

Sistema desenvolvido pelo ICMC/USP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema Integrado de Bibliotecas - Instituto Federal Goiano

E92r EVANGELISTA, Douglas
Recrutamento e seleção de pessoa com deficiência
(PcD) nas empresas brasileiras / Douglas
EVANGELISTA;orientadora Josias José da Silva JÚNIOR. -
- Ipameri, 2020.
18 p.

Monografia (em Tecnologia em Gestão Comercial) --
Instituto Federal Goiano, Campus Ipameri, 2020.

1. Inclusão. 2. PcD. 3. Recrutamento. 4. Seleção.
I. JÚNIOR, Josias José da Silva, orient. II. Título.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO

Ata nº 33/2020 - CENS-IPA/DC-IPA/CPAIPA/IFGOIANO

ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CURSO

Às 21 horas do dia 26 de agosto de 2020, reuniram-se os componentes da banca examinadora em sessão pública realizada por videoconferência *meet google (hangout)* na sala virtual de endereço <https://meet.google.com/vmg-smrw-mmf> gerada pelo Instituto Federal Goiano – Campus Avançado Ipameri, nesta cidade de Ipameri, procedeu-se à defesa do Trabalho de Curso, modalidade de Artigo Científico, conforme estabelecido pelo regulamento desta Instituição, de autoria do(s) acadêmico(s)/(as) ANDRESSA DE OLIVEIRA SILVA/DOUGLAS EVANGELISTA / KENNEDY ALVES DA SILVA / MATEUS ESTRELA DE OLIVEIRA / WERIK WARLAN NASCIMENTO DA SILVA, com o tema: RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS (PNE) NAS EMPRESAS BRASILEIRAS, sob a orientação do Professor EBTT Ms. Josias José da Silva Júnior

À oportunidade foram convidados os professores Ms. Welton Lourenço Calhão de Jesus e Ms. Rhennan Lazaro de Paulo Lima, para fazerem parte da Banca Examinadora. Após realizada a apresentação do(a) acadêmico(a), no período estipulado pela banca de 20 minutos, foi aberto espaço para as arguições dos professores convidados e também pelos demais presentes. Em seguida, o docente responsável por presidir a Banca Examinadora solicitou aos presentes que se retirassem. Finalmente, pela média aritmética entre as notas atribuídas pelos 3 (três) docentes participantes, chegou-se a nota final de 9,1 pontos, estando o(s) acadêmico(s) Aprovados, na disciplina Trabalho de Conclusão de Curso.

O resultado dessa disciplina representa parte dos pré-requisitos para a obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Comercial, pelo Instituto Federal Goiano Campus Avançado Ipameri. A conclusão do curso dar-se-á quando da entrega na secretaria do Curso de Tecnólogo em Gestão Comercial do Campus Avançado Ipameri da versão definitiva do Trabalho de Conclusão de Curso, com as devidas correções. Assim sendo, a defesa perderá a validade se não cumprida essa condição, em até 15 (dias) dias corridos da sua ocorrência. Sendo esta a expressão da verdade, eu Prof(a) Ms Josias José da Silva Júnior lavrei a presente Ata, que após lida e achada conforme, vai por todos assinada.

(Assinado Eletronicamente)

Profº EBTT Ms. Josias José da Silva Júnior

Orientador(a)

(Assinado Eletronicamente)

Profº EBTT Ms. Welton Lourenço Calhão de Jesus

Membro

(Assinado Eletronicamente)

Profº EBTT Ms. Rhennan Lazaro de Paulo Lima

Membro

Observação:

() O(a) estudante não compareceu à defesa do TC.

Documento assinado eletronicamente por:

- Welton Lourenco Calhao de Jesus, COORDENADOR - FG0001 - CENS-IPA, em 26/08/2020 22:46:28.
- Rhennan Lazaro de Paulo Lima, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/08/2020 22:44:42.
- Josias Jose da Silva Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 26/08/2020 22:43:11.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 25/08/2020. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifgoiano.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 179067
Código de Autenticação: f90a3910a6



INSTITUTO FEDERAL GOIANO
Campus Avançado Ipameri

Av. Vereador José Benevenuto (GO - 307), Zona Rural, None, IPAMERI / GO, CEP 75780-000
(64) 3491-8400



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS

Anexo 1

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO ELETRÔNICA - TAPE (Para alunos dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação do IF Goiano)

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano-IF Goiano a disponibilizar, on-line, no Sistema Pergamum de Bibliotecas, sem pagamento dos direitos autorais previstos na Lei 9610/1998 e em outras que regulem ou vierem a regular a matéria, o texto integral da obra abaixo citada, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira.

1. MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Data da Defesa: 26/08/2020			
Título da obra: Recrutamento e seleção de pessoa com deficiência (PcD) nas empresas brasileiras			
Nome do Curso ou Programa de Pós-Graduação: Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial			
Câmpus do Curso ou do Programa de Pós-graduação: Instituto Federal Goiano Campus Avançado Ipameri			
Área do conhecimento (conforme tabela do CNPq): Recursos Humanos			
Tipo de trabalho acadêmico:			
<input type="checkbox"/> Tese de doutorado; <input type="checkbox"/> Monografia de curso de especialização; <input type="checkbox"/> Dissertação de mestrado;			
<input checked="" type="checkbox"/> Trabalho de conclusão de curso de bacharelado ou de tecnologia; <input type="checkbox"/> Monografia de curso de licenciatura;			
2. AUTOR			
Nome: Andressa de Oliveira Silva			
CPF: 048.941.681-03	E-mail: andreesilva94@gmail.com		
Endereço: Rua Maria Baioch, Q. 3, L. 234º2, Vila Baioch, Ipameri-GO			
Titulação: Tecnólogo em Gestão Comercial	Telefone: (64) 9-9286-2245		
Nome: Douglas Evangelista			
CPF: 051.448.541-84	E-mail: ipameridouglas@hotmail.com		
Endereço: Rua Ivan Pedro da Silva, Q. 6, L. 4, CEAC, Ipameri-GO			
Titulação: Tecnólogo em Gestão Comercial	Telefone: (64) 9-9314-4195		
Nome: Kennedy Alves da Silva			
CPF: 056.472.651-62	E-mail: kennedy.alvessilva@hotmail.com		
Endereço: VS1, Nº 16, Vilage Sul, Ipameri-GO			
Titulação: Tecnólogo em Gestão Comercial	Telefone: (64) 9-9276-3580		
Nome: Mateus Estrela de Oliveira			
CPF: 111.276.536-30	E-mail: mateusestrelag7@gmail.com		
Endereço: Av. Minas Gerais, S/N, Vila Dona Nilza, Ipameri-GO			
Titulação: Tecnólogo em Gestão Comercial	Telefone: (64) 9-9265-8666		
Nome: Werik Warlan Nascimento da Silva			
CPF: 046.081.261-05	E-mail: weriktst@gmail.com		
Endereço: Rua Sebastião Raimundo Gomes, Q. 3, L. 5, S/Nº, Setor Tolentino, Ipameri-GO			
Titulação: Tecnólogo em Gestão Comercial	Telefone: (64) 9-9230-9926		
3. ORIENTADOR			
Nome: Josias José da Silva Júnior			
Instituição: Instituto Federal Goiano Campus Avançado Ipameri			
E-mail: josias.junior@ifgoiano.edu.br			
4. IDENTIFICAÇÕES DE ACESSO AO TRABALHO			
Este trabalho é confidencial?	Sim **	(X) Não	
Ocasionalmente registrará patente?	Total	Parcial	(X) Não
Pode ser liberado para publicação?	(X) Total	Parcial	Não. Justifique***
**Esta classificação poderá ser mantida por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso.			
***Justificativa:			



