contratação. Sendo assim, foi possível analisar a carência existente quanto a este tipo de amparo e o desconhecimento, acerca de práticas apropriadas ao preenchimento de vagas direcionadas às pessoas com deficiência.

Este estudo aponta ainda para a necessidade de se articular com os diversos atores, envolvidos neste processo, tais como os candidatos com deficiência, interessados em ingressar no mercado de trabalho, bem como instituições de ensino, dedicadas ao atendimento de pessoas com deficiência e seu encaminhamento à empresas privadas; médicos do trabalho, responsáveis pela elaboração dos laudos que comprovem a deficiência; ergonomistas, através dos mais diversos modelos metodológicos de pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Walnice Maria da C., *Captação e seleção de talentos: com foco em competências*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ARAÚJO, Adelia M. de O. *Uma Análise do processo seletivo segundo o modelo de competências*. 2004. 99 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2004.
- BAHIA, Melissa S. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- _____; SANTOS, Ernani M. dos. Práticas empresarias para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso. In: _____. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.
- BARTALOTTI, Celina C. *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo: Paulus, 2006.
- BRASIL. Constituição Civil (1991). Lei 8.213/1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Leis/L8213cons.htm>>. Acesso em: 12 mar. 2008.
- _____. Constituição Civil (1999). Decreto 3.298/1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 12 mar. 2008
- _____. Constituição Civil (2004). Decreto 5.296/2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 12 mar. 2008.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei de cotas para deficientes completa 16 anos*. Brasília, 23 jul. 2007. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/sgnnoticiaAudio.asp/IdconteudoNoticia>. Acesso em: 14 abr. 2008.
- _____. *Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência*. Brasília, 2003. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/conade/>. Acesso em: 14/05/2009.
- _____. *Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência*. Brasília, 2009. Disponível em: www.presidencia.gov.br/sedh/corde. Acesso em: 14 maio 2005.
- _____. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS : Relação Anual de Informações Sociais. 2008. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/rais/2008/default.asp>. Acesso em: 14 abr. 2008.
- BRAUN, Patrícia; NUNES SOBRINHO, Francisco de P. Análise quase-experimental dos efeitos de um programa de educação continuada de professores no manejo de comportamento em sala de aula: o sistema de countoons. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, 2006.

BRITE, Roberta. *Análise das concepções de gestores sobre deficiência em pessoas que ocupam postos de trabalho em uma rede de supermercados*. 2009. 203 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana) –Faculdade de Educação, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

_____. et. al. *Concepções de gestores sobre pessoas com deficiência: inserção e inclusão de trabalhadores em uma rede de supermercados*. 2010. No prelo.

CARUSO, Andréa. “*Multa? Envia-me seis anões, por favor!*” : um estudo sobre as condições ergonômicas de trabalho em postos “reservados” a pessoas com deficiência no novo cenário produtivo do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Faculdade de Educação, UERJ, 2007. Projeto de Doutorado.

CARVALHO, Daniela. *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma visão atual*. 2008. 72 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento) - Universidade Mackenzie, São Paulo, 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.

CERIGNONI, Francisco Nuncio; RODRIGUES, Maria Paula. *Deficiência: uma questão política?*. São Paulo: Paulus, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. *Sistema de avaliação de testes psicológicos*, 2010. Disponível em: <<http://www2.pol.org.br/satepsi/sistema/admin.cfm>>. Acesso em: 24 ago. 2010.

DINIZ, Debora. *O que é deficiência?*. São Paulo: Brasiliense, 2007.

DUTRA, Joel S.; FLEURY, Maria Tereza L.; RUAS, Roberto (Org). *Competências: conceitos, métodos e experiências*. São Paulo: Atlas, 2008.

ENGELMANN, Arno. Principais modos de pesquisar a consciência-mediata-de-outros. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 8, n. 2, 1997.

_____. Dois tipos de consciência. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 8, n. 2, 1997.

EZZY, Douglas, *Qualitative analysis*. Londres: Routledge, 2002.

