



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO
MERCADO DE PICOS: DO RECRUTAMENTO A SELEÇÃO**

**INCLUSION OF PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS IN THE MARKET OF PICOS:
THE RECRUITMENT SELECTION**

Edivane Alves de Paula

Graduando em Administração

edyvane.alves@hotmail.com

Universidade Federal do Piauí – UFPI

Joana Iany de Sousa Moura

Graduando em Administração

iany_sousa@hotmail.com

Universidade Federal do Piauí – UFPI

Maria Ilvaney do Nascimento

MBA em Gestão de Recursos Humanos

ilvaney.nascimento@hotmail.com

Universidade Federal do Piauí – UFPI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



DEFESA DE TCC'S

EDIVANE ALVES DE PAULA
JOANA IANY DE SOUSA MOURA

Inclusão dos Portadores de Necessidades Especiais no mercado de Picos: do
recrutamento à seleção

DATA DA DEFESA: 20/09/2013
16H – SALA 815

Maria Ilvaney do Nascimento
BANCA: Prof. Maria Ilvaney do Nascimento
Orientador

Janayna Arruda Barroso
Profa. Janayna Arruda Barroso
Membro

Marciel Lopes Lima
Prof. Marciel Lopes Lima
Membro



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
 Artigo

Eu, Edivane Alves de Paula e Joana Jany de Sousa Moura
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
A inclusão dos Portadores de necessidades especiais no merca-
do de Picos: do Recrutamento a Seleção
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 27 de Setembro de 2013.

Joana Jany de Sousa Moura Edivane Alves de Paula
Assinatura



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



**A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS NO
MERCADO DE PICOS: DO RECRUTAMENTO A SELEÇÃO**

EDIVANE ALVES DE PAULA¹
JOANA IANY DE SOUSA MOURA²
MARIA ILVANEY DO NASCIMENTO³

RESUMO

Ao longo da história, os portadores de necessidades especiais sofreram diversas discriminações na educação e este quadro se reflete no mercado de trabalho. As empresas, apesar do conhecimento acerca da legislação atual, realizaram as contratações apenas para cumprir a lei, e as realizam sem a preocupação de dar assistência adequada para que eles desenvolvam seu trabalho com qualidade. A partir daí, surgiu a necessidade do estudo. O estudo exploratório e quantitativo procura mostrar e demonstrar as empresas e a sociedade que pessoas com deficiências podem chegar a metas e resultados como outras sem nenhum tipo de deficiência, desde que a elas sejam oferecidos recursos técnicos e humanos. A partir das constatações obtidas em nove empresas no mercado de Picos – PI, com participação dos gestores, foi analisado o perfil socioeconômico das empresas, como está sendo desenvolvido o recrutamento e a seleção, a visão do empregador ao analisar e colocar em prática a lei que garante ao portador de necessidades oportunidades compatíveis com suas habilidades, e como este se sente em relação à sua contratação, mostrando a importância do deficiente no mercado de trabalho, para ambos.

Palavra chaves: Portador de necessidades especiais. Recrutamento. Seleção. Inclusão social.

ABSTRACT

Throughout history, those with special needs suffered several discrimination in education and this situation is reflected in the labor market. Companies, despite the knowledge of the current legislation, the signings made only to fulfill the law, and perform without the worry of giving adequate assistance for them to develop their work with quality. From there emerged the need of the study. The exploratory and quantitative attempts to show and demonstrate business and society that people with disabilities can reach goals and results as no other type of disability, since they are offered technical and human resources. From the findings obtained in nine companies in the market Picos – PI, with participation of managers, analyzed the socioeconomic profile of companies is being developed as recruitment and selection, social

inclusion and the view of the Employer to analyze and apply the law that grants the bearer needs opportunities consistent with their skills and how this feels in relation to his employment, showing the importance of the disabled in the labor market for both.

Keywords: Bearerspecialneeds. Recruitment. Selection. Social inclusion.

1 INTRODUÇÃO

Há muitos anos os portadores de necessidades especiais lutam para garantir o seu direito de viver com igualdade dentro da sociedade. Apesar de toda sua luta, a discriminação devido à deficiência física, vem sendo um de seus maiores problemas. Para melhorar a aceitação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi criada a lei Federal número 8.213 de 24 de julho de 1991 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. O artigo 93 da lei exige que certo percentual do número de vagas de qualquer empresa seja preenchido por deficientes, a mesma garante que os portadores de deficiência possam estar participando ativamente da sociedade e também do mercado de trabalho.

Há então necessidade de mudança da sociedade para atender a todas as necessidades de seus membros, ou seja, o desenvolvimento (por meio da educação, reabilitação, qualificação profissional etc.) das pessoas com deficiência deve ocorrer dentro do processo de inclusão e não como pré-requisito para estas pessoas poderem fazer parte da sociedade.

No entanto, desde a década de 1980, que marca o fim da idade industrial e o início da informação, o mundo no mercado de trabalho vem cada vez mais trazendo aspectos que possibilitam e facilitam a inclusão de portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, pois a tecnologia vem se aperfeiçoando e possibilitando cada vez menos esforços físicos no processo de trabalho. Além disso, a lei Federal nº 8. 213, de 24 de julho de 1991, obriga empresas com 100 ou mais empregadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.

Considerando isso, esta pesquisa tem como objetivo geral demonstrar as empresas e a sociedade que pessoas com deficiências podem chegar a metas e resultados como outras sem nenhum tipo de deficiência, desde que a elas sejam oferecidos recursos técnicos e humanos.

Além do mais, a realização deste estudo tem como razão identificar os meios que as empresas utilizam para incluir e facilitar o desempenho de pessoas portadoras de deficiência no trabalho. Mostrar que é necessário voltar uma parte das atenções da organização, principalmente do departamento responsável pelo RH, para procurar meios de incluir Portadores de Necessidades Especiais no trabalho, sem que essas corram riscos de serem constrangidas.

Quando se comenta acerca de incluir, o que se espera é que o cumprimento das seis etapas que compõe a Gestão de Pessoas que são: agregar, aplicar; manter; capacitar; monitorar e remunerar estrategicamente sejam aplicados. Frisando que este estudo prende-se apenas ao processo inicial da gestão de pessoas, ou seja, agregar.

A agregação de pessoas se refere “a todas as atividades realizadas com a finalidade de incluir novas pessoas na empresa”. (CHIAVENATO, 2005)

Portando essa pesquisa, definida quantos aos fins como exploratória e descritiva, e aos meios como de campo e bibliográfica, mostrará que é importante tanto para as empresas quanto para a sociedade que essas pessoas gozem do seu direito como cidadão, direito de

viver, de ser livre, de ter sua casa, de ser respeitado como pessoa, de não ter medo, de não ser discriminada por causa de seu sexo, de sua cor, de sua idade, de seu trabalho, da cidade de onde veio, ou por causa de qualquer outra diferença. E caso as empresas dêem condições para que os portadores de necessidades especiais desempenhem com facilidade seu papel na organização tais pessoas poderão dar um retorno maior do que o investido inicialmente em sua contratação.

2 CONCEITOS DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Atualmente a diferença é um ponto comum a todo ser humano. Normalmente, em maior ou menor escala, características individuais podem gerar dificuldades na vida dos indivíduos. Tanto os portadores de deficiências menores, como as pessoas com deficiências mais complexas, devem fazer tratamentos específicos orientados por médicos e exigem cuidados específicos. Entretanto, cabe ressaltar que o termo deficiência é genérico, englobando toda e qualquer deficiência, seja ela física ou motora, mental ou intelectual, sensorial ou múltipla.