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA GOIANO
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS

Em caso de publicação parcial, assinale as permissões:

Sumário	Introdução e Revisão Bibliográfica	Material e métodos	Capítulos. Especifique:
Resultados e discussão	Conclusões	Bibliografia	outros Segmentos do trabalho:

Local: Ipameri, Goiás Data: 09/09/2020.

Assinatura do autor: Douglas Edson de Oliveira Silva, Anderson de Oliveira, Lucas de Oliveira Kennedy, Pires da Silva, Wladimir N. da Silva

Assinatura do Orientador: _____

[Assinatura manuscrita]

Protocolo de recebimento - Biblioteca

Recebi _____ (_____) exemplar(es) impresso(s) e _____ (_____) exemplar(es) em mídia eletrônica da Monografia
Dissertação Tese acima descrita.

Assinatura – Coordenação da Biblioteca

Local e data:

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NAS EMPRESAS BRASILEIRAS

EVANGELISTA, Douglas ¹
JUNIOR, Josias Jose da Silva ²
OLIVEIRA, Mateus Estrela de ³
SILVA, Andressa de Oliveira ⁴
SILVA, Kennedy Alves ⁵
SILVA, Werik Warlan Nascimento da ⁶

RESUMO

Com o aumento na competitividade no mercado de trabalho as pessoas com deficiências eram ainda mais excluídas, sendo necessárias leis para garantirem esse direito. Buscando fortalecer a inclusão social das PCDs, o principal objetivo do presente trabalho foi realizar uma análise bibliográfica sobre o recrutamento e seleção de PCDs nas empresas do Brasil. Essa lei, conhecido como a Lei de Cotas, surgiu como garantia de acesso ao trabalho para a PCD. Contribuindo assim, para sua inserção nas empresas. É importante ressaltar que não se pode exigir experiência para o preenchimento da vaga em questão. Caso seja necessária alguma experiência para o desempenho da função, a empresa deve proporcionar treinamentos para que a pessoa tenha a habilidade e a competência para exercer a função designada. A inclusão de PCD no mercado de trabalho tem gerado discussões nas organizações de vários setores no país, mostrando que ainda se tem um longo percurso a trilhar para que essas leis sejam aplicadas de forma efetiva. Mas, apesar das dificuldades, importantes empresas têm buscado investir em pessoas com deficiência através de programas de inclusão e integração. Apesar da lei de cota estar em vigor, muitas empresas precisam aderir-las em suas políticas de contratação, exigindo fiscalização para que essa lei seja cumprida. É importante a conscientização da importância da lei das cotas, as empresas precisam compreender os benefícios da contratação de PCDs, pois, se aplicadas corretamente o processo de inclusão, a imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade se destacará de maneira positiva.

Palavras-chaves: Inclusão; PCD; Recrutamento; Seleção.

¹Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. E-mail: ipameridouglas@hotmail.com

²Orientador, Professor do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. Especialista em Gestão de Marketing pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. E-mail: josias.junior@ifgoiano.edu.br

³Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. E-mail: mateusestrelag7@gmail.com

⁴Graduanda no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. E-mail: andreesilva94@gmail.com

⁵Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. E-mail: kennedy.alvessilva@hotmail.com

⁶Graduando no Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal Goiano-Campus Avançado Ipameri. E-mail: werikst@gmail.com@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos a competitividade no mercado de trabalho tem aumentado de maneira significativa, onde as empresas têm buscado selecionar pessoas mais qualificadas para preencherem as vagas disponibilizadas. Assim, exigindo além de qualificações, experiências que condizem com o cargo em questão.

Devido a essa realidade, as pessoas com deficiências (PCDs), eram ainda mais excluídas no mercado de trabalho, pois as organizações não os contratavam acreditando não serem capazes de desenvolverem tais atividades. Além disso, não disponibilizavam oportunidades de aprendizados, como exemplo, a contratação para estágios ou outros cargos que não exigiam experiências. Buscando inclui-los no mercado de trabalho, foram criadas leis para a contratação desses PCDs nas organizações.

Essas pessoas com deficiências acabam sofrendo preconceito, bullying, rejeição, discriminação e assédio moral e sexual, dificultando ainda mais sua inserção no mercado de trabalho, sendo necessário maior fiscalização pelo Ministério de Trabalho para que esses problemas sejam solucionados. Assim, a Organização das Nações Unidas-ONU e a Organização Internacional do Trabalho- OIT buscam assegurar os direitos a saúde, educação e trabalho (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p.546) de maneira inclusiva para os PCDs.

No art. 93 da lei nº 8.213/91 estabeleceu-se a reserva de vagas no mercado de trabalho para os PCDs, porém, apenas com a regularização da Lei 7.853/89 e o Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999), que se concretizaram a igualdade a oportunidade pelo portador de deficiência para viver em sociedade, tendo uma inclusão social.

