

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA REGIÃO DE ARARAS-SP: UM ESTUDO DE CASO

RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE WITH DISABILITY IN ARARAS REGION: A CASE STUDY

João Paulo F. Rissi*

RESUMO

A partir do advento da globalização e toda a competitividade gerada entre as organizações, percebe-se cada vez mais a importância estratégica que os processos de recrutamento e seleção têm para qualquer empresa. Partindo de uma preocupação social o presente artigo buscou compreender melhor as ações e visão das empresas da região de Araras-SP quando se trata dos assuntos recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, a partir de uma pesquisa exploratória com abordagem qualitativa em uma empresa especializada no assunto. Tornou-se claro que na região de Araras-SP as organizações ainda encontram dificuldade em integrar e incluir as pessoas com deficiência dentro dos seus quadros de funcionários, nos levando a realizar uma profunda reflexão acerca da educação como uma verdadeira ferramenta que pode levar a conscientização e transformação da sociedade.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Recrutamento e seleção. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

As a result of the globalization and the whole competitiveness generated among the organizations we realizes how important is to be strategic during the processes of recruitment and selections for any company. Taking an overall social approach this present article has searched for the best actions and vision from the companies in the Araras-SP region, when it comes to recruitment issues and selection of people with disabilities. From a exploratory research with a qualitative approach in a company specialized in this matter. It became clear that in Araras-SP region, organizations still find it difficult to integrate and include persons with disabilities within their staffs, leading us to conduct a thorough reflection on education as a real tool that can lead to awareness and transformation of society.

Keywords: People management. Recruitment and selection. Disabled people.

Introdução

Em plena decorrência do século XXI, torna-se cada vez mais perceptível a crescente competitividade entre as organizações nos mais variados setores e regiões,

* Graduado em Gestão de Recursos Humanos – FHO/Uniararas. MBA em Gestão de Pessoas e Desenvolvimento do Capital Humano – UNIMEP. jprissi.rh@hotmail.com

considerando a intensificação do processo de globalização enfrentado por toda a sociedade.

Partindo dessa análise conjuntural, pode-se dizer que os processos de recrutamento e seleção tornam-se cada vez mais passíveis de grande atenção, tendo em vista a descrição dos mesmos, realizado por Chiavenato (2006) como parte de um grande processo de oferecer às organizações talentos e competências, que são fundamentais para sua existência em um ambiente altamente competitivo e dinâmico.

Um dos aspectos positivos decorrentes da globalização é a maior troca de experiências e conhecimento entre as pessoas, o chamado network, resultando em mudanças na maneira de enxergar e compreender os fatos, processos históricos e o cotidiano da nossa sociedade, e como componentes da mesma, as organizações também passam constantemente por mudanças conceituais e práticas, podendo ocorrer profundas alterações em sua identidade corporativa, como no caso dos processos de recrutamento e seleção.

Em contrapartida pode-se perceber que a globalização traz consigo aspectos não tão positivos e que precisam ser levados em consideração pela sociedade, pois à medida que a quantidade de informações e tecnologia aumenta, nota-se a crescente ocorrência daquilo que alguns autores chamam de problemas no processo de socialização, causando um distanciamento cada vez maior entre as pessoas, estando elas inseridas nos mais diversos ambientes da sociedade, seja na família, escola ou trabalho.

Essas mudanças e inovações têm sido percebidas, como a exemplo disso temos o aumento de incentivos por parte do governo acerca da contratação de pessoas com deficiência pelas empresas, processo esse que se deu através da criação de leis de inclusão e direitos dos mesmos e investimento em campanhas em massa falando da importância e do direito do deficiente a inclusão social e trabalhista.

Para Franco (2002), o processo de recrutamento e seleção deixou de ser apenas mais uma função da área de recursos humanos, passando a ser considerado estratégico. Assim pode-se começar a entender a movimentação e implantação de diversos programas de recrutamento e seleção com foco nas pessoas com deficiência, vindo de empresas públicas e privadas dos mais variados setores e regiões do nosso país.

