

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Recrutamento On-line de Pessoas com Deficiência

Marcelo Antonio da Silva

Maceió
2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Recrutamento on-line de Pessoas com Deficiência

Marcelo Antonio da Silva

Trabalho de Conclusão de Curso da Graduação de Administração da Universidade Federal de Alagoas, modalidade Monografia, apresentado à banca examinadora para obtenção do Título de Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof. (a) Milka Alves Correia Barbosa.

Maceió
2020

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

S586r Silva, Marcelo Antonio da.
Recrutamento *on-line* de pessoas com deficiência / Marcelo Antonio da Silva. –
2020.
61 f.

Orientadora: Milka Alves Correia Barbosa.
Monografia (Trabalho de Conclusão Curso em Administração) – Universidade Federal
de Alagoas. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Maceió, 2020.

Bibliografia: f. 58-61.

1. Pessoas com deficiência - Emprego. 2. Acesso à internet. 3. Pessoal - Recrutamento.
4. Mercado de trabalho. I. Título.

CDU: 658.3:331.108.32/.34



ATA DE APRESENTAÇÃO DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Declaramos que, **MARCELO ANTONIO DA SILVA**, Matrícula nº 14111066, aluno do Curso de Administração, concluiu e apresentou o **TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**, com carga horária de 80 horas, sob o título de: "Recrutamento Online de Pessoas com Deficiência", sob orientação da Prof^a. Dra. Milka Alves Correia Barbosa, obtendo a nota final 9,5 (nove e meio), conforme avaliação da Banca Examinadora abaixo:

BANCA EXAMINADORA	NOTA
Prof ^a . Dra. Milka Alves Correia Barbosa	9,5
Prof. Dr. Andrew Beheregarai Finger	9,5
Prof. Dr. Ibsen Mateus Bittencourt Santana Pinto	9,5
NOTA FINAL	9,5

BANCA EXAMINADORA – ASSINATURAS

- 
Milka A. C. Barbosa
milka.correia@gmail.com
Mat. Sipe 3152151
Presidente/Orientador.
- 
Membro.
- 
Membro.

Maceió, 07 de dezembro de 2020.

Coordenação do Curso de Administração

RESERVADO À COORDENAÇÃO	
NO SISTEMA EM	ASSINATURA
-----= ___ / ___ / _____	

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, aos meus pais, minha esposa e filhos.

AGRADECIMENTOS

À professora Dra. Milka Alves Correia Barbosa pelo seu cuidado, paciência e incentivo que tornou possível a conclusão desta monografia.

A todos os professores do curso, que foram tão importantes na minha vida acadêmica.

EPÍGRAFE

*“Quando tudo tiver parecendo ir contra
você, lembre-se que o avião decola
contra o vento, e não a favor dele”.*

Henry Ford

RESUMO

A criação da lei nº 8213/91, conhecida como Lei de Cotas trouxe para as PCDs a possibilidade de se inserirem no mercado de trabalho por meio das Cotas Empregatícias. Contudo, para algumas empresas contratação de Pessoas com Deficiência torna-se um grande desafio, pois o mercado de trabalho, tem passado por muitas mudanças, inclusive com a adoção de práticas de recrutamento on-line. Tal mudança, muitas vezes tem impactado negativamente o processo de recrutamento das organizações, pois problemas de acessibilidade na web tem se tornado uma barreira para PCDs com problemas de visão, cognitivos e mobilidade reduzida, acrescenta-se a isso, falhas no conteúdo das informações nos anúncios de emprego, impedindo que muitos PCDs enviem seus currículos, fazendo com que o principal objetivo da empresa que é do atrair PCDs por meio da vaga anunciada não seja alcançado. Diante disso, a questão que se coloca entre o problema e o campo de investigação é: **De que forma os sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas, atendem os critérios de acessibilidade?** Para responder à pergunta proposta será realizada uma pesquisa qualitativa. Os dados serão coletados por meio da ferramenta AccessMonitor. Assim, como locus para a realização do estudo de caso qualitativo optou-se por três sites que realizam recrutamento on-line de PCDs. As principais contribuições desta pesquisa são: Descrever as políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, Averiguar a acessibilidade dos sites analisados, Descrever o conteúdo das informações presentes nos anúncios de emprego dos sites direcionados para o recrutamento das PCDs.

Palavras-chave: PCDs; acessibilidade; acessibilidade na web; recrutamento on-line; mercado de trabalho.

ABSTRACT

The creation of law 8213/91, known as the Quotas Law, brought to the PCDs the possibility of entering the labor market through the Employment Quotas. However, for some companies hiring people with disabilities becomes a great challenge, because the labor market has undergone many changes, including the adoption of online recruitment practices. This change has often had a negative impact on the recruitment process of organizations, as web accessibility problems have become a barrier for PCDs with vision, cognitive and reduced mobility problems, adding to this, flaws in the content of information in job advertisements, preventing many PCDs from sending their resumes, causing the company's main objective of attracting PCDs through the advertised vacancy not to be achieved. Therefore, the question that arises between the problem and the field of research is: **How do sites that publish jobs for PCDs in Alagoas companies meet accessibility criteria?** To answer the proposed question, a qualitative research will be conducted. The data will be collected through the AccessMonitor tool. Thus, as locus for the qualitative case study, three sites were chosen to carry out online recruitment of PCDs. The main contributions of this survey are: Describe the public policies aimed at the inclusion of PCDs in the labor market, Verify the accessibility of the sites analyzed, Describe the content of the information present in the job ads of the sites aimed at the recruitment of PCDs.

Keywords: PCDs; accessibility; web accessibility; online recruitment; labor market.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Categorias analíticas adotadas no estudo.....	32
Quadro 2: Síntese das políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho	34
Quadro 3: Páginas acessadas durante o teste de acessibilidade	41
Quadro 4: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL1.....	43
Quadro 5: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL2.....	45
Quadro 6: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL3.....	47
Quadro 7: Comparativo dos erros encontrados nas três URLs	48
Quadro 8: Informações disponíveis na URL1	51
Quadro 9: Informações disponíveis na URL2.....	52
Quadro 10: Informações disponíveis na URL3.....	53

LISTA DE SIGLAS

ABRH - Associação Brasileira de Recursos Humanos

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

ONU – Organização das Nações Unidas

PCD – Pessoa com Deficiência

PP – Política Pública

W3C - World Wide Web Consortium

WCAG - Web Content Accessibility Guidelines

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Objetivo Geral	15
1.2 Específicos.....	15
1.3 justificativa	15
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1 PCDs e o mercado de trabalho.....	18
2.2 Recrutamento on-line.....	22
2.3 Acessibilidade	25
3 METODOLOGIA.....	29
3.1 Tipo de estudo	29
3.2 Unidades de análise.....	30
3.3 Coleta de dados	30
3.4 Método de análise dos dados	31
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS	34
4.1 Políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho	34
4.2 Acessibilidade dos sites analisados	41
4.3 Descrição do conteúdo das informações presentes nos anúncios de emprego.....	51
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS.....	58

1 INTRODUÇÃO

A lei 8213 de 24 de julho de 1991, no Art. 93 mais conhecida como lei de cotas estabelece que uma empresa com mais de 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários do INSS reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência.

Nota-se que apesar de todo esforço despendido em favor da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas, muitas ainda têm dificuldades para encontrar candidatos que preencham as vagas disponíveis.

Várias pesquisas sobre o impacto das deficiências na empregabilidade foram realizadas e o resultado delas constatou que as pessoas com deficiências (PCDs) recebem avaliações mais altas. Entretanto, as mesmas investigações demonstraram que também existe uma predisposição de se esperar menos de uma pessoa com deficiência, diminuindo também a possibilidade de serem contratados (ROBBINS, 2010).

Por esse motivo, a legislação tem buscado dar mais segurança às pessoas com deficiência e reabilitados. Assim, pode-se citar a Lei nº 8.213, de 1991 e a Constituição Federal, a Lei 10.098 de 2000, o Decreto nº 5.296 de 2004, a Lei 13.146, de 2015, e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que juntos formam a estrutura de proteção legal que auxilia na superação dos obstáculos que ainda existem para inclusão de PCDs tanto na sociedade como no mercado formal de trabalho.

Com 28 anos de existência a Lei 8213/91 tornou-se mais rígida e isso ocorreu devido ao acúmulo de benefícios sociais e ao aumento da expectativa de vida da população, ambos sobrecarregando a previdência. A partir de 2004, o Ministério do trabalho procurou dar mais consistência a lei de cotas, preenchendo brechas que as empresas utilizavam para recorrer a não contratação de PCDs. Foi nesse momento com a Lei 11.044 que trouxe em seu texto a Inclusão Social e Redução das Desigualdades Sociais, que o Brasil começou realmente a aplicar as regras previstas na Lei 8213/91 com mais eficácia aperfeiçoando o assunto.

Mesmo diante de inúmeros avanços e casos de sucesso na inserção de PCDs no mercado de trabalho, ainda existem inúmeras empresas que recebem multas do Ministério do Trabalho e Emprego. Segundo Oliveira (2017), algumas

empresas realizam práticas que visam evitar a multa por parte da fiscalização, isso vai desde o cumprimento mínimo da cota, criação de fundações e até a alegação de diversos motivos para não contratação.

Além disso, observa-se que algumas organizações não se apropriam dos benefícios sociais que ela pode fazer na área na qual está atuando; isso ocorre devido à falta de entendimento da lei de cotas:

Enquanto a empresa enxergar a Lei de Cotas como uma medida coercitiva, como um pagamento de uma multa, será sempre mais vantajoso pagar a multa, de acordo com os entrevistados. Todavia, quando essa inserção é vista como um comprometimento social, “discurso de diversidade”, entre outras formas de nomeação, de acordo com a preferência das organizações e autores estudados, a inserção tem mais chances de acontecer de fato nas organizações (OLIVEIRA, 2017, p.82).

As questões apontadas acima somadas a falta de qualificação profissional de parte considerável das pessoas com deficiência, contribui para essa acomodação de muitas organizações. Para Shimono (2008), existe uma grande quantidade de PCDs que esperam por uma oportunidade de trabalho formal, porém a maioria esbarra na falta de qualificação profissional.

Segundo Gonçalves (2012), a inclusão de uma PCD no mercado de trabalho, sempre teve problemas devido às exigências de capacitação profissional, por esse motivo, pessoas com deficiência física, metal ou sensorial ficam em desvantagem em relação aos demais candidatos.

Para Coutinho et al. (2017), a falta de qualificação profissional se deve a problemas no sistema de ensino, inclusive no de nível superior.

Portanto, saindo do “chão da fábrica” onde os salários rivalizam com o BPC, nota-se que, quanto maior o nível de escolaridade exigido, mais difícil se torna encontrar profissionais com deficiência capacitados para serem contratados impedindo, assim, que a organização atinja as cotas previstas na legislação. Aqui apontamos a responsabilidade do sistema educacional como um todo nesse processo e também do ensino superior (COUTINHO et al. 2017, p.11)

De acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), de 2018, existiam cerca de 486.756 PcDs no mercado de trabalho, isso representa cerca de 1% das PCDs empregadas. O mercado de hoje exige um profissional que além de possuir qualificação, necessita ser polivalente desempenhando várias atividades no ambiente de trabalho.

Mais recentemente, uma pesquisa realizada pelo I.Social em parceria com a CATHO com apoio da ABRH do Brasil e ABRH de São Paulo em 2017,

que trata sobre as expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência, contou com a participação de 1240 profissionais de RH, demonstrou que as principais dificuldades apontadas no recrutamento e seleção de PCDs destacam-se a baixa qualificação dos profissionais com deficiência (19%), a falta de acessibilidade na empresa (15%) e a resistência dos gestores (14%).

Sabe-se ainda que algumas empresas preferem contratar PCDs que apresentem necessidades especiais pouco aparentes ou que não necessitem de muitas ou até mesmo nenhuma adaptação do posto de trabalho, visando a diminuição dos custos de adaptação do ambiente de trabalho e de capacitação de pessoal:

Muitas organizações no momento da contratação preferem dar a oportunidade para um indivíduo que possui uma deficiência considerada “mais leve”, ao invés de contratar um deficiente com uma deficiência com um maior grau de comprometimento (APARECIDA, 2013, p.62).