Com à crescente cobrança da população e do governo em relação a contratação de pessoas com necessidades através da Lei nº 8.213/91 art. 93, que obrigam empresas que possuem mais de 100 funcionários a preencherem de 2% a 5% dos cargos com PCD, algumas organizações têm inserido em seu programa de recrutamento e seleção vagas destinadas a esse público alvo.

Por isso, as empresas necessitam investir na qualificação dos profissionais nas áreas de Recursos Humanos (RH), ou mesmo, contratarem empresas especializadas para o processo de recrutamento e seleção das PCDs, pois o recrutamento e seleção dos candidatos devem ser feitas de maneira planejada e organizada, procurando compreender as deficiências de cada candidato em questão.

Buscando fortalecer a inclusão social das PCDs, dando ênfase na oportunidade para inserção no mercado de trabalho, o principal objetivo do presente trabalho foi realizar uma

análise bibliográfica sobre o recrutamento e seleção de pessoas com deficiências (PCDs) nas empresas do Brasil, buscando expor a lei vigente para a devida contratação.

O trabalho foi elaborado em etapas como introdução, onde apresenta-se o objetivo, o referencial teórico com os principais assuntos sobre o tema abordado, exemplo de empresas que incluíram em suas lojas pessoas portadoras de necessidades e o aplicativo disponível que pode ser utilizado para o processo de seleção das PCDs. A metodologia explicando sobre a realização da pesquisa e a discussão abordando sobre a PCD e o mercado de trabalho. E por fim, as considerações finais e referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Definição de Recrutamento e Seleção

O recrutamento é uma técnica usada para atrair pessoas com potencial para preencher vagas oferecidas pela empresa, onde divulgam para os recursos humanos (RH), através do sistema de informação, a vaga de emprego a ser preenchida (CHIAVENATO, 2005). Deve ter um bom planejamento para realizar o recrutamento, sendo necessário uma análise referente aos critérios a ser analisado em cada participante.

Câmara, Guerra e Rodrigues (2003), relatam que o recrutamento é um processo que se passa entre a decisão de preencher uma vaga e um grupo de candidatos que preenchem o perfil necessário para a função e para ingressar na empresa. Para realizar o recrutamento é necessário estabelecer o perfil desejado para o cargo a ser preenchido, delimitando as qualificações mínimas a serem analisadas.

O recrutamento é uma forma de divulgar vagas, objetivando atrair pessoas com as qualificações aos quais as organizações necessitam (BANOV, 2012, p.40). Ainda, segundo a mesma, se a divulgação não for bem planejada em vez de trazer candidatos com as devidas qualificações, atrairá candidatos fora do perfil esperado, ocasionando um processo demorado.

Chiavenato (2010), define recrutamento como um conjunto de políticas e ações que buscam atrair e adicionar talentos na organização, é um método que traz candidatos para preencher o processo de seleção. No recrutamento é levado em consideração as vagas e as competências necessárias para desenvolver tais cargos.

Segundo Chiavenato (2009, p.68), “para ser eficaz, o recrutamento deve atrair um contingente de candidatos suficiente para abastecer adequadamente o processo de seleção que vem logo a seguir”. Após o recrutamento é realizado o processo de seleção, onde vários

candidatos são selecionados para a vaga disponibilizada, pois durante o processo é realizado várias etapas para analisar o perfil e as habilidades de cada um individualmente e em grupo.

A decisão de seleção normalmente é baseada em uma série de etapas cumpridas pelos candidatos. A cada etapa, mais candidatos são examinados e eliminados pela organização ou mais candidatos aceitam outras ofertas de emprego, saindo da lista de candidatos (IVANCEVICH, 2008, p. 221).

O processo de seleção é muito importante, pois estará recrutando a pessoa condizente com o cargo em questão, deve ser realizado de maneira minuciosa e precisa, indo desde a contratação quanto a alocação na empresa. Guimarães e Arieira (2005, p. 210), assim se expressam:

Todo processo de seleção é único e deve ser entendido como uma ferramenta de *marketing* interno e externo que a empresa pode utilizar a seu favor, dependendo da maneira como é realizado. Ele não termina com a contratação do profissional, pois o mesmo precisa ser apresentado, integrado e acompanhado nos seus primeiros dias ou meses na empresa (GUIMARÃES e ARIEIRA 2005, p.210).

Tanto no recrutamento quanto na seleção são aplicadas técnicas que trazem resultados mais exatos para uma boa contratação. Segundo Chiavenato (2009, p. 68), “tanto o recrutamento quanto a seleção fazem parte de um processo maior que é o de suprir e prover a organização de talentos e competências necessários à sua continuidade e sucesso em um contexto altamente dinâmico e competitivo”. Integrando assim, ao quadro de funcionários da empresa, pessoas que vão contribuir no crescimento e imagem da mesma, pois o objetivo no recrutamento e seleção é obter o perfil mais qualificado para preencher a vaga em questão.

2.2 Tipos de Recrutamento e Seleção

De acordo com Carvalho, Passos e Saraiva (2008), existem três formas de recrutamento, sendo eles: interno, externo e misto. Processos que as empresas utilizam para contratação e preenchimento de vagas disponíveis.

O recrutamento interno é um dos mais usados, de acordo com Chiavenato (1999, p. 92), “é quando divulga a vaga dentro da própria empresa para seus empregados, funciona como se fosse uma promoção ou mudança de cargo”. Contribui na melhoria da satisfação do empregado na empresa, já que possibilita a oportunidade de crescimento na mesma.

Esse processo é mais rápido e mais barato para a empresa, além de oferecer novas oportunidades para os seus colaboradores (CANALLI e ANDRADE, 2016, p.93), porém reduz

a entrada de novas ideias e expectativas na organização, pois, dependendo do tempo de serviço, o funcionário já está moldado ao que a organização necessita, tendo as mesmas ideias e pensamentos de seus gestores.

No recrutamento externo é feita a seleção de pessoas externas, que não estão na empresa, assim, abrindo novas oportunidades de inovação para a organização. É um processo que desmotiva os funcionários, porque dão oportunidades as pessoas que não estão dentro da empresa, além de ser um processo mais demorado (BANOV, 2012). O recrutamento é considerado externo quando a organização busca o preenchimento das vagas com candidatos externos (ROCHA, 1997; CHIAVENATO, 2009). Esse tipo de recrutamento contribui na melhoria de seus serviços e produtos, pois são novos funcionários com outras experiências e ideias para contribuir na organização.