Com a finalidade de se aprofundar mais nesta questão, este artigo procura encontrar respostas junto a profissionais de recrutamento e seleção para que se chegue a uma visão cada vez mais ampla acerca deste assunto, conseguindo diferenciar os

processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência no passado dos adotados pelas organizações nos tempos atuais.

Pessoas com deficiência

Existem várias categorias que diferenciam as pessoas pelo tipo específico de suas deficiências, sendo cada uma delas enquadrada de acordo com Decreto n. 3.298 de 1999, estabelecendo assim as seguintes categorias conforme a Tabela I:

Tabela I - Categorias de deficiência e suas características

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	CARACTERÍSTICAS
1) Auditiva	Perda bilateral, parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras.
2) Física	Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento de função física.
3) Mental	Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas.
4) Visual	Perda parcial ou total da visão.

Ao trazer este assunto para dentro do ambiente organizacional, percebe-se que as empresas como parte integrante da sociedade também encontram dificuldades na tratativa desta realidade que atinge no Brasil cerca de 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, segundo censo realizado pelo IBGE no ano de 2010. É importante compreendermos que para a Organização Internacional do Trabalho, a pessoa com deficiência:

[...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5).

Quando se observam dados acerca deste assunto a nível internacional é interessante constatar que aproximadamente 10% da população mundial é diagnosticadas como possuidora de algum tipo de deficiência, apresentando uma

perspectiva de que cerca de 650 milhões de pessoas fazem parte deste grupo, sendo que por volta de 72% destas se encontra na faixa etária considerada como produtiva (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2009).

Inclusão e integração

O simples fato de as empresas contratarem pessoas com deficiência não quer dizer que estas estão sendo efetivamente incluídas nas organizações.

Segundo Sasaki inclusão é:

[...] o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam em parceria equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos (SASSAKI, 2003, p. 41).

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Kauchakje (2000) afirma que inclusão é um movimento permanente e dinâmico que percebe a diversidade humana, sendo fundamentada na igualdade, participação e na construção do espaço social que é compreendida como um direito. Dessa forma, o autor também salienta o comum acordo de que a integração de fato pode ser encarada como um direito, fazendo com que as pessoas com deficiência participem de todas as ações que envolvem o seu contexto social.

Voltando a discussão com foco no ambiente organizacional, percebe-se que em alguns casos as empresas acreditam estarem sendo inclusivas pelo simples fato de contratarem pessoas com deficiência, mas somente esta atitude não caracteriza inclusão, que está atrelada ao esforço e vontade de realizar uma inserção social destas pessoas que sendo deficientes conseguiram alcançar um nível satisfatório de competência, levando-se em consideração o processo de integração que deve ser acompanhado de uma mudança estrutural da empresa, fazendo com que as pessoas com deficiência tenham que se adaptar a situação que não foram planejadas ou estruturadas, podendo gerar para as mesmas uma certa carga (SASSAKI, 2003; GUIMARÃES, 2001).

É importante destacar que o processo de inclusão não se dá de uma maneira rápida ou automática dentro das organizações, pois analisando as fontes até agora citadas percebe-se que se trata de algo socialmente profundo quando ao aceitarem

peças com deficiência em um ambiente organizacional, os demais membros do grupo se esforçam e fazem com que estas se sintam partes do mesmo promovendo a inclusão no trabalho.

Na criação de uma sociedade inclusiva seria de extrema importância o investimento na educação com foco no esclarecimento das diferenças, seja no ambiente escolar ou empresarial, além da preparação profissional daqueles que virão a trabalhar com as pessoas deficientes, minimizando as diferenças por meio do processo educacional. Nesse sentido, ocorre uma aposta na educação como uma ferramenta de transformação social que pode causar uma alteração na consciência da diversidade humana, tornando a sociedade mais inclusiva e preparada para atender as necessidades de cada cidadão, sendo eles jovens ou adultos com alguma deficiência e até mesmo pessoas idosas e gestantes que seriam incorporadas a sociedade de uma maneira natural, trabalhando juntas, dividindo responsabilidades mesmo com papéis diferenciados e sempre buscando mudanças capazes de atingir o bem comum (MATA, 2004; WERNECK, 1997).