Cada vez mais as empresas têm anunciado vagas para PCDs, segundo dados disponíveis no Portal da Inspeção do Trabalho, no ano de 2018 Alagoas possuía 5.758 vagas disponíveis para PCDs, porém apenas 2.140 estavam ocupadas, ou seja, mais da metade das vagas disponíveis ainda estavam desocupadas.

Nessa perspectiva, nota-se ainda que algumas organizações têm buscado via internet uma forma de facilitar o recrutamento de candidatas PCDs, como é o caso do Portal Deficiente Online, trata-se de uma empresa formada por especialistas em Recursos Humanos com foco em Profissionais com Deficiência (PD).

Além disso, as mídias sociais têm sido mais uma opção de recrutamento on-line, como é o exemplo da LinkedIn; nela as pessoas são estimuladas a indicar outras que consideram adequadas para uma vaga.

O recrutamento on-line permite que a empresa tenha acesso a um número maior de candidatos com o custo menor e diminui a dificuldade de encontrar candidatas PCDs disponíveis no mercado de trabalho:

O recrutamento online é capaz de lançar uma grande rede a fim de atingir mais candidatos, o que podem trazer para o processo seletivo mais candidatos qualificados a um custo menor (TURBAN, 2013, p.275).

Mesmo sendo bastante vantajoso, por possuir um número muito extenso de candidatos disponíveis, as empresas podem enfrentar dificuldades para realizar a triagem dos currículos considerados bons disponíveis na Web, por isso é importante que as organizações que estejam interessadas em realizar esse tipo de recrutamento, realizem alguns investimentos em tecnologias da informação voltadas para recrutamento de candidatos via internet.

Além disso, ao realizar recrutamento pela internet, os sites precisam atender a legislação vigente e a critérios de acessibilidade para as pessoas com deficiência.

A Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que fala sobre o ambiente acessível, estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

Já a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), trata em seu artigo 63 sobre a obrigatoriedade da acessibilidade nos sites que possuam representação no País e por órgãos do governo.

É importante ressaltar que o recrutamento on-line voltado para PCD, deve procurar atender as diversas necessidades de adaptação das pessoas com deficiência, para que com isso, possa captar candidatos de forma mais abrangente. Um site desenvolvido pensando em atender os critérios de acessibilidade, torna-se fundamental para a eficácia do processo de recrutamento:

O Poder Público promoverá a eliminação de barreiras na comunicação e estabelecerá mecanismos e alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação e sinalização às pessoas portadoras de deficiência sensorial e com dificuldade de comunicação, para garantir-lhes o direito de acesso à informação, à comunicação, ao trabalho, à educação, ao transporte, à cultura, ao esporte e ao lazer (ART. 17, Lei nº 10.098).

Nesse sentido, o governo brasileiro criou o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (eMAG), que têm como objetivo o desenvolvimento e a adaptação de conteúdos digitais do governo federal. A base para a elaboração da eMAG foram as diretrizes de acessibilidade na web, as WCAGs (Web Content Accessibility Guidelines). As WCAGs são recomendações internacionais de acessibilidade para conteúdo da Web, que explicam como tornar o conteúdo Web acessível a todas as pessoas, não apenas para as PCDs.

Sendo assim, tendo em vista a importância de um recrutamento on-line que atinja o maior número possível de pessoas com deficiência, este trabalho buscará responder ao seguinte questionamento: **De que forma os sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas, atendem os critérios de acessibilidade?**

Para tanto, foram definidas as seguintes questões norteadoras:

- a) Quais as políticas públicas voltadas à inserção de PCDs no mercado de trabalho?
- b) Quais critérios de acessibilidade não são atendidos pelos sites?
- c) Qual o conteúdo das informações divulgadas nos anúncios de oferta de emprego quando o recrutamento é exclusivamente direcionado para PcD?

1.1 Objetivo Geral

Analisar acessibilidade dos sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas.

1.2 Específicos

1. Descrever as políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho;
2. Averiguar a acessibilidade dos sites analisados;
3. Descrever o conteúdo das informações presentes nos anúncios de emprego dos sites direcionados para o recrutamento das PCDs.

1.3 justificativa

Este trabalho pretende contribuir para o avanço da discussão sobre a inserção de PCDs no mercado de trabalho, a partir de um olhar sobre a acessibilidade dos sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas.

Trata-se de um assunto de importante relevância teórica, que apesar dos muitos avanços, a maioria das vagas ofertadas em sites para pessoas com deficiência apresentam diversos problemas de acessibilidade e no conteúdo das informações, e isso pode dificultar a contratação da PCD pela empresa, por isso, ainda se faz necessário ampliar a discussão, pois trata-se de um tema merecedor de atenção.

A acessibilidade está ligada intrinsecamente a vários aspectos, desde emocionais, tecnológicos e de inclusão social, enquanto a falta de ambiente acessível torna-se uma barreira para integração da PCD, tanto no meio social como também, no meio organizacional.

A acessibilidade é a condição na qual possibilita a integração de pessoas em inúmeros âmbitos sociais. Portanto, o seu processo não está interligado somente à estrutura física, mas sim em todos os aspectos tais como: emocional, tecnológico, inclusão social entre outros. (FIALHO, 2017, p.57).

Já a acessibilidade na web, segundo a W3C Brasil, trata sobre a utilização da web pelas PCDs, além dos benefícios que as demais pessoas podem obter devido aos mecanismos adotados nos sites que visam facilitar o acesso aos seus conteúdos.

Acessibilidade na web significa que pessoas com deficiência podem usar a web. Mais especificamente, a acessibilidade na web significa que pessoas com deficiência podem perceber, entender, navegar, interagir e contribuir para a web. E mais. Ela também beneficia outras pessoas, incluindo pessoas idosas com capacidades em mudança devido ao envelhecimento (W3C Brasil, 2013, p.21).

Esse trabalho pretende contribuir para um melhor entendimento sobre os questionamentos que surgem quanto ao recrutamento das PCDs por meio da internet, bem como apontar os problemas de acessibilidade enfrentados pelos portadores de necessidades especiais ao acessar uma vaga de emprego que foi disponibilizada na internet.

Além disso, espera-se que esse estudo traga contribuições para o processo de recrutamento das PCDs nas empresas, evidenciando as vantagens que podem ser obtidas pelas organizações e empregadores, quando eles passam a realizar práticas que tornem o processo seletivo mais acessível.

Espera-se ainda, que o estudo desenvolvido contribua para o desenvolvimento da área de Gestão de Pessoas, aperfeiçoando práticas de recrutamento e seleção, dos portadores de necessidades especiais, abrindo assim um leque de novas potencialidades de trabalho para as empresas.

Uma discussão mais ampliada sobre o assunto possibilitará conhecer a situação atual da acessibilidade dos sites que realizam o recrutamento on-line

de portadores de necessidades especiais, como também, sobre as dificuldades que as PCDs podem encontrar para participar do processo seletivo.

Ao mesmo tempo em que se aprofunda a discussão sobre o recrutamento on-line de PCDs, melhora-se a percepção tanto para administradores, como também para outras áreas do conhecimento, que se relacione direta ou indiretamente com os portadores de necessidades especiais. Acrescenta-se ainda, que as práticas de acessibilidade na web, atendem não apenas as PCDs, atende também ao público de maneira geral, contribuindo para que experiência de acesso aos conteúdos de um site, seja mais proveitosa. Trata-se de um assunto pouco discutido no âmbito acadêmico e que o graduando em administração que desejar atuar na área de recursos humanos, provavelmente terá que lidar com as diversas situações relacionadas ao processo de recrutamento e seleção de um trabalhador com necessidades especiais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado o embasamento teórico que norteou esse trabalho e para tanto foram discutidas as seguintes temáticas: PCDs e o mercado de trabalho; recrutamento on-line e; por fim, acessibilidade.

2.1 PCDs e o mercado de trabalho

A construção do termo “pessoa com deficiência” vem a muito tempo sendo realizada, anteriormente era muito utilizado o termo “pessoa com necessidades especiais”, mas conhecida como PNE, termo esse que surgiu por uma abordagem global que a OMS fazia acerca das pessoas com deficiência. Um outro termo conhecido era “Pessoa portadora de deficiência”, o PPC, esse termo é um pouco mais antigo sendo apresentado na Lei Nº 7.853/1989.

Segundo Lima et al. (2011), o conceito de pessoal com deficiência passou por diversas mudanças ao longo dos anos e essas mudanças ocorreram devido a mudanças sociais. De acordo com Lima, as pessoas com deficiência eram tratadas como inválidas, que não possuíam valor para sociedade.

A mudança de conceito de deficiência ganhou forma na Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, proclamada pela ONU em 2006, que em seu artigo 1º apresentou a conceituação de pessoas com deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interações com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas (ONU 2006, Art. 1).

Porém, só em 2015 por meio da Lei 13.146, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu artigo 2º foi que a conceituação da ONU surgiu como lei:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (LEI Nº 13.146 de 2015, Art. 2).

Sobre os tipos de deficiência, estas estão expressas no Decreto nº 5.296 de 2004, que substituiu o Decreto nº 3.298 de 1999, com os seguintes termos:

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;

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;

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;

Deficiência intelectual (originalmente 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: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;

Deficiência múltipla: associação de duas ou mais deficiências (DECRETO Nº 5.296 de 2004, Art. 5, § 1º).

Para Carvalho-Freitas et al. (2017), a deficiência no mundo é vista de três formas; individual, social e da diversidade. Na forma individual a deficiência é vista como uma desvantagem natural, já na forma social a deficiência é tratada como um problema social, já na diversidade ela apresenta princípios da bioética, buscando possibilidades de intervenção.

Atualmente, de acordo com dados do IBGE feitos em 2010 e revisados em 2018, por meio da nota técnica 01/2018 (releitura analítica dos dados de pessoas com deficiência à luz das recomendações do Grupo de Washington) no Brasil existem cerca de 12,7 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, e isso representa cerca de 6,7% da população.

Partindo desses dados, podemos verificar em comparação com os dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho, no Brasil em 2010, havia 752.792 mil pessoas com deficiência trabalhando, o que representa cerca de 5,93% de PCDs empregadas.

A lei de cotas trouxe para o mercado de trabalho uma série de implicações para as empresas, que acabou levantando várias questões acerca da deficiência, desde limitações de nível pessoal, como também o de qualificação profissional, além do próprio preconceito existente na sociedade

quanto às PCDs. Esses fatores acabaram por trazer dificuldade para o ingresso no mercado de trabalho, até mesmo para pessoas capacitadas:

O ingresso de PcDs no mercado de trabalho ainda é problemático, pois se somam discursos sobre as limitações pessoais, sobre a qualificação profissional e também sobre os preconceitos sociais – ou, como sugere Goffman (1988), os estigmas – que a esses sujeitos sociais se vinculam nas relações interpessoais. Essa dificuldade de ingresso no mercado de trabalho vem sendo enfrentada inclusive por pessoas capacitadas, se consideradas as condições deficitárias no que se refere à formação e qualificação profissional no Brasil (MAGALHÃES, 2017 p. 9).

De fato, as políticas públicas (PP) vêm tentando ao longo dos anos minimizar o preconceito que existe no meio social no que diz respeito as PCDs. A inserção do PCD no mercado de trabalho tem sido uma dessas medidas, ainda que seja obrigando as empresas a contratar pessoas com deficiência, pode-se afirmar que as PP têm buscado corrigir uma distorção social:

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade é uma ação que tem por objetivo minimizar o preconceito e o estereótipo que, por muitas vezes, fazem parte do cotidiano dessas pessoas. O processo de exclusão social está presente na sociedade desde os tempos antigos (PERLIN, 2016 p. 6).