O recrutamento misto é quando as vagas são divididas entre o meio interno e externo da empresa onde ambos possuem oportunidades para conseguir a vaga. Apresenta-se como alternativa para superar as desvantagens de escolher apenas por recrutamento interno ou externo (CAETANO e VALA, 2002). Esse tipo de recrutamento incentiva os funcionários a se qualificarem para concorrerem as vagas, pois concorrerão com diferentes pessoas com outras formações e experiências.

2.3 Critérios de Recrutamento e Seleção para Pessoas Com Deficiências (PCD)

Grandes empresas vêm sendo desafiadas a se adaptarem às novas leis que vem, de modo obrigatório, incluir pessoas com deficiências ao mercado de trabalho (RIBEIRO, FERREIRA e RODRIGUES, 2014, p. 162). É uma forma de incluir essas PCDs na sociedade, já que, se não fosse a lei, essa oportunidade seria muito mais difícil de ser alcançada.

A seleção para a vaga tem sido um trabalho árduo, pois ocorre da pessoa com deficiência não se encaixar no perfil que a empresa espera, não ter treinamento e formação para determinado cargo, ter restrição para determinadas atividades e, até mesmo, falta de preparo do candidato na hora de exercer certas funções, ocasionando entraves na hora da contratação. Assim, torna-se necessário alguns critérios no momento do recrutamento e seleção dessas pessoas, sendo de suma importância as especificações dos cargos a serem preenchidos (RABELO, 2008, p.62). Deve-se levar em consideração a possibilidade de contratação para alguma vaga que não exija experiência ou a oportunidade de treinamentos após a mesma.

Segundo Fávero (2007), pessoas com alguma deficiência não são doentes e sim tem limitações físicas, sensorial ou mental e não se confunde com a incapacidade. Deve-se incluir

a oportunidade de trabalho e a assistência à saúde para compensar suas limitações e impedir ou retardar seu agravamento.

Algumas entidades e instituições correram atrás dos direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais. Criou-se uma das legislações mais expressivas em 1991, a Lei nº 8.213 que estabeleceu cotas de contratação para as empresas privadas e dispôs sobre os planos de benefícios da Previdência Social. Esta somente passou a ter eficácia em 1999, com a criação do Decreto nº 3.298, onde regulamentou que as empresas com mais de 100 funcionários contratassem pessoas com deficiência seguindo as seguintes cotas: de 100 a 200 funcionários, 2% devem ser preenchidos por PCDs, de 201 a 500 empregados, 3%, de 501 a 1.000, 4%, acima de 1.000 funcionários: 5% (BRASIL, 1991b, p.36).

Desta forma, conclui-se a obrigatoriedade da contratação de PCDs ou beneficiários reabilitados, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação.

Devido as empresas não terem o hábito de contratar pessoas com deficiências, elas têm que se atentar a todos os setores em questão de compreender a importância dessas contratações (PASTORE, 2001). Sendo muito importante a empresa sensibilizar seus funcionários, procurando estabelecer a integração por meio de conversas em grupo e palestras, além de analisar se os trabalhos realizados são de fácil execução para os portadores e se o ambiente é adequado para a PCD.

Apesar de alguns fatores serem limitantes, o recrutamento deve ser o mesmo adotado para pessoas não portadoras de necessidades específicas, pois o objetivo é que ambas concorram em condição de igualdade (CARREIRA, 1997). Não se deve transparecer as suas limitações e dificuldades durante o recrutamento.

Para que um processo de recrutamento seja eficaz, deve ser feito por comunicação bilateral, pois nessa situação é necessário que as informações sejam precisas, o que deixará o portador de deficiência mais seguro para aceitar as suas funções (ARAÚJO, 2006). Com isso, podemos observar que as empresas buscam fazer o recrutamento e a seleção da forma mais natural possível, não deixando transparecer que as pessoas deficientes são mais ou menos favorecidas por sua condição.

Segundo o Assistente Social, o setor de recrutamento da empresa está sempre em busca constante para efetivação da PCD. Os meios utilizados se dão através de anúncios em jornais, panfletos, escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência, os postos do Sistema Nacional de Emprego (SINE), anúncio em folheto de ofertas e etc (NAMBU, 2003). O recrutamento e a seleção são feitos normalmente com uma equipe preparada para viabilizar a contratação desse segmento conforme a demanda e necessidade.

2.4 Legislação

De acordo com Rabelo (2008, p.45), a legislação brasileira tem sido uma das mais avançadas no mundo quando o assunto é proteção e apoio as pessoas com deficiências. A criação de leis para a inclusão de PCD no mercado de trabalho e as legislações estaduais e municipais complementares tem mostrado a intensificação com a preocupação com essas pessoas.

Contudo, ainda é necessário superar barreiras e preconceitos para que a proteção e a integração da pessoa com deficiência sejam estabelecidas (LUDWING, 2016, p.21). A sociedade precisa entender a importância da inclusão da PCD e contribuir com esse processo.

Apesar da legislação brasileira ser uma das mais avançadas em relação a inclusão social de PCD, apenas em 1999 com o decreto nº 3.298 que se consolidou a fiscalização pelos órgãos competentes. Contribuindo no conhecimento em relação ao trabalho das PCDs e conscientização da sociedade sobre a necessidade da capacitação para estas pessoas (MENDONÇA, 2007).

A Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de 1983, define pessoa com deficiência como aquela “[...] cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada” (BRASIL, 1991a, p.2). É importante entender as limitações de cada indivíduo para, assim, delimitar as funções a serem exercidas.

O Decreto nº 3.298 de 1999, com as alterações previstas pelo Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004, estabeleceu as diversas categorias em que a pessoa portadora de deficiência se enquadra, sendo elas: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla (BRASIL, 1999a, p. 1). É necessário entender o que é uma pessoa portadora de necessidade específica para melhor inseri-la na sociedade e nas organizações.

