

Revista Científica

FACULDADE ATENAS- PARACATU-MG

Ano 2024, V.17, N.1



FACULDADE
ATENAS

www.atenas.edu.br
38 3672-3737

GESTÃO DE PESSOAS: importância e vantagens no recrutamento e seleção de candidatos PcD

Rebeca Barbosa Brochado
Jean Pablo Monteiro Silva
Viviane Gomes Carvalho
Henrique Guedes Pereira
Ana Carolina Nascimento Tirapelli MAttos

RESUMO

O presente trabalho aborda o processo de recrutamento e seleção de candidatos PcD (Pessoas com Deficiência). Tem como objetivo apresentar o desenvolvimento do processo de recrutamento desses candidatos. O trabalho foi realizado através de pesquisas exploratória e bibliográfica, e também através de um questionário enviado a empresa. Verificou-se através do estudo que a metodologia nos processos de recrutamento e seleção vão variar de acordo com as expectativas das empresas e dos funcionários envolvidos. Além disso, é de extrema importância incluirmos cada vez mais os profissionais PcD, excluindo qualquer tipo de preconceito acerca do impedimento dos mesmos. A pergunta de pesquisa foi respondida com sucesso, os objetivos foram alcançados e as hipóteses foram confirmadas assim como esperado.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

The present work addresses the process of recruitment and selection of PwD candidates (Persons with Disabilities). It aims to present the development of the recruitment process of these candidates. The work was carried out through exploratory and bibliographic research, and also through a questionnaire sent to the company. It was verified through the study that the methodology in the recruitment and selection processes will vary according to the expectations of the companies and the employees involved. In addition, it is extremely important that we increasingly include PwD professionals, excluding any type of prejudice about their impediment. The research question was

successfully answered, the objectives were achieved and the hypotheses were confirmed as expected.

Keywords: *Recruitment. Selection. Disabled people.*

1 INTRODUÇÃO

Um dos momentos primordiais para as empresas é na hora de selecionar pessoas que irão fazer parte da equipe. Nesse momento, os empresários buscam por profissionais competentes para contribuir com o desenvolvimento da empresa, executando suas funções com excelência. A contratação de pessoas com deficiência (PcD) é um tópico que abrange duas dimensões críticas para as empresas: a dimensão legal, que estabelece a obrigatoriedade de empresas com 100 ou mais funcionários reservarem uma porcentagem de vagas para PcD, e a dimensão social e inclusiva, na qual o envolvimento das organizações se torna imprescindível (SOLIDES, 2020).

Evidenciar esse tema é extremamente importante para que empresas sejam incentivadas a contratarem candidatos PcD não só pelo cumprimento da lei, mas também pela competência que o profissional tem e o que ele pode agregar na empresa. Sasaki (2006) afirma que empresas que não se limitam somente ao cumprimento da lei se tornam verdadeiramente inclusivas, pois se fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o atendimento às suas necessidades especiais trazem benefícios a todos, inclusive a própria empresa espelhando valores.

Segundo Solides (2020), as empresas devem estar bem informadas sobre todos os aspectos da legislação relacionada às pessoas com deficiência, não apenas para separar conceitos equivocados da realidade. Além disso, é essencial envolver e capacitar a gestão, especialmente o setor de recursos humanos, para garantir que a inclusão seja efetiva e promova a integração e a adaptação bem-sucedida desses colaboradores.

Isso ocorre porque o compromisso das instituições com a contratação de PcD é crucial, não apenas do ponto de vista da inclusão, mas também para facilitar a integração desses profissionais no mercado de trabalho, criando um ambiente propício para que possam desempenhar plenamente suas funções sociais (SOLIDES, 2020).

Sendo assim, esse projeto pretende apresentar de maneira direta e clara o processo de recrutamento e seleção e seus métodos com ênfase no recrutamento de candidatos com deficiência.

2 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é a junção de estratégias que visa gerenciar o capital humano de uma organização, garantindo a contratação de profissionais capacitados com o intuito de alcançar os objetivos da empresa. França (2009) relata que esse procedimento deve cumprir a partir de uma concepção integrada das pessoas envolvidas como expectativas pessoais e profissionais.