O mercado de trabalho tem sofrido diretamente os impactos das mudanças tecnológicas que ocorrem no mundo empresarial, por esse motivo os profissionais que lutam por seu lugar no mercado de trabalho necessitam estar sempre atualizados, buscando sempre aperfeiçoar suas competências e habilidades. Esse processo não é diferente com os trabalhadores PCDs:

O cenário de aceleradas mudanças que caracteriza o ambiente empresarial e social na atualidade impõe às organizações novos desafios e demandas. Para conseguir e garantir um lugar no mercado de trabalho, o profissional precisa estar bem qualificado e sempre atualizado. A realidade ainda é mais complicada para as pessoas com deficiência que, além de todos esses agravantes, têm que se deparar com o preconceito (SILVA E HELAL, 2017, p. 9,10).

Segundo a Secretaria do trabalho do Ministério da Economia, em 2010, havia 8.998.671 pessoas entre 18 e 64 anos com deficiências mais severas – número bem superior às 756.125 vagas reservadas por lei para as pessoas com deficiência e reabilitados. Estão incluídas nesses dados, as pessoas com deficiência visual e intelectual. Essas PCDs têm grandes dificuldades na inserção no mercado de trabalho, pois demandam mais adaptação ao ambiente de trabalho, ao processo de trabalho e ao instrumento de trabalho.

De acordo com dados da RAIS 2018, o contingente de pessoas com deficiência (PCD) empregadas totalizou 486,7 mil vínculos empregatícios. Em relação ao ano 2017, houve expansão de +45,4 mil empregos, equivalente a +10,3%. Em comparação a 2017, a expansão no emprego de PCD ocorreu principalmente entre os empregados com deficiência física (+17,4 mil, 8,21%) e deficiência visual (+12,1 mil, +19,60%).

Um outro dado importante da Secretaria do Trabalho aponta que as PCDs mais escolarizadas ocupam a maior parte das oportunidades de emprego. Das 442.007 PCDs contratados no ano de 2018, 301.879 tinham ensino médio ou ensino superior (incompleto ou concluído) – equivalente a 68% do total.

Nesse sentido, Schwarz e Haber (2009) afirmam que a educação tem sido um fator determinante para a contratação de um PCD, porém esse critério de seleção acaba sendo difícil de ser aplicado devido à dificuldade de se encontrar PCDs capacitadas no mercado de trabalho. Além disso, os autores acrescentam que a maior parte das vagas são oferecidas para profissionais que possuem deficiência leve:

No Brasil, ainda são muitos os obstáculos que precisam ser superados na contratação de profissionais com deficiência, principalmente no que diz respeito ao recrutamento deste público e à dificuldade em localizar as pessoas capacitadas que se ajustem ao perfil exigido. O cenário atual mostra que existem mais vagas no mercado de trabalho do que pessoas com deficiências capacitadas para preenchê-las. Porém, ao analisarmos mais profundamente essa questão, identificamos que grande parte das vagas oferecidas é destinada a pessoas com deficiência física ou auditiva leve (SCHWARZ, HABER, 2009, p. 125).

Um mercado aquecido estimula as pessoas com deficiência a buscar aperfeiçoamento, melhorando seu nível de estudo e suas competências. As PCDs que se encontram desempregados buscam retomar ou aprimorar seus estudos, visando novas oportunidades de se candidatar às vagas oferecidas. Como também, as pessoas com deficiência que já estão incluídas no mercado, procuram aperfeiçoamento profissional para conquistar melhores postos de trabalho (SCHWARZ; HABER, 2009).

Por esse motivo, se faz necessário pensar no desenvolvimento e crescimento das PCDs que já estão ocupando posições nas empresas, utilizando-se de métodos mais eficazes para qualificá-las e gerenciar suas potencialidades. Por outro lado, cabe aos PCDs demonstrarem seu valor, mostrando sua autonomia e independência, buscando se desenvolverem

profissionalmente, a fim de atingirem as metas das empresas e alcançarem os resultados que deles são esperados (FREITAS, 2015).

De acordo com o estudo de Freitas (2015), a inclusão das PCDs não se baseia apenas no cumprimento da lei de cotas. O processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência era realizado pela empresa estudada, a medida em que surgiam potenciais candidatos no mercado de trabalho. Ainda de acordo com Freitas (2015):

Há uma constante busca de profissionais com deficiência – seja pela parceria com a APAE e com universidades ou por meio de bancos de currículos da empresa – e, quando algum candidato se aproxima do perfil da empresa, possíveis vagas são negociadas com a diretoria. Da mesma forma, se durante um processo de recrutamento “normal” aparece um candidato com deficiência, ele é avaliado normalmente como os outros (FREITAS, 2015 p.18).

Isso demonstra novamente que as PCDs precisam estar sempre buscando o aperfeiçoamento profissional, a fim de estarem aptas para assumir novas vagas que surgirem no mercado de trabalho.

No próximo tópico, será tratado sobre Recrutamento on-line, vantagens e desvantagens de realizar um recrutamento on-line, algumas práticas que podem ser adotadas pelos profissionais da área de gestão com pessoas no processo de recrutamento on-line de candidatos PCDs.

2.2 Recrutamento on-line

Segundo Gimenes (2012), o recrutamento on-line, é uma aplicação atual, útil e dinâmica na área de gestão das pessoas. Para ele, processo de recrutamento on-line é bastante vantajoso, tanto para empresas como para os candidatos. Para os candidatos, ela facilita a distribuição dos currículos, já para as empresas, existe a vantagem de atingir um maior número de pessoas, do que num recrutamento tradicional, além de diminuir os custos de um recrutamento presencial.

Gimenes (2012) ainda acrescenta:

Assim, a Internet vem se tornando uma valiosa ferramenta para as empresas e para os candidatos se aproximarem, embora distantes fisicamente. Os serviços online de recrutamento poderão abrir as portas e janelas de muitas empresas e permitir eliminar etapas dos sistemas de provisão de recursos humanos (GIMENES, 2012, pag. 15).

Seguindo esse mesmo raciocínio, Santos e Lima (2018) relatam que o recrutamento on-line é uma forma de atrair muitos candidatos com um custo menor, ainda de acordo com os autores, a internet vem tomando espaço dentro

das empresas e esse tipo de recrutamento pode atrair novos talentos para a organização. Ainda segundo os autores, é possível realizar testes on-line e entrevista por vídeo, por esses motivos, a internet tem agregado valor a área de gestão com pessoas, pois tem facilitado o gerenciamento das informações e reduzindo custos.

Para Gomes et al. (2012), a Internet é uma ferramenta que facilita aproximação de entre empresas e candidatos, mesmo que distantes fisicamente, permitindo que sejam eliminadas etapas dos sistemas de provisão de gestão com pessoas.

Segundo Cassiano et al. (2015) O recrutamento on-line utiliza ferramentas para triagem, identificação e avaliação dos currículos, além de criar um banco de dados que podem ser acessados por meio de palavras-chave. Essas ferramentas podem ser criadas para atender a demandas específicas de determinadas organizações. De acordo com Chiavenato (2009):

A internet constitui uma valiosa ferramenta para as empresas e para os candidatos se aproximarem, embora distantes fisicamente. Os serviços on-line de recrutamento abrem as portas de muitas empresas e permitem eliminar etapas de provisão. Ademais, permitem a montagem de banco de talentos[...]. É a tecnologia da informação a serviço da ARH (CHIAVENATO, 2009, p. 89).

Além de sites especializados em divulgar, vagas e cadastrar currículos de candidatos, as redes sociais há muito tempo desempenham um papel diferenciado nos processos de recrutamento, Segundo Cassiano (2016).

Na década de 90, surge a primeira rede social, o Classmates.com, possibilitando a extensão da vida pessoal ao mundo virtual. Em 2003, surge o LinkedIn e as redes sociais se estendem ao cenário profissional e se reconfiguram como um importante meio de networking (CASSIANO et al. 2016, p. 02).

Cassiano (2016) afirma que, desde que surgiram esses tipos de rede social impressionavam pelo seu crescimento. Segundo o autor dados do LinkedIn mostram que no Brasil no ano de 2013, existiam cerca de 15 milhões de usuários; já em outras redes sociais os números eram ainda maiores. Para Silva e Barreto (2019), o GP tem um papel fundamental nesse processo e segundo os autores, esse processo pode exigir outras habilidades que se relacionam ao uso dessas tecnologias.

O recrutamento on-line de PCDs deve possuir características que o tornem diferenciado, e para isso, os sites devem ser mais amigáveis, isso da

perspectiva das PCDs (LIMA, 2013). Para Lima (2013), mesmo possuindo um grande potencial o recrutamento on-line, precisa possuir ferramentas de acessibilidade e usabilidade para qualquer tipo de pessoa. De acordo com a autora, a interação entre homem e máquina precisa ser completa e propiciar oportunidades verdadeiras para as PCDs.

Por isso, os processos de recrutamento e seleção de candidatos portadores de deficiência necessitam ser revistos desde o seu princípio, até a inclusão do funcionário no ambiente de trabalho. Desde o momento da publicação da vaga, que necessita ser livre de qualquer tipo de preconceito:

Não discrimine nos anúncios. Divulgue a vaga com informações pertinentes: descrição do cargo, salários e benefícios. Pode-se evidenciar no título da vaga que a posição se destina a pessoas com deficiência, mas não anuncie que se procuram “deficientes”. Deficiência não é profissão. O que se buscam são profissionais. E não restrinja no anúncio as deficiências que serão aceitas para a vaga em questão. Deixe claro seu compromisso com a igualdade de oportunidades. Tal atitude traz benefícios tanto para a empresa como para sua imagem perante a sociedade (SCHWARZ, 2009, p. 134).

Ainda de acordo com Schwarz (2009), os processos de RH devem ser direcionados para as competências e habilidades dos candidatos e não na sua deficiência. Esse alerta do autor é relevante quando se sabe que algumas empresas colocam a deficiência em primeiro lugar no momento de selecionar as PCDs. Isso ocorre porque as organizações têm por objetivo principal o lucro e área de gestão de pessoas faz parte da estratégia das empresas, por esse motivo existe uma tendência se ser buscar candidatos PCDs pela deficiência que necessite menos esforço por parte da empresa para sua adaptação.

Para evitar tal prática, mapear áreas e cargos é uma das alternativas para que o processo de seleção seja mais assertivo, pois pode contribuir para uma maior adequação da PCD selecionado à atividade que ele desempenhará, como também ao posto de trabalho que ele ocupará. Esse deve servir para que a área de gestão de pessoas defina de maneira mais precisa as competências e habilidades necessárias para o desempenho das atribuições do cargo, além de, prevenir a ocorrência de que o posto de trabalho se torna um limitador no momento em que os profissionais estejam desempenhando suas atividades (SCHWARZ, 2009):

É preciso também que os profissionais de RH estejam atentos ao desenvolvimento de novas tecnologias que contribuem para a acessibilidade nos ambientes organizacionais. Essa prática pode abrir a possibilidade de que novos cargos possam ser ocupados por

peças com deficiência, contribuído para o aumento da diversidade dentro da empresa.

Ao definir o perfil do candidato, é necessário exigir as competências técnicas para o cargo, considerando os requisitos físicos, intelectuais e sensoriais indispensáveis para o desempenho das funções sem nenhum tipo de preconceito. O avanço tecnológico expandiu as possibilidades de atuação para as pessoas com deficiência, por isso, as empresas devem procurar estar informadas sobre as novidades e os recursos disponíveis. Na conclusão deste mapeamento será possível determinar quais funções estão disponíveis na empresa e ampliar as possibilidades de trabalho para os profissionais com deficiência (SCHWARZ, 2009, p. 130, 131).

Possuir informações sobre os cargos e atividades exercidas em cada posto de trabalho contribui para o recrutamento e seleção das PCDs e para sua permanência nas organizações, tendo em vista que de posse dessas informações as empresas podem elaborar estratégias que previnam ou até eliminem dificuldades de adaptação dos candidatos:

[...] detalhes dos cargos e das funções exercidas, facilitarão a seleção dos candidatos e nortearão a empresa quanto às medidas necessárias para atender às particularidades de cada tipo de deficiência. Dessa maneira, é possível planejar as estratégias e prever as dificuldades de modo consciente, ampliando as possibilidades na admissão e na retenção de pessoas com deficiência (SCHWARZ, 2009, p. 132).