A Lei de Cotas nº 8.213/91 surgiu para assegurar o direito de pessoas com deficiência de se inserirem no setor privado e assegurar uma quantidade mínima de vagas a serem preenchidas nas empresas por elas. A legislação estabeleceu que as empresas que possuem 100 ou mais empregados tem a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou com pessoas com deficiência, assim sendo, a empresa com até 200 empregados deverá preencher 2% de suas vagas; de 201 a 500 trabalhadores com 3%; de 501 a 1.000 com 4%; e finalmente, de 1.000 em diante, 5%. Já para o setor público, a Lei nº 8.112/90,

artigo 5º § 2º define que até 20% dos cargos públicos em concursos sejam destinados às pessoas com deficiência (BRASIL, 1991b).

As multas pelo não cumprimento da lei variam entre R\$ 2.411,28 a R\$ 241.126, 88, de acordo com o art. 9º, III da Portaria ME 09/2019 (BRASIL, 2019, p 3), sendo calculados de acordo com a quantidade de vagas que ainda não foram preenchidas. Exemplo: em empresas com 1.000 funcionários a quantidade de PCDs deveriam ser 40, caso tenham contratado apenas 30, pega-se o valor referente a quantidade que ainda precisa ser contratado, no caso 10, e multiplica-se pelo valor mínimo = $10 \times 2.411,28 = 24.112,8$ e sobre esse valor deverá ser acrescido um valor percentual variável. Em empresas com 100 até 200 funcionários o percentual variável será de 0 a 20%, empresas com 201 a 500, 20 a 30%, 501 até 1000, 30 a 40% e empresas com mais de 1000 funcionários, 40 a 50%.

As empresas visam obter lucros e muitas acreditam que a contratação de PCD pode reduzir esses ganhos. Porém, Grayson e Hodges (2002), afirmam que o conceito das empresas de apenas visar o lucro está mudando. Com a competitividade no mercado, as empresas devem analisar sua imagem perante seus consumidores e a sociedade em geral, pois eles analisam, além dos produtos, suas ações e responsabilidades como um todo.

A empresa passou a ser reconhecida como um ator social, onde a ética e o respeito devem ser demonstrados a todos os grupos com os quais interagem e, não somente, gerar lucros para os acionistas. Sendo assim, a empresa precisa fortalecer o seu papel na inclusão da pessoa portadora de deficiência, demonstrando preocupação com o ambiente em sua volta e com o seu futuro na sociedade (FERNANDES e SILVA, 2008, p 188). Deve buscar compreender as leis de inclusão e usar em seu benefício, analisando não somente como custo, mais como um investimento a logo prazo, pois a inclusão contribuirá na melhoria da imagem da empresa atraindo novos consumidores que prezam por essas atitudes.

2.5 PCD e o Mercado de Trabalho

Segundo o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE de 2010, 45.606.048 milhões de pessoas relataram ter alguma deficiência, representando 23,9% da população brasileira (IBGE, 2010, p.73). Sendo analisado pelo próprio indivíduo a sua dificuldade em enxergar, ouvir ou se locomover, e a presença de alguma deficiência mental ou intelectual, levando em consideração o ambiente, classe econômica e condição social onde o indivíduo convive (CIF, 2003).

De acordo com o Ministério do Trabalho, apenas 381 mil vínculos empregatícios eram ocupados por pessoas com deficiência (PCDs) em 2014, representando 0,77% dos empregos totais no Brasil (FARINA, 2018). Isso pode ser devido a dois fatores: Primeiro: os deficientes, por medo de perder o benefício disponibilizado pelo Instituto Nacional do Seguro Social- INSS, não se submetiam a seleção e contratação. E segundo: as empresas não encontravam mão de obra qualificada para desenvolver as atividades exigidas, não aderindo a treinamentos ou estágios para auxiliá-los no aprendizado.

Por esse cenário, devido a lei, as empresas ainda enfrentam algumas dificuldades para a adoção da inclusão efetiva de modo que seja maximizado os ganhos com os investimentos realizados no programa de inclusão (CAMPOS, VASCONCELLOS e KRUGLIANSKAS, 2013, p.2). Já que é necessária implementação de políticas e atividades para auxiliar as PCDs dentro da organização, além de investir em profissionais qualificados nos Recursos Humanos para realizarem a contratação.

É importante que as empresas entendam que as vagas destinadas as pessoas com deficiências não podem exigir experiência (BRASIL, 2007). Caso seja necessária alguma experiência para o desempenho da função, a empresa deve proporcionar treinamentos para que a pessoa tenha a habilidade e a competência para exercer a função designada.

A lei ainda assegura o direito a horário flexível de acordo com o grau de deficiência da pessoa, podendo reduzir a jornada de trabalho pagando o salário proporcionalmente (NADER, 2019). Deve-se levar em consideração a limitação de cada indivíduo para que as atividades não sejam desgastantes e prejudiciais a PCD.

É muito importante entender o processo de inclusão desses profissionais na empresa, começando desde o processo de recrutamento e seleção até o trabalho desenvolvido diariamente: “Inclusão é uma consciência de comunidade, uma aceitação das diferenças e uma co-responsabilização para obviar às necessidades de outros”. (STAINBACK; STAINBACK apud GUTIERREZ, 2000, pg. 56). É buscar compreender os fatores limitantes do profissional, adequar o ambiente organizacional para que eles tenham acesso a treinamentos como os colaboradores sem necessidades tem e a fácil locomoção para desenvolverem suas atividades sem a necessidade de ajuda por terceiros.

Mas, apesar das dificuldades, importantes empresas têm buscado investir em pessoas com deficiência através de programas de inclusão e integração.

A Magazine Luiza tem implementado a cultura de Inclusão de Pessoas com deficiência em suas lojas através da área de Relações Corporativas e Sustentabilidade desde janeiro de 2013. A acessibilidade e a recepção calorosa obtida pelos treinamentos, sensibilizações e novos

processos contribuíram para que a prática de inclusão fosse aderida e as equipes fossem preparadas para receber clientes e colegas do trabalho com alguma deficiência. Há todo um suporte para ajudar na adaptação da rotina de trabalho, sendo oferecido software para os deficientes visuais, curso de libras para as unidades que tem em sua equipe deficientes auditivos e, para os deficientes visuais e físicos, acessibilidade (GPTW, 2015, p.14).