Segundo Guimarães (2023) a área de gestão de pessoas desempenha um papel crucial na administração do capital humano de uma empresa. Nesse contexto, são empregadas técnicas de recursos humanos para harmonizar os objetivos dos colaboradores com as metas organizacionais.

Para alcançar esse objetivo, é essencial que os responsáveis pela gestão estejam em sintonia com as equipes, identificando os perfis mais compatíveis com a cultura da empresa. Dessa forma, podem concentrar seus esforços em ações voltadas para o engajamento, desenvolvimento e motivação dos colaboradores. Importante ressaltar que essas ações precisam estar alinhadas com o planejamento estratégico da empresa (GUIMARÃES, 2023).

2.1.1 RECRUTAMENTO

Recrutamento e seleção de pessoas nada mais é do que uma parte dos recursos humanos com a função de atrair, escolher e designar profissionais ideais para determinado cargo, que é uma peça-chave para contratações de sucesso. Chiavenato (2014) afirma que recrutamento é uma soma das atividades desenvolvidas para trazer candidatos qualificados para uma determinada organização que busca e garante que a vaga seja atrativa para o tipo de candidato que a empresa precisa.

Segundo Braga (2023), o recrutamento se caracteriza como um conjunto de estratégias e métodos destinados a atrair uma ampla gama de candidatos qualificados para uma empresa, seja para ocupar posições específicas ou para fortalecer a equipe de talentos disponíveis.

Um recrutamento bem-sucedido é aquele que tem a capacidade de atrair uma quantidade substancial de candidatos qualificados e que estejam em sintonia com o perfil organizacional da empresa (BRAGA, 2023).

O processo de recrutamento se inicia a partir do surgimento da vaga solicitada por representantes de um determinado setor e para que os funcionários dos recursos humanos possam iniciar o recrutamento de candidatos qualificados e interessados. As informações das vagas precisam ser específicas, pois geralmente o selecionador não tem muito conhecimento na área da solicitação. França (2007) destaca que as informações sobre o perfil do cargo necessitam ser exatas e verdadeiras, caso contrário o processo poderá ser comprometido, causando desarmonia entre o perfil solicitado e o colaborador contratado.

2.1.2 SELEÇÃO

Em se tratando o processo de seleção, Boff (2022) destaca que essa etapa engloba a avaliação dos candidatos mais qualificados que foram atraídos pelo processo de recrutamento. Essa avaliação se apoia na comparação entre as demandas da posição e as características individuais dos candidatos. Durante esse estágio, os currículos são minuciosamente examinados, levando em consideração os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para um desempenho eficaz no cargo. Embora os formatos dos currículos possam variar, é essencial que capturem com precisão o perfil profissional do candidato.

Optar pela contratação de indivíduos adequados influencia diretamente no progresso da empresa. O processo de recrutamento desempenha um papel fundamental ao tornar possível a seleção de candidatos altamente capacitados, em sintonia com os princípios da cultura corporativa e com a habilidade de atingir os resultados almejados. Através de um capital humano mais robusto, as empresas colhem benefícios em termos de produtividade aprimorada, redução de despesas e um ambiente organizacional mais positivo (BRAGA, 2023).

2.2 CONCEITO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com o estatuto da pessoa com deficiência através da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 no art. 2º, define-se como pessoa com deficiência aquela que apresenta uma limitação de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, de caráter duradouro, que, em conjunto com uma ou mais barreiras, pode dificultar sua total e eficaz integração na sociedade, em pé de igualdade com as demais pessoas.

2.2.1 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

O decreto de número 3.298, de 20 de dezembro de 1999 em seu art. 4º estipula que é considerada a pessoa com deficiência a partir dos seguintes critérios:

Quadro 1: Tipos de Deficiências

I – Deficiência Física	Modificação total ou parcial de um ou mais setores do corpo humano, resultando on comprometimento da capacidade física, manifestando-se através de condições como paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com malformação congênita ou adquirida, exceto em situações estéticas e aquelas que não gerem impedimentos para o desempenho de atividades.
II – 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.
III – Deficiência Visual	Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho,
	com correção óptica ideal; a baixa visão, que engloba a acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com correção óptica ideal. Também enquadra situações em que a soma do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou presença simultânea de qualquer uma das condições mencionadas anteriormente.