Recrutamento

O recrutamento não é um processo adotado exclusivamente pelas organizações do século XXI, mesmo que muitos tenham a ideia de que este começou a ser empregado somente no século XX, sendo assim é preciso ter a noção de que antes disso já se via a necessidade de recrutar pessoas, utilizando-se de exigências como a força física, pois se tratavam de serviços braçais, sendo que o perfil de candidatos antes desejado pelas organizações vem passando por um grande processo de transformação a partir dos novos conceitos trazidos pela globalização e modernização, fazendo com que o mercado de trabalho deseje novos perfis de profissionais e empregos, fazendo uma transição das mineradoras para as tarefas agrícolas, das tarefas agrícolas para a industrial, causando diminuição constante da oferta de empregos (CHIAVENATO, 2010; CARVALHO, 2008).

Sobre o recrutamento Gil (2012, p. 93) nos mostra que:

Com base na descrição da função, o selecionador define o perfil do indivíduo adequado para preenchê-la. A partir daí, cabe-lhes determinar onde poderão ser encontrados os candidatos mais adequados. Passa-se, então, ao recrutamento que consiste num

processo que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização.

O recrutamento é diretamente influenciado pelo mercado de trabalho, sendo que em épocas de crise econômica com poucos investimentos e recessões, a oferta de emprego é muito menor do que a disponibilidade real de vagas, do mesmo modo que quando o mercado estiver aquecido ocorrerá o inverso sendo que a oferta de emprego será maior que a quantidade de candidatos disponíveis. Por isso, é necessário que sejam garantidos patamares compatíveis de competitividade aos tempos atuais, a urgência de se atrair e reter talentos é capaz de reforçar o pensamento de que práticas e procedimentos envolvendo recrutamento e seleção utilizadas pelas organizações tem grande influencia e papel (FRANÇA, 2009; TOMA, 2006).

Visando a realização de um processo que obtenha sucesso é necessário que seja feito um bom planejamento das necessidades de mão de obra dentro das organizações, sempre voltado ao alcance dos objetivos e missão da mesma, que segundo Milkovich e Bourdreau (2000) é um processo de integração.

Ainda segundo a visão de Milkovich e Bourdreau (2000), deve-se definir quais serão os canais de comunicação utilizados, com a perspectiva de alcançar um determinado número de candidatos, os quais serão as fontes de recrutamento e qual o nível de qualificação desejado.

Seleção

Após o recrutamento é realizado o processo de seleção que tem como objetivo realizar de uma forma eficaz a combinação de características individuais de cada candidato, como suas capacidades, experiências, conhecimentos, aos requisitos do cargo anunciado. A primeira etapa da seleção é a triagem, que é realizada através da análise de currículo ou entrevista, aplicando-se em seguida os testes que aferem os conhecimentos ligados ao cargo e testes psicológicos quando se faz necessário. A terceira etapa é a entrevista realizada por profissionais da área de gestão de pessoas, momento em que são avaliados os potenciais, motivações e qualificações do candidato (PONTES, 2004; ROBBINS, 1999).

Os processos de Recrutamento e Seleção são tidos como fundamentais no alcance dos objetivos e lucratividade das organizações, sendo que de acordo com

Albuquerque (2001, p. 5), “atualmente um dos pilares das empresas para a lucratividade é o talento humano”. Nessa mesma linha de pensamento, Franco (2002) observa que a escolha do candidato deve ser embasada na opinião do selecionador, tendo em vista a necessidade do mesmo dominar amplamente a cultura e ambiente da empresa, assumir riscos e manter relacionamento com todos os setores.

