

O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM UMA INDÚSTRIA FARMACEÚTICA NA ZONA DA MATA MINEIRA ¹

*SOUZA, Tatiana Evangelista de*²
Centro Universitário Academia – UniAcademia
*OLIVEIRA, Victor Miranda de Oliveira*³
Centro Universitário Academia – UniAcademia

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

RESUMO

A palavra deficiência é utilizada para definir toda a limitação que o indivíduo possua e que pode ser física, intelectual ou sensorial. Atualmente, no Brasil, a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é um grande obstáculo, representada pela alta taxa de desemprego deste grupo, de cerca de 70,8%, no ano de 2023. Assim, o objetivo geral do trabalho é analisar como é realizado o processo seletivo de pessoas com deficiência. Para tal, foi realizada a revisão bibliográfica sobre o tema e feita uma pesquisa de campo com entrevistas sobre o processo de recrutamento e seleção realizado em uma empresa do segmento farmacêutico situada na Zona da Mata mineira. A pesquisa evidenciou que a legislação brasileira tem avançado nesse sentido, mas a efetiva aplicação das normas depende de um compromisso contínuo por parte das empresas e da sociedade em geral. Existe uma falta de preparo e de ações direcionadas para que haja mais contratações de funcionários PCDs. Além disso, ainda há adaptações de acessibilidade a serem realizadas para que os funcionários PCDs possam desenvolver suas funções plenamente. A falta de escolaridade e qualificação de PCDs e a falta de preparo dos funcionários do entorno também são um obstáculo encontrado pelas organizações. Adaptar as condições de trabalho, combater preconceitos e oferecer oportunidades de capacitação são passos fundamentais para garantir que as pessoas com deficiência possam ser incluídas e contribuir plenamente para o desenvolvimento econômico e social do país.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. PCD. Processo seletivo.

1 INTRODUÇÃO

As definições conceituais estão intimamente ligadas aos contextos históricos da humanidade, refletindo suas crenças e valores. Conforme a época, a sociedade

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Centro Universitário Academia – UniAcademia, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Graduação em Administração.

² Graduando (a) em Administração pelo Centro Universitário Academia – UniAcademia.

³ Docente do curso de Administração pelo Centro Universitário Academia – UniAcademia.

estabelece significados para "coisas" e "eventos", incluindo o conceito de pessoas com deficiência. Durante muitos anos a origem das deficiências foi associada à espiritualidade, estimulando a exclusão social das pessoas que possuem alguma deficiência. Historicamente, o preconceito e a falta de informação resultaram na marginalização, na restrição de liberdades, no atendimento inadequado, na mendicância e no analfabetismo. Atualmente, as pessoas com deficiência física ainda têm sua cidadania violada, enfrentando desafios como a falta de adequações para suas necessidades e o acesso limitado a informações sobre seus direitos garantidos por lei. As atitudes de rejeição (estigmas e comportamentos preconceituosos transmitidos culturalmente) criam barreiras sociais e físicas que dificultam o processo de inclusão (MATTOS, 2002).

A palavra deficiência vem do latim "*deficientia*" que significa "falta, enfraquecimento", e é toda a limitação que o indivíduo tenha adquirido no nascimento ou por algum motivo acidental ou patológico e que pode ser: físico, intelectual ou sensorial. Ela se relaciona numa disfunção de alto grau que pode ser anatômica, fisiológica e psicológica no indivíduo (OMS, 2011).

Atualmente, cerca de 8,9% da população brasileira acima de 2 anos possui algum tipo de deficiência, o que corresponde à cerca de 18,6 milhões de pessoas (PNAD, 2022). Desse grupo, cerca de 17,1 milhões possuem idade mínima para trabalhar, com 12 milhões fora do mercado de trabalho, representando 70,8% de desempregados. Enquanto, para pessoas sem deficiência, a taxa de desemprego é de 33,6% (PNAD, 2022).

A integração de pessoas com deficiência nas empresas pode resultar em benefícios recíprocos. Para os indivíduos com deficiência, a inserção no mercado de trabalho proporciona autonomia financeira, crescimento pessoal e social, além de fortalecer a autoestima e o senso de pertencimento. Para as organizações, além de atender às exigências legais, a diversidade no ambiente de trabalho pode trazer novas perspectivas, fomentar a inovação e reforçar uma cultura organizacional pautada no respeito e na inclusão.

O processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência não é uma tarefa fácil e representa um desafio para as empresas atualmente. Elas devem adequar seus processos seletivos para eliminar barreiras físicas, comunicacionais e

atitudinais, a fim de permitir que candidatos com diferentes tipos de deficiência possam participar com equidade (CARREIRA, 1997). Existem diversos obstáculos a serem superados, dentre eles: o preconceito, a falta de preparação de alguns gestores para lidar com as necessidades específicas desses profissionais, bem como a baixa remuneração oferecida. Além disso, a escolaridade e a falta de capacitação profissional também são uma questão relevante, uma vez que muitas pessoas com deficiência não têm acesso a oportunidades educacionais e de qualificação (FERNANDES, 2008; RODRIGUES, 2024)

Sendo assim, o presente trabalho tem como propósito discutir “qual o papel da empresa para que os processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência possa ser efetivo?” O objetivo geral do trabalho é analisar como é realizado o processo seletivo de pessoas com deficiência. Para tal, foi realizada uma pesquisa de campo com entrevistas sobre o processo de recrutamento e seleção realizado em uma empresa do segmento farmacêutico situada na Zona da Mata Mineira.

O trabalho é composto por 6 sessões, sendo esta a introdução do tema. A seguir, a sessão 2 aborda a definição de deficiência e quais seus tipos; a seguir é apresentada e discutida a legislação brasileira que assegura os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; na quarta sessão é definido o processo de recrutamento e seleção e como ele é realizado para os candidatos com deficiência física, bem como é apresentado e discutido o cenário de PCDs no mercado de trabalho brasileiro. A quinta sessão apresenta a metodologia adotada neste trabalho, enquanto a sexta apresenta um estudo de caso da empresa em análise. Por último, são apresentadas as considerações finais.

2 DEFICIÊNCIA: DEFINIÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

A deficiência pode ser definida como uma limitação funcional ou estrutural do corpo ou da mente, que afeta as atividades diárias e a participação plena do indivíduo na sociedade. De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), a deficiência pode ser causada por condições congênitas, lesões, doenças ou pelo envelhecimento (OMS, 2011). A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência passou a identificar as pessoas com deficiência com a sigla PCD e entende que a

deficiência não está relacionada a limitação física, mas sim pelo que a afeta no meio em que vive e impede a sua participação na sociedade (BRASIL, 2009).

Existe um modelo social que foi baseado na classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde (CIF) da OMS que descreve todas as situações relacionadas com a funcionalidade e acessibilidade do ser humano (OMS, 2011). Ela pode afetar diferentes aspectos da vida de uma pessoa, dependendo da natureza e da gravidade da condição. Existem vários tipos de deficiência, sendo os principais segundo a Lei de Inclusão, conforme quadro 1 (BRASIL, 2015):

QUADRO 1 – Tipos de deficiência e suas características.

Tipo de deficiência	Descrição	Exemplos
Física	Refere-se a limitações no funcionamento motor, que podem envolver a mobilidade, força, coordenação ou controle dos movimentos. A alteração pode ser completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física.	Paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, 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.
Sensorial	Envolve comprometimentos em um ou mais sentidos, como a visão e a audição.	A visual abrange a cegueira total (acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica) e a baixa visão (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 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. A deficiência auditiva inclui 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.
Intelectual	Caracteriza-se por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto nas habilidades adaptativas. Essas dificuldades afetam a aprendizagem, a comunicação e a tomada de decisões.	Com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
Múltipla	Combinação de dois ou mais tipos de deficiência em uma mesma pessoa, o que pode acarretar necessidades mais complexas de suporte e adaptação.	

Fonte: Adaptado de Brasil (2015); OMS (2011).

O conceito de deficiência vai além das limitações físicas ou cognitivas, sendo influenciado pelo ambiente e pela forma como a sociedade se organiza para lidar com essas diferenças. As barreiras arquitetônicas, sociais e atitudinais muitas vezes representam desafios maiores do que a própria deficiência em si, sendo essencial promover uma abordagem inclusiva para garantir a plena participação de todas as pessoas na sociedade (OMS, 2011).

Segundo o estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2023, com base nos dados do PNAD de 2022, no Brasil, cerca de 18,6 milhões de pessoas com idade igual ou superior à 2 anos possuem algum tipo de deficiência, o que corresponde à 8,9% da população dessa faixa etária (PNAD, 2022). Considerando a totalidade da população brasileira o perfil de PCDs foi maior no público feminino (10%), enquanto no masculino (7,7%) e, ligeiramente, superior nas pessoas da cor preta (9,5%), enquanto de 8,9% entre pardos e 8,7% entre brancos. Quanto à região de ocorrência, o Nordeste foi a região com maior percentual (10,3%), seguida do Sul (8,8%), Centro-Oeste (8,6%), Norte (8,4%) e Sudeste (8,2%), a seguir (IBGE, 2023). Além disso, a pesquisa apontou que o percentual de pessoas com deficiência cresce com a idade. Em 2022, 47,2% das pessoas com deficiência tinham 60 anos ou mais.