Na próxima seção, será tratado sobre Acessibilidade, leis que regulamentam a acessibilidade para as PCDs, além de das diretrizes de acessibilidade que devem estar presentes em sites na web.

2.3 Acessibilidade

A acessibilidade está conceituada no Estatuto da Pessoa com Deficiência Lei nº 13.146 de julho de 2015, conforme descrito abaixo:

Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (ART. 3, Inciso I, Lei nº 13.146).

Um outro conceito sobre a acessibilidade, está descrito na norma Brasileira ABNT 9050:2004, em seu item 3.1, que diferente da Lei 13.146 não delimita a acessibilidade para pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida, para a ABNT a acessibilidade é:

Possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos (ABNT 9050:2004).

Para Ramos (2012), a acessibilidade é um meio de viabilizar o acesso a direitos como saúde, educação, segurança e trabalho, eliminando assim, desvantagens sociais enfrentadas por pessoas com deficiência. Segundo ela, a acessibilidade é uma pré-condição para o exercício dos direitos pelas PCDs.

Meira et al. (2020) relatam que a acessibilidade envolve uma série de barreiras que necessitam ser transpostas na comunicação, arquitetura nos instrumentos que são utilizados no dia a dia e nas leis. Para os autores, a acessibilidade necessita assimilar conceitos de diversidade humana, qualidade de vida e empoderamento.

Em específico, a acessibilidade na web surgiu por volta de 1999, por meio da Web Accessibility Initiative (WAI) fruto de uma iniciativa da World Wide Web Consortium (W3C), um comitê formado por mais de 500 empresas, que publicou um projeto chamado de Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 1.0). Desde então as orientações contidas no projeto passaram a ser aceitas como padrão na forma de criar websites acessíveis. Com o passar dos anos, a WCAG passou por vários aperfeiçoamentos e em julho de 2018, a W3C oficializou o WCAG 2.1 como sendo uma extensão da WCAG 2.0 que havia sido publicada em 2008. Apesar de a WCAG2.0 ter sido substituída, a mesma ainda permanece como recomendação.

A W3C apresenta a WCAG2.1 da seguinte forma:

As Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.1 definem a forma de como tornar o conteúdo da Web mais acessível para pessoas com deficiência. A acessibilidade abrange uma vasta gama de deficiências, incluindo visual, auditiva, física, de fala, intelectual, de linguagem, de aprendizagem e neurológica. Embora estas diretrizes cubram uma ampla diversidade de situações, elas não são capazes de abordar as necessidades das pessoas com todos os tipos, graus e combinações de deficiências. Estas diretrizes tornam também o conteúdo da Web mais acessível por pessoas idosas, cujas habilidades estão em constante mudança devido ao envelhecimento, e muitas vezes melhoram a usabilidade para usuários em geral (W3C BRASIL, 2018).

Buscando atender as necessidades das pessoas e organizações que utilizam as WCAG foram fornecidas diversas camadas de orientação, incluindo princípios globais, diretrizes gerais, critérios de sucesso testáveis.

Segundo a W3C, os princípios globais que constituem a base da acessibilidade na Web são: perceptível, operável, compreensível e robusto.

1. Perceptível - A informação e os componentes da interface do usuário têm de ser apresentados aos usuários em formas que eles possam perceber;
2. Operável - Os componentes de interface de usuário e a navegação têm de ser operáveis;
3. Compreensível - A informação e a operação da interface de usuário têm de ser compreensíveis;
4. Robusto - O conteúdo tem de ser robusto o suficiente para poder ser interpretado de forma concisa por diversos agentes do usuário, incluindo tecnologias assistivas.

Logo abaixo dos Princípios estão as 13 diretrizes que fornecem os objetivos básicos que precisam ser atingidos para tornar o conteúdo mais acessível aos usuários com diferentes deficiências. As diretrizes não são testáveis, mas dão a estrutura e os objetivos de âmbito global que ajudam na compreensão dos critérios de sucesso.

Por fim, os Critérios de Sucesso são testáveis, permitindo que as WCAG 2.0 sejam utilizadas onde os requisitos e os testes de conformidade são necessários. Os requisitos são divididos em cinco e buscam atender o anseio de diferentes grupos e situações. São eles Requisito de compreensão 1, 2, 3, 4 e 5.

Dentro deles foram estabelecidos três níveis de conformidade: A (o mais baixo), AA e AAA (o mais elevado).

De acordo com a WCAG 2.0:

Nível A: barreiras mais significativas de acessibilidade. Estar em conformidade apenas com os critérios de nível A não garante um site altamente acessível;

Nível AA: estar em conformidade com todos os critérios de sucesso de nível AA garante um site bastante acessível, ou seja, o site será acessível para a maioria dos usuários, sob a maior parte das circunstâncias e utilizando-se a maioria das tecnologias.

Nível AAA: o nível de conformidade tripla A é bastante meticuloso, ou seja, visa garantir um nível otimizado de acessibilidade. A maioria dos critérios de sucesso de nível AAA refere-se a situações bastante específicas, normalmente objetivando refinar os critérios de sucesso de nível AA. Manter uma conformidade com certos critérios de sucesso de nível AAA pode ser um processo custoso e, às vezes, de difícil implementação. No entanto, muitos sites não possuem conteúdo que se aplica aos critérios de sucesso de nível AAA (WCAG 2.0, 2008).

A W3C Brasil no fascículo 1, conceitual acessibilidade na web no capítulo 2, como:

Acessibilidade na web é a possibilidade e a condição de alcance, percepção, entendimento e interação para a utilização, a participação e a contribuição, em igualdade de oportunidades, com segurança e autonomia, em sítios e serviços disponíveis na web (W3C BRASIL, fascículo I, cap. 2, 2013, pag. 24).

Uma página na web mais acessível contribui para as informações que estão presentes na página seja assimilada por um número maior de pessoas, não apenas PCDs, mas todos os usuários que navegam na web. Segundo Rodrigues (2017), a acessibilidade na web garante que diferentes usuários, sejam eles deficientes ou não, possam acessar uma página na web. Da mesma forma Freire et al. (2009), descreve acessibilidade na web como:

Acessibilidade na web corresponde a possibilitar que qualquer usuário, utilizando qualquer agente (software ou hardware que recupera e exhibe conteúdo web), possa entender e interagir com o conteúdo disponível nos sítios web (FREIRE et al. 2009, p. 398).

Para Lima (2016), uma forma de garantir o acesso a todos os usuários são as tecnologias assistivas. Segundo ele, com a utilização de sistemas interativos, as tecnologias assistivas tornam-se fundamentais na promoção do acesso universal para grupos de usuários com necessidades especiais.

Já para Carvalho (2015), muitas vezes os recursos de tecnologia assistiva causam uma separação entre PCDs com maior poder aquisitivo e PCDs que possuem baixo poder de compra, ou seja, mesmo que existam tecnologias assistivas disponíveis para as pessoas com deficiência, nem todas conseguiram ter acesso a essa tecnologia devido aos preços serem elevados. Porém, não se pode deixar de pontuar que as tecnologias assistivas são de vital importância para a inclusão das PCDs no mercado de trabalho e na sociedade.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo será descrito o delineamento metodológico utilizado no estudo, compreendendo o tipo de estudo, os métodos de coleta e análise dos dados.

3.1 Tipo de estudo

A metodologia de pesquisa utilizada no processo de elaboração deste trabalho foi a pesquisa exploratória, uma vez que este tipo de pesquisa permite uma maior interação com o problema em estudo, possibilitando também uma visão acerca do tema estudado (GIL,2002). Assim, o tema sobre recrutamento on-line de PCDs ainda é pouco abordado na produção acadêmica, sendo apropriado uma pesquisa exploratória que oferecesse contato mais aproximado com o tema proposto.

Além disso, para realizar o levantamento da legislação existente que trata sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho e acessibilidade na web, utilizamos a pesquisa do tipo documental, que se restringe a documentos, que podem ser escritos ou não, de acordo com Lakatos e Marconi (2003):

A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois (LAKATOS e MARCONI, 2003, p. 174).

Já segundo para Gil (2002), a pesquisa documental assemelha-se a pesquisa bibliográfica, a diferença que existe entre ambas está na fonte de informações. Enquanto a pesquisa bibliográfica busca informações de diversos autores sobre um determinado assunto, a pesquisa documental busca informações de matérias que ainda não receberam um tratamento analítico.

O levantamento da legislação existente foi desenvolvido por meio de pesquisas na internet em sites do Governo Federal (www.planalto.gov.br), da Secretária do Trabalho (<http://trabalho.gov.br>), W3C Brasil (<https://www.w3c.br>) e também da Previdência Social (<http://www.previdencia.gov.br>).

Para atingir o objetivo principal desse trabalho, utilizou-se uma abordagem qualitativa, a qual:

[...] não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de

pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (GERHARDT, 2009, p. 31).

Para abordar a acessibilidade na web foi utilizado um método de pesquisa com uma abordagem qualitativa, de carácter descritivo, pois oferece recursos mais adequados para compreender o tema debatido, a partir dos resultados obtidos por meio da ferramenta AccessMonitor.

3.2 Unidades de análise

A pesquisa teve como unidade de análise três sites que disponibilizam vagas de emprego para PCDs em Alagoas, pois segundo o portal de inspeção do trabalho em 2018, haviam em Alagoas 768.723 vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência, dessas vagas apenas 389.165 estavam ocupadas, ou seja, existia em déficit de 379.558 cerca de 49.38%.

Um dos sites escolhido foi o Advancerh que é bastante acessado pelos alagoanos que procuram emprego e também oferece cursos de capacitação. O outro site foi o Vagas.com, o qual oferece vagas de emprego para empresas de grande porte em todo território nacional, além de permitir que o candidato cadastre o currículo em seu banco de dados e realize testes de conhecimento on-line. Já o Indeed, disponibiliza vagas de grandes empresas em todo Brasil, além de permitir o cadastro do currículo no site.

Os critérios utilizados para escolha desses sites foi o de conveniência, pelo conhecimento prévio que o pesquisador possuía acerca das vagas disponíveis para as PCDs nos sites seccionados para pesquisa.

3.3 Coleta de dados

De acordo com Gerhardt (2009), a técnica de coleta de dados procura por informações que visam elucidar do fenômeno ou fato que o pesquisador quer descobrir. Trata-se de um instrumental técnico elaborado para registrar e medir os dados, devendo preencher os seguintes requisitos: validade, confiabilidade e precisão, os quais serão descritos a frente.

A coleta de dados foi realizada no mês de outubro de 2020, sendo cerca de 20 horas de navegação, sem maiores dificuldades, realizada na própria residência do pesquisador. Os recursos utilizados para a coleta de dados foram: internet de 10 megabits, computador pessoal com teclado, caixas de som, navegador web Google Chrome versão 85.0.4183.121.

Os sites escolhidos foram: <https://www.advancerh.com.br>; <https://www.vagas.com.br> e <https://www.indeed.com.br>. Definidos os sites foram realizados, testes de avaliação de acessibilidade nas páginas onde foram disponibilizadas as vagas. Há inúmeras ferramentas de avaliação disponíveis na web que podem ser usadas para determinar se os sites são acessíveis, tais como: AccessMonitor, Hera, LowVision, Cynthia Says, Ases, entre outros. Esses programas de avaliação automática são projetados com base na W3C e geram um relatório com tipo, número e localização de falhas na acessibilidade da página.

As páginas dos sites foram avaliadas segundo 3 (três) níveis de acessibilidade. Para que o site tenha sucesso em sua avaliação, é preciso ter zero de erro nos níveis de acessibilidade (A, AA e AAA), o que resulta em uma nota de acessibilidade para o referido site. Para facilitar a discussão dos resultados encontrados, eles foram identificados como URL1, URL2 e URL3 respectivamente. Outros sites de agências de emprego para PCDs, não foram utilizados nessa pesquisa.

Neste trabalho, o AccessMonitor foi escolhido para avaliar os sites de recrutamento, pois é uma ferramenta muito simples, embora completa, que gera um relatório com uma pontuação para o site de 0 a 10 no quesito de acessibilidade, apesar da ferramenta apresentar no resultado as práticas que são aceitáveis e as que devem ser vistas manualmente, elas não foram utilizadas porque não estão previstos dentro do objetivo desta pesquisa.