Reis (2002) afirma que a seleção não deve ser observada pelo profissional como um processo unilateral e sim com a possibilidade de escolha da empresa por parte do candidato, podendo ocorrer a sua manifestação positiva ou negativa após a sinalização de interesse pelo mesmo por parte da empresa. Algumas técnicas têm sido cada vez mais utilizadas pelas organizações como ferramentas de seleção, sendo destacadas pelo mesmo autor como:

[...] por uma exigência cada vez maior de pro atividade e criatividade por parte das empresas, estas fazem opção mais frequente por dinâmicas de grupo, jogos empresariais, dramatizações ou simulações de situações reais de trabalho, entrevista técnica, uma imprescindível e eficaz entrevista psicológica em profundidade (REIS, 2002, p. 49).

As primeiras dificuldades das organizações ao lidarem com pessoas com deficiência se encontra justamente nos seus processos de recrutamento e seleção, sendo, a partir da visão de Chiavenato (2006), o recrutamento como um conjunto de técnicas utilizadas a fim de atrair candidatos capazes e potencialmente qualificados a ocupar cargos dentro das empresas. Sobre o processo de seleção o mesmo autor nos apresenta a seguinte definição:

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recurso humano na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva (CHIAVENATTO, 2006, p. 185).

A partir destas definições pode-se dizer que o principal entrave se encontra na seleção de pessoas, momento onde ocorrerá a filtragem de candidatos dispostos a assumirem os cargos anunciados no recrutamento. Um dos grandes avanços sociais alcançados no Brasil foi aquela que ficou conhecida como Lei de Cotas, que a partir do decreto presidencial 3.298, de 20 de dezembro de 1999, acabou gerando a

obrigatoriedade de as empresas, com mais de 100 funcionárias, incorporarem pessoas com deficiência dentro de seus quadros.

Metodologia

Para a realização e caracterização desta pesquisa que se definiu como exploratória utilizando uma abordagem qualitativa, tomou-se como fundamento a classificação apresentada por Vergata (2007), observando-se dois aspectos da mesma, sendo eles os meios e os fins.

Quanto aos meios, foi baseada em pesquisa de campo, cuja realização acontece no local onde ocorreram os fatos. Este tipo de pesquisa tem como objetivo conseguir informações ou conhecimentos sobre um determinado problema, procurando para ele uma resposta, tendo como hipótese a descoberta de novos fenômenos e suas relações (MARCONI; LAKATOS, 2009; VERGATA, 2007).

O estudo foi realizado na empresa Alpha, que é uma consultoria localizada na cidade de Araras-SP voltada para gestão de pessoas e caracterizada pela prestação de serviços nas áreas de:

- Diagnóstico Organizacional, objetivando o levantamento das ações voltadas para o Desenvolvimento Humano e Empresarial, sua aplicabilidade e resultados;
- Elaboração e Implementação de Políticas e Procedimentos;
- Recrutamento e Seleção para todos os níveis Hierárquicos;
- Programas de Treinamento & Desenvolvimento de Pessoas, abrangendo cursos técnicos e comportamentais;
- Avaliação de Desempenho, Potencial e Psicológicas;
- Coaching/Aconselhamento Profissional;
- Pesquisas de Clima Organizacional;
- Orientação Vocacional.

A atuação da denominada organização não restringe seu campo de atuação a cidade de Araras-SP, também possuindo clientes nas cidades de Pirassununga, Cordeirópolis, Limeira, Rio Claro, Leme, Porto Ferreira, Amparo, Hortolândia, Americana, Poços de Caldas e São Paulo.

O compromisso com a comunidade está claramente descrito nos valores da empresa Alpha, sendo que para salientar o mesmo a própria empresa declara em seu site institucional que contribui mensalmente com organizações que atuam a nível regional e internacional em causas ambientais, prevenção e recuperação de dependentes químicos, assistência e prevenção de doenças graves, associações voltadas a área de recursos humanos e religioso.