2.1 LEGISLAÇÃO

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um tema de grande relevância social e legal, que visa promover a inclusão, a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação. A inclusão de profissionais com deficiência no ambiente laboral não apenas assegura os direitos dessas pessoas, mas também enriquece a diversidade e o potencial produtivo das organizações.

No Brasil, a legislação que rege a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é bastante robusta. De forma geral, a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, estabelece os direitos fundamentais dos trabalhadores urbanos e rurais no Brasil, com o objetivo de assegurar condições dignas de trabalho e promover a justiça social. Este artigo é amplo e inclui garantias como a proteção ao salário, o direito a jornada de trabalho limitada a 44 horas semanais, férias anuais

remuneradas e décimo terceiro salário (BRASIL, 1988). A proteção contra discriminação no emprego, seja por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, também é abordada, garantindo a igualdade de oportunidades. Além disso, ele garante a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de pessoas com deficiência (BRASIL, 1988). Essa proteção legal assegura que não haja tratamento diferenciado com base na deficiência, promovendo a equiparação de direitos no ambiente de trabalho.

Um dos principais instrumentos legais que fomentam a inclusão no mercado de trabalho é a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que foi complementada pelo Decreto nº 3.298 de dezembro de 1999. Esta lei obriga empresas com 100 ou mais funcionários a destinar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, dependendo do número total de empregados, conforme o Art. 93 (BRASIL, 1999):

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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%;

V - (VETADO) (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015);

O mesmo Decreto, no Art. 37, estabelece a reserva de 5% das vagas de concurso públicos para as PCDs, garantindo o direito de serem inscritos em iguais condições dos demais candidatos, atendendo para tal a promoção de adaptações físicas requeridas pelos candidatos com deficiência (BRASIL, 1999).

A Lei de Cotas é um marco na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil e possui como objetivo central garantir a essas pessoas igualdade de oportunidades, combatendo a exclusão e a discriminação no ambiente laboral. A aplicação da Lei de Cotas é fiscalizada pelo Ministério Público do Trabalho e por órgãos como a Secretaria do Trabalho, que monitoram o cumprimento das vagas reservadas (BRASIL, 1999).

Apesar de sua importância, a plena eficácia da Lei de Cotas enfrenta desafios práticos, como a adequação dos ambientes de trabalho e a superação de barreiras

atitudinais. Muitas empresas alegam dificuldades em encontrar candidatos capacitados, o que reflete, em parte, a falta de investimentos em qualificação profissional para pessoas com deficiência. No entanto, a lei representa um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais inclusiva, estimulando as empresas a adaptarem suas estruturas e processos, bem como a desenvolverem políticas internas voltadas à diversidade e acessibilidade. A avaliação da qualificação não é uma tarefa fácil, posto que, parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. O Art. 93, em seu parágrafo 1º apresenta o seguinte (BRASIL, 1999):

A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (BRASIL, 1999)

Assim, mesmo que o funcionário não preste um serviço considerado satisfatório, a empresa deverá mantê-lo em seu quadro e somente poderá substituí-lo quando encontrar outro que também seja PCD. Porém, isso apresenta um desgaste para a empresa, pois se ela não tem a efetiva prestação do serviço por aquele funcionário deverá delegar as funções a outro empregado, de forma complementar. Além disso, a nova contratação irá demandar um novo processo de procura, entrevistas, treinamentos e capacitação.

A Lei Brasileira de Inclusão - LBI (Lei nº 13.146/2015), conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, é um marco legal que visa garantir e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência (BRASIL, 2015). Essa legislação, alinhada aos princípios da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, estabelece uma série de normas para assegurar a inclusão social, a cidadania e a participação plena dessas pessoas em todas as esferas da vida, como educação, trabalho, saúde e transporte (BRASIL, 2015). O estatuto reforça a importância de eliminar barreiras físicas, atitudinais e comunicacionais, garantindo acessibilidade em espaços públicos e privados, além de proteção contra discriminação.

A Lei nº 13.146 também institui responsabilidades para o Estado, a sociedade e as empresas no que se refere à adaptação de serviços e ambientes para que sejam inclusivos e acessíveis (BRASIL, 2015). No campo do trabalho, por exemplo, a lei determina que empresas devem garantir condições adequadas para a inserção de profissionais com deficiência, além de exigir políticas de inclusão que respeitem as especificidades de cada indivíduo (BRASIL, 2015). O estatuto representa um avanço importante na consolidação de direitos, mas sua plena efetividade depende da implementação de medidas práticas que viabilizem a acessibilidade e a conscientização sobre a inclusão em diversos setores.