3.4 Método de análise dos dados

Foi realizada a análise do conteúdo das informações disponíveis nas vagas de emprego de empresas alagoanas, publicadas em sites que são usados para recrutamento via internet:

Para analisar, compreender e interpretar um material qualitativo, faz-se necessário superar a tendência ingênua a acreditar que a interpretação dos dados será mostrada espontaneamente ao pesquisador; é preciso penetrar nos significados que os atores sociais compartilham na vivência de sua realidade (GERHARDT, 2009, p. 84).

A análise do conteúdo das informações das vagas foi realizada levando em consideração as informações que Chiavenato (2014) sugere como sendo indispensáveis acerca da vaga, quais sejam título do cargo, resumo do cargo, qualificações e responsabilidades.

Assim, a formulação de um anúncio de emprego deve possuir quatro características, que são representadas pelas letras AINDA; atrair pela clareza do anúncio, desenvolver o interesse ao mencionar as atividades, criar desejo, pelos benéficos que a vaga oferece e por fim, a ação, que faz com que o candidato envie seu currículo (CHIAVENATO. 2014, p.107).

Foram determinadas quatro categorias de análise, em consonância com os objetivos da pesquisa e o referencial teórico.

Quadro 1: Categorias analíticas adotadas no estudo

CATEGORIAS	INDICADORES	DEFINIÇÃO OPERACIONAL
Perceptível	<ul style="list-style-type: none"> ● Alternativas em Texto; ● Mídias com base em tempo; ● Adaptabilidade; ● Discernibilidade. 	<p>Fornecer alternativas textuais para qualquer conteúdo não textual, para que possa ser transformado em outras formas de acordo com as necessidades dos usuários;</p> <p>Fornecer alternativas para mídias baseadas em tempo;</p> <p>Criar conteúdo que pode ser apresentado de diferentes maneiras;</p> <p>Facilitar a audição e a visualização de conteúdo aos usuários.</p>
Operável	<ul style="list-style-type: none"> ● Acessível por Teclado; ● Tempo suficiente; ● Convulsões e reações físicas; ● Navegabilidade; ● Modalidades de Entrada. 	<p>Fazer com que toda funcionalidade fique disponível a partir de um teclado;</p> <p>Fornecer aos usuários tempo suficiente para ler e utilizar o conteúdo;</p> <p>Não criar conteúdo de uma forma conhecida por causar convulsões e reações físicas;</p> <p>Fornecer maneiras de ajudar os usuários a navegar, localizar conteúdos e determinar onde se encontram;</p> <p>Torna mais fácil para os usuários operar a funcionalidade por meio de várias entradas além do teclado.</p>
Compreensível	<ul style="list-style-type: none"> ● Legibilidade; ● Previsibilidade; ● Assistência de entrada. 	<p>Tornar o conteúdo do texto legível e compreensível;</p> <p>Fazer com que as páginas web apareçam e funcionem de modo previsível;</p> <p>Ajudar os usuários a evitar e corrigir erros.</p>
		Maximizar a compatibilidade entre os atuais e futuros

Robusto	● Compatibilidade	agentes de usuário, incluindo tecnologias assistivas.
---------	-------------------	---

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Apresentado o delineamento metodológico, o próximo capítulo trata sobre a apresentação e discussão dos dados.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

A seguir são apresentados a discussão sobre os resultados obtidos por meio das pesquisas, testes e análises realizados nas URLs, conforme os objetivos propostos.

4.1 Políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho

Em resposta ao objetivo específico de descrever as políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho, observa-se que com os passar dos anos o setor público de vários países foram construindo aos poucos, uma legislação que obrigou as empresas privadas a contratarem grupos que eram consideradas à margem da sociedade, a qual buscava reduzir a situação de desigualdade em que esses grupos se encontravam (FREITAS, 2015).

Destaque-se as leis que tratam sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho, conforme mostra o quadro 2.

Quadro 2: Síntese das políticas públicas voltadas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho

LEIS	REGULAMENTAÇÃO
Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência da ONU de 1975 - Art. 7	As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos
Constituição Federal de 1988 - Art. 37	A lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.
Lei nº 7.853 de 1989 - Art. 2	O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns.
Lei nº 8112 de 1990 – Art. 5, § 2º	Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

<p>Lei nº 8.213 de 1991 - Art. 93</p>	<p>Empresas com mais de 100 empregados deve preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante – 5%.</p>
<p>Decreto 3.298 de 1999 – Art. 4</p>	<p>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, triplicia, tri paresia, 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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
	<p>Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.</p> <p>A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em</p>

Lei 13.146 de 2015 – Art. 2, 34 e 35

ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Conforme está escrito no artigo 7 da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência da ONU de 1975, a pessoa com deficiência, vários direitos além do direito de realizar trabalho produtivo, bem como o direito a remuneração:

As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos (Art. 7º, Declaração dos Direitos dos Portadores de Necessidades Especiais, 1975).

Contudo, a convenção da ONU sobre os Direitos das pessoas com deficiência só foi aprovada pelo Brasil em 2007, sendo ratificada em 2009,

estando presente na constituição Federal de 1988, no artigo de nº 5, §3º. A inclusão desse artigo na constituição foi um marco para as PCDs, pois nesse momento foram apresentadas as primeiras garantias para as pessoas com deficiência, dando origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência.

A Constituição Federal de 1988 já determinava que deveria ser reservado um percentual do número de vagas existentes em empresas públicas para pessoas deficiência.

VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988, Art. 37).

Continuando, a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, em seu artigo nº 2, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, na área de formação profissional, trata sobre o surgimento e a manutenção de empregos destinados às pessoas portadoras de deficiência, inclusive empregos com tempo parcial.

O empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns. (LEI Nº 7.853 de 1989, Art. 2).

Em 1990 com a Lei nº 8112, foi assegurado às PCDs o direito a 20% das vagas oferecidas no concurso, observando se as atribuições eram compatíveis com a deficiência.

A Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, em seu artigo nº 93, determina que empresas com mais de 100 empregados preencha de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I - até 200 empregados - 2%; II - de 201 a 500 - 3%; III - de 501 a 1.000 - 4%; IV - de 1.001 em diante - 5%.

Além disso, a lei estabelece que a empresa não pode dispensar a pessoa com deficiência, sem que outra já esteja apta a assumir o cargo, ou seja, a empresa não poder reduzir o número de PCDs que fazem parte de seu quadro de funcionários:

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a

contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social (Lei nº 8.213/91, Art. 93, § 1º).

Em dezembro de 1999, foi publicado o Decreto 3.298 que passou a considerar em seu Art. 4, pessoa com 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 (DECRETO Nº 3.298 de 1999, Art. 4).

Com a publicação do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, a pessoa com deficiência passou a possuir um enquadramento de acordo com o grau de comprometimento da deficiência, incluído outros tipos de deficiência nem sempre são visíveis no ambiente de trabalho, tais como: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental, deficiência múltipla. Trata-se de um mecanismo de enquadramento que aponta quais deficiências podem ser enquadradas na lei de cotas.

O Decreto 3.298/99, consolidou as normas de proteção, regulamentando a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Em seu artigo de nº 35 o decreto apresentou as modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal (DECRETO Nº 3.298 de 1999, Art. 35).

Em se tratando da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é imprescindível observar também a questão da acessibilidade pois o ambiente de trabalho muitas vezes necessita ser adaptado as necessidades das PCDs que estão ingressando na organização.

Nessa perspectiva, a Lei 13.146 de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), trata em seu artigo de número 34, sobre o direito ao trabalho. Segundo a lei, o ambiente de trabalho necessita ser acessível e inclusivo, conforme apresentado a seguir:

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação (Lei 13.146 de 2015, Art. 34).

Por fim, o artigo 35 da mesma Lei destaca que a principal finalidade das políticas públicas de trabalho e emprego e garantir condições de acesso e de permanência da PCD no ambiente de trabalho:

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho (Lei 13.146 de 2015, Art. 35).

É importante destacar que, a lei deixa claro que as políticas públicas de trabalho e emprego devem sempre priorizar as condições necessárias para que

as PCDs permanecerem nos ambientes organizacionais, com políticas públicas mais fortalecidas as pessoas com deficiência que ainda não ingressam no mercado de trabalho, podem de certa forma, ser encorajados a participar do mercado de trabalho, devido a melhoria das condições de acesso ao trabalho, presente nas empresas.

De acordo com a Lei 13.146 de 06 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), em seu Art. 2, é considerado pessoa com deficiência:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Lei 13.146 de 2015, Art 2).

Para Gugel (2016):

O conceito contém elementos importantes que caracterizam e particularizam a pessoa com deficiência em situação de desvantagem social e como destinatária da norma, quais sejam: i) ter impedimentos de longo prazo; ii) ser a deficiência de natureza física, mental, intelectual e sensorial (auditivo, visual), indicando a existência de diversidade na área da deficiência; iii) o enfoque às questões ambientais, incluídas as de atitudes individuais, coletivas e institucionais, como barreiras impeditivas para o livre exercício de direitos, pois é o ambiente desfavorável com a existência de barreiras que obstrui a participação plena e efetiva da pessoa com deficiência na sociedade (GUGEL, 2016, p. 26).

A terminologia Pessoa com Deficiência que hoje é utilizada se difere de tantas outras que eram utilizadas anteriormente, pois ela busca priorizar a pessoa em relação a deficiência que ela possui, diferente por exemplo da terminologia Portador de Deficiência, que dá a entender que as pessoas carregam suas deficiências nas costas, necessariamente, como um fardo. Segundo a IBDD (2008):

Pessoa com deficiência – Pessoa que apresenta perda irreversível, parcial ou total, de membro ou função de seu organismo, o que não a impede de, através dos mais variados recursos, levar uma vida normal. Terminologia atualmente utilizada dentro da concepção de que a dimensão pessoal é prioritária em relação à deficiência (IBDD, 2008, p. 308).

Diante do exposto, é perceptível que a legislação voltada para PCDs no mercado de trabalho vem evoluindo de maneira muito positiva, restando verificar se ainda existe a possibilidade de aperfeiçoar ainda mais a legislação sobre o tema debatido ou se o Brasil chegou ao seu limite na criação de políticas públicas para inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

Porém, o que se vê surgindo é um esforço contrário às práticas já adotadas, que foram conquistadas por meio de muito esforço, e que estão ameaçadas com a apresentação do Projeto de Lei nº 6.159/19, que substitui a contratação de PCDs com o pagamento de dois salários-mínimos por vaga não preenchido ao Programa de Habilitação e Reabilitação Física e Profissional, Prevenção e Redução de Acidentes de Trabalho, do Ministério da Economia. Ainda segundo a PL 6.159/19:

Na proposta em referência foi incluída a obrigação da pessoa que esteja em gozo de benefício assistencial administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, quando considerada elegível por meio de avaliação biopsicossocial, multiprofissional e interdisciplinar, nos termos do §1º, art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, submeter-se à habilitação ou reabilitação profissional, sob pena de cessação do benefício, nos termos do art. 101-A, incluído na Lei nº 8.213 de 1991. Isso para atender o art. 193 da Carta Magna, já que a ordem social brasileira tem como base o primado do trabalho (PL 6.159 de 2019).

4.2 Acessibilidade dos sites analisados

Em resposta ao objetivo específico de averiguar a acessibilidade dos sites analisados, de acordo com a segunda pesquisa sobre acessibilidade de sites brasileiros, realizado pelo Movimento Web para Todos e a plataforma de dados BigDataCorp, divulgado em abril de 2020, com participação de cerca de 14,65 milhões de endereços ativos na internet, apenas 0,74% são acessíveis, ou seja, a maioria dos sites brasileiros apresentam problemas de acessibilidade.

No quadro 3 são apresentados os resultados dos testes de acessibilidade, realizados nos três sites, percebe-se que as URL1, URL2 e URL3 apresentaram problemas e que as notas obtidas por elas representam o nível de acessibilidade em que as URLs se encontram.