FAISSAL, et. al. *Atração e seleção de pessoas*. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

GIL, Antônio C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2010.

GOLDFARB, Cibelle L. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2009.

GOMES, Jackeline F. B.; CARVALHO, Márcia O. de. O profissional com deficiência & o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: _____. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.

GRAMIGNA, Maria Rita. *Modelo de competências e gestão dos talentos*. São Paulo: Makron Books, 2002.

HILL, Linda A. *Como contratar o funcionário certo*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA. “*Sem Limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho*”. Rio de Janeiro: Senac, 2002.

IBGE. *Censo 2000: população residente por tipo de deficiência*. Disponível em: <<http://www1ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000>>. Acesso em: 14 abr. 2008.

IIDA, Itiro. *Ergonomia: projeto e produção*. São Paulo: Blucher, 2005.

INSTITUTO ETHOS. *O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência*. São Paulo, 2002.

JANNUZZI, Gilberta de M. *A educação do deficiente no Brasil*. Campinas: Autores Associados, 2006.

KALUME, Pedro de Alcântara. *Deficientes: ainda um desafio para o governo e para a sociedade*. São Paulo: LTR, 2006.

KIRTON, G. ; GREENE, A. *The dynamics of managing diversity*. Burlington : Elsevier, 2000.

LEME, Rogério. *Aplicação prática de gestão de pessoas por competências*. Mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

_____. *Seleção e entrevista por competências com o inventário comportamental*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

LEME, et. al. Uma análise comportamentalista de relatos verbais e práticas educativas parentais: alcance e limites. *Paideia*, v. 19, n. 43, 2009.

LINO, M. V. ; CUNHA, A. C. B. da. “Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão”. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, v. 3, n.1, p. 65-74, 2008.

LOBATO, Beatriz Cardoso. *Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: implicações da Lei de cotas*. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LOBO, Lília F. *Os Infames da História*. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2009.

MANZINI, Eduardo J., *Profissionalização de indivíduos deficientes mentais: visão do agente institucional e visão do egresso*. 1995. 91f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) - Centro de Educação e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1995.

MARQUES, Amélia P.; SIMÃO, Livia M., Análise de relatos verbais de um grupo de religiosas sobre sua participação em sessões fisioterápicas. *Revista de Fisioterapia*, São Paulo: Universidade de São Paulo, 1995.

MARRAS, Jean P., *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 6. ed. São Paulo: Futura, 2002.

MICHELETTO, Franciane Sonni M. *Ensino de arte para alunos com deficiência: relato dos professores*. 2009. 91 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2009.

MONTEIRO, Ana Paula H.; MANZINI, Eduardo J. Mudanças nas concepções do professor do ensino fundamental em relação exclusão após a entrada de alunos com deficiência em sua classe. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 14, n. 1, 2008.

MORAES, Maria Carolina do E. S. et. al. “Processos de contratação de pessoas com deficiência em empresas: a (re) produção dos desiguais. Uma experiência na região metropolitana do Rio de Janeiro”. In: _____. *Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.

MTE, SIT, DEFIT. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília, 2007.

NAMBU, T. S. “*Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos*”. Brasília, 2003.

NUNES, Debora ; NUNES SOBRINHO, Francisco de P. Comunicação alternativa e ampliada para educandos com autismo: considerações metodológicas. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 16, n. 2, p. 297-312, 2010.

NUNES SOBRINHO, Francisco de P. et. al. Competências: conceito e aplicação nas instituições educacionais In: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA, 6.,2008, Belém. *Anais*. Belém, 2008.

POSITIVE ABOUT DISABLED PEOPLE. *Employing disabled people. Good practice guide*. United Kingdom: National College for Leadership of Schools and Children’s Service, 2007.

RIBAS, João B. C. *O que são pessoas deficientes?*. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RIBEIRO, Marcelo, A. ; RIBEIRO, Flávio. “Gestão organizacional da diversidade: estudo de caso de um programa de inclusão de pessoas com deficiência”. In: _____. *Trabalho e pessoas com deficiência : pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico*. Curitiba: Juruá, 2009.

