



## Recrutamento, seleção e a inclusão social em empresas do município de Agudo/RS

---

Juliano Luiz Losekann  
Jader Andre Kiirinus  
Jéssica da Silva  
Ranice Hoer Pedrazzi Pozzer

*Eixo temático: Protagonismo responsável a ser pessoa*

### **INTRODUÇÃO**

A inclusão social é um conjunto de fatores e ações realizados com o foco em reduzir as diferenças sociais provocadas por divisão de classes, preconceitos de gênero e de etnia e descaso com as deficiências (BANOV, 2012). No que se refere à inclusão de pessoas com deficiência, o artigo 93 da lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 determina que organizações com mais de cem funcionários destinem de 2% a 5% das vagas de trabalho a pessoas com deficiência. Todavia, cumprir essa determinação legal não é uma tarefa simples. Se por um lado, as organizações têm dificuldade de realizar processos seletivos adequados às peculiaridades de cada pessoa com deficiência, por outro há o receio dos familiares da PCD em deixá-la exposta à sociedade ou ao mercado.

O principal objetivo desta pesquisa é estudar o recrutamento, seleção e a inclusão social em empresas do município de Agudo, Rio Grande do Sul. Espera-se trazer, como resultados, a qualificação desses processos de recrutamento e seleção para pessoas com deficiência e também amenizar esse estigma social que os gestores dessas empresas podem ter, quando se trata de um assunto tão importante.

É importante salientar que não será criado um modelo para recrutar e selecionar pessoas portadoras de deficiência. O intuito desta pesquisa é contribuir e descrever práticas adotadas pelos setores de Recursos Humanos, mapeando o processo utilizado, identificando o critério para o preenchimento das vagas e também verificar como se dá o processo de integração das PCDs, recém contratadas.

### **DESENVOLVIMENTO**

Segundo Chiavenato (2010), as pessoas e as organizações não nascem juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como funcionários e as pessoas escolhem as organizações onde pretendem trabalhar e aplicar seus esforços. Mas para que essa relação seja possível é necessário que as organizações comuniquem e divulguem as suas oportunidades de trabalho a fim de que as pessoas saibam como procurá-las e iniciar seu relacionamento. Para Meneghetti (2013), o gestor de uma empresa deve escolher as pessoas nas quais investir, selecionando pessoas com capacidade liderística.

### ***Formas de recrutamento***

Recrutamento é o meio utilizado para a divulgação de vagas com o objetivo de atrair pessoas qualificadas para atender as necessidades da organização. Banov (2012) afirma que, se a divulgação for mal planejada, ao invés de atrair candidatos qualificados, pode surtir efeito contrário, atraindo, assim, candidatos fora do perfil desejado. Gómez-Medjía, Balkin e Candy (1995, p. 193, apud Chiavenato, 2004, p. 113), conceituam recrutamento com um processo de atrair um conjunto de candidatos para um particular cargo. Ele deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. Para recrutar as empresas se valem de: - Anúncios em jornais e revistas especializadas; - Agências de recrutamento; - Contatos com escolas, universidades e agremiações; - Cartazes ou anúncios em locais visíveis; - Apresentação de candidatos por indicação de funcionários; - Consulta aos arquivos de candidatos; - Banco de dados de candidatos.

### ***As etapas da seleção***

Seleção é a oportunidade de conhecer criteriosamente o candidato, para assim escolher o perfil mais adequado para a vaga. Conforme Chiavenato (2009), existem duas alternativas para fundamentar o processo seletivo: o cargo a ser preenchido ou as competências a serem apuradas. Com isso, a seleção passa a ser configurada basicamente como um processo de comparação e de decisão.

- Comparação: como o próprio nome já diz, é a comparação entre duas variáveis. De um lado, os requisitos que o cargo exige de seus ocupantes (fornecida pela descrição e análise do cargo) e, de outro lado, o perfil das características dos candidatos que se apresentam para disputá-lo (obtida por meio de aplicação das técnicas de seleção);

- Decisão: depois da comparação, pode ocorrer de vários candidatos possuírem condições de ocupar a vaga. Pode-se aplicar as técnicas de seleção e escolher os funcionários que são mais adequados à vaga.

Entre as técnicas de seleção, segundo Banov (2012), estão: análise de currículo, entrevista, aplicação de testes, dinâmica de grupo e exame médico específico.