IV – Deficiência Mental	Funcionamento intelectual notavelmente abaixo da média, evidenciado antes dos dezoito anos e restrições vinculadas a duas ou mais esferas de habilidade adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;
V – Deficiência Múltipla	Associação de duas ou mais deficiências.

Fonte: Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999

2.3 LEI DE COTAS

Segundo o estatuto da pessoa com deficiência de 2015, art. 34 no parágrafo 2º, às pessoas com deficiência, é garantido o direito a condições de trabalho equitativas, em igualdade de oportunidades com os demais indivíduos, incluindo uma remuneração equivalente por um trabalho de valor semelhante. O parágrafo 3º do mesmo artigo reforça que qualquer tipo de restrição ao emprego de pessoas com deficiência proibido é, assim como toda e qualquer forma de discriminação baseada em sua condição. Isso se aplica em todas as fases do processo, desde recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames iniciais e regulares, manutenção no emprego, progressão na carreira e reabilitação profissional, sem a exigência de habilidades completas.

Para ampliar as oportunidades destinadas a pessoas com deficiência, o governo implementou uma legislação que tornou obrigatória a inclusão dessas pessoas no quadro de funcionários das empresas. A legislação de número 8.213, estabelecida em 1991 e reconhecida como a Lei de Cotas, regula os Planos de Benefícios da Previdência Social e aborda, entre outras medidas, a inserção de PcD (Pessoas com Deficiência) no cenário ocupacional (BARROS, 2020).

Segundo Barros (2020), em se tratando da proporção de contratação, a legislação prevê um percentual em relação ao total de colaboradores destinados ao público PcD, sendo distribuído da seguinte forma:

- I – Até 200 empregados: 2%
- II – De 201 a 500: 3%
- III – De 501 a 1.000: 4%
- IV – De 1.001 em diante: 5%

A portaria interministerial MPS/MF (Ministério da Previdência Social/ Ministério da Fazenda) número 26, 10 de janeiro de 2023, estipula que a partir de 1º de janeiro desse mesmo ano, o não cumprimento da Lei de Cotas acarretará penalidades financeiras, cujo valor varia de acordo com a gravidade da infração. As multas podem variar de R\$3.100,06 (três mil e cem reais e seis centavos) a R\$310.004,70 (trezentos e dez mil quatro reais e setenta centavos) (GOMES, 2023).

Dada a particularidade da deficiência ou condição, é fundamental realizar adaptações durante os processos de recrutamento, assim como também é necessário a mudança de mentalidade e atitudes das empresas em relação à contratação de PcD's (COSTA, 2023).

No próximo capítulo serão abordadas sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiências nas organizações.

3 IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo Sonsin (2019), é fundamental que as empresas estejam prontas para a inclusão de pessoas com deficiência, priorizando o respeito, a harmonia, o bem-estar e a responsabilidade, a lém disso, é importante lembrar que essa contratação não é um ato de caridade, mas sim a admissão de um profissional habilidoso e capaz de desempenhar suas funções como qualquer outro membro da equipe.

A mencionada autora ainda reforça que a contratação de pessoas com deficiência por uma empresa desempenha um papel significativo tanto na economia brasileira quanto na promoção da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e

isso também contribui para conferir dignidade, democracia, reabilitação social e psicológica a elas. Quando uma organização decide empregar alguém com deficiência, deve estar ciente de que isso implica em responsabilidade social, respeito, empatia e domínio das informações necessárias.

Portanto, é responsabilidade do departamento de recursos humanos evitar que a contratação seja apenas uma obrigação legal, colocando a inclusão em segundo plano, porém no cenário ideal, não seria necessário que a lei exigisse a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, pois a inclusão deveria ser uma ação natural (SONSIN, 2019).

