



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E POLÍTICAS - CCJP
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - EAP

LUCIANA ROALE FABRÍCIO RODRIGUES

A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA EMPRESA DO RAMO DE TABACO

Rio de Janeiro
2019

LUCIANA ROALE FABRICIO RODRIGUES

A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA EMPRESA DO RAMO DE TABACO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Escola de Administração Pública da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração Pública

Orientador: Prof. Msc. Julio Cesar Silva Macedo

Rio de Janeiro

2019

LUCIANA ROALE FABRICIO RODRIGUES

A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO
EM UMA EMPRESA DO RAMO DE TABACO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Escola de
Administração Pública da Universidade Federal do Estado do
Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Administração Pública

Orientador: Prof. Msc. Julio Cesar Silva Macedo

Rio de Janeiro, 26 de junho de 2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Msc. Julio Cesar Silva Macedo

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Eduardo Espíndola Halpern

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Prof. Dr. Artur Luiz Santana Moreira

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Rodrigues, Luciana Roale Fabricio.

A Empregabilidade de pessoas com deficiência: um estudo de caso em uma empresa do ramo de tabaco. / Luciana Roale Fabricio Rodrigues. – 2019.1

61 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Políticas, Rio de Janeiro 2019.

Orientador: Prof. Msc. Julio Cesar Silva Macedo.

Dedico esse trabalho aos meus pais, à minha irmã, ao meu namorado e amigos que tanto me incentivaram a concluir diretamente ou indiretamente esse trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me ajudaram nessa jornada acadêmica, especialmente à minha família que esteve presente sempre nos momentos que mais precisei e não mediu esforços para me incentivar e mostrar a importância do conhecimento e educação.

Ao meu orientador, professor Julio Macedo, por todo conhecimento compartilhado, pelo apoio aos estudantes da UNIRIO, por ter acreditado e confiado na minha capacidade e por não desistir da educação pública no país, a qual é tão necessária.

Aos meus amigos da faculdade, que dividiram comigo momentos de muito aprendizado e troca. Particularmente à Rachel Macedo e à Giovanna Nasra, amigas incansáveis e pessoas essenciais na minha formação na UNIRIO.

Ao meu namorado, Carlos Vieira, por me motivar e apoiar durante todo o processo da construção do trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer aos gestores e colegas de trabalho que convivi e que me desenvolveram profissionalmente ao longo desses três anos na área de Recursos Humanos.

"Uma criança, uma professora, uma caneta e um livro
podem mudar o mundo."

(Malala Yousafzai)

RESUMO

O presente estudo baseia-se em analisar a empregabilidade das pessoas com deficiência a partir de um estudo de caso em uma empresa do ramo de tabaco, tendo em vista que a lei de cotas garante a sua reserva de vagas. A pesquisa utilizada para obtenção de dados foi de natureza exploratória e caracterizou-se como qualitativa e quantitativa, utilizando-se de entrevistas estruturadas e semiestruturadas. Para o incremento das análises, também foi utilizado de dados estatísticos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Observou-se que a empregabilidade de pessoas com deficiência não está somente atrelada às cotas. Constatou-se desafios em relação ao acesso à educação, estigmas em relação ao potencial dos candidatos, preparo das organizações e efetividades das aplicações de políticas públicas de diversidade e, conseqüentemente, inclusão.

Palavras-chave: Empregabilidade. Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present study is based on analyzing the job market of people with disabilities using a case occurred in a tobacco company. Was considered the law guarantees for disabilities candidates. The type of the research is exploratory and was used qualitative and quantitative methods. To increment the analyzes, was considered, satatistical data from the Brazilian Institute of Geography and Statistics. It was identified that the employability of people with disabilities are not only linked to work quotas. Challenges about this case were linked regarding access to education, organizations policies, potential of candidates and the effectiveness of diversity and inclusion.

Keywords: Job market. People with disabilities. Professional qualification.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Busca pelo termo "PCD" no Google nos últimos 5 anos	13
Figura 2 - Cenário de Ocupação de PCDs	14
Esquema 1 - Modelo de Diversidade Organizacional.....	21
Figura 3 - Relação de Idade entre a população com deficiência.....	26
Figura 4 - Distribuição de PCDs no Brasil por região	26
Figura 5 - Ocupação.....	28
Figura 6 - Relação de Renda PCDs e Não PCDs	29
Quadro 1 - Perfil dos Entrevistados.....	34
Quadro 2 - Distribuição de Vagas	35
Figura 7 - Funil recrutamento de candidatos PCDs.....	37
Figura 8 - Desafios percebidos na busca pelo emprego	40
Figura 9 - Comparação do nível de escolaridade entre PCDs e pessoas sem deficiência	41
Figura 10 - Nível de Escolaridade - Pesquisa Quantitativa	42
Figura 11 - Nível de posição Vagas.com para pessoas com deficiência.....	43
Figura 12 - Tipo de Ocupação.....	44
Figura 13 - Tipo de busca Vagas.com.....	45
Figura 14 - Fiscalizações	48
Figura 15 - Ferramentas de Busca de Emprego	49
Quadro 3 - Ferramentas de seleção sob a ótica dos recrutadores.....	50

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

TCC	Trabalho de Conclusão de Curso
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PCD	Pessoa com Deficiência

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA.....	12
1.2	OBJETIVO DA PESQUISA	14
1.2.1	Objetivo Principal	14
1.2.2	Objetivos Intermediários	14
1.2.3	Relevância da Pesquisa	15
1.2.4	Estrutura da Pesquisa	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1	RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO	17
2.2	RESPONSABILIDADE SOCIAL	18
2.3	A DIVERSIDADE NO ÂMBITO EMPRESARIAL	20
2.4	DEFINIÇÃO DE PCD	22
2.5	O CENÁRIO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	25
2.5.1	A LEI DE COTAS	29
3	METODOLOGIA	31
3.1	ESTRATÉGIA METODOLÓGICA.....	31
3.2	BREVE CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA.....	31
3.3	COLETA DE DADOS	32
3.3.1	Aspectos do Questionário	33
3.3.2	Aspectos das entrevistas	33
3.3.3	Tratamento e análise dos resultados	34
4	ESTUDO DE CASO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA 35	
4.1	SOUZA CRUZ: PROJETO NÍVEL DE SERVIÇO.....	35
4.1.1	Desafios de Perfil	37
4.2	ANÁLISE DAS PESQUISAS	39
4.2.1	O PERFIL DESEJADO	39
4.2.2	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	41
4.2.3	Participação no mercado de trabalho	43
4.2.4	FISCALIZAÇÃO DE PCDs	47
4.2.5	AS FERRAMENTAS DE BUSCA DE EMPREGO	49
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICE A — Questionário Quantitativo aplicado pela ferramenta <i>Google Forms</i>	56
	APÊNDICE B — Roteiro Entrevista aplicada aos Especialistas em Recrutamento.....	60

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

A relação do homem com o trabalho vem sendo construída ao longo da história da sociedade e apresentou diversas formas e concepções. Para Braverman, (1987) o trabalho é uma atividade exclusivamente humana. O artigo XXII da Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego e condições justas e favoráveis de trabalho, condição reafirmada no artigo 6 da Constituição Federal Federal, como direito fundamental à sociedade.

Entretanto, mesmo tendo alegações de garantia ao trabalho estabelecidas em constituição, a efetividade do acesso e condições ao trabalho é questionada frequentemente, sobretudo às pessoas com deficiência, ainda que existam políticas públicas específicas para esse grupo com o objetivo de gerar inclusão e diversidade.

A implementação da Lei 8213/91 trouxe às empresas a responsabilidade de incorporar pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Contudo, incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve diversos aspectos como educação, saúde, psicologia, e práticas de gestão das organizações. Essas discussões vêm transformando a visão do papel das empresas e sua importância como atores sociais.

Conforme Tachizawa (2002), os consumidores darão cada vez mais importância ao comportamento social das empresas devido à crescente demanda às questões ligadas aos direitos básicos e ambientais. Consoante com o gráfico abaixo retirado do *Google Trends*¹ em março de 2019, é possível identificar o aumento da pesquisa por PCD (pessoa com deficiência) ao longo dos últimos cinco anos.

¹Google Trends é uma ferramenta do Google que mostra os mais populares termos buscados em um passado recente. A ferramenta apresenta gráficos com a frequência em que um termo particular é procurado em várias regiões do mundo, e em vários idiomas.

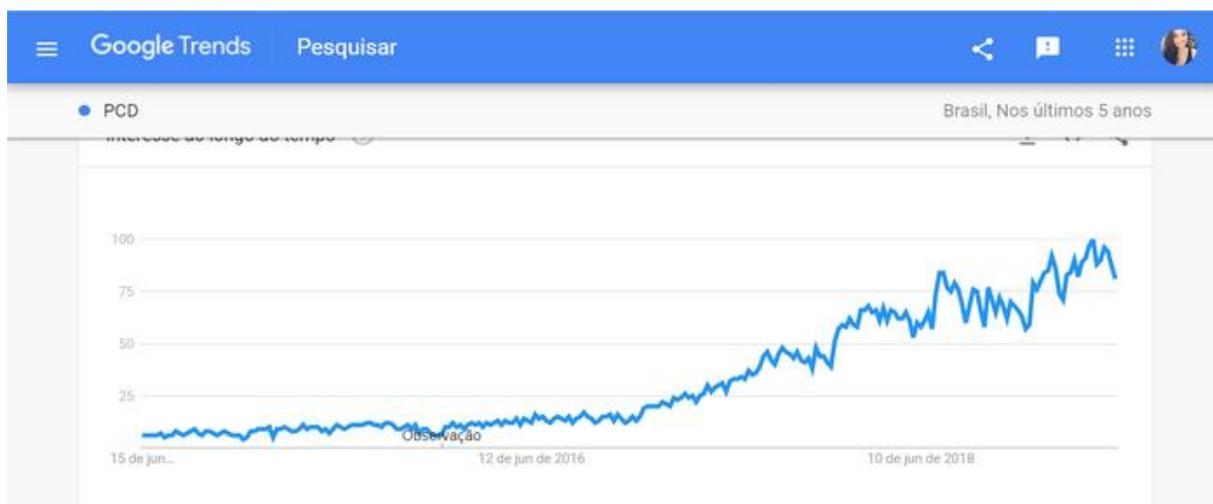


Figura 1 - Busca pelo termo "PCD" no Google nos últimos 5 anos

O aumento da busca pelo tema demonstra a relevância que essa discussão tem tomado para o mercado de trabalho, principalmente quando falamos da oferta de vagas.

Entretanto, muitas organizações demonstram entraves no processo de inclusão de pessoas com deficiência, tendo em vista a dificuldade no cumprimento da cota estabelecida por lei. Conforme a figura 2, elaborada com base em dados fornecidos pelo Censo de 2010 (IBGE), nota-se uma grande diferença entre o número de pessoas com deficiência aptas para o trabalho e quantidade de pessoas que estão contratadas atualmente.



Figura 2 - Cenário de Ocupação de PCDs

Logo, as relações entre Estado, organizações e sociedade estão diretamente ligadas à empregabilidade de pessoas com deficiência e é a discussão pretendida nessa pesquisa.