Neste ano foi sancionada a Lei nº 14.992 em 3 de outubro, ela altera a Lei nº 13.667/2018, conhecida como Lei do Sistema Nacional do Emprego (Sine), para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho (BRASIL, 2024). Onde em seu Art. 6º:

I- prover o pessoal e a infraestrutura necessários à execução das ações e dos serviços do Sine, com observância das normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), bem como financiá-lo, por meio de repasses fundo a fundo.

E no Art. 7º:

V- integrar ao Sine a base de dados do Sistema Nacional de Cadastro da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista (SisTEA), previsto no Decreto nº 12.115, de 17 de julho de 2024, sob a responsabilidade do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com vistas à intermediação de vagas de emprego e contratos de aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

E no Art. 9º:

IX – fomentar iniciativas para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo a realização de feiras de emprego e a sensibilização de empregadores para a contratação de pessoas com deficiência.

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas pode gerar benefícios mútuos. Para as pessoas com deficiência, o acesso ao mercado de trabalho

representa autonomia financeira, desenvolvimento pessoal e social, além de contribuir para a autoestima e para a sensação de pertencimento. Para as empresas, além do cumprimento das obrigações legais, a diversidade no quadro de funcionários pode trazer novas perspectivas, estimular a inovação e fortalecer a cultura organizacional baseada no respeito e na inclusão.

3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e buscando por inovações, assim, as organizações cada vez mais buscam pelos melhores profissionais para integrar seu quadro de profissionais. Para tal, existe o departamento de Recursos Humanos (RH), que possui, dentre outras atribuições, o objetivo de atrair e reter pessoas que tenham as habilidades e competências necessárias para a função e assim contribuir no crescimento da empresa.

O recrutamento consiste no processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o agrupamento dos candidatos que preenchem o perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa (CÂMARA, GUERRA e RODRIGUES, 2003). Segundo Chiavenato (1999):

O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se pois de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego...

Após o recrutamento é realizada a etapa de seleção, na qual vários candidatos são selecionados para a vaga disponível. Na seleção são realizadas várias etapas para analisar o perfil e as habilidade de cada candidato e selecionar o candidato cujo perfil se encaixe no perfil desejado para a vaga. Guimarães e Arieira (2005, p. 210) ressaltam que:

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 acompanhando nos seus primeiros dias ou meses na empresa.

Assim, o recrutamento consiste na procura e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção da tomada de decisão do candidato que ocupará a vaga.

3.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS

A fim de se adaptarem as normas que buscam a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho muitas empresas vêm sendo desafiadas (RIBEIRO, FERREIRA e RODRIGUES, 2014). O processo de seleção é um processo difícil, pois pode ocorrer do candidato não se encaixar no perfil que a empresa espera, não possuir habilidade e formação para a função, ter restrição para determinadas atividades e falta de preparo para realização das atividades, o que ocasiona entraves na sua contratação. Apesar das limitações, o recrutamento deve ser o mesmo adotado para pessoas com deficiência, com as respectivas adaptações que garantam a acessibilidade do processo para compreensão dos candidatos PCDs, pois o objetivo é que ambos os grupos concorram em condição de igualdade (CARREIRA, 1997).

Inicialmente, as empresas devem garantir acessibilidade em todas as etapas do processo seletivo, desde a divulgação da vaga até a entrevista. Isso inclui oferecer suporte adequado para diferentes tipos de deficiência, como intérpretes de Libras para surdos, documentos em braile para pessoas com deficiência visual, ou ainda adaptações estruturais e tecnológicas que facilitem a participação de todos os candidatos (FERNANDES, 2008).

Embora a legislação brasileira seja avançada, a plena inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos. Entre eles, destacam-se a falta de acessibilidade adequada em muitas empresas, o preconceito, a falta de preparação de alguns gestores para lidar com as necessidades específicas desses profissionais, bem como a baixa remuneração oferecida. A escolaridade e a capacitação profissional também é uma questão relevante, uma vez que muitas pessoas com deficiência não têm acesso a oportunidades educacionais e de qualificação, o que limita suas opções de emprego.

Segundo estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2023 realizado com base nos dados obtidos pelo PNAD em 2022, quanto à

escolaridade, a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, enquanto para as pessoas sem deficiência foi de 4,1% (IBGE, 2023). A maior parte dos PCDs com 25 anos ou mais não completaram a educação básica (63,3% eram sem instrução ou com o fundamental incompleto e 11,1% tinham o fundamental completo ou médio incompleto). Para as pessoas sem deficiência, as porcentagens de analfabetismo nesses grupos foram de, 29,9% e 12,8%, respectivamente. Apenas 25,6% das pessoas com deficiência tinham concluído o Ensino Médio, enquanto, mais da metade das pessoas sem deficiência (57,3%) tinham esse nível de instrução. Já a proporção de pessoas com nível superior foi de 7,0% para as pessoas com deficiência e 20,9% para os sem deficiência. A taxa de escolarização foi menor entre as pessoas com deficiência em todas as faixas etárias.