Como observou Werneck (1997, p.21):

A sociedade para todos, consciente da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender as necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Crianças, jovens e adultos com deficiência seriam naturalmente incorporadas à sociedade inclusiva, definida pelo princípio: todas as pessoas têm o mesmo valor.

Além do mais, em nove de dezembro de 1975, aprovada em Assembleia Geral da ONU, surgiu a Declaração dos direitos das pessoas deficientes, que proclamava em seu artigo I:

O termo pessoa deficiente refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Para os efeitos do Direito do Trabalho, a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, ratificada pelo Brasil define pessoa com deficiência como aquela "cuja possibilidade de conseguir, permanecer e progredir no emprego é substancialmente limitada em decorrência de uma reconhecida desvantagem física ou mental".

De acordo com o art. 3º, inc. I do DECRETO nº 3.298/99, define deficiência como "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano." Deste modo, considera-se todo conjunto de deficiências, abrangendo as físicas, sensoriais (da visão ou audição), mentais, de nascença ou adquirida em algum momento da vida, devido à doença ou acidente.

Todos os conceitos abordados transparecem a postura da sociedade com relação a estas pessoas. Estas definições constituem um verdadeiro problema para elas, pois tais acepções terminam por influenciar o imaginário coletivo, o qual passa a discriminar e rejeitar socialmente pessoas com deficiência, o que implica em sua exclusão do espaço de igualdade, traz efeitos para a própria auto-estima do portador de necessidades especiais que passa a se ver de forma ineficaz, sentindo-se inábil em face das exigências da sociedade. Por isso, deve-se ter cuidado ao empregar determinadas palavras, tanto no sentido denotativo, quanto no conotativo, para que, ao qualificar o outro, isso não implique no sentido pejorativo.

Vivencia-se desde algum tempo a facilidade e rapidez na disseminação de informações. Com o advento da TV, rádio, jornais, revistas, livros, telefone, internet, entre outros, proporcionou-se maior fluxo de aprendizagem e o portador de necessidades especiais hoje, é muito mais consciente de seus direitos quanto cidadão e tem buscado a melhoria e o respeito dentro da sociedade. Na tentativa de quebrar o paradigma de que o deficiente é coitadinho, muitos buscam se preparar para se tornarem cada vez mais independentes do auxílio constante de terceiros, em sua maioria, parente ou acompanhante contratado.

3 INCLUSÃO SOCIAL

A inclusão social segundo Sasaki (2008) é conceituada como um conjunto de meios e ações que luta pela limitação aos benefícios da vida em sociedade, instigada pela falta de origem geográfica, educação, idade, classe social, deficiência ou preconceitos raciais. Trata-se de um processo pelo qual a sociedade se adapta para permitir a participação das pessoas em todos os seus setores, inclusive daquelas pessoas com necessidades especiais, e estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

Portanto a inclusão social oferece oportunidades aos PNE's de participarem com igualdade de um sistema que beneficie a todos e não apenas uma parte da sociedade. É um processo para a construção de um novo tipo de comunidade, através de transformações, de toda dimensão, nos ambientes físicos e na mentalidade de toda população, e, portanto, também do próprio portador de necessidades especiais.

Além do mais, o processo de inclusão tem como aspecto importante o acesso de portadores de necessidades especiais ao mercado de trabalho, por proporcionar às pessoas condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesmas e o desenvolvimento de suas potencialidades.

Entretanto, grandes partes dos países apresentam uma legislação clara e coesa, assegurando os direitos de todos os cidadãos com igualdade e sem distinção, no entanto são pouquíssimas sociedades que estão preparadas para praticar a inclusão social em sua totalidade, pois, pessoas com qualquer necessidade especial enfrentam barreiras para desempenhar algumas funções ou fazer alguma coisa e nem sempre à sociedade vão oferecer soluções adequadas.

4 RECRUTAMENTO DE PESSOAS DE MANEIRA TRADICIONAL

Quanto mais as empresas são bem sucedidas em seus negócios, mais elas tendem a crescer, acarretando diversas consequências, tais como: mais capital, maior investimento nos recursos humanos, e em tecnologias, e conseqüentemente aumento do número de pessoas. Este último caracteriza-se como o mais importante, pois depende desses colaboradores para a

criação, desenvolvimento e melhoramento de produtos, a atração e a satisfação de clientes, ou seja, eles são chave do sucesso da empresa na qual trabalham. Por conta disso as empresas precisam contratar funcionários cada vez mais qualificados e competentes de maneira a exercerem as funções atribuídas aos mesmos. Para isso, o recrutamento e a seleção são os dois fatores mais decisivos para uma contratação eficiente.

Entre os indivíduos e as empresas existe uma atração mútua, onde os primeiros buscam um crescimento profissional e pessoal, enquanto que as empresas buscam perfis que se enquadrem nos seus objetivos e contribuam para o aumento dos lucros. Sobre isso Chiavenato (2008, p.42) diz:

Os indivíduos e as organizações estão engajados em um contínuo processo de atrair uns aos outros. Da mesma forma como os indivíduos atraem e selecionam as organizações, informando-se e formando opiniões a respeito delas, as organizações procuram atrair indivíduos e obter informações a respeito deles para decidir sobre o interesse de admiti-los ou não.

Antes do recrutamento, que é o primeiro passo, as empresas devem analisar, avaliar e classificar os cargos disponíveis, atribuindo aos mesmos salários conformes diversos fatores interno e externo. É este passo que dará sustentação e conteúdo ao recrutamento, pois é este o elo entre a organização e o mercado de trabalho, é, também, o início da identificação entre o candidato, cargo e empresa.

Diversos autores trazem conceitos para recrutamento. Chiavenato (2010, p. 115) assim conceitua recrutamento:

É o conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher.

Chiavenato (2010) também explica que “o recrutamento corresponde ao processo pelo qual a organização atrai candidatos do Mercado de RH para abastecer seu processo seletivo.” Esse processo de atrair candidatos em potencial, funciona como um processo de comunicação, onde a empresa divulga e oferece oportunidades de emprego.

O recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais. Ele deve ser efetuado em uma unidade centralizada, e é uma atividade permanente, sendo apenas intensificada nas ocasiões em que existem vagas. O recrutamento é apenas a primeira etapa de um processo que termina com o contrato definitivo após o período de experiência. (LACOMBE 2005, p.65)

O recrutamento pode ser interno ou externo. De acordo com Pontes (2010) o recrutamento interno “deve consistir no aproveitamento dos funcionários que já trabalham na empresa. No entanto, o recrutamento externo também tem vantagens no tocante à renovação de ideias. É positiva a entrada de novos profissionais para trazer ideias renovadoras à organização. (...)”.

O recrutamento é interno quando, havendo determinada vaga, a empresa procura preenchê-la através do remanejamento de seus empregados, que podem ser promovidos (movimentação vertical) ou transferidos (movimentação horizontal) ou ainda transferidos com promoção (movimentação diagonal). (CHIAVENATO 2008, P.57).

O recrutamento interno exige uma interação do setor de recursos humanos com os demais setores da empresa, pois é necessário ter um conhecimento prévio de vários dados e informações para bem selecionar o candidato à vaga.

Dentre as inúmeras vantagens para esse tipo de recrutamento estão à econômica (custo), a validade e segurança, a rapidez para o resultado e motivação para os empregados.

O recrutamento interno apresenta algumas desvantagens, como: conflito de interesses, frustração no potencial e ambições dos funcionários, dentre outras. O outro tipo de recrutamento é assim conceituado por Chiavenato (2008, p.61).

O recrutamento é externo quando, havendo determinada vaga, a organização procura preenchê-la com pessoas estranhas, ou seja, com candidatos externos atraídos pelas técnicas de recrutamento aplicadas. O recrutamento externo incide sobre candidatos reais ou potenciais, disponíveis ou aplicados em outras organizações.

