



## OS PROBLEMAS EXISTENTES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS

*Joselaine Marques<sup>1</sup>; Luiz Guilherme Alves da Silva<sup>1</sup>; Mariane Lopes<sup>2</sup>*

**RESUMO:** Verificando a existência de dificuldades na inclusão social e profissional de Pessoas com Necessidades Especiais (PNE), torna-se necessário a quebra de paradigmas e preconceitos no modelo de Gestão de Pessoas dentro das organizações, começando pelos profissionais de Recursos Humanos (RH) que realizam os processos de Recrutamento e Seleção. Outro fator relevante é que muitas empresas encontram-se despreparadas em sua estrutura física, não possuindo rampas de acesso, equipamentos adaptados, entre outros. Sendo assim faz a inclusão, apenas por obrigação a Lei nº 8.213 (Lei de Cotas para Deficientes), sem apresentar as condições necessárias para a pessoa exercer sua atividade. A falta de informação e conscientização também gera resistência na inclusão de profissionais com deficiências, visto que, os empresários não analisam os benefícios e o impacto positivo que isso gera para a empresa, como o fortalecimento da imagem institucional e o despertar da humanização no ambiente de trabalho. Estudaremos nessa pesquisa uma usina de álcool e açúcar situada no noroeste do Paraná, onde os profissionais de RH encontram obstáculos no Recrutamento e Seleção e na inclusão social de PNE ao ambiente interno da empresa. Sabemos que modificações são processos complexos, mas se tornará possível na medida em que a organização for se adaptando e preparando seus profissionais, que além das barreiras físicas tendem a enfrentar as barreiras psicológicas. Por isso a importância de analisar e identificar as problemáticas que existem na inclusão de PNE, para que assim se torne possível alcançar uma maior acessibilidade destas ao mercado de trabalho. O objetivo deste estudo é ressaltar a importância dos profissionais de RH que possuem o papel de contribuir efetivamente não apenas com a parte trabalhista, mas com o fator social da empresa, por meio da mudança de comportamento e postura dos colaboradores. Trata-se de uma pesquisa descritiva, onde utilizaremos para a coleta de dados entrevista e aplicação de questionário aos seguintes profissionais: 3 (três) ligados a Administração de Pessoas que atuam dentro do departamento de RH, sendo 2 (dois) do sexo masculino e 1 (um) do sexo feminino; 10 (dez) profissionais do setor Administrativo pertencentes a variados cargos, ambos os grupos com idade entre 20 e 32 anos. Posteriormente faremos a tabulação dos dados obtidos com análise e divulgação dos resultados, apontando os problemas identificados, a fim de direcionar a empresa em uma nova forma de Gestão.

**PALAVRAS-CHAVE:** Recrutamento; Seleção; Pessoas com Necessidades Especiais.

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Gestão de Recursos Humanos, Departamento de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas do Centro Universitário de Maringá (Cesumar). josyangelus@hotmail.com, guilherme\_cambui@hotmail.com

<sup>2</sup> Mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito da Personalidade pelo Centro Universitário de Maringá (Cesumar). Orientadora e docente do Curso de Graduação em Administração, Gestão de Recursos Humanos e Turismo do Centro Universitário de Maringá (Cesumar). mlopes@cesumar.br