Em 2022, 12 milhões de pessoas com deficiência no Brasil estão fora do mercado de trabalho, enquanto 5,1 milhões encontram-se na força de trabalho, o que responde à 29,2% das pessoas pertencentes a esse grupo. Já para as pessoas sem deficiências, a porcentagem de ativos no mercado de trabalho é de 66,4%. Quanto à região, a Região Centro-Oeste registrou o maior percentual de pessoas com deficiência na força de trabalho (35,7%), com a Norte (35,1%), Sul (29,6%), Sudeste (28,5%) e Nordeste (26,8%) a seguir (IBGE, 2023). PCDs entre 30 e 49 anos possuem a maior taxa de participação da força de trabalho, 55,3%. O grupo de 14 a 29 anos (43,9%) superou o de 50 a 59 anos (42,6%), já entres os idosos (60 anos ou mais) a taxa foi de 10,2% (IBGE, 2023).

Cerca de 18,9% das pessoas com deficiência sem instrução ou com ensino fundamental incompleto, estavam na força de trabalho, abaixo do observado entre as pessoas sem deficiência. Entre as pessoas com nível superior, a diferença foi parecida embora entre taxas mais elevadas: 54,7% para pessoas com deficiência e 84,2% para as sem deficiência (IBGE, 2023). O que mostra que, a escolarização não foi suficiente para equilibrar a sua situação, com uma diferença de 29,5%, em relação às pessoas sem deficiência no mercado de trabalho. Isso ressalta que, além da escolaridade, outros fatores também interferem na baixa inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Cabe ressaltar que, empregados PCDs no setor privado representam 35,4% e autônomos, 36,5%. A informalidade atingiu cerca de 55% da população com

deficiência, enquanto para a população não deficiente foi de 38,7%, diferença de 16,3% (IBGE, 2023).

A pesquisa do IBGE ainda aponta que o rendimento do trabalho das pessoas com deficiência é 30% menor que a média do Brasil, sendo de R\$ 1.860,00, equivalente a 70% do rendimento médio total do Brasil (R\$ 2.652,00), e o rendimento das pessoas sem deficiência de R\$ 2.690,00. Além disso, a diferença entre os rendimentos entre homens e mulheres se acentua no grupo de PCDs, sendo a diferença de R\$ 594,00, enquanto no grupo de pessoas sem deficiência é de R\$ 190,00.

Além disso, muitos deficientes têm receio de entrar no mercado de trabalho e não conseguir ficar na empresa, e muitos deles não querem renunciar ao benefício concedido pela Previdência Social, através da Lei nº 8.742/1993. A concessão do benefício está condicionada a comprovação de que a renda mensal de seu grupo familiar per capita é inferior a um quarto do salário-mínimo (BRASIL, 1993). Para a concessão, ela é avaliada também pelo Serviço Social e pela Perícia Médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), para comprovar se a deficiência a incapacita para a vida independente e para o trabalho (BRASIL, 1993).

Primeiramente, a inclusão inicia-se no recrutamento. É fundamental a divulgação da vaga disponível seja em formato acessível, que haja processos de entrevista adaptados e a avaliação de competências que considere as limitações e as adaptações necessárias para PCDs (RODRIGUES, 2024).

As empresas devem adequar seus processos seletivos para eliminar barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais, de modo a permitir que candidatos com diferentes tipos de deficiência possam participar de maneira equitativa. Isso inclui a oferta de vagas compatíveis com as habilidades do candidato e a realização de entrevistas em ambientes acessíveis. Além disso, a seleção de pessoas com deficiência deve respeitar a Lei de Cotas (FERNANDES, 2008).

Durante o processo de seleção, é essencial que a empresa considere as habilidades e qualificações dos candidatos, em vez de focar na limitação imposta pela deficiência, promovendo uma avaliação justa e baseada em critérios profissionais. As adaptações necessárias para o desempenho das funções devem ser discutidas com transparência entre o empregador e o candidato, assegurando que o ambiente de

trabalho seja inclusivo e que todas as partes envolvidas estejam preparadas para acolher a diversidade de maneira eficaz (FERNANDES, 2008).

É fundamental que o processo seletivo contemple a preparação do ambiente de trabalho para receber o profissional com deficiência. Isso inclui tanto adaptações físicas e tecnológicas, quanto a conscientização dos demais funcionários sobre a importância da inclusão (RODRIGUES, 2024). A empresa deve promover um diálogo aberto com o candidato selecionado para identificar as necessidades específicas e oferecer suporte contínuo, garantindo que o ambiente seja propício para seu desenvolvimento profissional e pleno exercício de suas funções (RODRIGUES, 2024).