Quadro 3: Páginas acessadas durante o teste de acessibilidade

Nome	Total de erros	A	AA	AAA	Nota	Endereço Eletrônico
URL1	9	7	2	0	5.7	https://www.vagas.com.br/
URL2	9	7	1	1	3.6	http://www.advancerh.com.br/site_beta/vagas-de-emprego.php
URL3	3	2	1	0	6.8	https://www.indeed.com.br/

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

A URL1 obteve 5,7 de nota, com 9 erros de acessibilidade, sendo 7 deles de nível A e dois de nível AA. De acordo com referencial teórico o nível de

conformidade A é o mais baixo, ou seja, trata-se do nível mais básico da acessibilidade, já o nível de conformidade AA é um nível mais intermediário, que excede aos conceitos básicos de acessibilidade. É possível perceber que um determinado grupo de usuários PCDs terão problemas ao acessar o site, pois ele apresenta diversos erros de nível A, ou seja, aquilo que é básico não está sendo atendido pelo site.

Já a URL2 obteve 3,6 de nota, com 9 erros de acessibilidade, sendo 7 deles de nível A, 1 de nível AA e 1 de nível AAA. Trata-se do pior resultado entre os sites avaliados, ocorrendo assim como no site anterior, erros de nível básico e ainda apresentando 1 erro de nível AAA, que diz respeito a um nível de acessibilidade que deve ser tratado de maneira bastante meticulosa.

Por fim, a URL3 obteve 6,8 de nota, com 3 erros de acessibilidade, sendo 2 deles de nível A e 1 de nível AA. Porém, mesmo com a nota melhor do que as URLs 1 e 2, o site ainda não é considerado acessível.

Em resumo, todos os sites foram reprovados nos testes de acessibilidade realizados, pois não cumprem o que está estabelecido na W3C Brasil no fascículo I, cap. 2, sendo assim, não é possível afirmar que os sites são acessíveis, pois segundo Freire 2009, a acessibilidade na web deve possibilitar a qualquer usuário entender e interagir com o conteúdo disponível e esse não é o caso dos sites avaliados.

Analisando os resultados à luz do referencial teórico, observa-se que todas URLs estudadas apresentaram problemas nos três níveis de conformidade A, AA e AAA. Conforme a WCAG 2.0, do W3C o nível de conformidade A trata das barreiras de acessibilidade mais significativas, ainda de acordo com a WCAG 2.0, do W3C, a fato de atender esse nível de conformidade, não garante que o site seja altamente acessível. Porém, esse não é o caso das URLs estudadas, já que todas elas apresentaram erros no nível de conformidade A.

Continuando, o nível de conformidade AA também apresentou erros nas URLs estudadas, o nível de conformidade AA garante que site será acessível para a maioria dos usuários, isso na maioria das circunstâncias e usando a maioria das tecnologias WCAG 2.0, do W3C.

Por fim, tem-se o nível AAA, que segundo a WCAG 2.0, do W3C trata de situações bastante específicas e busca otimizar a acessibilidade dos sites. Nesse nível de conformidade, apenas a URL2 apresentou problema; significa

dizer que existe um conteúdo no site que foi produzido e apresentou erro que precisa ser tratado de maneira mais aprofundada, porém a WCAG 2.0 afirma que tratar esse critério pode ser bastante custoso e de difícil implementação.

O quadro 4 apresenta os erros encontrados no teste de acessibilidade realizado na URL1 e os problemas que cada erro que foi encontrado pode causar nas PCDs.

Quadro 4: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL1

Erros de acessibilidade encontrados	
Aviso	Problemas que pode causar
Utilizar o atributo title da frame e dos elementos iframe	<p>2.4.1 - Quando este critério de sucesso não é atendido, pode ser difícil para pessoas com algumas deficiências acessar o conteúdo principal de uma página da Web de forma rápida e fácil.</p> <p>4.1.2 - As tecnologias assistivas como leitores de tela, reconhecimento de voz poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.</p>
Falha dos Critérios de Sucesso 2.4.4, 2.4.9 e 4.1.2 devido à utilização de alt nulo numa imagem em que a imagem é o único conteúdo num link	<p>2.4.4 e 2.4.9 - Pessoas com deficiência motora, visual e mental terão dificuldade em pular links que não lhe interessam, poderão ficar desorientadas, pois falta um texto de link que identifique a finalidade do link sem a necessidade de contexto adicional.</p> <p>4.1.2 – As tecnologias assistivas como leitores de tela, reconhecimento de voz poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.</p>
Adicionar um link no topo de cada página para aceder diretamente à área do conteúdo principal	Quando este critério de sucesso não é atendido, pode ser difícil para Pessoas com algumas deficiências acessar o conteúdo principal de uma página da Web de forma rápida e fácil.
Falha dos Critérios de Sucesso 2.1.1, 2.4.7 e 3.2.1 devido à utilização de script para remover o foco quando o foco é recebido	<p>2.1.1 - Pessoas cegas, com baixa visão com tremores nas mãos, não poderão acessar o conteúdo por meio de um teclado ou interface de teclado.</p> <p>2.4.7 - Pessoas com limitações de atenção, limitações de memória de curto prazo ou limitações em processos executivos, serão prejudicadas, pois não serão capazes de descobrir onde o foco está localizado.</p> <p>3.2.1 - Pessoas com deficiências visuais, limitações cognitivas e deficiências motoras, podem ser surpreendidas por uma mudança de contexto inesperada.</p>

Utilizar disposições líquidas	Pessoas com deficiência visual, não poderão aumentar o tamanho do texto no conteúdo para que possam lê-lo.
Garantir uma relação de contraste de, no mínimo, 3	Pessoas com baixa visão poderão sofrer um agravamento se a pessoa tiver uma deficiência na visão de cores que reduza ainda mais o contraste.
Validar páginas Web	As tecnologias assistivas não poderão analisar o conteúdo com precisão e ocorrerão travas.
Utilizar atributos language no elemento html	Pessoas que usam leitores de tela ou outras tecnologias que convertem texto em fala sintética, com dificuldade em ler o material escrito com fluência e precisão, como reconhecer caracteres e alfabetos ou decodificar palavras, com certas dificuldades cognitivas, de linguagem e de aprendizagem que usam software de conversão de texto em voz e que dependem de legendas para mídia sincronizada, serão prejudicados, pois o idioma da página da Web pode não ser identificado.
Fornecer títulos descritivos para páginas Web	Pessoas com deficiência visual, cognitivas, memória de curto prazo limitada e dificuldades de leitura não terão a possibilidade de diferenciar o conteúdo quando várias páginas da Web estiverem abertas. Também, pessoas com deficiências graves de mobilidade, cujo modo de operação depende de áudio ao navegar entre as páginas da web, serão prejudicadas.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

O teste realizado no site apresentou nove avisos de erros, dentro desses, foram encontrados cinco erros relacionados a categoria de análise operável, com a presença do indicador navegabilidade; esse indicador nos mostra que existe um problema de navegabilidade no site e que ele precisa ser corrigido, para que a PCD possa navegar, localizar conteúdos e determinar onde se encontram. Ainda nesse indicador, conforme observa-se que conforme mostra o quadro 4, algumas PCDs terão dificuldade em acessar o conteúdo principal da URL1.

Foram encontrados ainda três erros relacionados a categoria de análise robusto, relacionados ao indicador compatível, ou seja, o site precisa melhorar sua compatibilidade entre os usuários atuais e futuros e as tecnologias assistivas, esse indicador nos mostra conforme foi apresentado no quadro 4, que as tecnologias assistivas poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.

Encontrou-se também, um erro que está relacionado a categoria de análise compreensível, relacionada ao indicador de previsibilidade, que segundo o quadro 4, nos mostra que pessoas com deficiências visuais, limitações cognitivas e deficiências motoras, podem ser surpreendidas por uma mudança de contexto inesperada. Ainda nessa categoria de análise, encontramos um erro no indicador de legibilidade, que prejudica PCDs que usam leitores de tela ou outras tecnologias que convertem texto em fala sintética e dependem de legendas para mídia sincronizada.

Por fim, foi constatado um aviso de erro na categoria de análise perceptível e que se relaciona com o indicador de discernibilidade. Esse indicador serve para facilitar a audição e a visualização de conteúdo aos usuários. Logo, problemas nesse indicador podem prejudicar pessoas com problemas de visão, pois não poderão aumentar o tamanho do texto.

Continuando, no quadro 5 são apresentados os erros encontrados no teste de acessibilidade realizado na URL2 e os problemas que cada erro pode causar nas PCDs.

Quadro 5: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL2

Erros de acessibilidade encontrados	
Aviso	Problemas que pode causar
Utilizar o atributo title da frame e dos elementos iframe	2.4.1 - Quando este critério de sucesso não é atendido, pode ser difícil para pessoas com algumas deficiências acessar o conteúdo principal de uma página da Web de forma rápida e fácil. 4.1.2 - As tecnologias assistivas como leitores de tela, reconhecimento de voz poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.
Falha dos Critérios de Sucesso 2.4.4, 2.4.9 e 4.1.2 devido à utilização de alt nulo numa imagem em que a imagem é o único conteúdo num link	2.4.4 e 2.4.9 - Pessoas com deficiência motora, visual e mental terão dificuldade em pular links que não lhe interessam, poderão ficar desorientadas, pois falta um texto de link que identifique a finalidade do link sem a necessidade de contexto adicional. 4.1.2 – As tecnologias assistivas como leitores de tela, reconhecimento de voz poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.

Adicionar um link no topo de cada página para aceder diretamente à área do conteúdo principal	Quando este critério de sucesso não é atendido, pode ser difícil para pessoas com algumas deficiências acessar o conteúdo principal de uma página da Web de forma rápida e fácil.
Falha do Critério de Sucesso 1.1.1 devido à omissão do atributo alt em elementos img, elementos area e elementos input do tipo "imagem"	PCDs não poderão acessar as informações transmitidas por conteúdo não textual por meio do uso de uma alternativa em texto.
Utilizar disposições líquidas	Pessoas com deficiência visual, não poderão aumentar o tamanho do texto no conteúdo para que possam lê-lo.
Falha do Critério de Sucesso 1.4.8 devido à utilização de texto justificado (alinhado às margens esquerda e direita)	PCDs com deficiência cognitiva não poderão ler textos, pois o espaçamento entre as palavras pode estar irregular
Fornecer botões Submit	Uma falha nesse critério torna o conteúdo interativo menos previsível. Mudanças inesperadas de contexto podem ser tão desorientadoras para usuários com deficiências visuais ou limitações cognitivas que eles serão incapazes de usar o conteúdo.
Validar páginas Web	As tecnologias assistivas não poderão analisar o conteúdo com precisão e ocorrerão travas.
Utilizar elementos semânticos para marcar a estrutura	Os usuários cegos (usando um leitor de tela) serão prejudicados quando as informações transmitidas por meio de cores, pois não também estarão disponíveis em texto. Os usuários surdos-cegos que usam telas atualizáveis em braille (texto) podem não conseguir acessar informações que dependem da cor.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

O teste realizado na URL2 apresentou nove erros de acessibilidade, dentro desses erros, foram encontrados um erro relacionado a categoria de análise perceptível, com a presença do indicador alternativas em texto, um problema nesse indicador pode tornar as informações primárias não acessíveis para modalidades sensoriais como: visual, auditiva ou tátil. Ainda nesse indicador, conforme vemos no quadro 5, algumas PCDs não poderão acessar as informações transmitidas por conteúdo não textual por meio do uso de uma alternativa em texto.

Em seguida, foram encontrados quatro erros relacionados a categoria de análise operável, com a presença do indicador navegabilidade, esse indicador

nos mostra que existe um problema de navegabilidade no site e que ele precisa ser corrigido, para que a PCD possa navegar, localizar conteúdos e determinar onde se encontram. Ainda nesse indicador, conforme vemos no quadro 5, algumas PCDs terão dificuldade em acessar o conteúdo principal da URL2.

Também, encontrou-se quatro erros relacionados a categoria de análise robusto, com a presença do indicador compatível, ou seja, o site precisa melhorar sua compatibilidade entre os usuários atuais e futuros e as tecnologias assistivas. Esse indicador mostra conforme foi apresentado no quadro 5, que as tecnologias assistivas poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.