1.2 OBJETIVO DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Principal

Esta pesquisa tem como objetivo mapear e analisar os fatores que influenciam o nível de empregabilidade das pessoas com deficiência a partir de um estudo de caso realizado em uma empresa do ramo do tabaco, considerando a lei de cota 8213/91.

1.2.2 Objetivos Intermediários

Como objetivos intermediários tem-se:

- Identificar o nível de escolaridade de pessoas com deficiência e sua relação com a qualificação profissional;

- Identificar e analisar os desafios e tendências observadas no processo de busca de candidatos com deficiência no mercado de trabalho;
- Verificar a relevância e efetividade da Lei de Cotas estabelecidas para pessoas com deficiência.

1.2.3 Relevância da Pesquisa

Haja vista o panorama apresentado, justifica-se a relevância sobre o tema considerando a imposição de obrigatoriedade às empresas em relação a inclusão de pessoas com deficiência através da lei, e a realidade encontrada nos dados estatísticas e resultados das pesquisas que serão apresentadas.

Além disso, os estudos a respeito da integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda são inciais e voltados para o ramo da psicologia, sociologia e educação. Essa discussão no viés da Administração tem grande importância visto que a mesma está presente em temas como Responsabilidade Social, empresarial ou corporativa, conforme destaca Gil (2002).

Vale considerar também que de acordo com o censo de 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foi possível identificar que entre o censo de 2000 e 2010, o percentual de pessoas com pelo menos uma das deficiências aumentou em 12,4 pontos percentuais. O aumento significativo do número de PCDs no Brasil evidencia a necessidade de discussão da inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e a efetividade das políticas públicas de diversidade.

1.2.4 Estrutura da Pesquisa

A presente pesquisa conta com cinco seções, incluindo esta introdução. A seção seguinte aborda do referencial teórico, o qual dividi-se em cinco subseções em torno da temática do trabalho, diversidade e organizações. São tópicos:

- Relação do homem com o trabalho
- Responsabilidade Social
- A diversidade no âmbito empresarial

- Definição de PCD
- O cenário de pessoas com deficiência no Brasil

Na terceira seção, discorre-se sobre a metodologia utilizada neste trabalho de pesquisa, o que inclui: classificação da pesquisa, breve caracterização da empresa de estudo, os modelos de coleta de dados e o tratamento e análise dos resultados.

A seguir, enquanto quarta seção, obtém-se a apresentação do estudo de caso e as análises baseadas nas pesquisas e coletadas de dado explicitadas na metodologia. Nesta seção, os temas ligados à empregabilidade das pessoas com deficiência são discutidos e analisados, com os seguintes tópicos:

- Nível de escolaridade
- Participação no mercado de trabalho
- Fiscalização do cumprimento da lei de cotas
- Ferramentas de busca de emprego

Por fim, na quinta seção são apresentadas as considerações finais do estudo de caso considerando todos os dados e análises feitas anteriormente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO

Segundo Engels (1980), o trabalho é a condição fundamental de toda a vida humana e por essa relação ter um grau tão elevado, é possível dizer que foi o trabalho que criou o próprio homem, do momento de sua evolução até o que somos hoje.

Já para Arendt (1995), os homens são seres condicionados, uma vez que tudo aquilo que entram em contato com eles torna-se imediatamente uma condição de sua existência. A chamada “Condição Humana” está atrelada a três atividades fundamentais que caracterizam a vida na terra: “labor”, “trabalho” e ação”. O labor assegura a sobrevivência do indivíduo e a vida da espécie e tem relação com as necessidades vitais produzidas e introduzidas ao longo deste processo.

Tendo como exemplo a sociedade moderna, podemos observar que o sentido do trabalho permanece vivo e inerente ao homem. Vasconcelos e Oliveira (2004) enfatizam que o trabalho, em grande parte, é o único elo social fora do convívio familiar, e que tal fato traz inúmeros impactos para a saúde mental, uma vez que ele define algo tão significativo na vida, como o status e reconhecimento. Ainda, o trabalho possui um papel de inclusão social, pois através dele, a sociedade te valoriza como ser produtivo.

Logo, o trabalho passa ser um caminho para o pertencimento em sociedade, conforme Wickert (1999) destaca:

"Sim, o trabalho passa a ser a via de acesso para o lugar social, pois o sujeito só tem o reconhecimento de sua existência, caso produza. Entretanto, quando já não é mais produtivo a sua locação deixa de existir, pois não tem mais como pagar o aluguel social." (p. 68).

A expulsão do mundo do trabalho, ou seja, o desemprego tira o sentido da vida (Antunes, 2002). Para Leo e Iguti (2003), pode representar rupturas nas dimensões da vida do ser humano. Nesse sentido, é possível verificar que a desvalorização é quase inevitável, a medida que os trabalhadores buscam estratégias de sobrevivência e recolocação no mercado de trabalho, sem medir esforços (Azevedo et al., 1998).

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL

Para Maximiano (2006), a Responsabilidade social baseia-se na premissa de que as organizações são instituições sociais que existem com autorização da sociedade, utilizam os recursos dela e afetam a qualidade de vida. Já para Chiavenato (2004), ela se dá pelo grau de obrigações que uma organização assume através de atitudes que melhorem o bem-estar da sociedade ainda assim consegue atingir seus próprios interesses.

Maximiniano (2006) define que ma organização responsável socialmente deve seguir algumas obrigações, como:

- Incorporar objetivos sociais no seu planejamento;
- Utilizar normas comparativas de outras organizações em seus programas sociais;
- Apresentar relatórios aos membros organizacionais e aos parceiros sobre os progressos na sua responsabilidade social;
- Experimentar diferentes abordagens sociais e o retorno dos investimentos em programas sociais.

Rosemeri Alesso (2003), destaca que a responsabilidade social surge num contexto de processo de globalização e reestruturação do setor produtivo, o que traz aumento dos problemas de ordem social e, conseqüentemente, a emergência de medidas para o enfrentamento dos mesmos. Logo, a sociedade mundial vive num grande paradoxo: grandes descobertas e inovações tecnológicas revolucionando todas as esferas da vida, e por outro lado, o agravamento da questão social.

Quando passamos essa discussão para o cenário brasileiro, é possível perceber um desafio ainda maior tendo em vista a contradição de um país onde as necessidades básicas não foram fornecidas por completo:

"No Brasil, a gravidade dos problemas sociais que afligem o País e a emergência da discussão de alternativas que contribuam para o enfrentamento dessa realidade trazem à tona a discussão sobre a responsabilidade social das empresas, que carrega em seu bojo ambigüidades e controvérsias que, somadas às discussões sobre a situação de um País com as características do Brasil, cujas

necessidades básicas ainda não estão sendo supridas, tornam as responsabilidades social das empresas brasileiras um desafio ainda maior." (ALESSIO, 2004, p.4)

Para Ashley (1984), as empresas estão cada vez mais pressionadas e voltadas para ações de responsabilidades sociais, pois se antes era aceita a ideia de que os negócios e indústrias estavam voltados às questões econômicas, hoje temos às questões sociais mais observadas e cobradas pela sociedade. Ainda para ela, a história retrata uma divisão de classes e em cada período as mais dominantes se colocam com maior ou menor intensidade, em oposição antagônica às demais classes, utilizando seu poder político através de uma manipulação do "imaginário social" para garantir e expandir seu respectivo modo de produção.

"Debater sobre o real significado do comportamento socialmente responsável que se cobra das empresas exige uma compreensão do desenvolvimento econômico-social político, que conduziu ao estabelecimento da moderna sociedade capitalista. Nesse desenvolvimento assumem papel relevante as diferenças qualitativas de ligação de diversas classes sociais com o sistema produtivo. Isso porque, em cada período da história, a classe social e politicamente dominante se utilizou do seu poder para manter seu modo de produção e as relações de classe estabelecidas, de forma a perpetuar seu status quo." (ASHLEY, 1984, p.1)

Ainda, para Ashley (2003), o mundo empresarial encara a responsabilidade social como uma nova estratégia para maximizar seu lucro e potencializar seu desenvolvimento, isso decorre da maior conscientização dos consumidores e conseqüente procura de produtos que sejam geradores de melhorias para o meio ambiente e para a comunidade. Portanto, quanto mais consciência os consumidores possuírem, maior será a exigência pela prática de ações de responsabilidade social. Por parte da empresa, cabe estabelecer estratégias empresariais competitivas que sejam socialmente corretas, ambientalmente sustentáveis e economicamente viáveis.

2.3 A DIVERSIDADE NO ÂMBITO EMPRESARIAL

No contexto de atenuação dos problemas sociais, o Instituto Ethos de Empresa entende a responsabilidade social pelos impactos e resultados das ações das empresas no meio natural e social com o objetivo de cumprir a legislação e exceder as obrigações para o bem-estar coletivo.

A inclusão de pessoas com deficiência é cada vez mais discutida em empresas brasileiras. Mais do que uma obrigação legal, a inclusão social da pessoa com deficiência deve ser tratada pelas mesmas como uma ação que contribui para o sucesso dos negócios. A gestão da diversidade se dá por adoção de medidas administrativas que assegurem as atribuições de pessoas ou do grupo, que sejam considerados para a melhoria dos resultados de uma organização. (Thomas, 1990).

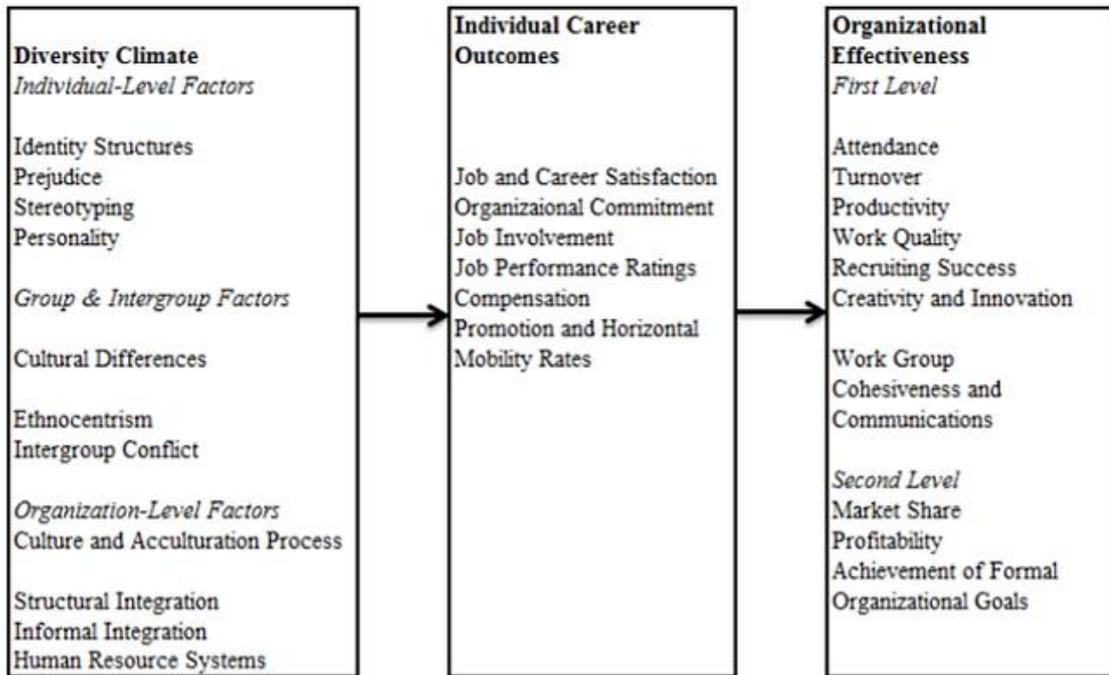
Taylor Cox Jr. e Stacy Blake (1991) defendem as vantagens da gestão da diversidade como forma de alcançar um bom desempenho econômico, por meio da redução da rotatividade e absenteísmo, atração dos funcionários mais talentosos do mercado de trabalho, aumento da capacidade de resolução dos problemas e inovação.