4 METODOLOGIA

Ao adotar a classificação de Vergara (2016) quanto aos fins, a pesquisa realizada enquadrasse como exploratória uma vez que ela tem como objetivo conhecer os processos adotados de recrutamento e seleção de pessoas com necessidades especiais pela empresa foco do presente estudo.

Quanto aos meios foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, por meio do estudo de livros e artigos de autores renomados da área para aprofundar teoricamente sobre os processos seletivos aplicados nas empresas, também foi apresentado o cenário atual das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, bem como o embasamento legal quanto aos direitos desse grupo. Também se trata de uma pesquisa de campo qualitativa, conforme classificado por Vergara (2016), pois foram realizadas duas entrevistas com o gerente e o diretor de Recursos Humanos (RH) de uma empresa do segmento farmacêutico de Juiz de Fora.

Para a realização das entrevistas foi utilizado um roteiro estruturado que tratou sobre os seguintes termos: quantidade de PCDs ativos, adaptações, cumprimento de cotas, processo de recrutamento e seleção realizado e as dificuldades enfrentadas pela empresa.

As entrevistas foram realizadas na sede da empresa, no dia 31/10/2024 junto a dois funcionários da empresa, o gerente e o diretor de RH. O diretor de RH é graduado em Administração pela Universidade Federal de Juiz de Fora e possui 33 anos de experiência no setor, sendo 17 atuando como gerente e seu estilo foi

focalizado pois se decorreu com pouca estrutura, mas focada no assunto para buscar o conhecimento sobre como este funciona na empresa. O gerente de RH também possui graduação em Administração pela Universidade Estácio de Sá, com 18 anos de atuação na empresa que é objeto de estudo deste trabalho.

Posteriormente a coleta de dados, procedeu-se a análise das entrevistas conforme apresentado na seção quinta.

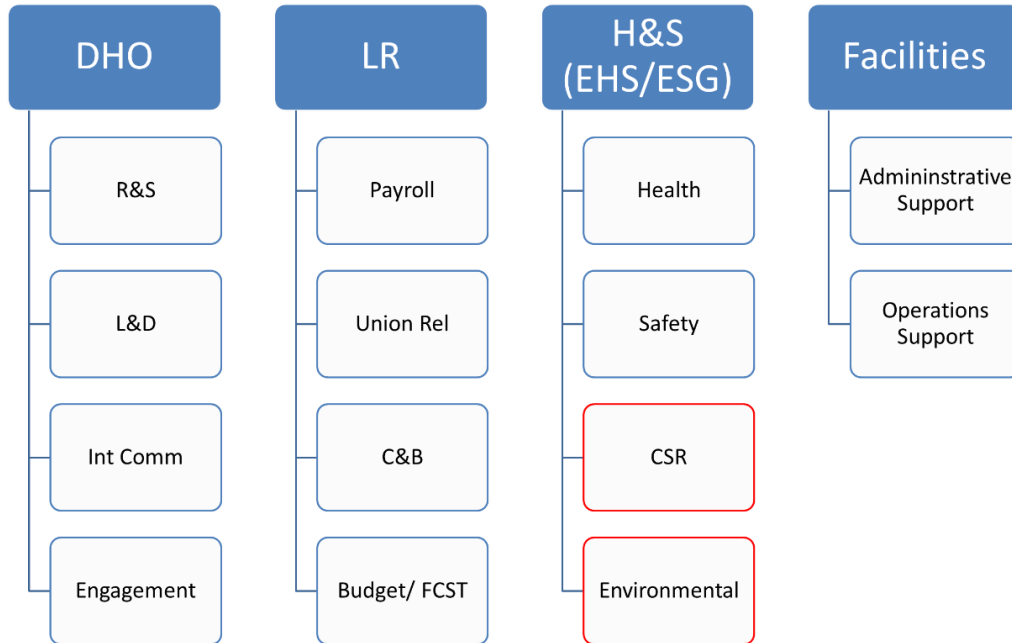
5 ANÁLISE E DISCUSÃO

A empresa que foi o objeto de estudo deste trabalho é do segmento farmacêutico, situada na Zona da Mata Mineira. A empresa é de grande porte, com aproximadamente 50 anos de atuação no mercado, desenvolvendo uma ampla gama de medicamentos nas seguintes classes: Medicamentos Isentos de Prescrição (MIP), Genéricos de Marca, Hospitalar, Genéricos e Suplemento Alimentar. A indústria possui certificação da Agência Nacional de Vigilância de Boas práticas de Fabricação (CBPF) e está presente em todo o Brasil (DADOS DA PESQUISA, 2024).