Existem algumas técnicas que as empresas podem utilizar para abordar e divulgar as oportunidades de trabalho, junto ao público alvo, tais como: consulta a arquivos (curriculum entregue anteriormente), indicação de funcionários, cartazes e anúncios, universidades, divulgação na mídia.

Dentre as inúmeras vantagens que tem o recrutamento externo, vários autores citam a entrada de sangue novo, e, como desvantagens, a demora e dificuldade de alguns candidatos em se adaptar ao sistema da empresa, além do custo do processo ser grande.

De acordo com Chiavenato (2010) esse tipo de recrutamento é sempre um risco para a empresa, já que ao mesmo tempo em que introduz sangue novo na organização, como talentos, habilidades e expectativas, reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidades a estranhos.

Cabe a cada organização analisar seus recursos humanos, fazendo as alterações necessárias e escolhendo o melhor tipo de recrutamento que deve adotar para evitar futuros problemas que coloque em risco o crescimento da empresa e a satisfação e credibilidade dos seus clientes.

5 SELEÇÃO DE PESSOAS DE MANEIRA TRADICIONAL

A seleção de pessoas faz parte do processo de escolha de novos colaboradores para a organização, e, é o passo seguinte após o recrutamento. Enquanto este busca a maior quantidade de candidatos a um cargo, a seleção procura afinar a escolha de forma a encontrar o que melhor se adequa a vaga.

Segundo Chiavenato (2010), “a seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentem características desejadas pela organização”.

A seleção escolhe, a partir de critérios e objetivos bem definidos, dentre todos os candidatos recrutados, o que apresenta mais requisitos exigidos para ocupar o cargo existente, tem como finalidade apresentar o candidato a empresa e vice-versa, quando bem executada tem o poder de descobrir talentos de suma importância para a organização. Lacombe (2005, p.79) coloca:

Na boa seleção deve ser priorizado do candidato habilidade para escutar: capacidade analítica, ideias, educação e preparo são partes importantes na formação do líder, mas é também muito importante sua capacidade para implantar essas ideias, para fazer as coisas acontecerem; projeto de carreira: deve-se escolher considerando não só a posição que será imediatamente ocupada, mas as perspectivas da carreira; orientação para a equipe: pessoas de alto nível e seguras admitem novas pessoas de bom nível, e medíocres admitem medíocres; é essencial também saber trabalhar em equipe; pessoas com experiências variadas tendem a ter mais probabilidade de êxito.

O processo de seleção assume um papel de suma importância dentro da empresa por ter, quando realizado com eficácia, a capacidade de evitar dificuldades de adaptação ao cargo, pois o mesmo busca solucionar dois problemas básicos na relação de trabalho: adequação do homem ao cargo e eficiência do homem no cargo.

Chiavenato (2010) expõe que “existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem preenchidas”. O autor complementa: “Assim, de um lado, o processo seletivo baseia-se em dados e informações sobre o cargo a ser preenchido ou, de outro lado, em função das competências desejadas pela organização”.

Em posse das informações necessárias sobre o cargo e seu ocupante o responsável pelo RH deve-se ater a escolha da técnica de seleção de recursos humanos a serem adotadas pela empresa. Chiavenato (2008) coloca que: “uma boa técnica de seleção deve ter alguns atributos, como rapidez e confiabilidade” O autor ainda cita algumas técnicas de seleção: “Entrevistas de seleção (dirigidas, utilizando roteiro ou não dirigida, feita de forma livre, sem roteiro); Testes psicométricos (de aptidões); Testes de personalidade e Técnicas de simulação”.

6 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA OS PNE'S

Atualmente, de acordo com uma publicação no site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o mercado de trabalho tem dado mais atenção para os portadores de necessidades especiais, que representa uma pequena parte da população que produz e contribui com suas obrigações como qualquer cidadão comum. Sendo assim, uma das dificuldades na contratação destes é a mão de obra, pois é extremamente reduzida no mercado de trabalho.

Essa nota publicada diz que o processo de contratação dos candidatos PNE's é de extrema importância, pois necessita de sensibilidade para seleção do candidato. Diz também que fica sendo de grande relevância normas que protejam o direito de trabalho para o portador de necessidades especiais (PNE), que exerce funções em condições diversas da maioria dos trabalhadores. Por isso, o Ministério do Trabalho e Emprego criou um manual que facilita e deixa justa a contratação do deficiente no mercado de trabalho.

No entanto, no momento do recrutamento de pessoal é necessário que as informações a respeito do cargo e das tarefas estejam explicitamente corretas, pois é preciso ter bom senso e não ter preconceito, lembrando que as empresas admitem profissionais e não deficientes.

Além do mais, a maioria das organizações contratam PNE's para somente cumprirem o regulamento que determina cotas relacionadas ao número de funcionários, devido a isso, as empresas recrutam no mercado os profissionais com deficiências quase não perceptíveis, sendo que assim sua contratação não resultaria em grandes custos para os empregadores. Do mesmo modo, é importante lembrar que para os deficientes de necessidades especiais terem legítimas chances de concorrer às vagas de emprego, é indispensável suportes como: Acessibilidade e educação.

Entretanto, segundo o Manual para contratação de PNE, divulgado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, os profissionais aptos para a contratação devem estar preparados para todas as fases da seleção, pois o contratante precisa estar convicto das limitações dos candidatos devido sua deficiência.

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego *aput* (art. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT: Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho).

Contudo, o recrutamento e a seleção para os portadores de necessidade especiais cada dia mais esta se adequando as particularidades dos candidatos com deficiência, nivelando o nível de competição dos candidatos sem inferiorizá-los.

7 O DEFICIENTE NO MERCADO DE TRABALHO

Segundo Chiavenato (2006): "o mercado de trabalho é constituído pelas ofertas de trabalho ou de emprego oferecidas pelas organizações, em determinada época. É basicamente definido pelas organizações e suas oportunidades de emprego". A disponibilidade de vagas no mercado varia de acordo com quantidade de empresas em determinado local, o período do ano e a oferta de mão-de-obra.

O trabalho dignifica o indivíduo e permite sua participação no processo social. Em grande parte, o portador de deficiência fica restrito ao mercado informal, seja pela falta de escolaridade, ou seja, pela falta de preparo na estrutura e no psicológico das empresas, limitando-os a profissões socialmente desprestigiadas. É comum encontrar nas ruas da cidade pessoas portadoras de necessidades especiais vendendo adesivos e outras bugigangas, como manobristas nos estacionamentos públicos e até mesmo mendigando.

Pode-se observar que as empresas estão deixando o preconceito de lado aumentando o número de vagas para portadores de deficiência física em cumprimento a lei de reservas de vagas de 1991 que obriga as empresas a comporem seu quadro de funcionários com portadores de deficiência. Porém a adaptação dessas pessoas nem sempre é rápida, isso

porque as empresas precisam adquirir estrutura para receber os profissionais portadores de deficiência. É o caso de instalar rampas, portas, banheiros, etc.

No entanto o ser humano está sempre em busca de sua auto satisfação e integração na sociedade da qual faz parte. Porém, há muitas barreiras para os portadores de deficiência, em relação a este processo de inclusão, e geralmente, as pessoas com deficiência ficam à margem do convívio com grupos sociais, sendo privados de uma convivência cidadã. No Brasil, a Lei Federal nº 7853, de 24 de outubro de 1989, assegura os direitos básicos dos portadores de deficiência, afirmando em seu artigo 8º constitui como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa, quem:

1. Recusar, suspender, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, porque é portador de deficiência.
2. Impedir o acesso a qualquer cargo público porque é portador de deficiência.
3. Negar trabalho ou emprego, porque é portador de deficiência.
4. Recusar, retardar ou dificultar a internação hospitalar ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar ou ambulatoria, quando possível, a pessoa portadora de deficiência.
5. Deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;
6. Recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

Porém, as empresas, de diversas formas, estão buscando atender as necessidades não só dos PNE's, mas sim da sociedade em geral.