As diferenças de identidades físicas e culturais interagem numa complexa gama de fatores individuais, de grupos e organizações para determinar o impacto da diversidade nos resultados particulares e organizacionais. Os resultados individuais dependem de algumas variáveis como a satisfação, identidade organizacional e envolvimento no trabalho, e variáveis de desempenho como performance, mobilidade e compensação (Cox, 1994).

Cox (1994) afirma que existem grupos minoritários e majoritários. Os minoritários são aqueles que são menos representados socialmente enquanto os majoritários obtiveram mais vantagens e poder econômico ao longo da história. Dessa forma, é preciso que empregadores e instituições educacionais que tem como objetivo preparar a liderança para o século XXI, entendam os efeitos da diversidade no ambiente de trabalho.

Um modelo interacional de impacto da diversidade na carreira e na eficácia organizacional foi desenvolvido através de estudos de literatura, pesquisas, consultorias e experiências. Cox (1994) explica que este modelo é aplicável para

todos os tipos de identidades culturais, incluindo tipo de trabalho, religião, idade e capacidade física.



Esquema 1 - Modelo de Diversidade Organizacional

Fonte: Cox (1994)

O Modelo do esquema acima exemplifica que quatro fatores de níveis individuais, três fatores intergrupais e quatro fatores de contexto organizacional podem fazer parte do clima de diversidade de uma organização e influenciam nas carreiras individuais e resultados organizacionais. Essa influência se dá por duas questões. Primeiro, o clima pode afetar a maneira como as pessoas se sentem em relação ao trabalho e ao empregador. Neste sentido, o empregado e a satisfação em relação ao trabalho estão relacionados à identidade de gênero, etnia, debilitações físicas, entre outros. E a segunda, quanto às identidades de grupo, os quais influenciam nos resultados de desempenho individuais.

E esses resultados, em primeira ordem, impactam em uma série em qualidade, produtividade, absenteísmo e rotatividade. Para as organizações com fins lucrativos, em segunda ordem, geram resultados como maior lucratividade e participação no mercado.

2.4 DEFINIÇÃO DE PCD

O Decreto nº 3.289, de 20 de dezembro de 1999, dispõe sobre a Política Nacional para a inserção da Pessoa com Deficiência, que compreende um conjunto de orientações normativas que asseguram os direitos individuais e sociais das mesmas. Ainda, neste mesmo decreto, há a indicação de que cabe às entidades do Poder Público, assegurar o pleno exercício dos seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Neste mesmo decreto, há a definição de deficiência, no artigo 3º, como sendo 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.

Em complemento, o inciso II e III do Art. 3º, define ainda:

Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

Incapacidade - Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O Artigo 4 indica que, é considerada como uma pessoa portadora de deficiência, a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com

deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz;

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;
- d) utilização dos recursos da comunidade;
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Vale salientar que Gil (2002), aponta que o conceito de deficiência abrange uma série de características podendo ser de nascença ou terem surgido em determinado momento da vida. As mesmas podem ter alto ou baixo impacto nas práticas das atividades do dia a dia e na interação com o ambiente físico ou social.

Ainda, Sassaki (2003) destaca os diversos movimentos e convenções mundiais de pessoas com deficiência que discutiram o nome pela qual as mesmas querem ser chamadas.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, foi aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional, um marco extremamente relevante para o movimento das pessoas com deficiência.

Vale ressaltar, por exemplo, que a terminologia acompanhou a mudança de compreensão sobre a deficiência, e termos como “deficiente”, “portador de deficiência”, “portadores de necessidades especiais” estão sendo substituídos pela expressão consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: pessoa com deficiência, o qual busca destacar a pessoa em primeiro lugar.

A definição de pessoa com deficiência presente na Convenção chancela essa nova percepção, pois demarca a importância e o papel das barreiras existentes no meio como fator limitador para a plena inclusão. Entre alguns dos motivos para a alteração do nome, temos: valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência, combater neologismos que tentam diluir as diferenças como “pessoas com necessidades especiais”, e promover a igualdade social. Portanto, Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Logo, é importante ressaltar, assim como afirma Sasaki (2005), que a condição de ter ou não uma deficiência faz parte da pessoa, e o termo "portar" não se aplica para uma condição inata ou adquirida:

"A tendência é no sentido de parar de dizer ou escrever a palavra “portadora” (como substantivo e como adjetivo). A condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e esta pessoa não porta sua deficiência. Ela tem uma deficiência. Tanto o verbo “portar” como o substantivo ou o adjetivo “portadora” não se aplicam a uma condição inata ou adquirida que faz parte da pessoa. Por exemplo, não dizemos e nem escrevemos que uma certa pessoa é portadora de olhos verdes ou pele morena. Uma pessoa só porta algo que ela possa não portar, deliberada ou casualmente. Por exemplo, uma pessoa pode portar um guarda-chuva se houver necessidade e deixá-lo em algum lugar por

esquecimento ou por assim decidir. Não se pode fazer isto com uma deficiência, é claro." (SASSAKI, 2005, p 6)

2.5 O CENÁRIO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Segundo o censo demográfico de 2010 realizado pelo IBGE, estima-se que dos 207,7 milhões de brasileiros, um total de 45 milhões de pessoas tenham uma ou mais deficiências, o que corresponde a 23,9% da população brasileira. Nesta população, 26% são mulheres e 21,2% homens, sendo 38 milhões localizados em áreas urbanas.

Ainda, de acordo com o censo, é possível destacar que os tipos de deficiência variam em relação às idades. Em 2010, as deficiências de todos os tipos tiveram maior incidência na população de 65 anos ou mais, mostrando que o processo de envelhecimento influencia nas perdas das funcionalidades. Tal fato mostra-se como um ponto de atenção para o poder público, uma vez que expectativa de vida ao nascer é de 76,2 anos (IBGE 2010) e a perspectiva é de crescimento para as próximas décadas.

Contudo, conforme dados do IBGE (2010), quando falamos do número de deficientes que possuem, pelo menos, uma das deficiências investigadas, mais de 32 milhões pessoas possuem entre 15 e 64 anos, ou seja, população que pode ser profissionalmente ativa.



Figura 3 - Relação de Idade entre a população com deficiência

Fonte: IBGE (2010)

A respeito da distribuição de PCDs nas regiões do Brasil, é possível destacar que o Nordeste possui uma maior concentração, tendência que foi mantida desde o censo de 2000. Os dados contribuem para a hipótese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza.



Figura 4 - Distribuição de PCDs no Brasil por região

Fonte: IBGE (2010)

Quando falamos em taxa de alfabetização, o censo 2010 indicou que a população total teve uma taxa de alfabetização de 90,6%, enquanto o segmento das pessoas com pelo menos uma das deficiências foi de 81,7%. Os portadores de deficiências apresentaram taxas de alfabetização menores em todas as regiões brasileiras. Quanto ao grau de escolaridade, temos 61,1% que não possuem instrução ou possuem o ensino fundamental incompleto, e apenas 6,7% possui Ensino Superior Completo.

Portanto, a equiparação das oportunidades e acesso à educação para aqueles que possuem ou não deficiência é uma grande preocupação em todos os níveis do poder público. Tais aspectos interferem em outros índices, como o de ocupação e renda:

"Entre vários outros fatores, a educação, medida por números de anos de estudo ou por níveis de ensino concluídos, influencia fortemente a renda dos trabalhadores. Quando ocorrem violações do direito à educação, na forma de crianças e adolescentes sem frequentar escolas, dificilmente o direito ao trabalho será realizado ou o trabalho originará renda suficiente para prover uma vida com dignidade."
(Cartilha do Censo 2010 - Pessoas com Deficiência, p.23, 2012)

Nesse sentido, Cerignoni (2005), aponta que ao longo da história a pessoa com deficiência vem sendo excluída de atividades sociais como a educação e o trabalho por conta do preconceito e desconhecimento de suas capacidades.

No trabalho, o maior contingente de pessoas ocupadas na semana de referência foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos, cuja população era de cerca de 11 milhões de trabalhadores. Ainda, a pesquisa revelou que 23,6% das pessoas empregadas tinham, pelo menos, uma das deficiências, enquanto 76,4% das pessoas ocupadas não possuía deficiência.

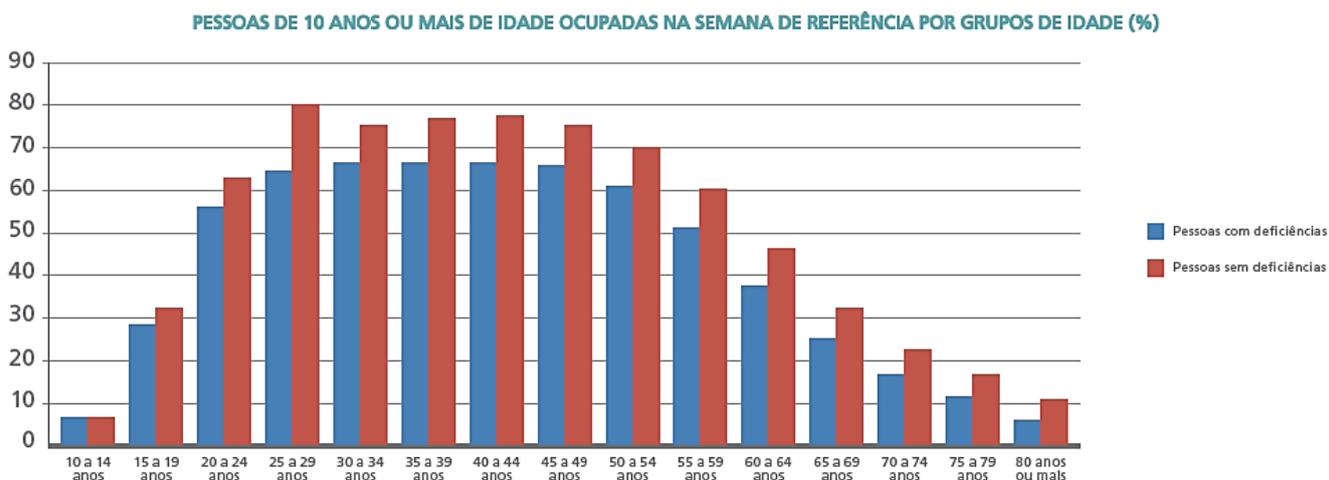


Figura 5 - Ocupação

Fonte: IBGE (2010)

Além disso, Marque e Toldrá (2008) destacam a necessidade e importância da qualificação da PCD, no que tange habilidades profissionais e comportamentais, sendo necessário observar o mundo real do trabalho e a expectativa que o mesmo possui. Por isso, faz-se necessário programas de qualificação desenvolvidos pelas entidades e que possuem o objetivo de uma melhor colocação profissional para esse grupo.