Outra empresa que tem aderido ao programa de inclusão é a Natura, que já vem se destacando no mercado por suas práticas e produtos sustentáveis e, agora também, na inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, sendo a contratação superior à cota exigida pela lei.

A empresa disponibiliza para os trabalhadores que escutam normalmente o curso de libras, onde eles apadrinham um colega com deficiência, inserindo a inclusão de surdos na organização. Assim, eles acompanham e auxiliam nas atividades diárias, contribuindo na inclusão e comunicação entre eles. Ainda, aderiram a um intérprete virtual que, através de um aplicativo e um tradutor de sites, tornam acessíveis as informações para os surdos (FREEDOM, 2020).

O Grupo Pão de Açúcar (GPA) também aderiram a política de inclusão. Em parceria com a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) em São Paulo contratam aprendizes com deficiência intelectual a partir de 14 anos, podendo ser efetivados depois de 1 ano. A APAE realiza uma pré-seleção desses jovens para o mercado de trabalho, testando as atividades que irão desempenhar nas empresas para que possam ser cumpridas com segurança.

Depois, a associação mapeia as empresas GPA que oferecem as vagas e analisa se a unidade é perto da residência dos selecionados, para assim, direcioná-los. Após, os candidatos são entrevistados pelos gestores do Grupo Pão de Açúcar juntamente com a família e a associação. Quando inserido no programa, a APAE acompanha o desempenho do jovem uma vez por mês e realiza o feedback da empresa sobre seu desempenho no grupo (MELO, 2014).

Buscando facilitar a inserção das PCDs na sociedade em geral, seja no mercado de trabalho, escola e, até, na convivência familiar, criou-se um aplicativo que auxilia e ajuda nesse processo.

O aplicativo Hand Talk surgiu em 2012, através da junção dos talentos de Ronaldo Tenório (publicitário), Carlos Wanderlan (analista de sistemas) e Thadeu Luz (arquiteto e especialista 3D). O Hand Talk funciona como um tradutor de bolso, traduzindo voz e texto espontaneamente para libras (HAND TALK, 2020). A empresa possui uma equipe com mais de 20 pessoas, sendo animadores, surdos, intérpretes entre outros. O diferencial deste aplicativo

é a presença de um intérprete virtual, o boneco Hugo que interage com os surdos através das Libras (MARTTINA, 2013).

O aplicativo já está disponível para downloads em smartphones, IOS e tablets, estando presente em sites como Unimed, Avon, Magazine Luiza, ESPM, Banco BMG e Pequenas Empresas & Grandes negócios e tem investido para ampliação em outras línguas de sinais pelo mundo (PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS, 2018), contribuindo com a inclusão desses portadores de necessidades especiais na sociedade.

Os estudos sobre os profissionais com alguma deficiência no mercado de trabalho ainda são escassos (TANAKA e MANZINI, 2005, p.4), porém, são necessários para auxiliarem as empresas e os portadores de necessidades nesse processo de inserção no mercado de trabalho. Já que barreiras foram impostas ao logo dos anos onde essas pessoas eram vistas como incapazes para realizarem algum trabalho específico.

3 MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa do presente trabalho foi de abordagem qualitativa e o tipo de pesquisa exploratória, pois o conhecimento na área de estudo são escassos. De acordo com Malhotra (2012, p. 111), “a pesquisa qualitativa é metodologia de pesquisa não estruturada e exploratória baseada em pequenas amostras que proporciona percepções e compreensões do contexto do problema”. Assim, pode-se buscar um maior entendimento sobre o assunto do tema abordado.

O intuito era enriquecer o assunto abordado por diferentes autores sobre recrutamento e seleção de PCD, sendo realizado pesquisas bibliográficas para atingir tal objetivo. De acordo com Marconi e Lakatos (2010, p.157), a pesquisa bibliográfica contém toda bibliografia publicada sobre o tema proposto, sendo publicações avulsas, jornais, livros, monografias, CDs, rádios e televisões. Materiais disponíveis para contribuir no enriquecimento da informação sobre o tema em questão.

Assim, realizou-se a pesquisa em periódicos on-line como Trabalhos de Conclusão de Curso- TCC, Artigos Científicos encontrados no Google Acadêmico e fontes documentais sobre o assunto abordado para maior compreensão do tema.

4 DISCUSSÃO

Com base nas referências bibliográficas ficou notório que a oportunidade de entrar no mercado de trabalho para Pessoas com Deficiência (PCD) é amparado pela Lei 8.213/91, a lei

das Cotas. Porém, ainda é pouco o percentual dessas vagas preenchidas por essas pessoas. Muitas empresas ainda não aderiram essa inclusão em suas organizações.

Algumas empresas enfrentam problemas na contratação devido à baixa escolaridade dos portadores de alguma deficiência. Porém, isso ocorre devido as dificuldades enfrentadas pela PCD no decorrer do tempo, já que é necessário enfrentar desafios para obter uma boa educação que vai desde locomoção a oportunidade de ter professores qualificados para orientá-los nessa jornada. Sendo um desafio para a contratação e preenchimento de vagas para trabalhos mais simples, como na base da pirâmide organizacional.

Com a Lei das Cotas as empresas acabam que contratando alguma PCD, mesmo sem o perfil desejado para o preenchimento da vaga, apenas para cumprir a lei vigente. Mas a regulamentação da lei não auxilia na inserção e a permanência de pessoas com necessidades específicas no mercado de trabalho, contribuindo numa rotatividade maior do quadro de funcionários na empresa. Situação que a empresa procura evitar pelos gastos decorrentes de processos seletivos e demissões.

Assim, muitas empresas veem essa lei como um custo a mais. Já que o investimento utilizado para recrutamento e seleção de PCD deverá ser realizado novamente para uma segunda contratação, pois não incluem o treinamento necessário para que a pessoa deficiente possa desenvolver suas atividades de maneira efetiva e correta, o que reduziria esse rodizio de funcionários.

São muitos os entraves a serem vencidos pelos PCDs para a contratação e efetivação para preenchimento das vagas, fazendo com que, às vezes, os que estão mais capacitados não busquem inserção no mercado do trabalho. Pois eles recebem o benefício de Aposentadoria por Invalidez pelo INSS, garantido pelo artigo 203 da Constituição Federal, e caso sejam contratados, eles perdem esse benefício no valor de um salário mínimo por mês. Muitos preferem não correr o risco de perder essa aposentadoria, já que a contratação não assegura a permanência no serviço. Assim, torna-se necessário medidas para que a instabilidade financeira e profissional seja reduzida.