Com relação ao comportamento dos portadores de necessidades especiais pode ser que em alguns casos após a contratação aconteça dele se preocupar em provar que é capaz de executar determinada tarefa ou de se esconder atrás da deficiência para justificar erros. Os responsáveis pelo setor de Gestão de Pessoas devem estar atentos para evitar que os PNE's desenvolvam esse tipo de postura, pois os mesmos devem ser avaliados de acordo com sua competência.

Todavia, existe, em Picos-PI, a Fundação dos Deficientes do Sul da Bahia (FUNDESB), que a fim de auxiliar o portador de necessidades especiais, disponibiliza as empresas um cadastro das pessoas que tem interesse em se incluir no mercado de trabalho, visando facilitar a comunicação entre empregador e candidato. Trata-se de um banco de dados composto Somente por pessoas portadoras de necessidades especiais e suas habilidades. Por se tratar de uma Fundação conceituada na cidade de Itabuna, atua como intermediador e facilitador direcionando o deficiente cadastrado para as vagas existentes em empresas parceiras.

Segundo Mader (1997) a deficiência profissional está muito mais voltada para o Administrador do que para a pessoa portadora de deficiência. Visto que se o Administrador conhecer a capacitação profissional da pessoa portadora de deficiência e alocar esse profissional no cargo cujo perfil respeite as suas limitações, certamente terá bons resultados. Isso vale também para as pessoas não-portadoras de deficiência.

8 CAPACITAÇÕES DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS PARA O MERCADO DE TRABALHO

Para que ocorra o ingresso do portador de necessidades especiais no mercado de trabalho, é primordial que eles passem por um processo educacional que lhes permita adquirir autoconfiança, comportamento adequado e qualificação profissional. No entanto, também é necessário que a sociedade e as empresas estejam dispostas a facilitar o processo de inclusão dos portadores de deficiência no mercado formal de trabalho.

Além do mais, apesar da existência de leis para a reserva de vagas em empresas privadas e concursos públicos, poucas vagas dos empregos formais são ocupadas por pessoas com deficiência. “O aumento do acesso à formação profissional deve vir associado a uma mudança no conceito de educação inclusiva.” (audiência pública, câmara dos deputados, 28 de abril de 2010)

De acordo com informativo apresentado pela Assessoria de Comunicação da Prefeitura Municipal de Picos, 22 de abril a 21 de maio de 2008, foi aplicado um curso de informática contemplando a capacitação de deficientes auditivos no uso de softwares como Word, Excel, PowerPoint, além de curso de Internet e orientações na utilização de e-mail. Uma introdução ao Sistema Operacional Microsoft, Windows, com o objetivo de promover o desenvolvimento do Projeto de Inclusão digital para deficientes auditivo, habilitando os portadores deste tipo de necessidade para as funções de escriturário, oferecidas no mercado de trabalho regional.

Contudo, algumas pesquisas mostram que o mercado de trabalho para deficientes está em expansão. Mas será que existe mesmo mercado para todos os portadores de deficiência? É algo difícil de responder. A justificativa de que falta qualificação costuma ser dada para o mercado em geral. É necessário que o governo juntamente com as empresas busque um meio de oferecer cursos de capacitação para que os mesmos adquiram experiências para os cargos que vão executar. Segundo Sérgio Félix, coordenador do programa de inclusão da Prefeitura de São Paulo “A oportunidade da inserção profissional deve andar simultaneamente com a oportunidade da elevação da escolaridade e da capacitação profissional.” (entrevista ao G1.com).

9 LEGISLAÇÃO, PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS E EMPRESAS

Atualmente, a lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, foi desenvolvida com a finalidade de abrir portas aos profissionais portadores de necessidades especiais, no entanto leis que reservam mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência somente agravam o problema da discriminação e do preconceito, pois o empresário que admite pessoa portadora de deficiência sem o apoio de um programa de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos está garantindo apenas cumprir com a lei, uma vez que a pessoa deficiente está garantida no emprego enquanto o governo estiver ao seu lado.

A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, em seu artigo 93, obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados 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%

(BRASIL, Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991)

Para que uma pessoa portadora de deficiência seja respeitada como força de trabalho, é preciso que os Administradores a tratem em igualdade de condições com as pessoas não portadoras de deficiência, respeitadas as suas limitações. Para que não haja discriminação, é necessário que os processos de recrutamento, seleção e treinamento sejam iguais aos aplicados para as pessoas não portadoras de deficiência.

10 METODOLOGIA

A Pesquisa Científica visa conhecer um ou mais aspectos de determinado assunto e deve ser sistemática, metódica e crítica. “O produto da pesquisa científica deve contribuir para o avanço do conhecimento humano.” (SEVERINO, 2007). Na vida acadêmica, a pesquisa é um exercício que permite despertar o espírito de investigação diante dos trabalhos e problemas sugeridos ou propostos pelos professores e orientadores.

No entanto, o presente trabalho tem como finalidade demonstrar para a sociedade, através de informações coletadas em nove empresas do mercado de Picos – PI, que pessoas com deficiências podem chegar a metas e resultados como outras sem nenhum tipo de deficiência, desde que a elas sejam oferecidos recursos técnicos e humanos, e mostrá-las a importância da inclusão dos PNE's no mercado de trabalho de Picos - PI.

Para tal, quanto aos fins utilizados, essa pesquisa considera-se exploratória e descritiva, de forma a considerar os acontecimentos estudados e identificar fatores da inclusão dos PNE's no mercado de trabalho através de questionário aplicado em nove empresas em Picos – PI. E quanto aos meios foram empregados à pesquisa é de campo e bibliográfica, onde foram aplicados questionários aos gerentes ou gerentes de RH e utilizado fontes secundárias para coleta e análise dos dados, a procura de uma resposta para comprovar e obter, caso haja, a importância e inclusão social do deficiente, também como se dar o recrutamento e a seleção dos mesmos do mercado e se as organizações cumprir as leis dos deficientes.

Quanto à sua abordagem, é quantitativa, pois houve uma aplicação e tabulação do questionário e buscou um tratamento e análise dos dados através de dados descritivos. Esse questionário foi estruturado a partir dos critérios da pesquisa em si, medidas através da escala de likert numa ordem que variam entre (01) discordo totalmente até (05) concordo totalmente, na qual os gerentes opinaram.

No entanto, para a análise descritiva foram criados alguns parâmetros: as médias até 03 foram considerada baixa, o que significa que o item foi mal avaliado pelos gestores; as médias de 03 até 04 foram consideradas intermediárias, significando uma percepção moderada; acima de 04 foram consideradas altas, o que significa que o item foi bem avaliado. Além do mais, quatro questões da dimensão Importância do PNE são afirmações reversas, neste caso a análise é oposta dos demais itens, as médias que variam entre 01 e 02, equivalem à faixa entre 04 e 05, então nestes termos, quanto menor a média melhor a avaliação da questão.

Além disso, quanto ao desvio padrão os valores de zero até 0,8 implicam em desvio baixo, ou seja, as respostas entre os gestores foram convergentes, valores a partir de 0,8 a 1,2 o desvio foi considerado intermediário, e os valores acima de 1,2, o desvio considerou-se elevado, o que significa que as respostas entre os gestores foram divergentes. Abaixo estão dispostas as tabelas das dimensões com seus resultados.