Observando a relevância da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, Xavier (2019) apresenta sugestões de como trabalhar esse processo inclusivo nas organizações, o que se apresenta a seguir:

- a) Preparar a equipe:** É essencial que todos compreendam o propósito por trás da contratação e estejam cientes do processo de inclusão, de modo a envolver plenamente todos os colaboradores nesse processo, portanto, é benéfico compartilhar informações sobre as deficiências do novo colaborador e, em conjunto, desenvolver novas práticas de trabalho e medidas de acessibilidade que levem em consideração suas necessidades específicas.
- b) Sensibilizar pessoas:** As empresas devem cultivar uma cultura de empatia, respeito e compreensão em relação às limitações das pessoas com deficiência, sensibilizando seus colaboradores antes de qualquer processo de contratação, nesse sentido, gestores e líderes devem ser os primeiros a aprender a interagir com esse grupo, uma vez que serão os responsáveis por implementar medidas de inclusão e orientar todos os membros de suas equipes sobre o tratamento adequado com todos os colaboradores.
- c) Alterar o cenário da empresa:** É fundamental transformar a dinâmica da empresa, mudar a perspectiva dos gestores e ajustar as práticas de trabalho a fim de impulsionar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- d) Promover a diversidade:** Uma empresa enriquecida pela diversidade conta com profissionais que trazem perspectivas

variadas para lidar com situações e desafios, isso estimula a criatividade, contribui para um ambiente de trabalho positivo e fomenta relacionamentos saudáveis entre os colaboradores. É importante destacar que as empresas devem promover a integração de pessoas com deficiências, assim como indivíduos de diferentes origens étnicas, idades, ideologias e muito mais, no mercado de trabalho.

- e) Analisar competências:** Com o objetivo de promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, as empresas devem implementar um plano de acompanhamento que avalie as atividades realizadas e as dificuldades enfrentadas por esse grupo. A avaliação do desempenho desse grupo deve ser conduzida de maneira semelhante à de todos os outros colaboradores, no entanto, é crucial manter uma análise constante da eficácia do programa de inclusão, incluindo os métodos de recrutamento, seleção e treinamento. Assim, nesse contexto, é inegável que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ajuda as empresas a identificarem e implementar as adaptações necessárias para garantir que todos tenham acesso a seus postos de trabalho ou possam realizar tarefas específicas, quando necessário.

Além disso, Augusto (2019) menciona que acompanhar a saúde emocional dos colaboradores é fundamental, pois isso não apenas eleva a produtividade, mas também impulsiona o engajamento e reduz os custos relacionados à rotatividade de funcionários, assim, no caso da contratação de profissionais com deficiência, devido às possíveis barreiras, preconceitos, desafios e novas responsabilidades que podem enfrentar, é crucial estabelecer um programa de acompanhamento para garantir que eles se sintam plenamente incluídos e apoiados.

Sendo assim, os colaboradores com deficiência têm a oportunidade de interagir com outras pessoas, sentir-se valorizados e produtivos em seu ambiente e, acima de tudo, fazer parte de um grupo social e esses trabalhadores podem enriquecer a empresa com perspectivas e experiências diversas, acrescentando valor ao ambiente de trabalho (SONSIN, 2019).

No próximo capítulo serão abordadas as análises do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência em empresas.

4 VANTAGENS DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS ATRAVÉS DE UM ESTUDO DE CASO

Segundo Famá (2023), a contratação de pessoas com deficiência oferece benefícios de responsabilidade social e inclusão, demonstrando o compromisso da empresa com valores éticos e morais. Alguns dos principais aspectos destacados em relação à contratação de PcD incluem a diminuição do preconceito, melhorias na acessibilidade, aprendizagem de valores humanos e aumento da diversidade no local de trabalho.

Para reforçar as vantagens do processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiências, foi realizado um estudo de caso através de perguntas e respostas a um analista de recursos humanos.

Foi perguntado ao analista, como a empresa aborda a inclusão de pessoas com deficiência em seu processo de recrutamento e seleção, onde foi argumentado que é realizado a divulgação das vagas informando a inclusão de pessoas com deficiência, não havendo qualquer discriminação. Segundo Costa (2021), os recursos humanos desempenham um papel fundamental no desenvolvimento da consciência cultural e social dos colaboradores, reconhecendo, aceitando e respeitando as diferenças de cada um, promovendo a diversidade, inclusão e equidade de grupos sociais minoritários na empresa.