- Análise de currículo
- Entrevista
- Aplicação de testes
- Dinâmica de grupo
- Exame médico específico

### ***Conceito de deficiência***

A pessoa é considerada deficiente somente se tiver alguma restrição física, mental ou sensorial, sendo permanente ou provisória, que limita a execução de tarefas essenciais da vida diária (FÁVERO, 2007).

As pessoas com deficiência são todas aquelas que apresentam em caráter temporário ou permanente, significativa diferença, seja física, sensorial e até mesmo intelectual, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social.

Atualmente, a busca das organizações é por preencher as vagas para cumprir a lei. Mas questões relacionadas aos indivíduos não podem ser desconectadas dos processos de contratação. Tratam-se de serem humanos, indivíduos com identidade própria e que, como qualquer outro profissional encontram no trabalho uma estruturação de suas vidas e o desenvolvimento de seus potenciais. Para Meneghetti (2013), “identidade é aquilo que cada um de nós é: aquele nome, aquele corpo, aquela tipologia, em síntese, aquela realidade. Naquele momento, a vida passa através daquela pessoa”.

### ***Lei de Cotas***

Visto a Lei nº 8.213, de 1991, art. 93 da Casa Civil, a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, conforme demonstra o Quadro 1, apresentado a seguir:

Fávero (2007), destaca que o cumprimento da lei de cotas deve ser fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, através das Delegacias do Trabalho e Ministério Público do Trabalho.

### ***Inclusão da PCD e o cenário atual no Brasil***

Segundo informação publicada pela Agência Brasil, quase 24% da população, ou 45 milhões de pessoas, possuem algum tipo de deficiência no Brasil, de acordo com informações levantadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Apesar da importância e da obrigatoriedade legal, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é pequena. Apenas 403.255 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% das 45 milhões de pessoas com deficiência no País.

## ***RESULTADOS OBTIDOS***

Este estudo está em andamento, com coleta de dados prevista para o mês de setembro e análise dos dados devendo ser concluída no final do mês de outubro de 2018.

## ***CONSIDERAÇÕES FINAIS***

A presente pesquisa será realizada na área de gestão de pessoas, focando no setor de recursos humanos, especificamente nos processos de recrutamento e seleção dos novos colaboradores. Este estudo, será realizado no período de março até novembro de 2018, em duas empresas da cidade de Agudo, Rio Grande do Sul, sendo ambas supermercados.

Logo, o presente estudo terá como foco principal estudar o recrutamento e seleção e a inclusão social em empresas do município de Agudo/RS. A pesquisa deve ser concluída até o final do mês de outubro.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Artigos, Administradores. Recrutamento e seleção de pessoal. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recrutamento-e-selecao-de-pessoal/77794/>>
- Artigos RH, RH Portal. Recrutamento e seleção prática. Disponível em: <<http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-pratica/>>
- Artigos RH, RH Portal. Recrutamento e seleção de pessoas portadoras de necessidade especiais PNE. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/recrutamento-e-selecao-de-pessoas-portadoras-de-necessidades-especiais-pne/>
- Artigos RH, RH Portal. Diversidade no ambiente de trabalho. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/diversidade-no-ambiente-de-trabalho/>
- Deficiente online. Lei 8.213, art. 91 lei de cotas para deficientes e pessoas com deficiência. Disponível em: [http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia\\_\\_\\_77.html](http://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia___77.html)
- Artigos, Administradores. Recrutamento proposta de um modelo. Disponível: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/recrutamento-proposta-de-um-modelo/47564/>
- Educre. Anais 2013. Disponível em: <[http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030\\_5066.pdf](http://educere.bruc.com.br/ANAIS2013/pdf/9030_5066.pdf)>
- Economia. Deficiência Física. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-08-26/deficiencia-fisica.html>>
- Gestão de Pessoas, Mundo Carreira. O atual cenário de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. Disponível em: <http://www.mundocarreira.com.br/gestao-de-pessoas/o-atual-cenario-de-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-mercado-de-trabalho-brasileiro/>
- Prezi. Metodo de pesquisa quali-quant. Disponível em: <<https://prezi.com/j6yh42yv58hj/metodo-de-pesquisa-quali-quant/>>
- PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. Disponível em: <<http://www.ltreditora.com.br/e-book-oportunidades-de-trabalho-para-portadores-de-deficiencia-8577-5.html>>
- MENEGHETTI, Antonio. Psicologia Empresarial, São Paulo, FOIL, 2013.
- MAXWELL. Disponível em: <[https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443\\_4.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9443/9443_4.PDF)>