11 ANÁLISE DOS RESULTADOS

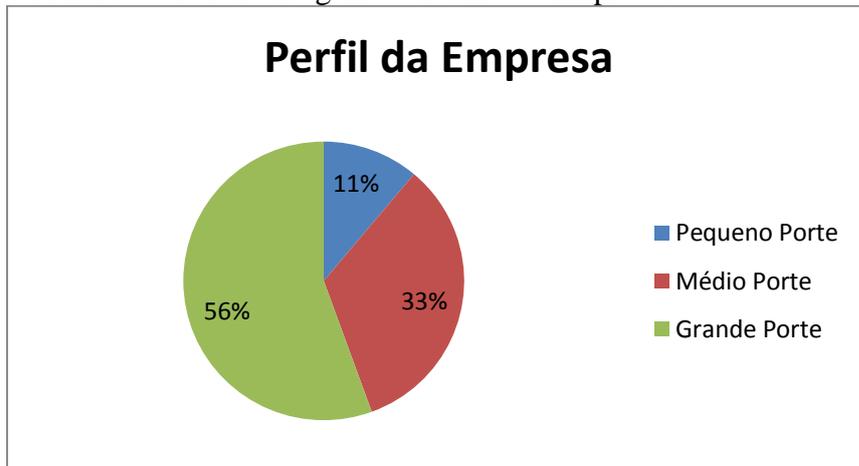
As informações a seguir têm por finalidade apresentar a análise dos dados coletados, utilizando análises descritivas, como a média e o desvio padrão, que clarificar todos os aspectos que envolvem o fenômeno abordado pelo presente estudo e tornar possível sua compreensão sistematizada, do ponto de vista técnico, e com possibilidade real de aplicação prática, com vistas à solução do problema em discussão.

A presente análise é constituída de duas subseções, a saber: uma análise socioeconômica das nove empresas pesquisadas, como perfil da empresa, ramo de atividade, número de funcionários e números de PNE's, e a outra se tratadas percepções dos gerentes inerentes às dimensões que compõe: recrutamento, seleção, inclusão social, importância do PNE e legislação. Para análise dos dados, foi-se utilizado o Excel para gerar os gráficos e Word para as tabelas. A análise foi feita separadamente para facilitar a compreensão dos resultados da pesquisa.

11.1 Análise das questões socioeconômicas:

Abaixo serão dispostos os gráficos das perguntas relacionados ao socioeconômico das empresas pesquisadas com seus respectivos resultados.

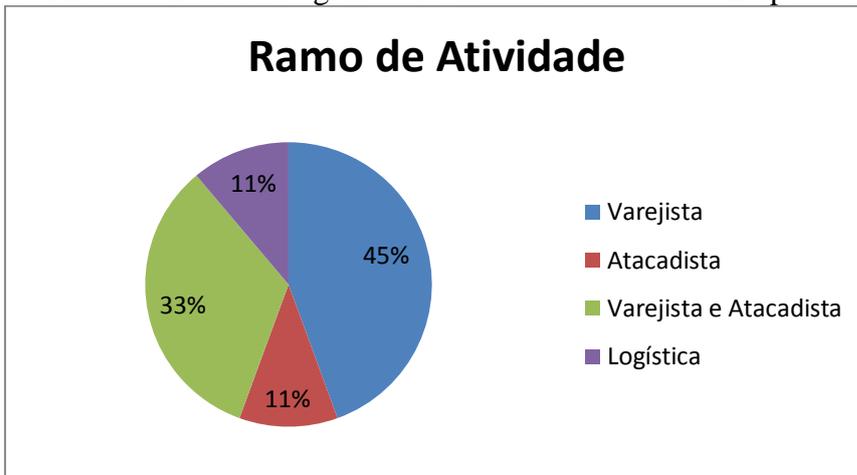
GRAFICO 01: Percentagem do Perfil das Empresas



Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Com base nas empresas entrevistadas, pode-se observar que apesar da cidade de Picos ainda está em desenvolvimento, percebeu-se que entre elas 56% já são de grande porte no mercado de trabalho, seguida assim de razoáveis 33% de médio porte e ficando com a parte menor 11% as empresas de pequeno porte.

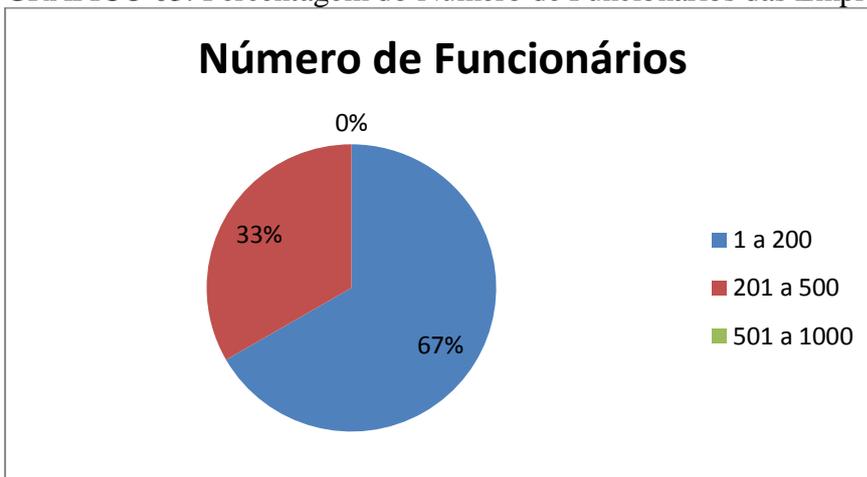
GRAFICO 02: Percentagem do Ramo de Atividade das Empresas



Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Quanto ao ramo de atividade há uma concentração maior entre o setor varejista com 45% e o setor varejista e atacadista com 33% e em menor apresentação está o ramo atacadista e logístico, ambos com 11% cada um.

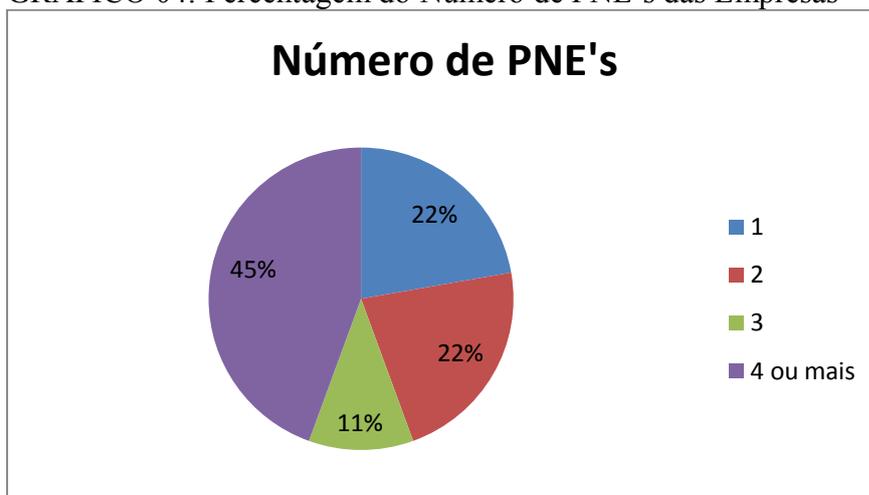
GRAFICO 03: Percentagem do Número de Funcionários das Empresas



Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Em relação ao número de funcionários, a quantidade de maioria de 67% está entre 1 a 200 funcionários, o que condiz na maioria das empresas da região, pela quantidade de habitantes, os restantes 33% possuem em seu quadro de funcionários a quantidade de 201 a 500 funcionários. Sendo que pela ausência de grandes indústrias na cidade nenhuma apresentou uma quantidade superior a 501.