RICHARTE-MARTINEZ, Victor de L. P. *Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da lei de cotas*. 2008. 221 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

ROBERTS, Gareth. *Recruitment and Selection: a competency approach*. Institute of Personnel and Development, 1997.

ROBINS, Stephen Paul. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Education, 2005.

SARNO, Cecília Ribeiro. Captação de pessoas com deficiência intelectual: um estudo comparado. *Cadernos do Sep Adm*, n. 3, p. 185-196, 2006.

SEVERINO, Maria do Perpétuo Socorro R. S. *As pessoas com deficiência no mercado de trabalho: expressão das desigualdades sociais*. 2007. 171 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2007.

SHIMONO, Sumiko O. *Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência*. 2008 118 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, Marilene Luiza da; NUNES, Gilvan da S. *Recrutamento & seleção de pessoal*. São Paulo: Érica, 2002.

SIMONELLI, Angela Paula. *Contribuições da análise da atividade e do modelo social para a inclusão no trabalho de pessoas com deficiência*. 2009. 221 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Centro de Ciências Exatas e Tecnológicas, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

TANAKA, Eliza Dieko O. *O desenvolvimento de uma escala de atitudes sociais em relação ao trabalho da pessoa com deficiência*. 2007. 198 f. Tese (Doutorado em Educação) - Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, São Paulo, 2007.

TUNES, Elizabeth; SIMÃO, Livia M. Sobre análise do relato verbal. *Psicologia USP*, São Paulo, v. 9, n. 1., 1998.

ANEXO A Carta de apresentação

À
Exm^a Senhora (nome da Participante)

Pela presente, submetemos à apreciação desta renomada Instituição, o projeto de Dissertação de Mestrado *Análise das Práticas de Recrutamento e de Seleção de Pessoas com Deficiência para o Trabalho em Empresas Privadas: Cumprimento à Lei de Cotas*, de autoria de Danielle Castelões Tavares de Souza, sob a orientação de Francisco de Paula Nunes Sobrinho, Ph.D., ambos filiados ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana - PPFH, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

O objetivo desta pesquisa, no formato de dissertação de mestrado, analisar as técnicas e os procedimentos de recrutamento e de seleção, atualmente em uso, destinados a pessoas com deficiência, candidatas ao trabalho em empresas privadas, em cumprimento à Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas. O alvo da investigação constitui-se no levantamento de indicadores que contribuam para a inserção e a permanência dessa população no mercado de trabalho formal. Com base no exposto, solicitamos a valiosa colaboração desta renomada Instituição, no sentido de acolher este projeto de pesquisa. O que pretendemos é realizar entrevistas semi-estruturadas, conforme proposta anexada, com a participação de Analistas de Recursos Humanos, que atuam no desenvolvimento de práticas de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Os preceitos éticos que nortearão esta pesquisa científica estão pautados na confidencialidade dos dados pessoais, com total preservação de identidade dos participantes.

Manifestamos nossa gratidão pelo apoio recebido e nos colocamos à disposição para os esclarecimentos que se fizerem necessário.

Atenciosamente,

Danielle Castelões Tavares de Souza
Registro Acadêmico MO 820129

Profº Francisco de P. Nunes Sobrinho, Ph. D
PPFH - UERJ

Universidade Estadual do Rio de Janeiro – UERJ
Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas e Formação Humana-PPFH
Pavilhão João Lyra Filho BL- F S/12111
Rua: São Francisco Xavier, 524 – Maracanã
Rio de Janeiro – RJ – CEP: 20550 – 013
Tel: (21) 2587-7535 Fax: (021) 2587-7188

ANEXO B Termo de consentimento livre e esclarecido

Eu, _____, abaixo assinado, na condição de _____ (cargo que ocupa na empresa), ciente dos objetivos da pesquisa intitulada Análise das Práticas de Recrutamento e de Seleção de Pessoas com Deficiência para o Trabalho em Empresas Privadas: Cumprimento à Lei de Cotas, conduzida pelo pesquisador Prof. Francisco de Paula Nunes Sobrinho, Ph.D. da UERJ, concordo em fornecer informações, através de uma entrevista semi-estruturada, para a orientanda Danielle Castelões Tavares de Souza, sobre as práticas de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência realizadas nesta empresa.