Quanto à renda, destaca-se uma taxa maior das PCDs nas categorias de rendimento de até um salário mínimo e na classe sem rendimento. Já as categorias acima de 2 salários, a taxa é maior para pessoas que não possuem deficiência.

RENDIMENTO NOMINAL DO TRABALHO, PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OCUPADAS NA SEMANA, EM SALÁRIOS MÍNIMOS (%)

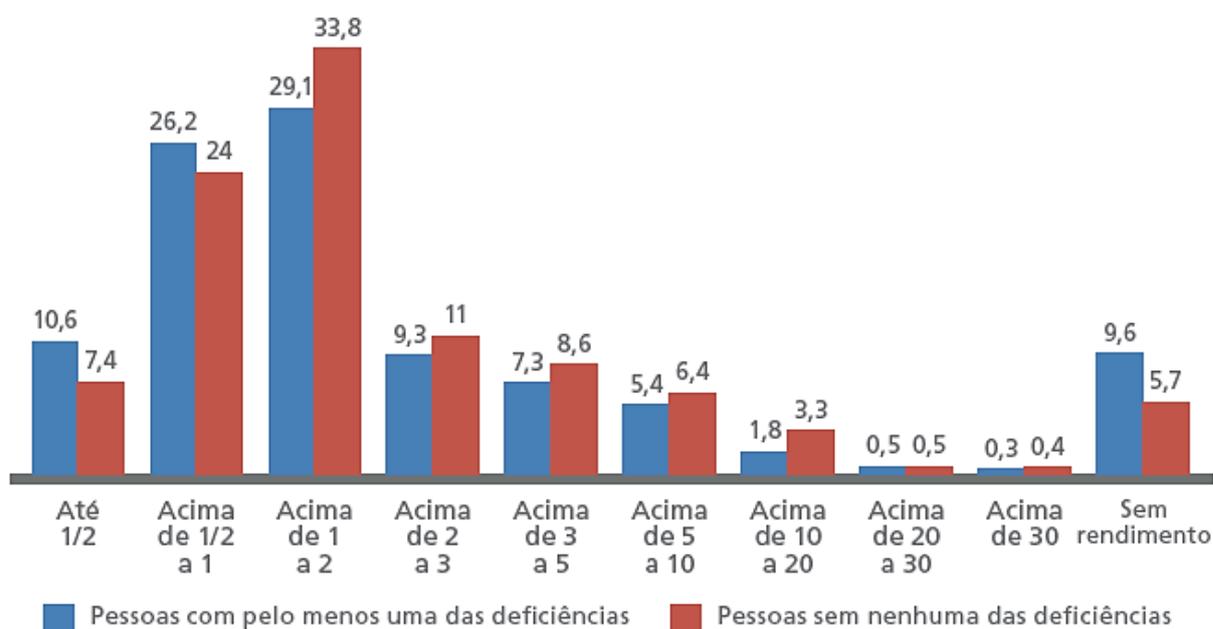


Figura 6 - Relação de Renda PCDs e Não PCDs

Fonte: IBGE (2010)

2.5.1 A LEI DE COTAS

De acordo com o Ministério do Trabalho o processo de exclusão historicamente imposto às pessoas com deficiência deve ser superado por intermédio da implementação de políticas de ação afirmativa e pela conscientização da sociedade acerca das potencialidades desses indivíduos.

A Lei nº 8.213/91 estabelece cotas de contratação da pessoa com deficiência em empresas privadas ao fixar, para essas organizações com 100 ou mais empregados, o percentual de 2% a 5% de contratação obrigatória (pessoas com deficiências habilitadas ou reabilitadas). Para o Ministério do Trabalho, trata-se de uma combinação de esforços entre o estado e a sociedade civil, assegurando os princípios de dignidade, valor social do trabalho e igualdade real de todos perante a lei.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 estabelece a seguinte proporção para o cumprimento da cota:

- de 100 a 200 empregados 2%
- de 201 a 500 3%
- de 501 a 1000 4%
- de 1.001 em diante 5%

Caso não seja observado os limites informados acima, poderá ser lavrado auto de infração com a consequente imposição de multa administrativa. Igualmente é possível o encaminhamento de relatório ao Ministério Público do Trabalho para as medidas legais cabíveis.

A implementação do sistema I-social, o qual ocorreu em janeiro de 2018, ocasionou em um maior poder de fiscalização do Governo na garantia dos direitos dos trabalhadores, exigindo o cumprimento das cotas legais. O sistema possibilita o levantamento de todos os empregadores que devem cumprir a cota de contratação de PCDs. Diante desse cenário, caso haja desligamento de um profissional com deficiência, deve-se realizar a imediata contratação de outro profissional, para fins de evitar futuras autuações.

Ainda, o Poder Judiciário tem a concessão de anular as autuações quando a empresa consegue comprovar que realizou todos os esforços necessários para a contratação, mas que não obteve sucesso por razões alheias à sua vontade, como a ausência de pessoas com deficiência habilitadas no mercado. É o caso de evocar-se a regra preconizada no artigo 393 do Código Civil.

Segundo as informações do Ministério do Trabalho de Emprego, apesar da obrigatoriedade, apenas 46% das oportunidades que deveriam ser destinadas às pessoas com deficiência foram preenchidas.

3 METODOLOGIA

3.1 ESTRATÉGIA METODOLÓGICA

A pesquisa constituiu-se de um estudo de caso realizado em uma grande empresa de tabaco, que possui cerca de 6.000 funcionários. A mesma realizou, em 2017, um projeto que visava o recrutamento de pessoas com deficiência para o alcance de 70% do atingimento da cota estabelecida pela lei 8.213/91.

O estudo de caso é um método de pesquisa que utiliza, geralmente, dados qualitativos, coletados a partir de eventos reais, com o objetivo de explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais inseridos em seu próprio contexto.

Segundo Yin (2001), o estudo de caso deve ser a estratégia escolhida quando se deseja examinar acontecimentos contemporâneos, pois tem a capacidade de lidar com uma ampla variedade de evidências através de análises documentais, entrevistas, observações diretas e outras formas, o que ocorre nesta pesquisa.

3.2 BREVE CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

A Souza Cruz é uma empresa de cigarros brasileira, atual subsidiária da *British American Tobacco*. Foi fundada pelo imigrante português Albino Sousa Cruz no dia 25 de abril de 1903, na cidade do Rio de Janeiro. A mesma foi umas das pioneiras na fabricação mecanizada no Brasil, colocando em funcionamento a primeira máquina de produção de cigarros já enrolados.

As atividades da Souza Cruz empregam diretamente 6,6 mil pessoas, além de gerarem outros 240 mil postos de trabalho de forma indireta. O número inclui os 27 mil produtores integrados responsáveis pelo cultivo do tabaco que é, reconhecidamente, um dos melhores do mundo.

Sua produção se destina tanto para atender a demanda própria para a fabricação de cigarros, quanto para exportação. Em 2015, a companhia comercializou 108 mil toneladas de tabaco para mais de 40 países, o que representa 25% das transações internacionais do setor. Para atender essa demanda, a companhia produz diversos tipos de tabaco.

A indústria mundial do tabaco impacta economicamente mais de 200 países, sendo altamente relevante para milhões de pessoas envolvidas direta ou indiretamente na sua complexa cadeia produtiva.

3.3 COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados estão divididos em três partes:

1) Dados da Empresa de estudo:

a. Relatórios e apresentações de caráter quantitativo e qualitativo fornecidos pela empresa. Trata-se dos materiais relacionados ao Projeto Nível de Serviço, o qual destinou 26 vagas à pessoas com deficiência em todas regiões do Brasil. O projeto fez parte de uma das ações da empresa para o atingimento da cota estabelecida por lei e cultura da diversidade.

2) Pesquisa de Campo:

a. Aplicação de questionários online com perguntas estruturadas, de natureza exploratória, realizadas através do *Google Forms*². O questionário foi disponibilizado em grupos de vagas de emprego no *Facebook* e *LinkedIn*;

b. Entrevistas presenciais, de natureza exploratória, com quatro pessoas que trabalham com Recrutamento em empresas de grande porte.

3) Pesquisa Documental:

a. Livros, artigos e sites com dados pertinentes ao assunto;

b. Dados estatísticos disponibilizados pelo IBGE, na Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência.

²O Google Forms é um serviço gratuito para criar formulários online. Nele, o usuário pode produzir pesquisas de múltipla escolha, fazer questões discursivas, solicitar avaliações em escala numérica, entre outras opções.

3.3.1 Aspectos do Questionário

O questionário, de natureza exploratória, teve como objetivo identificar o nível de procura, fatores e ferramentas que influenciam a jornada de inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências. O mesmo possui 14 perguntas estruturadas e voltadas para as pessoas com deficiência.

A aplicação do questionário aconteceu online, através do Google Docs, de 17 de março a 20 de maio, tendo um total de 41 respostas. O link com as perguntas foi disponibilizado em grupos de publicação de vagas de emprego do *Facebook* e *LinkedIn*.

Segundo Gil (1999, p.128), o questionário pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”

3.3.2 Aspectos das entrevistas

As entrevistas, também de natureza exploratória, foram realizadas presencialmente com 3 profissionais de Recrutamento e Seleção por meio de 11 perguntas semiestruturadas. Através delas, foi possível coletar as percepções dos profissionais de Recursos Humanos acerca da oportunidade de trabalho para PCDs, expectativas dos gestores, perfis das vagas e cultura organizacional voltada para diversidade.

Ribeiro (2008 p.141) trata a entrevista como:

"A técnica mais pertinente quando o pesquisador quer obter informações a respeito do seu objeto, que permitam conhecer sobre atitudes, sentimentos e valores subjacentes ao comportamento, o que significa que se pode ir além das descrições das ações, incorporando novas fontes para a interpretação dos resultados pelos próprios entrevistadores."

O intuito da realização das entrevistas é o aprofundamento e base para a pesquisa quantitativa trazida pelo questionário, tornando a análise mais completa.

Tanto a abordagem qualitativa, quanto a quantitativa, dentro de suas especificidades, servem como base de apoio para a análise de dados.

Abaixo, o perfil de cada entrevistado os quais permitiram a divulgação de suas formações e experiência profissional neste presente estudo:

Nome	Formação	Experiência
Eduardo Suterlande	Psicólogo	Atualmente é Coordenador de Recrutamento. Trabalha com recrutamento desde 2009.
Carolina Kramer	Psicóloga e pós-graduada em Administração de Empresas	Atualmente trabalha Especialista de Relacionamento com o Empregado. Trabalhou com recrutamento de 2011 até 2018.
Benedito Trindade	Publicitário	Atualmente é Analista de Recursos Humanos. Trabalha com recrutamento desde 2017.