GRAFICO 04: Percentagem do Número de PNE's das Empresas



Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Como se pode observar no resultado do gráfico acima de todas as empresas entrevistadas os gestores das mesmas agregaram a sua empresa um percentual favorável a quantidade de funcionários de cada, assim como a maioria se considera uma empresa de grande porte, é real conter um percentual de 45% com 4 ou mais portadores de necessidades especiais, 22% com 1 PNE, 22% com 2 PNE's e 11% com 3 funcionários PNE's.

11.2 Análise das dimensões:

Abaixo serão mensuradas as dimensões, para melhor compreensão dos resultados obtidos na pesquisa:

TABELA 01: Indicadores de Dimensão de Recrutamento

QUESTÃO DA DIMENSÃO	N	MÉDIA	DESVIO PAD
1. A empresa possui algum tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao deficiente para o recrutamento de portador de necessidades especiais (PNE).	9	2,55	1,42
2. A empresa esta realizando o recrutamento diferenciado, de acordo com a deficiência do candidato a vaga.	9	3,66	1,41
3. No recrutamento há o nivelamento das vagas ofertadas para o PNE competir em igualdade de condições com os demais candidatos e não saírem prejudicados pela sua deficiência.	9	3,33	1,5
4. O recrutamento externo de portadores de necessidades especiais (PNE's) é feito através da publicação explicitamente correta de informações a respeito do cargo e das tarefas a serem realizadas.	9	3	1,8
5. Há utilização de técnicas para abordar e divulgar as oportunidades de trabalho para deficientes, tais como: consulta de currículos entregues a empresa, indicação de funcionários, cartazes e anúncios, universidades, e outros tipos de divulgação.	9	3,22	1,2
6. Existe recrutamento interno para aproveitamento do PNE, capacitado, que já trabalham na empresa sem preconceito.	9	3,22	1,48

Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Esta dimensão refere-se ao recrutamento de PNE's dentro do mercado de Picos – PI, deixando nítida para sociedade a maneira como está sendo feito esse recrutamento dentro das organizações. Está relacionado com a divulgação explícita a respeito do cargo, as tarefas a serem desenvolvidas e o recrutamento interno e externo e técnicas que as empresas estão realizando.

Nesta dimensão, percebe-se que as maiores partes dos itens foram avaliadas moderadamente pelos gestores das empresas, com média entre 3,22 e 3,66. Tal fato demonstra que há uma percepção moderada dos gestores inerente ao esse tipo de recrutamento.

Já os itens referentes se a empresa possui algum tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao recrutamento de PNE e se o recrutamento externo é feito através de publicações explícitas de informações do cargo e das tarefas a serem realizadas, demonstrou uma média inferior em relação aos outros itens, revelando-se que são raros esses tipos de recrutamento dentro de suas empresas. Percebe-se ainda, que as questões que os gestores responderam a maior parte, demonstram que o desvio padrão foi elevado, isto é, que os respondentes foram divergentes entre si, sendo que a questão que fala sobre se há utilização de técnicas de recrutamento para PNE's nas empresas, o desvio padrão pontuou (1,2) considerado intermediário.

TABELA 02: Indicadores de Dimensão de Seleção

QUESTÃO DA DIMENSÃO	N	MÉDIA	DESVIO PAD
1. A empresa possui algum tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao deficiente para a seleção de PNE's.	9	2,55	1,51
2. A seleção de PNE é definida dentre todos os candidatos recrutados, o que apresenta mais requisitos exigidos para ocupar o cargo existente.	9	3,88	0,92
3. O processo de seleção é eficaz, assumindo um papel de suma importância dentro da empresa, evitando dificuldades de adaptação do PNE ao cargo.	9	4,22	0,66
4. A equipe que efetua a seleção está preparada para viabilizar a contratação do PNE, sendo que é preciso ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que os caracterizem.	9	3,55	0,88
5. São utilizadas técnicas de seleção para contratação do PNE, como entrevista do candidato, testes de aptidões, testes de personalidade e técnicas de simulação da função a ser ocupada.	9	3,11	1,53
6. Na empresa a seleção é realizada de acordo as limitações dos candidatos devido a sua deficiência, adequando-os as particularidades e nivelando o nível de competição dos candidatos sem inferiorizá-los.	9	3,88	0,78

Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Essa dimensão está relacionada à seleção de PNE's como se dar esse processo, se a equipe que efetua está preparada, se são utilizados técnicas e se as empresas realizam de acordo as limitações dos deficientes. Na análise dessa dimensão, revelou-se, na maior parte das questões, uma média superior a 3,00 e menor que 4,00 o que mostra uma percepção moderada dos gestores referente às seleções realizadas dentro das suas empresas. No entanto, a questão que fala sobre se “as empresas possuem algum tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao deficiente para a seleção de PNE's” a média foi 2,55 o que significa que esse item foi mal avaliado e que não existe seleção feita através parcerias com instituições de apoio ao deficiente pelos gestores.

O desvio padrão mostrou-se variado nesta dimensão, pois houve desvios baixos, de 0 a 0,8, denotando convergências dos gestores em relação o processo de seleção das empresas, pois são eficaz e de acordo com as limitações dos PNE's, desvio intermediário, a partir de 0,8 a 1,2, pois a equipe está preparada para fazer a seleção dos deficientes de acordo com exigências do cargo, e elevado, valores acima de 1,2, quando se fala das técnicas utilizadas para contratação e se tem parceiras com instituições de apoio para seleção, mostrando divergências.

TABELA 03: Indicadores de Dimensão de Inclusão Social

QUESTÃO DA DIMENSÃO	N	MÉDIA	DESVIO PAD
1. Na empresa há condições de trabalho necessárias para os PNE's.	9	4,55	0,52
2. Existe um processo de incluir e preparar os PNE's para assumir seus papéis dentro da organização.	9	4	0,71
3. Existe um processo pelo qual a empresa se adapta para permitir a inclusão do PNE.	9	3,44	0,72
4. A inclusão social, na sua empresa, tem um processo para a construção de um novo tipo de equipe, através de transformações, em todas as dimensões, nos ambientes físicos e na mentalidade dos outros funcionários sem deficiência, e também do próprio PNE.	9	3,77	0,97
5. A inclusão dos PNE's oferece oportunidades de participação com igualdade em um sistema que beneficie a todos e não apenas uma parte dos funcionários.	9	4	1,11
6. O processo de inclusão social, em sua empresa, tem como aspecto importante o acesso de PNE ao mercado de trabalho, proporcionando às pessoas deficientes condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesma e o desenvolvimento de suas potencialidades.	9	4,11	0,6

Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Os indicadores dessa dimensão estão relacionados ao processo de inclusão social, se existe e como se dar esse processo. Dos itens avaliados, apenas as questões em relação “há condições de trabalho necessários para os PNE's” e o “processo de inclusão social tem como aspecto importante o acesso dos PNE's ao mercado de trabalho” demonstraram que foram bem avaliados, mostrando que o processo de inclusão e condições de trabalho nas empresas são adequados as limitações dos deficientes, já nos outros itens mostrou-se uma certa moderação dos gestores, pois nem todas as empresas passam pelo processo de adaptação de incluir os PNE's, prepará-los para assumir os cargos, construir uma nova equipe e oferecer oportunidades de participação com igualdade.

Entende-se ainda, que nas questões que dizem respeito às condições de trabalho, o processo de adaptação, de incluir os PNE's e o processo de inclusão como acesso de PNE ao mercado de trabalho mostraram convergência nas respostas, entretanto, nos itens a inclusão social tem um processo para a construção de um novo tipo de equipe e que a inclusão dos PNE's oferece oportunidades de igualdade em um sistema que beneficie a todos, tiveram um desvio padrão moderado não mostrando divergência nas respostas.