Como estratégia na coleta de dados, elaborou-se um questionário a ser respondido pelo gerente da empresa Alpha, levando em consideração a sua posição hierárquica na organização e a sua capacidade de compreender holisticamente todo o processo de recrutamento e seleção desenvolvido na referida empresa. O questionário elaborado levou em consideração os seguintes tópicos:

- 1º) A utilização de métodos diferenciados para recrutar e selecionar pessoas com deficiência quando comparados aos demais candidatos;
- 2º) A percepção da empresa em relação à procura das demais organizações em incluir pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários;
- 3º) Quantos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência ocorrem na empresa em comparação aos demais processos;
- 4º) A opinião acerca das demais empresas da cidade de Araras-SP e região estarem preparadas para além de contratar, integrarem de forma efetiva e socialmente saldável as pessoas com deficiência.

Após a elaboração do questionário, a entrega e devolução do mesmo por parte da empresa Alpha se deram via e-mail, fazendo com que a análise e obtenção dos resultados se desse da forma mais tranquila e transparente possível.

Análise e Discussão

Esta etapa consiste na apresentação dos dados e análise da pesquisa empírica realizada com a empresa Alpha, observando o processo de recrutamento e seleção realizado pela mesma.

1 Descrição do processo de recrutamento e seleção

A empresa Alpha é especializada em vários processos da área de gestão de pessoas, entre eles recrutar e selecionar, possuindo uma lista de clientes que a procura para que seja realizado o processo. A partir daí, é realizado um estudo da empresa solicitante que consiste em uma visita efetuada pela empresa Alpha, levando um tempo de sessenta minutos, sendo realizada uma entrevista formal de trinta minutos com o requisitante da vaga.

Esta primeira etapa possui extrema importância, pois permite o conhecimento da empresa contratante, seus departamentos, cultura, objetivos e estrutura, que permitirá uma análise mais detalhada do funcionamento das atividades, interatividade entre os clientes/fornecedores e, principalmente, mais detalhes da área onde o novo profissional será inserido.

Na próxima etapa se utilizam os dados coletados na visita para que seja feita a definição das características técnicas e comportamentais inerentes ao cargo em aberto, constituindo a busca do profissional requisitado, podendo haver mudanças e adequações deste perfil sempre que necessário, partindo de uma decisão tomada em conjunto com o departamento de recursos humanos da empresa solicitante.

A partir da definição do perfil, a empresa Alpha inicia a busca de candidatos potenciais, que se dá inicialmente no banco de dados físico presente em sua sede, possuindo currículos que são entregues de maneira espontânea a empresa e transferidos mensalmente a um banco de dados com a finalidade de reduzir os arquivos físicos e facilitar o processo de busca de candidatos.

Além do próprio banco de dados, a empresa Alpha se utiliza de outros meios para divulgar as vagas em aberto como sites de buscas, jornais local e da região e grupos informais de recursos humanos.

Os currículos são pré-selecionados a partir dos dados neles descritos e conforme a descrição do cargo e perfil anteriormente definidos em comum acordo com a empresa solicitante, ocorrendo um prévio contato com o candidato para confirmação das informações transmitidas através do currículo. Desse modo, os currículos pré-selecionados são enviados ao departamento de recursos humanos da empresa solicitante para que seja autorizado o início do processo de seleção.

Com a conclusão das etapas que compõe o recrutamento passa-se a realizar a seleção dos candidatos em potencial, sendo esta dividida nas seguintes etapas:

- 1º) Entrevista inicial para confirmação de dados e apresentação das condições da vaga oferecida.
- 2º) Aplicação de testes de Conhecimentos Acadêmicos de acordo com o nível de escolaridade solicitado.
- 3º) Dinâmica de Grupo para se verificar o comportamento coletivo do candidato.
- 4º) Testes Psicológicos utilizados de acordo com o perfil da vaga.
- 5º) Entrevista por Competência.
- 6º) Entrevista Técnica (a ser conduzida de acordo com material fornecido previamente pela empresa requisitante).