Quadro 1 - Perfil dos Entrevistados

3.3.3 Tratamento e Análise dos Resultados

Os dados obtidos com as respostas do questionário, coletadas inicialmente no Google Docs, e entrevistas foram inicialmente inseridas em planilhas no Excel. Tais dados foram analisados, sendo comparados com os dados coletados da empresa de estudo e a pesquisa documental.

4 ESTUDO DE CASO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 SOUZA CRUZ: PROJETO NÍVEL DE SERVIÇO

De acordo com os relatórios e materiais fornecidos pela Souza Cruz, em 2017 a companhia iniciou um projeto que abriu 89 vagas de operacional para o atendimento de demandas internas e adequação de estrutura. Dentre as vagas, a empresa pôs como objetivo destinar parte dessas posições para o recrutamento de pessoas com deficiência, visando o alcance de, pelo menos, 70% do cumprimento da cota estabelecida pela lei 8.213/91. Em paralelo, a companhia estruturou alguns planos e projeções para políticas voltadas à diversidade e ações com o objetivo do cumprimento integral da cota, o qual ocorreria de maneira faseada.

Nesta fase inicial, o projeto contou com 23 posições voltadas às pessoas com deficiências, alocadas nas regionais de distribuição do Brasil, conforme quadro abaixo:

Nome Regional de Distribuição	Número de Vagas
Norte/Nordeste	8
Rio de Janeiro	9
São Paulo	3
Sul	3
Total	23

Quadro 2 - Distribuição de Vagas

Vale ressaltar que as regionais não possuem estruturas adaptadas para deficientes visuais ou com mobilidade reduzida, o que restringe a busca de candidatos durante o processo de recrutamento.

A realização do recrutamento contou com o apoio de 12 consultorias locais, para as seguintes posições: Auxiliar de Depósito de Vendas e Auxiliar Administrativo. Além do apoio das consultorias, os processos eram acompanhados pela equipe de Recursos Humanos e os gestores das posições. A seguir encontram-se as descrições de cargo e habilidades que eram avaliadas pelas consultorias para identificar potenciais candidatos para as posições ofertadas:

- **Posição:** Auxiliar de Depósito de Vendas
 - **Quantidade de Vagas:** 19;
 - **Atividades:** realiza a separação das embalagens de cigarro na esteira de distribuição, de acordo com as encomendas estabelecidas pelos pontos de venda em lista suspensa na esteira de distribuição;
 - **Nível de escolaridade:** Ensino Médio Completo (desejável);
 - **Experiencia anterior requerida:** Experiência com separação de produtos, estoque e produção;
 - **Competências comportamentais requeridas:** comprometimento, proatividade e interesse;
 - **Limitações da posição e estrutura:** posição na esteira de distribuição requer que o funcionário fique em pé durante sua jornada de trabalho.
-
- **Posição:** Auxiliar Administrativo
 - **Quantidade de Vagas:** 4;
 - **Atividades:** Suportar a área de Distribuição, realizando o controle e relatórios de notas fiscais e de mercadorias. Acompanhamento do recebimento de carretas e monitoramento do estoque;
 - **Nível de escolaridade:** Ensino Médio Completo e desejável Ensino Superior;
 - **Experiencia anterior requerida:** Experiência com estoque e controle de notas fiscais;
 - **Habilidades comportamentais requeridas:** comprometimento, proatividade, boa comunicação e facilidade cálculos;
 - **Limitações de estrutura:** posição requer mobilidade do candidato para que possa transitar pelo centro de distribuição para a realização de suas atividades.

Assim como os demais processos da empresa, a seleção foi estruturada com as seguintes etapas: entrevista com a consultoria, teste de Excel (aplicável somente para a posição de Auxiliar Administrativo) e entrevista com o gestor da posição. Todas as etapas contaram com a assistência da área de Recursos Humanos.

O projeto teve início em janeiro de 2017, com a busca por candidatas através das consultorias locais, e previsão de término dos processos em junho do mesmo ano.

Entretanto, todas as vagas planejadas não foram fechadas dentro do prazo, visto que em outubro ainda existiam 7 posições ainda em processo de recrutamento.

Até outubro foram admitidos 20 candidatos com deficiência e, após esse período, as demais três posições restantes continuaram sendo trabalhadas pelas consultorias locais, fora do escopo do projeto.

Após a finalização do mesmo, a área de Recursos Humanos coletou os dados e *feedbacks* das consultorias e gestores a fim de mapear as maiores dificuldades durante o processo de recrutamento.

4.1.1 Desafios de Perfil

Na etapa de seleção, as consultorias locais publicaram as vagas e realizaram alguns filtros para localizar os perfis mais adequados às posições. Para o processo de Auxiliar de Depósito, conforme o diagrama abaixo, ao todo foram abordados 326 candidatos com deficiência, e no final, a aprovação de 17 candidatos. Já para a posição de Auxiliar Administrativo, foram abordados 125 candidatos para a aprovação de 3 ao final do projeto.

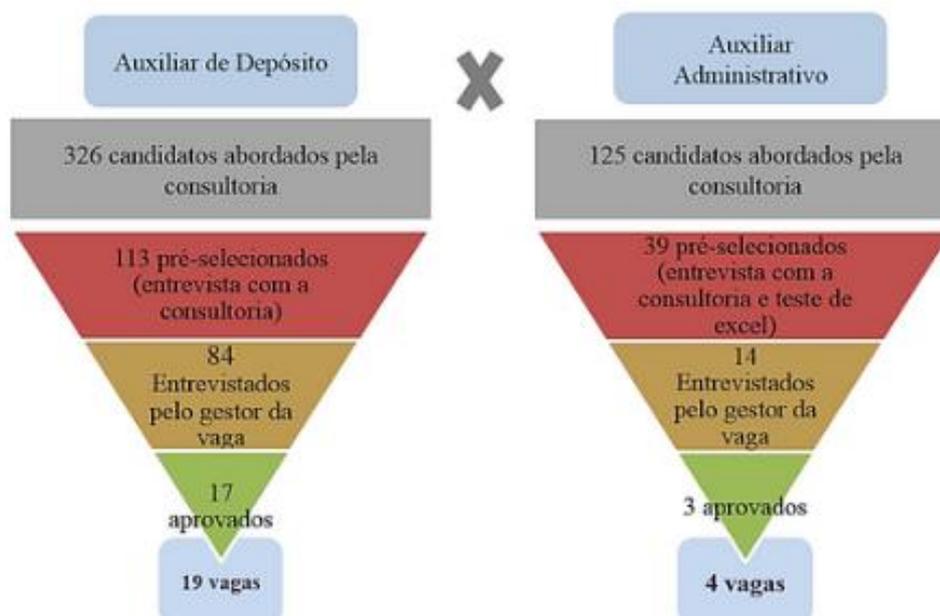


Figura 7 - Funil Recrutamento de Candidatos PCDs

Fonte: Autor 2019

As consultorias alegaram que o alto índice de reprovação entre a primeira entrevista com a consultoria e a etapa de entrevista com o gestor ocorreu devido à falta de evidências que comprovem os pré-requisitos estabelecidos para a posição, como por exemplo o nível de escolaridade e experiência profissional anterior. Em sua maioria, os candidatos não possuíam o nível de escolaridade requerida ou mesmo a experiência.

O teste de Excel também foi uma das etapas que eliminou muitos candidatos. A nota mínima requeria pelo processo era 8 pontos e a média final dos testes aplicados ao longo de todos os processos foi de 4 pontos. O índice de aprovação total após o término do projeto foi de 13,72% dos testes aplicados.

Além de verificar dos dados disponibilizados pelas consultorias, vale observar o retorno dado pelos gestores das posições após as entrevistas:

Aprovados:

- Experiência na área de separação
- Demonstra atitude e comprometimento
- Sabe argumentar e tem desenvoltura
- Disponibilidade de trabalhar em todos os turnos
- Energia e força de vontade
- Demonstra comprometimento

Reprovados:

- Inconsistência nas respostas
- Falta de Energia
- Falta de Interesse
- Não demonstra comprometimento
- Não demonstrar ter o nível exigida para a posição

Os desafios percebidos durante o projeto levam o questionamento do atual nível de empregabilidade das pessoas com deficiência, o qual pode ser entendido por

questões históricas de exclusão e acesso aos serviços básicos ofertados pelo governo, que serão analisados e estudados nas próximas sessões.

4.2 ANÁLISE DAS PESQUISAS

4.2.1 O PERFIL DESEJADO

De acordo com o ocorrido com a Souza Cruz, as dificuldades encontradas ao recrutar candidatos com deficiências retratam alguns aspectos relevantes para a empregabilidade das PCDs. Os dados, em cruzamento com fontes bibliográficas, pesquisa de campo e dados IBGE deram origem as análises a seguir.

Fazendo um paralelo com a pesquisa quantitativa aplicada às pessoas com deficiência, tanto o grupo que busca por uma colocação no mercado, quanto o grupo empregado destacou o perfil da vaga como o aspecto de maior desafio, optando pela opção “falta de vagas compatíveis com o seu perfil”. Em seguida, temos a falta de preparo do RH e gerentes durante o processo de recrutamento. Nesse sentido, vale questionar qual é o tipo de perfil requerido entre as empresas e a necessidade de preparo das mesmas.

Desafios Percebidos na Busca pelo Emprego

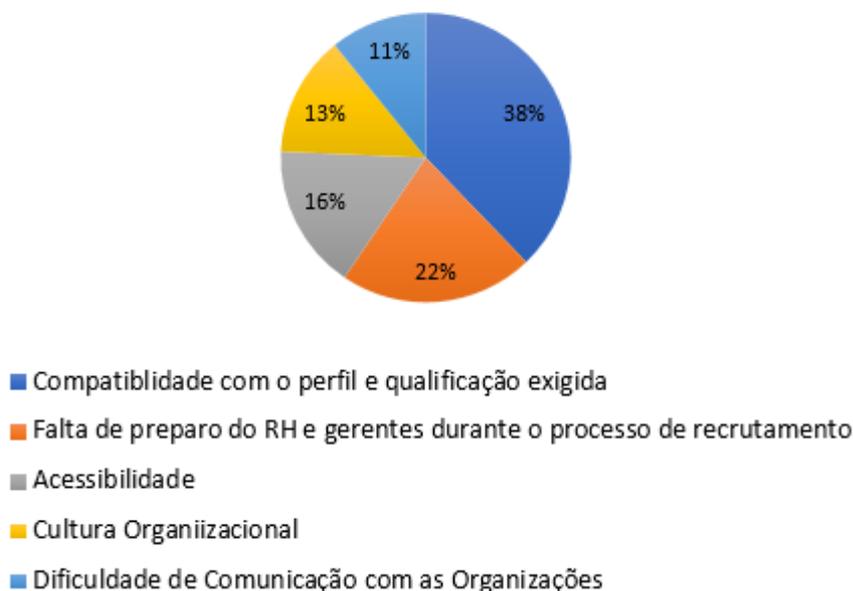


Figura 8 - Desafios percebidos na busca pelo emprego

No viés dos Especialistas dos especialistas em recrutamento, os maiores desafios estão relacionados à qualificação dos candidatos e aos estigmas criados nas companhias a respeito da adaptação e perfil:

"O maior desafio é a quebra do estigma desses profissionais na estrutura da empresa, muito ainda veem com dificuldade que a adaptação da estrutura e de mais questão são vistas como complicadoras." (Benedito Trindade, profissional de Recursos Humanos desde 2017)

"Eu acho que está relacionado à qualquer vaga.. é você entender realmente qual é o tipo de perfil, qual vai ser a função daquele determinado funcionário para aquela determinada área.. Eu já surpreendi gestores ao apresentar um número de candidatos e eles irem para uma dinâmica e eles (gestores) falarem assim "eu não estava preparado para isso (...). O quanto que a gente que limita o profissional PCD, porque eles mesmo disseram que gostariam de ficar com todos (candidatos)." (Eduardo Suterlande, profissional de Recursos Humanos desde 2009)

4.2.2 NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Ao discutir a compatibilidade de perfil e expectativas das empresas, é importante entender a diferença no acesso a educação do grupo que possui deficiência em relação ao grupo que não possui deficiência. O censo de 2010 realizado pelo IBGE apontou que 90,6% da população é alfabetizada, já no segmento de pessoas com pelo menos uma das deficiências, esse número cai para 81,7%.