TABELA 04: Indicadores de Dimensão de Importância do PNE

QUESTÃO DA DIMENSÃO	N	MÉDIA	DESVIO PAD
1. Existem benefícios maléficos identificados pela presença de funcionários PNE's na empresa.	9	1,11	0,33
2. A postura dos PNE's em relação à missão e visão da empresa é a mesma se comparada com os demais funcionários havendo a identificação de todos e a participação efetiva para o desenvolvimento organizacional.	9	4,11	0,92
3. Os PNE's sofrem mais acidentes que os funcionários comuns.	9	1,44	0,72
4. Os PNE's faltam ao trabalho mais que os funcionários comuns.	9	1,88	0,92
5. Os PNE's produzem menos que os funcionários comuns.	9	2,44	1,42
6. Algum dos PNE's tem capacidade de assumir cargo de liderança.	9	4,11	0,78
7. Após a contratação, a organização tem a preocupação de acompanhar o desenvolvimento e desempenho do PNE avaliando-os de acordo com sua competência.	9	4,33	0,5

Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Essa dimensão descreve a importância do PNE no mercado de trabalho, tanto para o próprio com para as empresas, pois apesar da sua deficiência eles podem exercer uma função sem prejudicar a empresa e até de igual com os demais funcionários.

Entende-se que nesta dimensão a maior parte das questões é reversa, mostrando que foram bem avaliados, pois identificaram que não existem malefícios nas empresas identificados pela presença de PNE, eles não sofrem mais acidentes e nem faltam, e também não produzem menos do que outros, pois suas deficiências não o impedem de desempenharem suas funções e nem contribuir para as empresas que trabalhem.

Já nos itens que fala sobre: a postura dos PNE's em relação à missão e visão é a mesma dos demais funcionários, os PNE's têm capacidade de assumir cargos de liderança e se a organização tem a preocupação de acompanhar o desenvolvimento e o desempenho do PNE, identificou que foram bem avaliados, pois os PNE's apesar de suas deficiências desenvolvem o seu trabalho como qualquer outra pessoa desde que os ofereçam recursos necessários para desenvolver suas tarefas.

Percebe-se ainda, que a maior parte dessa dimensão teve certa convergência nas respostas dos gestores das empresas, no entanto o item sobre se eles produzem mais que o funcionário comum mostrou que os respondentes se convergiram nas suas respostas. Concluindo essa dimensão, foi a mais bem avaliada pelos respondentes.

TABELA 05: Indicadores de Dimensão de Legislação

QUESTÃO DA DIMENSÃO	N	MÉDIA	DESVIO PAD
1. A sua organização está incluindo PNE's, ou simplesmente cumprindo com a lei Federal nº 8.213/91, que obriga empresas com 100 ou mais empregadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.	9	3,11	1,45
2. Existe alguma dificuldade em atingir a cota estipulada pela lei Federal nº 8.213/91.	9	2,11	1,26
3. Sua empresa cumpre a Lei de Cotas atualmente.	9	4,11	1,05
4. A Lei das Cotas influencia na decisão pela contratação de um PNE.	9	3,66	1,22
5. A empresa nega trabalho ou emprego, porque o candidato a vaga possui alguma deficiência, sendo que existe a lei Federal nº 7853/89, que assegura os direitos básicos dos portadores de deficiência, afirmando em seu artigo 8º constitui como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa.	9	1,66	1,11

Fonte: Dados da Pesquisa realizada em agosto de 2013

Essa dimensão de Legislação do PNE refere-se a quanto às empresas estão cumprindo a lei e que as obriga a contratação dos deficientes, pois a partir de 100 funcionários elas têm por obrigação a ter em seu quadro de colaboradores uma percentagem de deficientes.

Pode-se perceber que dos itens avaliados, apenas o item que diz respeito a se a empresa está cumprindo a lei de cotas atualmente teve média alta, isto é, todas as empresas cumprir atualmente a lei de cotas. Porém as outras questões mostraram uma média moderada, mostrando uma percepção moderada dos gestores em relação à legislação dos PNE's, entretanto o item sobre se a empresa nega trabalho porque o candidato é deficiente, os gestores avaliaram mal esse item.

Todos os itens avaliados da dimensão em questão, obtiveram um desvio padrão acima de 1, denotando assim, que eles foram mal avaliados existindo divergência entre as respostas.

12 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para avançar na questão da integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho, é necessário mudar o foco da análise, hoje direcionado para as pessoas portadoras de deficiência, para as empresas. É necessário, sim, conhecer e definir a pessoa portadora de deficiência do ponto de vista médico, psicológico, pedagógico e sociológico para que possam ser desenvolvidos trabalhos visando à sua recuperação física ou sensorial ou, então, para que, na impossibilidade de recuperação total, possam ser desenvolvidos mecanismos que permitam o desenvolvimento de habilidades para o trabalho. Por outro lado, é necessário conhecer profundamente quem irá absorver a força de trabalho da pessoa portadora de deficiência para que se possa desenvolver um trabalho de profissionalização adequado às suas necessidades.

Devemos analisar a integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho sob a ótica das suas qualificações, e não sob a ótica das suas restrições para o trabalho. Afinal, não é este o procedimento adotado para se contratar pessoas não portadoras de deficiência. Quando é solicitado o currículo de um profissional ou quando aplicado um teste de seleção em candidatos às vagas, é perguntado o que eles não sabem fazer, quais são as suas deficiências? Não! É necessário tão-somente identificar suas aptidões para compará-las com o perfil do cargo e escolher o melhor profissional para a empresa.

Portanto este artigo pode identificar que a maiorias das empresas pesquisadas, para fazer o recrutamento e seleção do pessoal com deficiência, eles só o fazem para cumprir a lei, no entanto são poucos deficiente inseridos no mercado de trabalho em Picos – PI, devido ao benefício que, os mesmos, recebem pelo o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e não querem perdê-lo, e também por que a maior parte do mercado apenas cumprir a cota estipulada pelas leis para contratação dos PNE's.

Contudo, é oportuno que algumas medidas sejam tomadas, com base nas informações levantadas, na busca de se estabelecer uma melhor qualidade entre a relação de trabalho deficiente e a empresa, em todos seus aspectos.

Para atingir um nível de excelência dessa relação trabalhista, sugere-se a implantação de algumas medidas na organização, como: conscientização junto aos demais funcionários da importância do portador de deficiência no trabalho, sob argumento que indica os benefícios que eles trarão como exemplo da diversificação no local de trabalho e superação frente às limitações encontradas; oferecer treinamento empresarial com vistas a combater a falta de preparo e escolaridade dos deficientes; desenvolver e implantar ações de valorização da diversidade nas empresas, princípio norteador da Responsabilidade Social Empresarial, determinando práticas de gestão e de relacionamento com públicos de interesse. Pode ser feita através de palestras, workshops, vivenciais e/ou campanha de comunicação; formação de um comitê de inclusão, composto por funcionários das áreas de Recursos Humanos (DP, seleção, treinamento), segurança e medicina do trabalho, jurídico e responsabilidade social, com a principal função de coordenar as atividades nas fases de planejamento e implantação do programa; e usar incentivos fiscais para aplicação em programas externos de treinamento de pessoas com deficiência.

Dessa forma, pode-se inferir que, caso as medidas recomendadas no presente estudo sejam adotadas por parte das empresas do mercado de Picos – PI, incorporando-as ao conjunto das políticas de recursos humanos, acredita-se que, será possível, no curto e médio prazo, uma reversão gradual dos problemas enfrentados pelas organizações para a contratação e manutenção da relação de trabalho com a pessoa deficiente.