A inclusão de PCDs no mercado de trabalho tem gerado discussões nas organizações de vários setores no país, mostrando que ainda se tem um longo percurso a trilhar para que essas leis sejam aplicadas de forma efetiva. Algumas empresas tem a conscientização que a inclusão social de PCDs, sejam no quadro de funcionários quanto de clientes, são importantes.

Um exemplo, já mencionado anteriormente, é a Magazine Luiza, que, além de buscar a inclusão de seus funcionários, se preocupa com seus clientes aderindo ao uso de Libras e um

aplicativo que ajuda as pessoas com alguma dificuldade, seja de digitação, manusear o mouse ou de leitura, a acessar o site da empresa.

Apesar destas empresas aderirem a lei de cotas em suas organizações, muitas empresas no Brasil são multadas por não respeitarem a lei vigente nº 8.213/91. O Ministério do Trabalho fiscaliza as empresas para assegurar que essa legislação seja cumprida. As multas pelo não cumprimento da lei variam entre R\$ 2.411,28 a R\$ 241.126, 88. Por exemplo, em empresas com 1.000 funcionários precisa aderir em seu quadro de funcionários 40 PNEs, caso tenham contratado apenas 20, pega-se o valor referente a quantidade que ainda precisam ser contratados, no caso 20, e multiplica-se pelo valor mínimo = $20 \times 2.411,28 = 48.225,6$ e sobre esse valor deverá ser acrescido um valor percentual variável, neste caso mais 30%, ficando a multa no valor de R\$ 62.693,28.

Mesmo a empresa sendo multada, caso não se adequam a legislação e o Ministério do Trabalho fiscalizem novamente, pode-se aplicar outra multa, obrigando assim, o cumprimento e respeito à lei enquanto não ocorra a conscientização da inclusão dessas pessoas deficiente no mercado de trabalho.

Mas há vantagens também na contratação de PCDs, não se deve apenas contratá-las só por causa de leis impostas. Há uma valorização maior dos funcionários, pois permite a convivência com diferentes pessoas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo, contribuindo com o crescimento pessoal e profissional de cada indivíduo devido as experiências vividas no ambiente de trabalho.

Além de incentivar os funcionários que não possuem nenhuma deficiência, pois ao verem os esforços que as pessoas com deficiências realizam no dia a dia para executarem suas tarefas, vão se sentindo motivados e gratos para exercerem suas funções.

Outra vantagem é que a empresa estará mais sensível as necessidades da PCD, pois quando investe na acessibilidade de seus funcionários estará proporcionando acessibilidade a um cliente com alguma necessidade específica. A empresa tem muito a ganhar com a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários, muitos aceitam realizar funções que uma pessoa sem deficiência não quer executar, seja por ser atividades repetitivas ou que não são bem remuneradas.

Assim, como já foi citado por Fernandes e Silva (2008, p 188), a contratação de PCDs contribuirá na melhoria da imagem da empresa perante a sociedade, além de aumentar seus ganhos, pois a conscientização e a cobrança da sociedade pela inclusão social tem crescido diariamente e empresas que estão se adequando a essa nova realidade tem atraído cada vez mais clientes que presam por essas atitudes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O recrutamento e seleção de Pessoas com Deficiência (PCDs) ainda exigem treinamentos e investimentos na área de recursos humanos, já que requer pessoas qualificadas que saibam analisá-los e selecioná-los de maneira justa e correta, baseando nas dificuldades e nos conhecimentos de cada PCD. É importante buscar entender o melhor de cada indivíduo, descobrir suas habilidades e conhecimentos ao invés de se atentarem apenas as suas limitações.

Apesar da lei de cota está em vigor, muitas empresas precisam ainda as aderir em suas políticas de contratação. Não deve ser incorporado na organização apenas para seguir a legislação, pois, apesar das deficiências, na oportunidade, algumas PCDs têm demonstrando suas habilidades e desejos de se inserirem no mercado de trabalho, apenas necessitam de apoio e incentivo.

Algumas PCDs têm receio de perder sua aposentadoria ao começar a trabalhar, pois pode acontecer de perder o emprego e o benefício, assim as empresas poderiam investir em palestras, auxiliando as famílias sobre a importância do trabalho e o apoio para com os familiares com alguma deficiência. A empresa também deve fornecer treinamentos para ajudá-los nas atividades do dia a dia, proporcionando confiança em suas atividades.

Assim, como o objetivo do presente trabalho foi fazer uma análise bibliográfica sobre o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência (PCDs) nas empresas do Brasil, conclui-se que muitas barreiras devem ser quebradas, tanto para a inserção das PCDs no mercado, quanto da contratação pelas empresas. Das PCDs é necessário acesso à educação para se qualificarem profissionalmente e, das empresas, é necessário readaptação tanto nas estruturas físicas quanto nos colaboradores para receberem essas pessoas no quadro de funcionários da empresa. Barreiras que serão derrubadas com o tempo, sendo necessárias cobranças e investimentos do governo para auxiliarem ambos os lados.

Durante a pesquisa foi possível observar que esse tema ainda é de pouco estudo, o que se faz necessário novas pesquisas para contribuir com o processo de inclusão de PCDs nas empresas e na sociedade em geral. É importante a conscientização da importância da lei das cotas. As empresas precisam compreender os benefícios da contratação de PCDs, pois, se aplicada corretamente o processo de inclusão, a imagem da empresa perante os funcionários e a sociedade se destacará de maneira positiva.

A contratação de PCDs também contribuirá com a inclusão de clientes com as mesmas necessidades, pois um ambiente adaptado e com recursos para atender a PCD atenderá facilmente o desejo desse público, contribuindo com seu crescimento no mercado competitivo.

A adoção da lei de cotas na empresa, se bem planejada e estruturada, proporcionará benefícios em ambos os lados, tanto da empresa quanto do funcionário. Mas, para que isso seja realidade é preciso políticas públicas e estudos nessa área para qualificar as pessoas para receberem essas PCDs e os próprios portadores de alguma deficiência para atender as qualificações mínimas necessárias para o mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BRASIL. Decreto no. 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília: **DOU**, 23 mai. 1991a.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: **DOU**, 24 jul. 1991b.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Diário Oficial da União. 21 dez.1999.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

BRASIL. **Portaria Ministério da Economia - ME Nº 9, DE 15 de Janeiro de 2019**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. 2019.