É possível identificar, conforme o gráfico abaixo, que as pessoas com pelo menos uma das deficiências são, em sua maioria, sem instrução ou com fundamental incompleto, enquanto as que não possuem deficiência possuem um índice maior em ensino médio e superior.

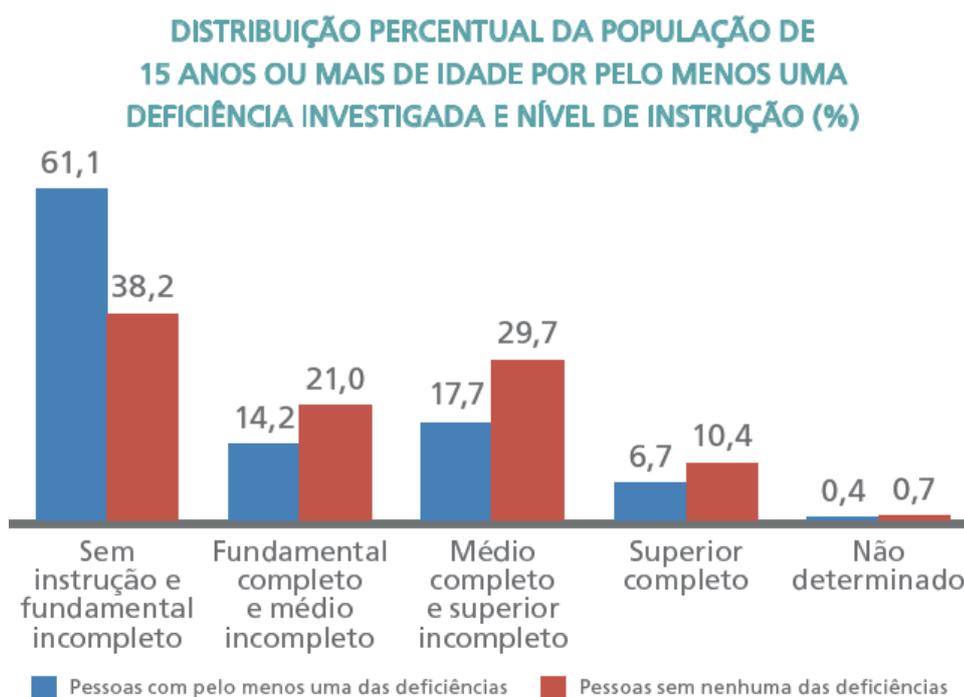


Figura 9 - Comparação do nível de escolaridade entre PCDs e pessoas sem deficiência

Fonte: IBGE (2010)

De acordo com a pesquisa quantitativa exploratória realizada com pessoas com deficiência nos grupos online de busca de emprego, nota-se que, daqueles que estão em busca por um emprego, 54,3% possui Ensino Médio completo e 17,1% possui ensino superior incompleto.

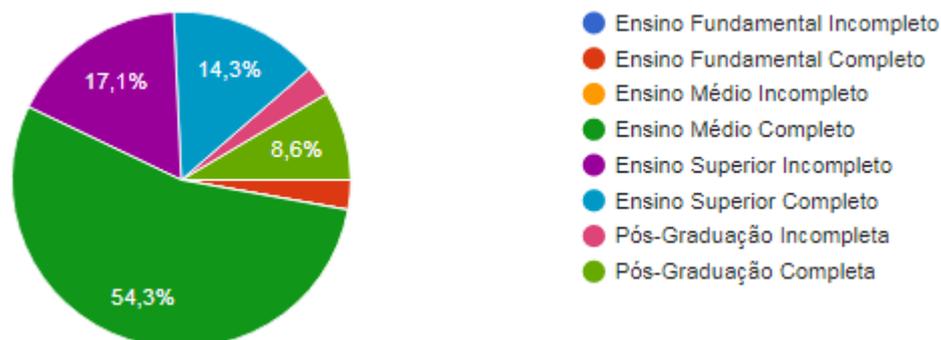


Figura 10 - Nível de Escolaridade - Pesquisa Quantitativa

Tanaka e Manzini (2005) apontam a qualificação profissional como uma das razões necessárias para tornar factível a lei que prevê cotas nas empresas. Para Sasaki (2006), a pessoa com deficiência devidamente qualificada apresenta atributos muitas vezes superiores às demais. Ainda para o autor, hoje existem empresas inclusivas que tem proporcionado as condições necessárias para que as PCDs realizem seus respectivos trabalhos e reconhece que a falta de qualificação tem provocado um impasse nesses processos.

Logo, nota-se que a ausência de qualificação profissional dos deficientes, em consonância com a necessidade de pessoas capacitadas para ocuparem posições no mercado de trabalho, gera uma adversidade pois dificulta a execução das leis do trabalho como um direito.

Observa-se uma possível correlação entre o nível de instrução de candidatos com deficiência e o nível da posição ofertada. Há menos oferta de vagas ligadas à liderança visto que, em sua maioria, elas requerem Ensino Superior Completo.

Conforme uma pesquisa feita no Vagas.com³ em maio de 2019, destaca-se que ao buscar por vagas destinadas às pessoas com deficiência, existem 137 vagas para o nível auxiliar/profissional e 5 vagas para o nível de supervisão/coordenação.

³Vagas.com é uma empresa brasileira de desenvolvimento e licenciamento do software VAGAS E-Partner, utilizado pelas empresas na gestão de seus processos seletivos. Tem como clientes mais de 2400 empresas no país de médio e grande porte. Elas utilizam os softwares da companhia para gerir seus processos de seleção e utilizam o banco de currículos do VAGAS.com.br para buscar candidatos.

The screenshot shows the Vagas.com website interface. At the top, there is a search bar with the text "pessoa com deficiência" and buttons for "ENTRAR" and "CADASTRE SEU CURRÍCULO". Below the search bar, there are two job listings. The first listing is for "Auxiliar de Armazém - Pessoas com Deficiência" at Estaleiro Jurong Aracruz, with a location of Espírito Santo and a date of 11/02/2019. The second listing is for "Atendente - Pessoa com Deficiência" at a confidential location, with details about the job location, minimum education, salary, and benefits.

Figura 11 - Nível de posição Vagas.com para pessoas com deficiência

Isso mostra o quanto a mão de obra de pessoas com deficiência é desvalorizada e subutilizada. Tanto Eduardo Suterlande, quanto Carolina Kramer, destacaram o histórico do nível requerido nas vagas destinadas à PCDs na trajetória de suas respectivas carreiras:

“Eu nunca fiz uma vaga de PCD para nível gerencial. Todas as minhas posições, se não fossem administrativas, eram no máximo de analistas. Por um bom momento algumas empresas sempre solicitavam PCDs para uma parte mais operacional.” (Eduardo Suterlande, profissional de Recursos Humanos desde 2009)

“Normalmente foram processos para vagas técnicas, logo, os candidatos não precisaram ter faculdade completa, mas algum tipo de formação técnica e alguma experiência anterior similar a de um estágio.” (Carolina Kramer, profissional de Recursos Humanos desde 2011)

4.2.3 Participação no mercado de trabalho

Das pessoas com deficiência que responderam ao questionário online, 65% estão buscando por uma vaga no mercado de trabalho, desse público, 17% está há pelo menos 1 ano nessa jornada de busca. O censo de 2010 registrou diferenças na

ocupação entre pessoas com pelo menos uma das deficiências investigadas e pessoas sem deficiência. Verifica-se no gráfico abaixo que os índices de trabalho não remunerado e empregado sem carteira assinada são maiores para aqueles que são PCDs.



Figura 12 - Tipo de Ocupação

Fonte: IBGE (2010)

Na semana de referência do censo, das 86 milhões de pessoas ocupadas, cerca de 66 milhões não possuem deficiência. Esse número é 3,2 vezes maior do que a ocupação de pessoas com pelo menos uma das deficiências. Logo, identifica-se que há uma barreira no acesso ao emprego para as PCDs.

Carvalho (2012) destacou a primordialidade do desenvolvimento de políticas públicas que de fato tragam a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho aos PCDs. O desenvolvimento de uma Lei de Cotas possibilitou o acesso do deficiente ao mercado de trabalho e sua fiscalização, contudo, é visível que a falta de preparo da sociedade e da pessoa com deficiência no contexto profissional são pontos que limitam a inserção dos mesmos nas empresas.

Takana e Manzini (2005) afirmam que a criação de uma lei não é suficiente para garantir o acesso ao trabalho e a permanência nele. Há outros fatores que

influenciam e precisam ser analisados antes de ser realizada a inserção dessa pessoa no mercado, para que ela seja por certo concreta e eficiente.

De acordo com as respostas dos questionários, 73,9% se candidatou para vagas somente destinadas à PCDs. Dos que estão trabalhando atualmente, 75% afirmou que a posição que ocupa atualmente foi publicada exclusivamente para pessoas com deficiência.

No site Vagas.com é possível identificar uma sessão exclusiva para vagas destinadas às pessoas com deficiência.