Terminado este processo, a empresa Alpha tem condições de apresentar uma “Síntese da entrevista”, acompanhada de um laudo verbal dos aspectos comportamentais dos melhores candidatos, contendo as seguintes informações:

- Experiência e nível de conhecimento para a área solicitada;
- Habilidades interpessoais, energia produtiva, capacidade de lidar e resolver problemas, nível de maturidade emocional e expectativas de desenvolvimento pessoal;
- Capacidade cognitiva/ intelectual: nível apresentado, capacidade de julgamento, análise e solução de problemas;
- Valores e expectativas profissionais: anseios, fatores relacionados com a automotivação no trabalho, expectativas financeiras, etc.;
- Dados Pessoais: estrutura familiar e interesses extra vida profissional.

Logo em seguida os laudos de cada candidato são encaminhados à empresa solicitante sob os cuidados do setor de Recursos humanos, sendo realizada uma análise prévia dos conhecimentos e características dos candidatos, ficando o compromisso de serem agendadas o mais breve possível as entrevistas com os candidatos.

Após as entrevistas a empresa Alpha se reúne com a empresa solicitante com o intuito de apurar os resultados e impressões do processo seletivo, a fim de detectar eventuais incompatibilidades, bem como melhorar os processos subsequentes, até o fechamento das vagas.

Após o fechamento da vaga e durante todo o período de experiência do recém-contratado são realizados contatos mensais com o funcionário e empregador, objetivando o acompanhamento do desenvolvimento do aprovado, até o término da sua

experiência. Para facilitar a compreensão deste processo desenvolveu-se uma Tabela II contendo todas as etapas do mesmo:

Tabela II - Processo de recrutamento e Seleção realizado pela empresa Alpha

ETAPAS	METODOLOGIA
1) Estudo da empresa	Visita a empresa, entrevista com o requisitante da vaga.
2) Definição do cargo/perfil do candidato	Utiliza-se as informações coletadas na visita a empresa solicitante, além de consulto as ao departamento de RH da empresa.
3) Busca de candidatos potenciais	Utiliza-se o banco de dados da empresa Alpha, além da divulgação da vaga via internet, rádios e jornais.
4) Triagem dos candidatos	Seleção dos currículos recebidos conforme a descrição do cargo, com posterior contato telefônico e validação do candidato pela empresa solicitante.
5) Seleção dos candidatos	Entrevistas, aplicação de testes psicológicos e de conhecimento.
6) Contratação	Após a apresentação de todos os dados e a entrevista realizada pela empresa solicitante, a mesma efetua a contratação do candidato.

Todas as etapas de cada processo são conduzidas por psicólogos organizacionais com ampla experiência na área, se utilizando de testes aprovados e indicados pelo Conselho nacional de Psicologia e respeitando os candidatos, com efetivo comprometimento para obtenção de resultados e a satisfação da empresa solicitante.

2 Resposta do Questionário

Quando questionado a respeito das possíveis diferenças nos processos de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência e dos demais candidatos, o gerente da empresa Alpha foi enfático ao responder que a empresa não realiza nenhuma diferença quanto aos procedimentos de seleção, pois se pautam na busca pelas competências necessárias para que o indivíduo consiga se manter no emprego.

Ainda sobre esta questão o mesmo nos explicou que as diferenças de desempenho verificadas através do processo se tornam indicadores, para que em conjunto com a empresa solicitante possam ser definidas as vantagens e desvantagens da contratação, levando em consideração as limitações apresentadas tanto pelos candidatos quanto pela empresa solicitante.

A respeito da percepção da empresa Alpha com relação à procura das demais organizações em incluir pessoas com deficiência dentro dos seus quadros de funcionários, foi-nos respondido que não se percebe uma real preocupação por parte das empresas que contratam seus serviços, reduzindo o processo a uma obrigação prevista na legislação através da lei de cotas. Há de se notar que a cada 100 contratações realizadas por intermédio da empresa Alpha, apenas 20 são de pessoas com deficiência.