Na sequência, perguntou-se sobre quais são as etapas específicas do processo de recrutamento e seleção para candidatos com deficiência e de acordo com o analista, começa com a divulgação da vaga, triagem dos currículos, entrevista, teste prático a depender da função. De acordo com Barros (2020), para uma etapa bem elaborada de um recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, é necessário:

- a) Divulgação de vagas adequadas: Na contratação de pessoas com deficiência, o foco deve recair sobre a qualificação dos profissionais para ocupar uma vaga, mas a empresa não pode se isentar da responsabilidade de levar em consideração eventuais limitações da

peessoa com deficiência. Portanto, é essencial que o departamento de recursos humanos desempenhe um papel crucial na avaliação da adequação de uma determinada vaga para um PcD, levando em consideração não apenas as habilidades do candidato, mas também o que a empresa pode oferecer para apoiar e promover a inclusão dessa pessoa.

- b) Realizar a divulgação de maneira adequada: É fundamental que o processo de divulgação da vaga leve em consideração a acessibilidade, ou seja, se a posição é adequada para pessoas com deficiência auditiva, é essencial que o anúncio seja acompanhado por um vídeo com interpretação em língua de sinais. Para vagas que podem ser preenchidas por pessoas com deficiência visual, é crucial que as imagens, se usadas, contenham descrições alternativas que possam ser compreendidas por software de leitura, além disso, é importante evitar o uso excessivo de símbolos para facilitar a compreensão da mensagem. Nesses casos, a empresa pode e deve destacar a vaga como 'exclusiva para PcD' em canais convencionais, o que pode levar ao sucesso na busca por candidatos qualificados. É importante considerar o uso de plataformas especializadas pode acelerar o processo de encontrar candidatos qualificados, economizando tempo e recursos.
- c) Entrevistas: perguntas relacionadas à deficiência do candidato só devem ser feitas com propósitos legítimos, como avaliar sua adequação para a vaga ou garantir que a empresa tenha tomado as medidas de acessibilidade necessárias. No caso de um local de trabalho que ainda não seja acessível, é essencial agendar a entrevista (se for presencial) em um local acessível para garantir que todos os candidatos, incluindo pessoas com deficiência, possam participar. Além disso, considere que uma pessoa com deficiência pode precisar organizar um meio de transporte específico para voltar para casa após a entrevista. Portanto, é cortês fornecer ao candidato uma estimativa do tempo necessário para o processo seletivo, permitindo que eles façam um planejamento adequado.

- d) Planejar a integração dos contratados: É essencial que os colaboradores com deficiências recebam o suporte necessário para se integrarem plenamente às suas equipes e ao ambiente de trabalho.
- e) Promover uma cultura inclusiva: Campanhas, palestras, diálogos abertos e outras táticas de comunicação interna podem ser implementadas para garantir que os demais colaboradores da empresa também estejam prontos para receber as pessoas com deficiência de forma acolhedora.

Observando a temática foi necessário perguntar acerca dos critérios utilizados para avaliar as habilidades e competências dos candidatos com deficiência e de acordo com o entrevistado, são realizadas entrevista por competência e teste prático em caso de área operacional. Sendo assim, Barros (2020), apresenta que os recursos humanos devem estar cientes de que a contratação de pessoas com deficiência pode exigir a adaptação dos processos de seleção, incluindo a disponibilidade de testes de aptidão para avaliar as habilidades dos candidatos. É fundamental destacar que, ao considerar a experiência prévia na área, deve-se fazê-lo de maneira cuidadosa. Caso a experiência anterior seja realmente necessária, é responsabilidade da empresa oferecer programas de treinamento e capacitação para que o novo funcionário possa desempenhar suas funções de forma adequada, promovendo assim a inclusão e o desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência.

Foi questionado se a empresa possui parcerias com instituições que facilitam a contratação de pessoas com deficiência, onde foi dito que possui parcerias com a ADP (Associação das Pessoas com Deficiência de Paracatu) e o APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais). Barros (2020) afirma que para localizar candidatos com deficiência com mais eficácia, além das abordagens de divulgação convencionais, é importante considerar a parceria com organizações especializadas, para que esse processo de recrutamento e seleção seja alcançado com sucesso.