O processo poderá resultar na melhoria da imagem da empresa junto à sociedade e na diminuição da segregação do portador de necessidades especiais na sociedade, possibilitando, ao mesmo tempo, o crescimento individual e cultural da organização. Além do mais, as

barreiras para a inclusão de deficientes talvez estejam mais na mente das pessoas do que em problemas efetivos.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EMPREGOS. **O mercado de Trabalho para pessoas com deficiência.** Disponível em:<<http://www.agenciaempregos.net>>. Acesso em: 16 de Junho de 2013.

AUDIÊNCIA PÚBLICA. Câmara dos deputados, 28 de Abril de 2010.

BRASIL. **Lei Federal 7853 de 24 de outubro de 1989.** Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 out.1989

BRASIL. **Lei Federal 8213 de 24 de Julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Republicada em 11 abr. 1996 e 14 ago. 1998

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.In: Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 1999

Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, 1º de junho de 1983.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** Rio de Janeiro, Campus, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6º Reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal:** como agregar talentos à empresa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES. Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75.

Informativo da Assessoria de Comunicação da Prefeitura de Picos, 22 de Abril á 21 de Maio de 2008.

LACOMBE, Francisco; Heilborn, Gilberto. **Administração: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

MADER, Gabriele. **Integração da pessoa portadora de deficiência**: a vivência de um novo paradigma. In: MANTOAN, Maria Tereza Edlér. A integração de pessoas com deficiência. São Paulo: Memnon, 1997.

Manual A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. –

2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em:

<http://www.prattein.com.br/images/stories/Trabalho_e_Empreendedorismo/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 20 de Junho de 2013.

Ministério Público do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: 28 de Junho de 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego orienta empresas sobre contratação de deficiente.

Disponível em:

<http://www.prattein.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=551:ministerio-do-trabalho-e-emprego-orienta-empresas-sobre-contratacao-de-deficientes&catid=140:inclusao-de-pessoas-deficientes-no-mundo-do-trabalho&Itemid=234>. Acesso em: 20 de Junho de 2013.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

ROSA, Andréa. **RH: recrutamento e seleção, a dinâmica da contratação de pessoas com deficiência.** Disponível em: <<http://sucesso.powerminas.com>>. Acesso em: 10 de Julho de 2013.

SASSAKI, Romeu. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** 8ª ed. Rio de Janeiro. WVA. 2008.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **A Metodologia do Trabalho Científico.** 23º ed. ver. e atual. - São Paulo. Cortez. 2007

TONETTO, Andressa. **Grandes empresas ainda precisam incluir mais os portadores de deficiência.** Disponível em: <<http://noticias.primeiramao.com.br>>. Acesso em: 15 de Junho de 2013.

WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva.** Rio de Janeiro, WVA, 1997.

ANEXOS

ANEXO 1: Questionário de Pesquisa



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



Pesquisa realizada para o Artigo Científico sobre: **A INCLUSÃO DOS PORTADORES DE NECESIDADES ESPECIAIS NO MERCADO DE PICOS: DO RECRUTAMENTO A SELEÇÃO**

QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

Empresa Pesquisada: _____

Nome do Gestor ou Gerente de RH:

Perfil da empresa:

Pequeno Porte Médio Porte Grande Porte

Ramo de Atividade:

Varejista Atacadista Varejista e Atacadista Logística

Numero de funcionários:

1 a 200 201 a 500 101 a 1000

Número de portadores necessidades especiais (PNE's):

1 2 3 4 ou mais

Para responder as questões seguintes, leia as características descritas nas perguntas a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente

QUESTIONÁRIO

1. A empresa possui um tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao deficiente para o recrutamento de portador de necessidades especiais.	
2. A empresa esta realizando o recrutamento diferenciado, de acordo com	

a deficiência do candidato a vaga.	
3. No recrutamento há o nivelamento das vagas ofertadas para o PNE competir em igualdade de condições com os demais candidatos e não saírem prejudicado pela sua deficiência.	
4. O recrutamento externo de portadores de necessidades especiais (PNE's) é feito através da publicação explicitamente correta de informações a respeito do cargo e das tarefas a serem realizada.	
5. Há utilização de técnicas para abordar e divulgar as oportunidades de trabalho para deficientes, tais como: consulta de currículos entregues a empresa, indicação de funcionários, cartazes e anúncios, universidades, e outros tipos de divulgação.	
6. Existe recrutamento interno para aproveitamento do PNE, capacitado, que já trabalham na empresa sem preconceito.	
7. A empresa possui um tipo de parceria com fundações ou instituições de apoio ao deficiente para a seleção de PNE's.	
8. A seleção de PNE é definida dentre todos os candidatos recrutados, o que apresenta mais requisitos exigidos para ocupar o cargo existente.	
9. O processo de seleção é eficaz, assumindo um papel de suma importância dentro da empresa, evitando dificuldades de adaptação do PNE ao cargo.	
10. A equipe que efetua a seleção está preparada para viabilizar a contratação do PNE, sendo que é preciso ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que os caracterizem.	
11. São utilizadas técnicas de seleção para contratação do PNE, como entrevista do candidato, testes de aptidões, testes de personalidade e técnicas de simulação da função a ser ocupada.	
12. Na empresa a seleção é realizada de acordo as limitações dos candidatos devido a sua deficiência, adequando-os as particularidades e nivelando o nível de competição dos candidatos sem inferiorizá-los.	
13. Na empresa há condições de trabalho necessárias para os PNE's.	
14. Existe um processo de incluir e preparar os PNE's para assumir seus papéis dentro da organização.	
15. Existe um processo pelo qual a empresa se adapta para permitir a inclusão do PNE.	
16. A inclusão social, na empresa, tem um processo para a construção de um novo tipo de equipe, através de transformações, em todas as dimensões, nos ambientes físicos e na mentalidade dos outros funcionários sem deficiência, e também do próprio PNE.	
17. A inclusão dos PNE's oferece oportunidades de participação com igualdade em um sistema que beneficie a todos e não apenas uma parte dos funcionários.	
18. O processo de inclusão social, na empresa, tem como aspecto importante o acesso de PNE ao mercado de trabalho, proporcionando às pessoas deficientes condições para a satisfação de suas necessidades básicas, a valorização de si mesma e o desenvolvimento de suas potencialidades.	
19. Existem malefícios identificados pela presença de funcionários PNE's na empresa.	
20. A postura dos PNE's em relação à missão e visão da empresa é a	

mesma se comparada com os demais funcionários havendo a identificação de todos e a participação efetiva para o desenvolvimento organizacional.	
21. Os PNE's sofrem mais acidentes que os funcionários comuns?.	
22. Os PNE's faltam ao trabalho mais que os funcionários comuns.	
23. Os PNE's produzem menos que os funcionários comuns.	
24. Algum dos PNE's tem capacidade de assumir cargo de liderança.	
25. Após a contratação, a organização tem a preocupação de acompanhar o desenvolvimento e desempenho do PNE avaliando-os de acordo com sua competência.	
26. A organização está incluindo PNE's, ou simplesmente cumprindo com a lei Federal nº 8.213/91, que obriga empresas com 100 ou mais empregadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência.	
27. Existe dificuldade em atingir a cota estipulada pela lei Federal nº 8.213/91.	
28. A empresa cumpre a Lei de Cotas atualmente.	
29. A Lei das Cotas influencia na decisão pela contratação de um PNE.	
30. A empresa nega trabalho ou emprego, porque o candidato a vaga possui alguma deficiência, sendo que existe a lei Federal nº 7853/89, que assegura os direitos básicos dos portadores de deficiência, afirmando em seu artigo 8º constitui como crime punível com reclusão de 1 a 4 anos e multa.	