Por fim foi questionado ao gerente da empresa Alpha sobre a visão da mesma com relação às demais organizações de Araras e região acerca do preparo para a contratação e integração de uma maneira socialmente saudável das pessoas com deficiência. A resposta foi negativa, pois segundo a percepção da empresa Alpha ainda não aconteceram muitos avanços nesta área, além da crença de que o despreparo também parte dos próprios deficientes, não somente nos quesitos técnicos, mas também nos comportamentais.

Considerações Finais

Após a elaboração do presente artigo, percebe-se claramente a grande dificuldade da sociedade e as suas organizações de compreenderem vários aspectos da inclusão de pessoas com deficiência, levando em consideração a própria definição do termo e a falta de uma “cultura de inclusão” que deveria fazer parte de cada indivíduo presente nas mais distintas formas de convívio social.

Nesse estudo de caso a empresa pesquisada foi muito sincera ao mostrar-nos a sua visão enquanto especialista em recrutamento e seleção, deixando em evidencia a existência de um longo caminho a ser traçado pelas empresas desta região quando se fala sobre contratação e inclusão de pessoas com deficiência, salientando ainda a mentalidade de que a contratação deve ocorrer apenas para o cumprimento das cotas previstas em lei.

Conclui-se que existe uma convergência entre a melhor compreensão sobre o tema e a contratação e inclusão de pessoas com deficiência nas organizações da região de Araras-SP, e nota-se ainda que uma das formas de resolução deste problema social é justamente o investimento na educação e conscientização, pois somente quando as noções básicas de inclusão e socialização se tornarem intrínsecas em cada cidadão, poderemos notar uma real mudança na cultura e procedimentos das organizações na tratativa das pessoas com deficiência.

Referências

ALBUQUERQUE, L. Recursos Humanos: um panorama de seu passado, práticas atuais e tendências. **Ensaio RH**, 2001. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br>>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Brasília, DF: DOU, 20 dez. 1999. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/decreto3298.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2015.

CARVALHO, I. M. V; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competência**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Elsevier, 2010.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de recursos humanos – PRH**: conceitos ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2009.

FRANCO, S. Recrutamento e seleção: a hora da verdade. In: BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**. São Paulo: Editora Gente, 2002. V. 2. p. 21-31.

GUIMARÃES, M. P. Acessibilidade. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: SOCIEDADE INCLUSIVA PUC MINAS, 1999, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: PUC Minas, 2001. p.117-122.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo 2010**. Sistema IBGE de Recuperação Automática – SIDRA, 2002 Disponível em: <<http://www.sidra.ibge.gov.br>>. Acesso em: 21 ago. 2015.

KAUCHAKJE, S. Inclusão: uma perspectiva social e da conquista de direitos. In: QUEVEDO, A. A. F.; OLIVEIRA, J. R.; MANTOAN, M. T. E. (Orgs.). **Mobilidade, comunicação e educação: desafios à acessibilidade**. Campinas: WVA, 2000. V. 1. p. 203-212.

LAKATOS, M. E.; MARCONI, M. A. **Técnicas de Pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATA, M. J. **As pessoas com deficiência nos planos de qualificação profissional em Belo Horizonte: uma avaliação em relação às oportunidades**. 2004. 143f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

MILKOVICH, G.; BOUDREAU, J. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Disability and work**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/index.htm>>. Acesso em: 15 ago. 2015.

PONTES, B. R. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: Ltr, 2004.

REIS, A. B. **Análise de competências dos docentes de administração do Ensino Superior**. 2002. 92 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competência**. Rio de Janeiro. FGV, 2008.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT**. Brasília, DF: OIT, 2006.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

TOMA, L. S. J. **Recrutamento e seleção no contexto da Gestão de Recursos Humanos: um estudo sobre organizações de Minas Gerais**. 2006. 100 p. Dissertação

(Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

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