Sobre as medidas que a empresa adota para garantir a igualdade de oportunidades no recrutamento de candidatos com deficiência, foi relatado que todas as oportunidades são dadas sem qualquer discriminação. Sendo assim, Barros

(2020), apresenta que o processo de recrutamento e contratação de pessoas com deficiência não difere muito do que os recursos humanos já fazem rotineiramente.

No entanto, existem algumas considerações importantes a serem observadas:

- Pessoas com deficiência devem usufruir dos mesmos direitos que outros funcionários da empresa, embora seus contratos possam ser flexibilizados para atender às suas necessidades médicas, por exemplo.
- Para tornar o recrutamento mais eficiente, é recomendável utilizar sites especializados na divulgação de vagas para PcD's. Além disso, após a seleção dos currículos, é fundamental avaliar os candidatos sem discriminação com base em suas deficiências.
- É crucial que os recursos humanos estejam preparados para conduzir o processo seletivo de forma inclusiva. Por exemplo, se um candidato tem deficiência auditiva, é importante convidar um intérprete de libras para participar das entrevistas e outras etapas da seleção.
- Se um candidato é cadeirante ou possui limitações de locomoção, os recursos humanos devem garantir que o local escolhido para a entrevista seja acessível. Se a empresa não tiver um espaço acessível, é recomendável marcar a entrevista em outro local adequado.

Acerca de como a empresa realiza a adaptação do processo seletivo para atender às necessidades específicas dos candidatos com deficiência, foi respondido que é necessário verificar quais necessidades que precisam ser atendidas e assim é realizado a adequação para que tenham a oportunidade de concorrer em pé de igualdade. Sendo assim, segundo o Estatuto da Pessoa com Deficiência

(Lei 13.146) em seu art. 4º determina que "*Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação*" e seu § 1º conceitua discriminação toda distinção, restrição ou exclusão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais, incluído a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Para encerrar, foi perguntado acerca das vantagens observadas com as

contratações dos candidatos PcD e segundo o analista de recursos humanos é possível perceber que as pessoas com deficiências são extremamente capazes e com fácil adaptação ao local de trabalho. Segundo Barros (2020) abrir , oportunidades para pessoas com deficiência no mercado de trabalho pode ser altamente vantajoso para uma empresa. Ao fazê-lo, a empresa tende a colher os seguintes benefícios:

1. Aumento da diversidade no ambiente de trabalho, promovendo uma gama mais ampla de perspectivas, o que contribui para decisões estratégicas mais abrangentes.
2. Estímulo a uma gestão mais humanizada, favorecendo a todos e, conseqüentemente, melhorando os resultados da empresa.
3. Criação ou aprimoramento da acessibilidade física crnológica, e te beneficiando não apenas os colaboradores, mas também clientes e parceiros com deficiência.
4. Melhoria da percepção da marca, tanto internamente entre os colaboradores quanto externamente junto ao público, demonstrando um compromisso genuíno com a inclusão e a diversidade.

A análise realizada permitiu constatar que a empresa em estudo demonstra um comprometimento notável com a inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Isso se reflete não apenas na teoria, mas também na prática cotidiana da organização, além disso, fica evidente a relevância de um processo de recrutamento e seleção cuidadosamente planejados, especialmente quando se trata de candidatos com deficiência.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inclusão e diversidade no ambiente de trabalho são fundamentais para promover um ambiente mais justo e igualitário. Ao recrutar e selecionar pessoas com deficiência, as empresas demonstram seu compromisso com a inclusão social, proporcionando oportunidades iguais e valorizando a diversidade de habilidades e perspectivas. Esta inclusão não se restringe apenas ao cumprimento da legislação e nem apenas beneficia os indivíduos com deficiência, mas também enriquece a cultura organizacional, estimula a criatividade, promove a inovação e melhora o desempenho geral da equipe.

Além disso, tornou-se claro que existem desafios significativos no processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, incluindo a falta de conscientização e a necessidade de maior inclusão no ambiente de trabalho. É lamentável que muitas vezes esses profissionais sejam subestimados devido a preconceitos que questionam sua capacidade de desempenhar determinadas funções.