Conforme ambos os entrevistados, a área de RH da empresa em análise, atualmente, tem em seu escopo a função de Recursos Humanos associadas às funções de Saúde, Segurança e Meio Ambiente (SSMA) e a Gestão de Facilities.

Dentro do RH, têm-se as áreas de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) e Relações Trabalhistas (RT), que cobrem diversos subsistemas: (i) Atração e Seleção, (ii) Treinamento, Engajamento, Desempenho das Pessoas, (iii) Comunicação Interna (em DHO) e (iv) Folha de Pagamento, Relações Sindicais e Remuneração e Benefícios (em RT). Para isso, além do gerente, há outras sete pessoas para a construção dessa jornada. Em SSMA, há 6 funcionários e em Facilities, por enquanto, duas colaboradoras. Na Figura 1, apresenta-se o esquema com as respectivas subdivisões do setor de RH, citadas anteriormente.

Figura 1 - Estruturação do setor de Recursos Humanos.



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

De acordo com o diretor, hoje, há 17 PCDs no quadro de funcionários da empresa, com a necessidade de contratação de mais 3 funcionários para completar a quantidade necessária de PCDs, conforme a Lei de Cotas. A maioria dos PCDs contratados pela empresa, possui deficiência motora de leve a moderada. Existem algumas adaptações para melhorar a acessibilidade da empresa para com estes funcionários, dentre elas, uso e treinamento de intérpretes de libras, adequação de postos de trabalho nas posições operativas e mobilidade de função em caso de inadaptações.

A divulgação das vagas durante o processo de recrutamento para PCDs é realizada por meio de portais eletrônicos de vagas, pela rede de contatos e indicações de colaboradores, sem uma ação direcionada para melhor atingir este grupo. Conforme ambos os entrevistados, não há distinção no processo de recrutamento e seleção entre candidatos que possuam ou não deficiência, candidatos PCDs podem concorrer a todas as vagas disponíveis e são utilizadas as mesmas técnicas de

avaliação para todas as posições. Assim como proposto por Carreira (1997), para que haja igualdade entre pessoas com ou sem deficiência.

A seleção é baseada em entrevistas por competências e na avaliação dos laudos emitidos para correta documentação e validação junto à eventuais inspeções governamentais. Não há um procedimento específico para o processo seletivo, caso haja necessidade são feitas adaptações, como intérprete de libras ou a presença de um responsável legal, em caso de deficiência cognitiva mais acentuada, ambos casos que já ocorreram na empresa. Todavia é tomado devido cuidado para não gerar situações desconfortáveis. A empresa vem, aos poucos, tornando as dependências mais acessíveis, para não colocar os funcionários em situações de risco, prezando sempre pela segurança.

Cabe ressaltar, segundo Rodrigues (2024), que a inclusão se inicia no recrutamento. A fim de atingir um maior número de candidatos é imprescindível que a divulgação da vaga disponível seja em formato acessível. Conseqüentemente, adotar essa estratégia auxiliaria a empresa a suprir as vagas ociosas de funcionários PCDs, além de ajudar na seleção e contratação de pessoas mais qualificadas para a função conforme a vaga. Além disso, é preciso que os processos de entrevista sejam adaptados e a avaliação de competências que considere as limitações e as adaptações necessárias para PCDs (FERNANDES, 2008, RODRIGUES, 2024), o que já é posto em prática pela empresa.

Segundo o diretor, hoje, a empresa busca cumprir a Lei de Cotas, que estabelece o número mínimo de funcionários PCDs conforme o número total de funcionários da empresa. Entretanto, devido ao aumento da produção e a conseqüente contratação de mais funcionários e a um pedido de demissão recente de um funcionário PCD, ainda há a necessidade de mais contratações para cumprimento da legislação. Ainda de acordo com o diretor, a empresa possuindo estrutura, em breve serão contratados mais funcionários PCDs, além do necessário para cumprimento da legislação, pois a empresa tem tido experiências positivas e acredita no potencial deste grupo e os benefícios mútuos na sua contratação. Ainda não há um projeto ou estratégias para atingir este objetivo, sendo que a empresa possui a meta de contratar mais cinco funcionários com deficiência até o início de 2025. A

construção do projeto depende do desenho da jornada ESG, que será iniciada em janeiro de 2025 de maneira mais estruturada.

Todavia, segundo o diretor existem alguns obstáculos encontrados pela empresa para contratação de PCDs, dentre os quais destacam-se a falta de preparo e qualificação dos candidatos e/ou parceiros da organização e a resistência que pode ocorrer das próprias pessoas no entorno.