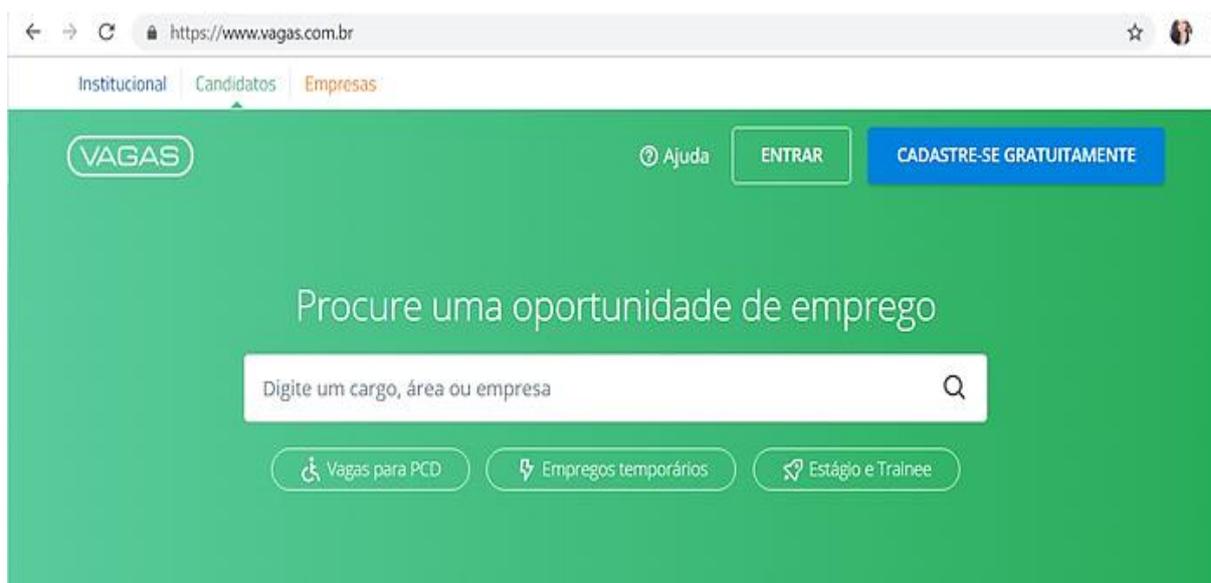


Figura 13 - Tipo de busca Vagas.com

Os especialistas em recrutamento também mencionaram a questão do direcionamento das vagas às pessoas com deficiência:

“Não abro vaga exclamando de que ela é aberta para...deveria, eu acho que isso não me impede. Vou até anotar isso como um exercício, vou sempre colocar um asterisco no final da postagem dizendo que ela é uma vaga aberta (para PCDs).” (Eduardo Suterlande profissional de Recursos Humanos desde 2009)

“A gente não procurava especificamente por um PCD se a vaga não fosse de PCD.” (Carolina Kramer, profissional de Recursos Humanos desde 2011)

“Vou confessar que em muitas vagas ainda não possuo esse pensamento de buscar PCDs, levando de imediato o pensamento da técnica necessária para realizar essa atividade.” (Benedito Trindade, profissional de Recursos Humanos desde 2017)

Essas afirmações demonstram que a oferta de oportunidade para pessoas com deficiência ainda está muito atrelada ao cumprimento da lei de cotas. O candidato deve ser avaliado para uma vaga de acordo com suas habilidades e competências estabelecidas para aquela posição, independentemente de sua condição atual. Há um preconceito formado de que esses candidatos são menos preparados pelas restrições de educação e emprego que sofreram ao longo da vida e que os dados mostrados confirmaram. Ou seja, todos esses aspectos mantêm o candidato PCD em um círculo vicioso resultando em uma barreira de oportunidades que não são equivalentes a um candidato sem deficiência.

Segunda a cartilha “A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” disponibilizado pelo governo em 2007, as pessoas com deficiência não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e culturas e muito menos tem acesso ao trabalho.

“O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º da Constituição Federal), por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes.” (p.10)”

Além do papel do estado em estabelecer a lei e o direito, empresas devem considerar que a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, visto que se espera do trabalhador nessas condições profissionalismo, dedicação, assiduidade, enfim atributos necessários a qualquer funcionário. Trata-se do pensamento de que a verdadeira igualdade está em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na justa medida das desigualdades.

Ao mesmo tempo que a cota disponibiliza e dá oportunidade às pessoas com deficiência, ela não é suficiente para inclusão, pois as questões anteriores à oferta de trabalho como educação e formação não chegaram as pessoas com deficiência de maneira igualitária.

Conforme Kirschner (1998), a empresa possui um papel identificador na sociedade, representando uma verdadeira instituição social, instaurando um conjunto de relações sociais e culturais e novas identidades. Pode-se compreender, assim, que as organizações integram a comunidade nas quais se instalam, utilizando-se da mão de obra e do meio ambiente, retirando sua sustentação econômica, corroborando mais uma vez para o entendimento de que uma instituição depende da interação com os grupos da sociedade.

4.2.4 FISCALIZAÇÃO DE PCDs

Em 2018 foram realizadas 11.401 fiscalizações, que incluíram 46,9 mil pessoas com deficiência no mercado de trabalho. As fiscalizações acontecem por meio de auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho. O empregador que não cumpre a cota, sofre sanção de multa e possuem até 90 dias antes de serem autuados para o cumprimento da lei. A multa para a empresa que descumpra a lei varia entre R\$ 2.331,32 e R\$ 233.130,50, de acordo com o número total de empregados e com o número de vagas para pessoas com deficiência em aberto.

Através da tabela abaixo disponibilizada pelo Ministério do Trabalho (2018), observa-se que o número de fiscalizações tem se intensificado ao longo dos anos e vem exercendo um grande papel na inclusão desses profissionais no mercado de trabalho. O tema tem tido cada vez mais relevância tanto na esfera pública, quanto na privada, principalmente no que tange discussões de políticas públicas de inclusão e acessibilidade e estratégias das companhias para o aumento da diversidade.

Ano	Fiscalizações da cota para PcD e reabilitados	PcD e reabilitados contratados em decorrência da fiscalização (empregados regulares e aprendizes)
2003	97	0
2004	611	2.221
2005	3.011	12.786
2006	4.377	19.978
2007	5.503	22.314
2008	5.367	25.844
2009	6.443	26.046
2010	7.626	28.752
2011	9.711	34.395
2012	9.538	35.420
2013	10.742	40.897
2014	10.957	42.613
2015	10.530	42.021
2016	6.642	30.656
2017	9.727	37.217
2018	11.401	46.900
Total Geral	112.283	448.060

Figura 14 - Fiscalizações

Fonte: Ministério do Trabalho (2018)

Apesar dessa exigência legal e da intensificação nas fiscalizações, é possível verificar que a participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda é baixa em comparação às pessoas sem deficiência. Das 44 milhões de pessoas com pelo menos uma das deficiências e com idade ativa abordadas pelo IBGE na semana do estudo, cerca de 24 milhões que não estavam ocupadas.

A fim de demonstrar boa fé e tentar evitar autuações é necessário que as empresas mantenham um acervo com a documentação comprobatória dos esforços empreendidos na busca por profissionais com deficiência, tais como anúncios em jornais e sites, parcerias com empresas especializadas na contratação de portadores de deficiência, cartazes etc, e que leve estes documentos ao conhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego por ocasião de eventual fiscalização.

4.2.5 AS FERRAMENTAS DE BUSCA DE EMPREGO

Em relação às ferramentas utilizadas pelos candidatos PCDs, foi possível identificar que tanto os recrutadores, quanto os candidatos utilizam ferramentas semelhantes para selecionar e buscar emprego, de acordo os dados obtidos pelas pesquisas.

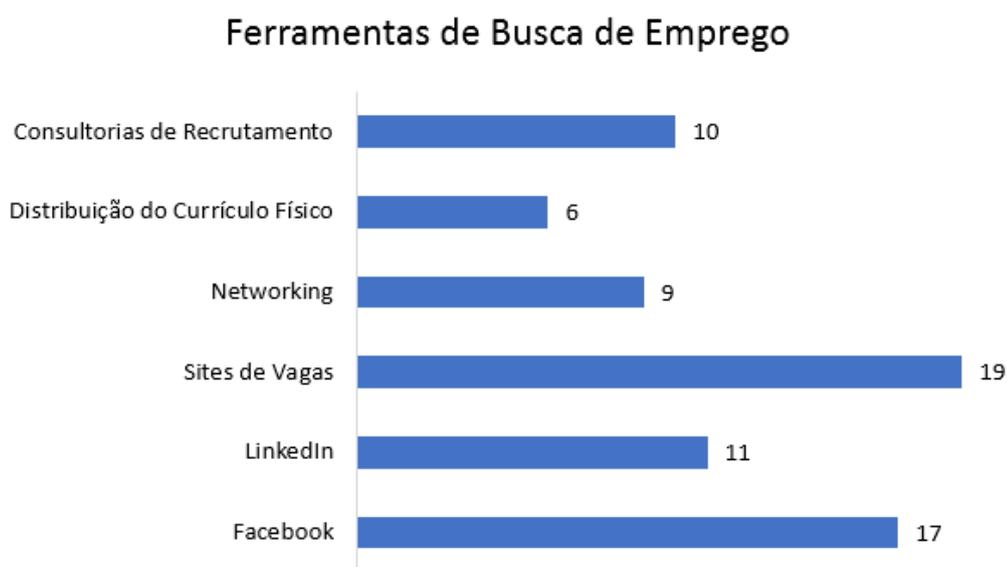


Figura 15 - Ferramentas de Busca de Emprego

Entre as pesquisas com as pessoas com deficiências, destacam-se o *Facebook* e *LinkedIn*, como fontes de busca de vagas. As redes sociais também foram levantadas pelos especialistas em recrutamento. Dessa forma, as ferramentas de busca não se caracterizam como um aspecto desalinhado entre empresas e candidatos, são apenas ferramentas que contribuem para a empregabilidade dos mesmos.

Recrutadores	Ferramentas Utilizadas
Benedito Tridade	"Utilizo as redes sociais, faço contato via o chat da mesma, após isso, faço o contato por telefone e alinho a entrevista."
Carolina Kramer	"Procuro em redes sociais e também trabalho muito em parceria com instituições de ensino que possuem candidatos para indicar."
Eduardo Suterlande	"Utilizo muito o LinkedIn e Vagas.com."

Quadro 3 - Ferramentas de seleção sob a ótica dos recrutadores

Logo, é possível notar que a internet funciona como uma ponte de ligação entre empresas e candidatos. Jones (1998), afirma que a prática eletrônica na atuação dos recursos humanos torna-se um modelo de gestão que possui como base uma tecnologia avançada a qual possui diversas funções de Recursos Humanos. Atualmente, diversas empresas fabricam páginas próprias *online* para que os candidatos possam enviar o currículo e conhecer a empresa, sendo também uma forma de atração de talentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo final deste presente estudo foi analisar e mapear os fatores que influenciam o nível de empregabilidade das pessoas com deficiência a partir de um estudo de caso realizado em uma empresa do ramo do tabaco.

Foi identificado na empresa que foi objeto de estudo inicial, alguns desafios durante a contratação de pessoas com deficiência, tendo em vista que o prazo planejado para a conclusão de todas as vagas não foi cumprido. Os gestores e partes envolvidas destacaram alguns aspectos com falta de qualificação e preparo desses candidatos.

A partir desse caso, foi realizado um aprofundamento acerca do nível de escolaridade, os perfis das vagas ofertadas, a fiscalização do cumprimento da lei por partes das companhias e Ministério do Trabalho e as ferramentas utilizadas pelas duas partes na busca de um candidato com deficiência.

Apesar da existência da Lei de Cotas, de acordo com os dados apresentados e analisados, foi possível verificar que a inserção do deficiente no mercado de trabalho ainda possui diversas barreiras. Salienta-se a marginalização social que as pessoas com deficiência vem sofrendo, o que impede o acesso à educação, e serviços básicos que o qualificaria para uma posição no mercado de trabalho.