Para a realização da presente pesquisa, os pesquisadores envolvidos preocupam-se em não causar nenhum tipo de desconforto aos participantes, além de não oferecer nenhum tipo de risco à integridade física dos mesmos.

Os resultados do estudo pretendem beneficiar na melhoria das práticas de recrutamento e seleção, atualmente em uso por esta empresa.

Qualquer informação que desejar ou esclarecimento, poderá ser solicitado, dirigindo-se a mim.

Recebi esclarecimentos sobre os procedimentos metodológicos a serem empregados pelo pesquisador e estou ciente de que tenho liberdade em recusar ou retirar o consentimento sem qualquer penalização.

Concordo com a divulgação dos resultados, para fins exclusivamente de investigação acadêmica, provenientes da pesquisa, sendo resguardado o direito de sigilo à minha identidade pessoal, da empresa e das demais pessoas participantes da mesma.

No caso de qualquer tipo de ônus para a realização da pesquisa nesta empresa, o ressarcimento deverá ocorrer por conta do pesquisador. Bem como a indenização por qualquer tipo de dano à empresa ou ao participante.

Os contatos para esclarecimentos são:

Danielle Castelões

Tel.: (21) 9388-3492

daniellecasteloes@globocom.com

Endereço: Rua São Francisco Xavier, nº 524 – Maracanã – Rio de Janeiro RJ.

Francisco de Paula Nunes Sobrinho

Tel.: (21) 8812-8703

fnunessobrinho@yahoo.com.br

Peço que assine abaixo, permitindo que eu utilize as informações que o (a) senhor (a) me transmitir. Agradeço sua participação nesta pesquisa

Local, data

Assinatura.

ANEXO C – Roteiro de entrevista semi-estruturada

Tema 1 – Quanto à contratação de PcDs, para o trabalho, conforme previsto em lei, você poderia falar um pouco sobre o modo como sua empresa aborda esse tema?

Tema 2 – Sua empresa costuma traçar o perfil de competências dos funcionários, antes da contratação, e se há alguma recomendação especial no caso das PcDs? Se há recomendações, por favor, diga quais são.

Tema 3 - Por favor, descreva como é feito o planejamento do processo seletivo.

Tema 4 – Na sua empresa, os procedimentos para atrair candidatos permanecem os mesmos, quando se trata de PcDs? Se não permanecem os mesmos, tente descrevê-los.

Tema 5 – Em caso de divulgação de vaga para trabalhar na sua empresa, em jornais, por exemplo, é informado ao candidato que o cargo é indicado para PcDs?

Tema 6 – Se o candidato é previamente informado que o cargo é para PcDs, qual a nomenclatura/classificação/rótulo de deficiência utilizada no anúncio?

Tema 7 – Durante o processo seletivo que envolva também PcDs, sua empresa dispõe de sala especial ou equipamentos e materiais, adaptados para a realização das provas?

Tema 8 – Por favor, descreva como ocorrem as práticas de seleção de pessoas na sua empresa?

Tema 9 – Na sua empresa é rotineira a utilização de testes ou de outros instrumentos de medida para avaliar candidatos a emprego? Se fazem uso desses instrumentos de avaliação? Como isso ocorre no caso de PcDs?

Tema 10 – Independentemente do candidato ser considerado PcDs, o resultado do processo seletivo lhe é informado?

Tema 11 – Na sua empresa existe a possibilidade do médico do trabalho descrever ou relatar, por escrito, suas práticas no processo de admissão de PcDs?

Tema 12 - Quanto à ambientação de funcionários, sua empresa tem alguma prática já estabelecida, inclusive para PcDs? Em caso afirmativo, por favor, descreva quais são essas práticas.

Tema 13 – De que maneira você adquiriu o conhecimento necessário para a realização deste processo de seleção em especial?