A falta de escolaridade no grupo de PCDs também é apontado pelo IBGE como um dos principais obstáculos para sua inserção no mercado de trabalho, sendo a taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência de 19,5%, com apenas 25,6% das pessoas com deficiência possuindo o Ensino Médio concluído. Todavia, outros fatores também influenciam em tal cenário, visto que, entre as pessoas com nível superior, a taxa de desemprego ainda continua mais elevadas para PCDs, com 45,3% para pessoas com deficiência e 15,8% para as sem deficiência (IBGE, 2023). O que mostra que, a escolarização não foi suficiente para equilibrar a sua situação. Rodrigues (2024) enfatiza que, além da contratação e das adaptações necessárias para o funcionário PCD desempenhar suas funções, também é fundamental o preparo do ambiente de trabalho e dos companheiros destes funcionários, para que o mesmo se sinta acolhido, respeitado e bem amparado em seu setor.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A empresa, busca cumprir a Lei de Cotas, entretanto, observa-se uma falta de preparo e de ações direcionadas para que haja mais contratações de funcionários PCDs. Apesar das pessoas com deficiência poderem concorrer a qualquer vaga disponível, não há um direcionamento efetivo na divulgação das vagas durante o processo de recrutamento, o que limita a quantidade e o grupo de pessoas atingidas. Além disso, ainda há adaptações de acessibilidade a serem realizadas na empresa para que os funcionários PCDs possam desenvolver suas funções plenamente.

A empresa também esbarra na falta de escolaridade e qualificação de PCDs o que pode limitar a suas funções e na falta de preparo dos funcionários do entorno. Todavia, também é responsabilidade da empresa investir e incentivar na maior

qualificação de seus colaboradores, bem como realizar ações que visem promover a diversidade dentro do ambiente de trabalho.

A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão de direitos humanos e cidadania, além de ser uma oportunidade de promover ambientes de trabalho mais diversos e inclusivos. A legislação brasileira tem avançado nesse sentido, mas a efetiva aplicação das normas depende de um compromisso contínuo por parte das empresas e da sociedade em geral. Adaptar as condições de trabalho, combater preconceitos e oferecer oportunidades de capacitação são passos fundamentais para garantir que as pessoas com deficiência possam contribuir plenamente para o desenvolvimento econômico e social do país.

ABSTRACT

The word disability is used to define all the limitations that the individual has, which can be physical, intellectual or sensory. Currently, in Brazil, the inclusion of people with disabilities in the job market is still a major obstacle, represented by the high unemployment rate for this group, of around 70.8%, in the year 2023. Thus, the general objective of the work is to analyze how the selection process for people with disabilities is carried out. To this end, a bibliographical review was carried out on the topic and field research was carried out with interviews about the recruitment and selection process carried out in a pharmaceutical company located in Zona da Mata in Minas Gerais. A survey showed that Brazilian legislation has advanced in this sense, but the effective application of standards depends on a continuous commitment on the part of companies and society in general. There is a lack of preparation and targeted actions to hire more PwD employees. Furthermore, there are still accessibility adaptations to be made so that PwD employees can fully carry out their duties. The lack of education and qualifications of PwDs and the lack of preparation of surrounding employees are also an obstacle encountered by organizations. Adapting to working conditions, combating prejudice and offering training opportunities are fundamental steps to ensuring that people with disabilities can be included and fully contribute to the country's economic and social development.

Keywords: People with disabilities. PCD. Selection process.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília - DF: **Diário Oficial da União**, 2009.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília - DF: **Diário Oficial da União**, 1999.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão das Pessoas com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília - DF: **Diário Oficial da União**, 2015.

BRASIL. Lei nº 14.992, de 3 de outubro de 2024. Altera a Lei nº 13.667, de 17 de maio de 2018, para estabelecer medidas que favoreçam a inserção de pessoas com transtorno do espectro autista no mercado de trabalho. Brasília - DF: **Diário Oficial da União**, 2024.

BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília - DF: **Diário Oficial da União**, 1993.

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 - DF: **Diário Oficial da União**, 1991.

CÂMARA, P. B. da, GUERRA, P. B.; RODRIGUES, J. V. **Humanator XXI - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial**. Lisboa: Edições Dom Quixote, 2003.

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

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

FERNANDES, A. L., SILVA, S. M. Recrutamento e seleção do profissional portador de deficiência nas organizações: integração ou inclusão? **FACEF Pesquisa**, v. 11, n. 2, 2008.

GUIMARÃES, M. F.; ARIEIRA, J. de O. O processo de recrutamento e seleção como uma ferramenta de gestão. **Revista Ciências Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v. 6, n. 2, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. 2023. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a->