As adaptações e políticas inclusivas são essenciais para garantir que as pessoas com deficiência possam exercer suas funções de maneira plena e igualitária. Isso pode envolver ajustes no ambiente físico, disponibilização de tecnologias assistivas, flexibilidade de horários, capacitação da equipe e conscientização sobre a inclusão. Ao implementar tais medidas, as empresas criam um ambiente acolhedor e acessível, permitindo que todos os colaboradores contribuam com seu potencial máximo, independentemente de suas habilidades ou limitações.

Por fim, a pergunta de pesquisa foi respondida, os objetivos foram alcançados e a hipótese foi confirmada.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Thomas. **PcD no mercado de trabalho**: a inclusão de profissionais com deficiência. 2019. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/profissionais-comdeficiencia/>. Acesso em: 19 set. 2023.

BARROS, Leonardo. **Contratação de PcD** : do processo seletivo a inclusão. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/contratacao-de-pcd/> . Acesso em: 28 ago. 2023.

BARROS, Leonardo. **PcD's no mercado de trabalho**: mitos e verdade. 2020. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/pcds-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 01 out. 2023.

BRAGA, Marcelo. **Recrutamento**: o que é, quanto custa, como fazer e muito mais. 2023. Disponível em: <https://blog.reachr.com.br/recrutamento/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. **Lei 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União 2015*; Acesso em: 28 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto 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. *Diário Oficial da União 1999*; Acesso em: 28 ago. 2023.

BOFF, Camila. **Recrutamento e seleção**: saiba tudo para contratar os melhores talentos. 2022. Disponível em: <https://www.metadados.com.br/blog/recrutamento-e-selecao-como-contratar-melhores-talentos?>. Acesso em: 28 ago. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4ª. Ed. São Paulo: Manole, 2014.

COSTA, Dedila. **Guia de Contratação de PcD**: regras e documentos. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/contratacao-pcd>. Acesso em: 28 ago. 2023.

COSTA, Talita. **Qual é o papel do rh na diversidade, inclusão e equidade de grupos sociais minoritários?**. 2021. Disponível em: [https://niduu.com/blog/Papel do-RH-na-diversidade-empresa](https://niduu.com/blog/Papel-do-RH-na-diversidade-empresa). Acesso em: 01 out. 2023.

FAMÁ, Ana. **Contratação de pessoas com deficiências (PcD)**: o que dizem as leis e quais as vantagens para a sua companhia?. 2023. Disponível em: <https://blog.strategybox.com.br/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-pcd-leisbeneficios/>. Acesso em: 01 out. 2023.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GOMES, Sergio. **Multa por descumprimento da lei de cotas tem reajuste anual**. 2023. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/sem-categoria/multa-pordescumprimento-da-lei-de-cotas-pode-chegar-a-r-310-mil-para-cada-vaga-naopreenchida/>. Acesso em: 28 ago. 2023.

GUIMARÃES, Bruna. **Gestão de Pessoas**: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares. 2023. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-pessoas>. Acesso em: 25 ago. 2023.

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

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis: Vozes, 2007.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SOLIDES. **Lei PcD:** entenda tudo sobre a contratação de pessoas com deficiência. 2020. Disponível em: <https://blog.solideem.com.br/lei-pcd-entenda-tudo-sobre-acontratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 20 set. 2023.

SONSIN, Juliana. **A inclusão de deficientes no mercado de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://www.telavita.com.br/blog/inclusao-social-de-deficientes/>. Acesso em: 19 set. 2023.

XAVIER, Luciana. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://blog.cestanobre.com.br/inclusao-de-pessoas-comdeficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 19 set. 2023.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO PARA PESQUISA ACERCA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

1. Como a empresa aborda a inclusão de pessoas com deficiência em seu processo de recrutamento e seleção?
2. Quais são as etapas específicas do processo de recrutamento e seleção para candidatos com deficiência?
3. Quais são os critérios utilizados para avaliar as habilidades e competências dos candidatos com deficiência?
4. A empresa possui parcerias com instituições que facilitam a contratação de pessoas com deficiência?
5. Quais medidas a empresa adota para garantir a igualdade de oportunidades no recrutamento de candidatos com deficiência?
6. Como a empresa realiza a adaptação do processo seletivo para atender às necessidades específicas dos candidatos com deficiência?
7. Quais as vantagens observadas com as contratações dos candidatos PcD?