Encontrou-se também um erro na categoria de análise compreensível, relacionado ao indicador de previsibilidade, que segundo o quadro 5, nos mostra que pessoas com deficiências visuais, limitações cognitivas e deficiências motoras, podem ser surpreendidas por uma mudança de contexto inesperada.

Ainda, foram encontrados três avisos de erros na categoria de análise perceptível e que se relaciona com o indicador de discernibilidade e adaptabilidade. Em relação ao indicador de discernibilidade, ele serve para facilitar a audição e a visualização de conteúdo aos usuários, problemas nesse indicador prejudicarão PCDs com deficiência cognitiva, dificultando a leitura de textos, pois nesse indicador estão incluídos o espaçamento entre as palavras, além da possibilidade de aumentar o tamanho do texto.

Já o indicador de adaptabilidade é o que trata sobre a transmissão da informação que está em forma de cores por meio de texto, problemas nesse indicador poderão prejudicar PCDs cegos que utilizam tecnologias assistivas para ler o que estão na tela e PCDs surdos-cegos que usam telas atualizáveis em braile (texto).

Finalizando, no quadro 6 são apresentados os erros encontrados no teste de acessibilidade realizado na URL3 e os problemas que cada erro pode causar nas PCDs.

Quadro 6: Resultado obtido com AccessMonitor na página URL3

Erros de acessibilidade encontrados	
Aviso	Problemas que pode causar

Utilizar disposições líquidas	Pessoas com deficiência visual, não poderão aumentar o tamanho do texto no conteúdo para que possam lê-lo.
Validar páginas Web	As tecnologias assistivas não poderão analisar o conteúdo com precisão e ocorrerão travas.
Fornecer títulos descritivos para páginas Web	Pessoas com deficiência visual, cognitivas, memória de curto prazo limitada e dificuldades de leitura não terão a possibilidade de diferenciar o conteúdo quando várias páginas da Web estiverem abertas. Também, pessoas com deficiências graves de mobilidade, cujo modo de operação depende de áudio ao navegar entre as páginas da web, serão prejudicadas.

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Sobre a URL3, ao realizar a análise, verificou-se um erro na categoria perceptível, relacionado ao indicador de discernibilidade, um erro nesse indicador prejudicará PCDs com problemas de visão, tal indicador serve para facilitar a audição, como também a visualização de conteúdo aumentando o tamanho do texto, usuários que necessitem utilizar esse recurso terá problemas ao navegar pelo conteúdo presente no site.

Verificou-se também, um erro relacionado a categoria de análise robusto, com a presença do indicador compatível, ou seja, o site precisa melhorar sua compatibilidade entre os usuários atuais e futuros e as tecnologias assistivas, esse indicador nos mostra conforme foi apresentado no quadro 6, que as tecnologias assistivas poderão ser incompatíveis com alguns componentes da interface do usuário.

Finalizando o teste de acessibilidade URL3, encontrou-se um erro relacionada a categoria de análise operável, relacionada ao indicador navegabilidade, que conforme foi analisado anteriormente, algumas PCDs terão problemas na página ao navegar, localizar conteúdos e de identificar em que local estão.

Quadro 7: Comparativo dos erros encontrados nas três URLs

Categoria	Indicadores	Erros encontrados	URL1	URL2	URL3
		Utilizar o atributo title da frame e dos elementos iframe	X	X	

Operável	Navegabilidade	Adicionar um link no topo de cada página para aceder diretamente à área do conteúdo principal	X	X	
		Fornecer títulos descritivos para páginas Web	X		X
		Falha dos Critérios de Sucesso 2.4.4 e 2.4.9 devido à utilização de alt nulo numa imagem em que a imagem é o único conteúdo num link"	X	X	
		Falha do Critério de Sucesso 2.4.7 devido à utilização de script para remover o foco quando o foco é recebido	X		
	Acessível por teclado	Falha do Critério de Sucesso 2.1.1 devido à utilização de script para remover o foco quando o foco é recebido	X		
Perceptível	Alternativas em texto	Falha do Critério de Sucesso 1.1.1 devido à omissão do atributo alt em elementos img, elementos area e elementos input do tipo "imagem"	X	X	
	Discernibilidade	Utilizar disposições líquidas	X	X	X
		Garantir uma relação de contraste de, no mínimo, 3	X		
		Falha do Critério de Sucesso 1.4.8 devido à utilização de texto justificado (alinhado às margens esquerda e direita)	X	X	
	Adaptabilidade	Utilizar elementos semânticos para marcar a estrutura	X	X	
		Falha do Critério de Sucesso 4.1.2 devido à utilização de alt nulo numa imagem em que a imagem é o único conteúdo num link	X	X	

Robusto	Compatibilidade	Utilizar o atributo title da frame e dos elementos iframe	X	X	
		Validar páginas Web	X	X	X
Compreensível	Legibilidade	Utilizar atributos language no elemento html	X		
	Previsibilidade	Fornecer botões Submit	X	X	
		Falha do Critério de Sucesso 3.2.1 devido à utilização de script para remover o foco quando o foco é recebido	X		

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Em relação ao Quadro 7, observa-se que a URL1 é a menos operável das três URLs analisadas, já a URL3 é mais operável. Segundo a WCAG 2.1, do W3C “os componentes de interface de usuário e a navegação devem ser operáveis”, portanto, a URL1, não atende as recomendações WCAG 2.1 sobre o requisito operável. Sobre a diretriz perceptível, vemos que a URL3 é o site mais perceptível, de acordo com a WCAG 2.1 “as informações e os componentes da interface do usuário devem ser apresentados em formas que possam ser percebidas pelo usuário”, desse modo, a URL3 apresenta de forma melhor as informações e os componentes da interface do usuário do que as URL1 e URL2.

Em seguida, na diretriz robusto a URL3 não apresentou nenhum erro, já as URL1 e URL2 apresentaram a mesma quantidade de erros. A WCAG 2.1 explica que essa diretriz “deve ser robusto o suficiente para poder ser interpretado de forma confiável por uma ampla variedade de agentes de usuário, incluindo tecnologias assistivas”. Como vimos, a URL3 é a que mais pode ser interpretada de forma confiável, tanto por usuários como por tecnologias assistivas.

Por fim, a URL1 foi a que mais apresentou erros na diretriz compreensível, já a URL3 não apresentou nenhum erro. Segundo a WCAG 2.1, do W3C, a diretriz compreensível diz que “a informação e a operação da interface de usuário devem ser compreensíveis”. Desta forma, a URL3 de acordo com o teste é um site que transmite as informações e a operação da interface do usuário de maneira compreensível.

Diante dos resultados encontrados nos testes de acessibilidade realizados nos sites, é possível responder à pergunta norteadora: “Quais critérios de acessibilidade não são atendidos pelos sites”? da seguinte forma: com base nos resultados obtidos por meio da ferramenta AccessMonitor, identificou-se que todas as URLs estudadas apresentam problemas de acessibilidade e que os critérios de acessibilidade que não são atendidos pelos sites estão relacionados em sua maioria com a: navegabilidade, discernibilidade, compatibilidade e previsibilidade.

4.3 Descrição do conteúdo das informações presentes nos anúncios de emprego

Em relação ao objetivo específico de descrever o conteúdo das informações presentes nos anúncios de emprego dos sites direcionados para o recrutamento das PCDs, de acordo com Schwarz (2009) os anúncios das vagas devem possuir informações pertinentes, como descrição do cargo, salários e benefícios; além disso, não se deve anunciar que se procura por deficientes, pois deficiente não é uma profissão.

Quadro 8: Informações disponíveis na URL1

Vagas \ Informações	Título da vaga	Resumo do cargo	Qualificações	Responsabilidades
Assistente de Loja	X	X	X	X
Gestor de Negócios – B2B	X	X	X	X
Farmacêutico (a)	X	X	X	X
Promotor de Merchandising	X	X	X	X
Consultor Comercial Externo	X	X	X	X
Profissional de Vendas Mediciniais	X	X	X	X

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Ao realizar a pesquisa para PCDs na URL1, foram encontradas vagas disponíveis no território alagoano apenas em Maceió. Foram 6 vagas encontradas, sendo 1 vaga exclusiva para PCD e 5 vagas para candidatos não PCDs e PCDs. As funções disponíveis eram: assistente de loja, gestor de negócios – B2B, farmacêutico (a), promotor de merchandising, consultor comercial e profissional de vendas medicinais.

Sobre as vagas em que podem participar candidatos não PCDs e PCDs, observou-se uma atitude bastante inclusiva, já que na maioria das vagas

ofertadas trazem uma descrição “exclusiva para PCD” ou “Vaga para PCD”. Esse tipo de cuidado pode encorajar as pessoas com deficiência a participarem de processos de recrutamento em que suas competências serão mais bem avaliadas. Nesse sentido, Segundo Schwarz (2009) afirma que é preciso deixar claro o compromisso com a igualdade de oportunidades, pois essa atitude pode trazer benefícios para imagem da empresa.

Foi observado ainda que em todas as 6 vagas haviam descritos o título do cargo, resumo do cargo, qualificações e responsabilidades. Estas informações estão de acordo com o que recomenda Chiavenato (2014) quando sugere como sendo indispensáveis acerca da vaga, título do cargo, resumo do cargo, qualificações e responsabilidades.

Ainda sobre as vagas, outras informações estavam disponíveis, tais como: benefícios, local de trabalho, descrição resumida sobre a empresa, porém não foi observada a informação da faixa salarial. Para Chiavenato (2014), estas informações apresentam características, sendo elas atrair pela clareza do anúncio, desenvolver o interesse ao mencionar as atividades, criar desejo, pelos benefícios que a vaga oferece e por fim, a ação, que faz com que o candidato envie seu currículo.

Quadro 9: Informações disponíveis na URL2

Informações Vagas	Título da vaga	Resumo do cargo	Qualificações	Responsabilidades
Assistente Administrativo	X	X	X	
Pessoas com deficiência		X	X	

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Sobre a URL2, foram encontradas duas vagas, sendo uma para Maceió e outra para Santana do Ipanema. A primeira era para assistente administrativo e a segunda era para pessoas com deficiência. Notou-se que a primeira vaga apresentava o título do cargo, resumo do cargo, qualificações, porém não havia informações sobre as responsabilidades. Para Schwarz (2009), a descrição dos cargos e das funções exercidas pode facilitar a seleção das PCDs, além de direcionar a empresa quanto as ações necessárias para atender às particularidades de cada tipo de deficiência.

Sobre a segunda vaga da URL2, percebe-se a ausência da informação do cargo e das responsabilidades. Analisando essa lacuna, retoma-se Schwarz

(2009) ao relatar que os processos de RH devem ser direcionados para as competências e habilidades dos candidatos e não na sua deficiência. E isso não corre na vaga visualizada, já que a informação que está presente no título da vaga era apenas pessoas com deficiência. Para o mesmo autor, essa atitude demonstra uma ação discriminatória.

Mesmo com problemas no anúncio da vaga, nas duas vagas verificou-se que estão presentes as características de atrair candidatos, pois os anúncios, informação os benefícios, e atividades que serão desenvolvidas, o que pode contribuir para o objetivo da empresa que é o de recrutar PCDs.

Quadro 10: Informações disponíveis na URL3

Informações Vagas	Título da vaga	Resumo do cargo	Qualificações	Responsabilidades
Repositor	X	X	X	X
Assistente administrativo	X	X	X	X
Operador de caixa	X	X	X	X
Operador de loja	X	X	X	X
Caixa	X	X	X	X
Consultor Comercial 1	X	X	X	
Consultor Comercial 2	X	X	X	X
Auxiliar de limpeza	X	X	X	
Líder de Unidade	X	X	X	X

Fonte: elaborado pelo autor, baseado no referencial teórico

Na pesquisa realizada na URL3, foram encontradas 9 vagas de emprego para PCDs. As vagas de Repositor, Assistente administrativo, Operador de caixa, Operador de loja, Consultor Comercial 1, Auxiliar de limpeza e Líder de Unidade eram para o município de Maceió, já a vaga de Consultor Comercial 2 era para o município de Arapiraca.