Sob essa ótica, a inclusão começa muito antes dos deficientes terem idade para ingressarem no mercado de trabalho, começa na educação básica, que deve ser trabalhada desde a infância. Nas pesquisas, destacou-se um percentual menor no nível de escolaridade de pessoas com deficiência, quando comparado às pessoas sem deficiência. Isso as colocam em um patamar de desvantagem no mercado de trabalho.

Além disso, vale destacar o fato da empresa ainda não estar estrutural e culturalmente preparada, pois é preciso considerar que a contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra, considerando que se espera as mesmas características profissionais para a posição a ser ocupada, independentemente de ter ou não uma deficiência (MATTAR 2002).

Nesse sentido, vale ressaltar a importância da prática da equidade em empresas para que a inclusão ocorra através de um processo de adaptação, onde a empresa disponibiliza ferramentas para capacitar e preparar este profissional.

“As pessoas portadoras de deficiência têm a mesma relação com o trabalho que a sociedade dita normal” (CLEMENTE, 2003). O trabalho contribui para a autoestima, confiança e para determinar o status do ser humano. Seu papel é proporcionar aprendizagem, conhecimento, transformação de conceitos e atitudes, aprimoramento e remuneração, e para as pessoas com deficiência não é diferente.

Promover a diversidade no mercado de trabalho gera muitos benefícios para as empresas. Pessoas com histórias e visões diferentes reunidas em um mesmo ambiente proporcionam uma visão mais holística e promovem criatividade, inovação, geram lucro e participação no mercado (COX 1994).

O gestor também tem um papel importante para o gerenciamento das dificuldades que aparecem no dia a dia e de como conduzir um processo seletivo. Eles precisam estar preparados e cientes da importância dessa agenda para a organização.

Por conseguinte, a empregabilidade da pessoa deficiente deve ser vista sob o ponto de vista da equidade, de promover autonomia profissional e, principalmente, o acesso à educação desde a infância. Sob as perspectivas das organizações, é de extrema importância que elas estejam preparadas para recrutar candidatos com deficiência e que considerem aspectos sociais que esse grupo enfrentou ao longo da história e, portanto, disponibilizem recursos de melhoria na qualidade de vida no trabalho e capacitação profissional.

REFERÊNCIAS

- ALESSIO, Rosemeri. **Responsabilidade Social das Empresas no Brasil: reprodução de postura ou novos rumos?**. 2. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- ANTUNES, Ângela. **Aceita um Conselho?**: Como organizar um colegiado escolar. São Paulo: Instituto Paulo Freire, 2002.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 1a. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 3 abr. 2019.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Decreto n. 3.298 de 20 de dezembro de 1999. . Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 14 abr. 2019.
- BRASIL. Ministério da Justiça. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. . Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 abr. 2019.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**: A degradação do trabalho no século XX. 3a. ed. São Paulo: Guanarbara, 1983. 54 p.
- CARVALHO, Maria de Lourdes. **A empresa contemporânea**: sua função social em face das pessoas com deficiência. Belo Horizonte: Del Rey, 2012.
- CERIGNONI, Francisco Nuncio; RODRIGUES, Maria Paula. **Deficiência uma Questão Política?**. 2. ed. São Paulo: Paulus, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: e novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- CLEMENTE, Carlos Aparício. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Osasco: Ed Pares, 2003.
- CONTRATAÇÃO de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 2019. Disponível em:

<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em: 2 abr. 2019.

COX, Taylor Jr. **Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice**. 1. ed. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Marta. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. **Instituto Ethos**. São Paulo, 2002. Disponível em: www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual_pessoas_deficientes.pdf. Acesso em: 10 abr. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo demográfico 2010. -, 2010. Disponível em: <http://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo?view=noticia&i d=1&idnoticia=2125>. Acesso em: 25 mar. 2019.

JONES, John Walter. **Virtual HR: Human Resources Management in the Information Age**. California: Crisp Publications, 1998.

MARQUE, Cecília Berni de; TOLDRÁ, Rosé Colom. Profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas: estudo de programas e projetos.. In: ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DA PUC, Campinas, 2008. Disponível em: <http://www.puc-campinas.edu.br/websist/portal/pesquisa/ic/pic2008/resumos/Resumo/%7BA708A0B5-0F69-4485-944D-E34A30B3914D%7D.pdf>. Acesso em: 4 abr. 2019.

MATTAR, Flavia. Novos números, velhos problemas. **Jornal da Cidadania**, v. 8, n. 112, p. 7, Jul/Ago 2002.

MAXIMINIANO, Antonio César Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho**. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 2007.

OLIVEIRA, Luiza Maria Borges. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência**. 1. ed. Brasília: Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

PCD. **Google Trends**. Disponível em: <https://trends.google.com.br/trends/explore?q=PCD&geo=BR>. Acesso em: 28 mar. 2019.

PROCURE por uma oportunidade de emprego. **Vagas**. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/>. Acesso em: 17 mai. 2019.

RIBEIRO, Elisa Antônia. perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. **Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**, Araxá/MG, v. 4, p. 129-148, maio de 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi . **Como chamar as pessoas que têm deficiência?** . São Paulo, 2005. 6 p. Disponível em: <http://www.adiron.com.br/arquivos/comochamar.pdf>. Acesso em: 7 abr. 2019.

SASSAKI, Romeu Kazumi . **Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003, p. 12-16.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma Sociedade para Todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

TACHIZAWA, Takeshy . **Organizações Não Governamentais e Terceiro Setor**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José . O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, p. 273-294, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&lng=pt. Acesso em: 5 abr. 2019.

TAYLOR, Cox H.; BLAKE, Stacy. **Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness**. 5. ed. Academy of Management, v. 3, 1991.

THOMAS, R. Roosevelt. From affirmative action to affirmative diversity. **Harvard Business Review**, p. 107-118, Mar/Apr 1990. Disponível em: <https://hbr.org/1990/03/from-affirmative-action-to-affirming-diversity>. Acesso em: 7 abr. 2019.

VASCONCELOS, Zandre Barbosa de ; OLIVEIRA, Inalda Deboux. **Orientação Vocacional: Alguns aspectos teóricos, técnicos e práticos**. 1. ed. São Paulo: Vetor, 2004.

YIN, Robert K.. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, v. 22, 2005, p. 160-179.

APÊNDICE A — Questionário Quantitativo aplicado através da ferramenta *Google Forms*

1) Você possui alguma deficiência? [o questionário era encerrado para aqueles que respondiam "não"]

Sim Não

2) Qual é a sua idade?

3) Qual é a sua formação escolar?

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Incompleto

Ensino Médio Completo

Ensino Superior Incompleto

Ensino Superior Completo

Pós-Graduação Incompleta

Pós-Graduação Completa

4) Está trabalhando atualmente?

Sim Não

5) Está em busca de um emprego? [pergunta para aqueles que responderam "Não" na questão anterior]

Sim Não

6) Há quanto tempo está em busca de um emprego? [pergunta para aqueles que responderam "não" na questão 4 e "sim" na questão 5]

- Entre 1 e 6 meses
- Entre 7 meses e 11 meses
- Entre 1 e 2 anos
- Mais de 2 anos

7) Quais são os canais/ferramentas que utiliza para buscar empregos? [poderia selecionar mais de uma opção]

- Facebook
- LinkedIn
- Sites de Vagas (Ex. Vagas.com , Infojobs , Indeed)
- Rede de contato com outros profissionais do mercado (indicação)
- Distribuição do currículo físico nas empresas
- Busca por consultorias de recrutamento
- Outro. Qual? _____

8) Busca apenas por vagas que são destinadas a PCDs?

- Sim Não

9) Qual opção abaixo foi um desafio para você na busca por um emprego? [poderia selecionar mais de uma opção]

- Falta de acessibilidade na empresa (estrutura física)
 - Dificuldade de transporte para chegar ao local da vaga
 - Cultura da empresa não voltada para inclusão e diversidade
 - Falta de vagas compatíveis com o seu perfil e qualificação
 - Dificuldade de comunicação com a empresa
 - Falta de preparo do RH e/ou gerente da posição para a realização do recrutamento
- Outro. Qual? _____

10) Está trabalhando em uma posição que foi publicada/voltada apenas para candidatos PCDs? [pergunta para aqueles que responderam "sim" na questão 4]

Sim Não

11) Qual foi o tempo de busca/procura até conseguir o emprego atual?

Entre 1 e 6 meses

Entre 7 meses e 11 meses

Entre 1 e 2 anos

Mais de 2 anos

12) Quais foram os canais/ferramentas que utilizou para buscar empregos?
[poderia selecionar mais de uma resposta]

Facebook

LinkedIn

Sites de Vagas (Ex. Vagas.com , Infojobs , Indeed)

Rede de contato com outros profissionais do mercado (indicação)

Distribuição do currículo físico nas empresas

Busca por consultorias de recrutamento

Outro. Qual? _____

13) Qual opção abaixo foi um desafio para você na busca por um emprego?
[poderia selecionar mais de uma resposta]

Falta de acessibilidade na empresa (estrutura física)

Dificuldade de transporte para chegar ao local da vaga

Cultura da empresa não voltada para inclusão e diversidade

Falta de vagas compatíveis com o seu perfil e qualificação

() Dificuldade de comunicação com a empresa

() Falta de preparo do RH e/ou gerente da posição para a realização do recrutamento

Outro. Qual? _____

APÊNDICE B — Roteiro Entrevista aplicada aos Especialistas em Recrutamento

- Dados do Entrevistado:
- Formação:
- Profissão/Cargo:
- Tempo de profissão:

1. Realiza recrutamento e seleção de profissionais PCDs há quanto tempo?

2. Ao longo desse tempo percebeu algum aumento ou diminuição na procura por profissionais PCDs? Se sim, desde quando? Atrela esse comportamento a que?

3. Como profissional de RH, qual é o nível de dificuldade no momento de selecionar para os perfis solicitados? Qual é o maior desafio?

4. Qual é o nível de qualificação que tem percebido dos candidatos com deficiência nos últimos recrutamentos que realizou? Desde que iniciou sua carreira percebeu uma melhora ou piora?

5. Qual é a postura que enxerga nos candidatos atualmente no mercado? Quais são as ferramentas/canais que eles utilizam para buscar empregos?

6. Quais são os tipos de vagas mais ofertadas para candidatos PCDs? (operacionais, analíticas ou de liderança)

7. Como é a percepção das empresas e dos gestores em relação aos candidatos PCDs? E quais são as expectativas dos mesmos no momento da abertura da vaga e alinhamento do perfil?

8. Você realiza a busca por candidatos PCDs para qualquer tipo/perfil de vaga ou são vagas direcionadas apenas para pessoas com deficiência?

9. Quais são as ferramentas e canais que utiliza para a busca de candidatos PCDs?

10. Qual é sua percepção a respeito da busca por profissionais PCDs e a Lei de Cotas? Acredita que ela promove a inclusão desses candidatos no mercado de trabalho e nas empresas de maneira eficaz?

11. Acredita que hoje as empresas estão mais voltadas para a diversidade e inclusão? Qual é a sua percepção?