CAETANO, Antônio.; VALA, Jorge. **GRH: Contextos, Processos e Técnicas**. Lisboa: RH editora. 2002.

CÂMARA, Pedro. B. da; GUERRA, Pedro Balreira.; RODRIGUES, Joaquim Vicente. Humanator. **Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. 585 p. Lisboa: Edições Dom Quixote. 2003.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. ISSN 0080-2107. **Revista de Administração**. v.48, n.3, p.560-573. São Paulo. jul./ago./set. 2013.

CANALLI, Tiago; ANDRADE, Érica Fernanda Pereira de. Recrutamento interno: uma nova perspectiva sobre plano de carreira. **Revista Eletrônica Organizações e Sociedade**, Iturama (MG), v. 5, n. 3, p. 88-100, jan./jun. 2016.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: EASP-FGV, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CIF- Classificação Internacional da Funcionalidade, incapacidade e saúde: classificação detalhada com definições: todas as categorias com as suas definições, inclusões e exclusões. Genebra: Organização Mundial da Saúde - OMS; Lisboa: Direcção Geral da Saúde, 2003. 222 p. Disponível em: <<http://arquivo.esse.ips.pt/ese/cursos/edespecial/CIFIS.pdf>> Acesso em: 13 ago de 2020.

FARINA, Erik. "7 passos para pessoas com deficiência multiplicarem suas chances de emprego". **Gazeta do Povo**, 2018. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/livre-iniciativa/carreira-e-concursos/7-passos-para-pessoas-com-deficiencia-multiplicarem-suas-chances-de-emprego-a5kd54mhl2t302rfy6l1coz4p/>> acesso em 12 ago de 2020.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **Direitos das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2007.

FERNANDES, Adriana Lopes; SILVA, Sandro Márcio da. Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão? **FACEF PESQUISA** - v.11 - n.2 – 2008.

FREEDOM. **Conheça 6 empresas com programas para pessoas com deficiência**. Disponível em: <<https://blog.freedom.ind.br/conheca-6-empresas-com-programas-para-pessoas-com-deficiencia/>> acesso em 12 ago 2020.

GRAYSON, David; HODGES, Adrian. **Compromisso Social e Gestão Empresarial**. Editora: Publifolha. 2002

GUIMARÃES, Marilda Ferreira; ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Rev. Ciên. Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005

GUTIERREZ, Gustavo. **O corpo e lúdico: ciclo de debates lazer e motricidade**. Campinas: Autores Associados, 2000.

HAND TALK. **Negócio combina inovação tecnológica com impacto social para proporcionar acessibilidade digital a milhões de surdos**. Disponível em: <<https://docs.google.com/document/u/0/d/1cQm0IESm2etYzzext6afC2Vi7DjwHdrylouRCr4C038/mobilebasic>> acesso em 26 jun 2020.

IBGE- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2010. **Características Gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. ISSN 1676-4935 (CD-ROM) ISSN 0104-3145 (meio impresso).2010, pg. 73. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/apps/atlas/pdf/Pag_203_Religi%c3%a3o_Evang_miss%c3%a3o_Evang_pentecostal_Evang_nao%20determinada_Diversidade%20cultural.pdf> acesso em 12 ago de 2020.

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. São Paulo: McGrawHill, 2008.

LUDWIG, Camila. **Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas de teutônia/RS**. Monografia do curso de Administração - Centro Universitário UNIVATES, Lajeado/RS. Junho de 2016.

GPTW- GreatT Place To Work. **Respeito, desenvolvimento e reconhecimento**. Nós colocamos as pessoas em primeiro lugar. Elas são a força e a vitalidade da nossa organização. Magazine Luiza. Melhores empresas para se trabalhar. 2015. Disponível em: <<http://conteudo.magazineluiza.com.br/pdf/gptw-2015.pdf>> acesso em 13 ago 2020.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 6 ed. São Paulo: Bookman, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTTINA, Luana. HAND TALK: UMA FERRAMENTA DE INCLUSÃO SOCIAL. **Revista Gazeta de Alagoas**. 2013. Disponível em: <<http://gazetaweb.globo.com/gazetadealagoas/noticia.php?c=218166>> acesso em 13 ago 2020.

MELO, Luisa. **Pão de Açúcar emprega aprendizes com deficiência intelectual**. 2014. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/pao-de-acucar-emprega-aprendizes-com-deficiencia-intelectual/>> acesso em 14 ago 2020.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. **Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2007. Disponível em: <<https://umdireitoquerespeite.blogspot.com/2007/04/breves-comentrios-sobre-os-dispositivos.html>> acesso em 12 ago 2020.

NADER, Danielle. **Emprego PCD: Entenda tudo sobre a Lei de Cotas**. Contábeis. 2019. Disponível em: < <https://www.contabeis.com.br/noticias/41539/emprego-pcd-entenda-tudo-sobre-a-lei-de-cotas/>> acesso em 16 ago 2020.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos**. CORDE, São Paulo: SORRI-BRASIL, 2003.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2001.

PEQUENAS EMPRESAS & GRANDES NEGÓCIOS. **Hand Talk recebe investimento de R\$ 2,5 milhões**. 2018. Disponível em: <<https://revistapegn.globo.com/Negocios/noticia/2018/08/hand-talk-recebe-investimento-de-r-25-milhoes.html>> acesso em 13 de agosto de 2020.

RABELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RIBEIRO, Marco A.; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à Lei de Cota para pessoas deficiência no mercado de trabalho. **Revista O&S**, V.16. Salvador, p.545-564, 2009.

RIBEIRO, Geisiane Tassinari; FERREIRA, André; RODRIGUES, Luiz Carlos. O processo de inserção de pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho: um estudo de caso em uma montadora de automóveis. **Revista das Faculdades integradas Vianna Júnior**. Vianna Sapiens. V.5 edição especial. Juiz de Fora 2014.

ROCHA, J. A.O. **Gestão de recursos humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro.; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.11, n.2, p.273-294, maio/ago. 2005.