Nota-se no quadro 10 que a maioria das vagas descreviam todas as informações pertinentes a vaga. Já em duas vagas havia a ausência de informações, principalmente no tocante as responsabilidades. Para Schwarz (2009), os detalhes dos cargos e das funções exercidas, auxiliam a empresa em seu planejamento e podem ajudar a prevenir dificuldades no processo de recrutamento, além de, aumentar a chance de admissão e retenção de PCDs.

Em 7 vagas havia informações que chamam a atenção dos candidatos, pois eram informações objetivas, apresentavam também informações sobre os

benefícios, sendo que nas vagas de Repositor, Operador de caixa, Operador de loja, Caixa apresentavam a informação do salário. A presença desses tipos de informações, conforme sinaliza Chiavenato (2014), podem fazer com que o candidato envie seu currículo.

Finalizando, foi observado que as vagas de consultor comercial 1 e auxiliar de limpeza não disponibilizava informações sobre os benefícios. Essa atitude pode acarretar um desinteresse da PCD em participar do processo de recrutamento, pois segundo Chiavenato (2014), é a presença dessas informações que atraem a atenção e criam desejo no candidato de trabalhar na empresa, conseqüentemente faz com ele envie o currículo.

Após a análise das informações colhidas nas URLs 1,2 e 3, percebe-se que a URL1 é a que apresenta as informações de maneira mais satisfatória para as candidatas PCDs que desejam participar do processo de recrutamento, já a URL2 é a que menos apresenta essas informações, inclusive em uma das vagas publicadas, conforme vemos no quadro 9, existem características de uma vaga publicada com discriminação, conforme indica Schwarz (2009):

Não discrimine nos anúncios. Divulgue a vaga com informações pertinentes: descrição do cargo, salários e benefícios. Pode-se evidenciar no título da vaga que a posição se destina a pessoas com deficiência, mas não anuncie que se procuram "deficientes". (SCHWARZ, 2009, p. 134).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação brasileira, sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho, foi bastante aperfeiçoada no decorrer dos anos. Muitas pessoas com deficiência que estavam em casa, sentiram-se encorajadas a ingressar no mercado de trabalho, justamente pela segurança jurídica que encontram. Entretanto, é preciso buscar cada vez mais o aperfeiçoamento das práticas que ainda hoje são realizadas, pois muitas empresas procuram justificar a ausência de contratação por meio de anúncios de emprego mal elaborados, preferindo pagar uma multa a contratar uma PCD.

De acordo com o objetivo geral, que foi o de analisar a acessibilidade dos sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas, observa-se que as falhas de acessibilidade presentes nas URLs analisadas podem excluir um determinado grupo de PCDs do processo de recrutamento, além do conteúdo das informações contidas nos anúncios que acabar fazendo com que a pessoa com deficiência perca o interesse de enviar o currículo para a empresa que está anunciado a vaga.

Sobre a pergunta de pesquisa deste trabalho, “De que forma os sites que publicam vagas de emprego para PCDs em empresas alagoanas, atendem os critérios de acessibilidade”? Verificou-se que vários critérios de acessibilidade não estão sendo atendidos pelos sites de recrutamento on-line.

Ao realizar as análises nas URLs com a ferramenta AccessMonitor foi possível visualizar os problemas de acessibilidade que os sites apresentam e além disso, foi possível identificar quais PCDs terão mais dificuldade ou até mesmo não conseguir obter as informações que buscam nas URLs. PCDs com problemas de visão, problemas cognitivos e problemas motores são as que mais terão dificuldades em acessar as informações contidas nos sites. Nesse aspecto, verificou-se o quanto os erros de acessibilidade podem prejudicar o processo de recrutamento das empresas. Percebe-se que existem diversos problemas de compatibilidade com tecnologias assistivas. Temos exemplos de tecnologias assistivas, leitores de tela, ampliadores de tela, mouses e teclados especiais.

Contudo, as organizações podem diante do que foi aqui exposto, adequar suas práticas de recrutamento, buscando informações sobre a plataforma na qual pretendem publicar as vagas disponíveis para PCDs. As empresas também

podem direcionar seu processo de recrutamento, para sites que estejam mais adequados em termos de acessibilidade, tal atitude, pode forçar os demais correntes a buscar aperfeiçoar as práticas de acessibilidade de suas plataformas. Com isso, as empresas podem contribuir para tornar o ambiente da web mais acessível para pessoas com deficiência.

Em relação ao conteúdo das informações dos anúncios, foi observado que algumas empresas não estão preocupadas com as informações que disponibilizam para as candidatas PCDs, é visível que em algumas situações não existe a real intenção de contratar, mas de apenas cumprir uma obrigação legal. Não existe função de PCD no mercado de trabalho, uma pessoa com deficiência é um profissional que como qualquer outro necessita ser valorizado, por suas habilidades e competências e respeitado como cidadão.

De maneira geral, um anúncio de emprego precisa conter o título da vaga para qual se deseja contratar, pois é a partir do título que um candidato escolhe ou não se participará do processo. Muitas PCDs possuem um histórico de lutas e discriminação e por esse motivo é preciso tratá-las de maneira igualitária, procurando não as excluir do processo de recrutamento, mas sim tornar o processo cada vez mais inclusivo.

Este trabalho fez um levantamento da legislação sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho e avaliou acessibilidade e conteúdo das informações inseridas na publicação de vagas podendo ser realizadas, no futuro, avaliações que englobem outros requisitos. Um exemplo de requisito é a usabilidade, esse requisito otimiza e facilita a navegação nos sites, tanto para PCDs, como para usuários sem deficiência.

O presente trabalho contribuiu a medida em que apresentou informações sobre a evolução da legislação que trata sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho, como também, mostrou os problemas de conteúdo e acessibilidade de sites que publicam vagas de emprego para pessoas com deficiência em empresas alagoanas, além de apontar quais PCDs serão prejudicadas no processo de recrutamento on-line, realizado pelas empresas, sendo assim, auxilia a área de Gestão de Pessoas no aperfeiçoamento das práticas de recrutamento e seleção, aprofundando a discussão sobre a inserção das PCDs no mercado de trabalho, melhorando a percepção tanto para administradores,

como também para outras áreas do conhecimento, que se relacione direta ou indiretamente com as PCDs.

Como limitações do estudo se enquadram a dificuldade em encontrar trabalhos que contenham informações sobre o recrutamento de PCDs on-line e a dificuldade de interpretar as informações das falhas de acessibilidade encontradas nas URLs

Conclui-se com esse trabalho que a acessibilidade e o conteúdo das informações dos sites de recrutamento precisa ser revista, pois são inúmeros os problemas encontrados que prejudicam o processo de recrutamento das empresas, além claro, de prejudicar as PCDs que estão à procura de uma vaga de emprego.

REFERÊNCIAS

APARECIDA, S. T. **Políticas públicas para a inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, no município de Itapetininga – SP.** Monografia de especialização - Universidade tecnológica federal do paraná, Curitiba, 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Lei nº13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 26 de ago. de 2019.

_____. Lei nº. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm>. Acesso em: 05 de maio de 2020.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 16 de jun. de 2019.

_____. Lei nº 7.853, de 24 de outubro 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 22 de jun. de 2020.

_____. Lei nº 8.112, de 21 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8112-11-dezembro-1990-322161-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 16 de jun. de 2019.

_____. Decreto nº 3.298, de 24 de dezembro de 1999. **Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 28 de jun. de 2020.

BRASIL. MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego – MTE. **Relação Anual de Informações Sociais ação Anual de Informações Sociais – RAIS.** Brasília: Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais>>. Acesso em: 16 de jun. de 2019.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, O. A.; TETTE, R. P. G.; SILVA, C. V. **Diversidade em Contextos de Trabalho: Pluralismo Teórico e Questões Conceituais**. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 174-191, 2017.

CASSIANO, C. N.; LIMA, L. C.; ZUPPANI, T. D. S. **A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional**. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, v. 6, n. 2, p. 52-67, 2016.

COUTINHO, K. S.; RODRIGUES, G. F.; PASSERINO, L. M. O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: **com a voz os gestores de recursos humanos**. Revista brasileira de educação especial, v. 23, n. 2, p. 261-278, 2017.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: **Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.

FREITAS, C. M. L.; PEREIRA, J. R.; HONÓRIO, L. C.; SILVA, W. A. C. A Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: **Uma Reflexão à Luz da Responsabilidade Social Empresarial**. Revista Economia & Gestão, v. 17, n. 48, p. 98-118, 2017.

FREITAS, M. E. **Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil**. Revista Interdisciplinar de Gestão Social, v. 4, n. 3, p. 87-135, 2015.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (organizadoras). **Métodos de Pesquisa**. 1ª Ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GIL, M. (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GIMENES, H. C. Softwares de Recrutamento e Seleção Online: **Estudo Realizado M Empresas de Informática de Blumenau/SC**. Revista de Tecnologia Aplicada, v. 1, n. 1, p. 12-25, 2012.

GUGEL, Maria Aparecida Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público: **reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta**. 3ª Ed. Goiânia: Editora Kelps, 2016.

I.SOCIAL. **Expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência**. São Paulo: Disponível em: <<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/PPT-PESQUISA-RH-VF.pdf>>. Acesso em: 30 de jun. de 2019.

Inclusão Social da Pessoa com Deficiência: **medidas que fazem a diferença**. Rio de Janeiro: IBDD, 2008.

MAGALHÃES, A. F.; ANDRADE, C. R.; SARAIVA, L. A. S. Inclusão de Minorias nas Organizações de Trabalho: **Análise Semiótica de uma Estratégia de**

Recrutamento de uma Multinacional de FastFood. Teoria e Prática em Administração, v. 7, n. 2, p. 12-35, 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 5ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MEIRA, C. M.; KUSHANO, E. S.; TEIXEIRA, C. M. S.; MARCHETTO, A. C. M. Acessibilidade em meios de hospedagem: **o retrato da rede hoteleira de Barra do Garças-MT.** Revista Hospitalidade. São Paulo, volume 17, n.02, p. 37-55, 2020.

OLIVEIRA J. **A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: os sentidos da lei de cotas para os gestores de recursos humanos da região metropolitana do RJ.** Dissertação – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

PERLIN, A. P.; GOMES, C. M.; KNEIPP, J. M.; FRIZZO, K.; ROSA, L. A. B. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho **Um Estudo em uma Empresa do Setor Cerâmico.** Desenvolvimento em Questão, v. 14, n. 34, p. 214-236, 2016.

PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **MINISTÉRIO DA ECONOMIA.** Disponível em: < <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 30 de ago. de 2020.

ROBBINS, S. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

Santos, S. S., & Lima, T. B. **A relação da tecnologia com o processo de recrutamento e seleção de pessoal a partir da visão de gestores de três hotéis de João Pessoa, Paraíba/ PB,** Brasil. Turismo & Sociedade, 11(2), p. 222, 2018

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. Cotas. **Como Vencer os Desafios da Contratação de Pessoas com Deficiência.** São Paulo, i.Social, 2009.

SECRETARIA DO TRABALHO. **MINISTÉRIO DA ECONOMIA.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6856-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 07 de out. de 2019.

SHIMONO, S.O. Educação e trabalho: **Caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SILVA, A. G. C; HELAL, D. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Brasileiro: **Perspectivas e Desafios.** Rev. FSA, Teresina, v.14, n.5, art. 2, p. 32-54, set./out. 2017.

SILVA, J. R. H.; BARRETO, L. M. T. S. O Uso da Tecnologia no Recrutamento e Seleção de Pessoas: **Um Estudo no Setor Hoteleiro.** PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review, v. 8, n. 2, p. 192-210, 2019.

W3C. 2018. **Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.1.** Disponível em: <<https://www.w3c.br/traducoes/wcag/wcag21-pt-BR/>>. Acesso em: 24 ago. de 2020.

W3C BRASIL. **Cartilha Acessibilidade na Web** – Introdução: Fascículo I. Disponível em: <<http://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-I.pdf>>; acesso em: 10 jun. 2020.