



ConBRepro

X CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO



02 a 04
de dezembro 2020

Metodologias de recrutamento e seleção de profissionais na condição de PCD

Ygor Geann dos Santos Leite

Centro Universitário Fametro

Eduardo Vinicius Costa

Centro Universitário Fametro

Elizabeth Pereira Lima

Centro Universitário Fametro

Gabriel Silva da Costa

Centro Universitário Fametro

Danielle Barreto Rebello de Souza

Centro Universitário Fametro

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar os processos de recrutamento e seleção com ênfase em pessoas portadoras de necessidades especiais PCD, possibilitando perceptivas de enfrentamento e inserção desta parcela da população no mercado de trabalho, neste contexto os objetivos deste artigo é caracterizar os processos de recrutamento e seleção dentro das empresas, flexibilizações e mecanismos de inserção desta parcela da população. Tendo como metodologia, coletas de dados por meio de pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos junto com pesquisas documentais. Neste contexto este artigo tem como proposta final buscar a análise dos processos de contratação da mão de obra de pessoas portadoras de necessidades especiais, como acontece sua introdução no mercado de trabalho, as novas nuances dentro do aborte empresarial, a contribuição para sociedade civil para um novo olhar de engajamento na questão desta parcela da população que se torna salutar na contemporaneidade. Entende o indivíduo como participativo de uma sociedade, mais que mero ato social, mas incluso nas várias áreas do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Recrutamento, Seleção, PCD.

Recruitment methodologies and selection of professionals in the condition of PCD

Abstract: This article aims to analyze the recruitment and selection processes with an emphasis on people with special needs PCD, enabling the perception of facing and inserting this part of the population in the labor market, in this context the objectives of this article is to characterize the processes recruitment and selection within companies, flexibility and insertion mechanisms for this portion of the population. Using as methodology, data collections through bibliographic research in books and scientific articles along with documentary research. In this context, this article has as its final proposal to seek the analysis of the hiring processes of the labor of people with special needs, such as their introduction in the labor market, the new nuances within the business sector, the contribution to civil society for a new look of engagement in the question of this portion of the

population that becomes salutary in the contemporary. It understands the individual as a participant in a society, more than a mere social act, but included in the various areas of the labor market.

Keyword: Recruitment, Selection, PCD.

Introdução

Na atual conjuntura da sociedade, uma importante parcela da população por várias décadas ficou à margem da sociedade, as pessoas com necessidades especiais, a história das pessoas com deficiência no Brasil norteia-se uma peculiar evolução a partir do final do século XIX, com o advento de escolas de cegos e surdos, onde diversas políticas assistencialista foram desenvolvidas porém somente no ano de 1989 que a primeira lei federal abrangente sobre as pessoas com deficiência fora implementada, a Lei 7.853/1989 (regulamentada pelo Decreto 3.298/1999) esta lei dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, na própria constituição de 1988, se prega a amplitude e acessibilidade de direitos a esta parcela da população.

É evidente que muitos caminhos foram trilhados aos longos dos anos, no entanto algumas problemáticas principalmente no campo do trabalho foram evidenciadas, como inserir um PCD, num contexto empresarial sem afeta a dinâmica do seu processo dependendo de sua deficiência, como criar mecanismos de acesso dentro do ambiente de trabalho para aquele indivíduo se sinta pertencente aquele empreendimento.

Dentre as várias possibilidades para os profissionais da área dos recursos humanos, e entende como realizar um processo de recrutamento e seleção de forma assertiva, dentro das legislações vigente, de fato este papel e de vital importância tanto para o indivíduo como para a empresa, como criar estratégias de perfis, dinâmicas e processos para que este indivíduo além de se sentir pertencente possa evoluir no contexto empresaria.

A importância deste trabalho para o meio acadêmico e de possibilitar uma análise crítica frente a realidade do mercado de trabalho e a isenção de pessoas com deficiência, com isto contemplando os objetivos proposto com o estudo de se criar possibilidades de processos para que as grandes empresas possam contratar profissionais com alguma deficiência.

Isso porque empresas que tem essa “visão” de negócio ganham mais visibilidade e criam uma rede de destaque nos cenários econômico, pois as empresas cada dia mais praticam uma relação de politicamente correta.

No entanto a falta de empatia e conhecimento de alguns gestores de cumprir a legislação seja por preconceito ou descrença na evolução do funcionário dentro da empresa, o faz ter o pensamento de que aquele colaborador será um custo e não um investimento.

Não obstante este trabalho tem um papel desafiador frente as novas demandas do mercado capitalista moderno como inserir todos os indivíduos neste contexto, a importância do recrutamento e seleção tem um fator crucial para o profissional da área de recursos humanos nas novas possibilidades de enfretoamento da inserção desta parcela da população.

2. Referencial Teórico

2.1 O Processo de Recrutamento e Seleção

O Processo Recrutamento e Seleção é de extrema importância para as empresas, podendo dinamizar nos resultados das organizações tanto positiva, quanto negativa, dependendo das estratégias que estão sendo realizadas durante o processo de recrutamento. Para obter o objetivo nas contratações, é necessário utilizar alguns métodos existentes em Recrutamento e Seleção, podemos citar as entrevistas de seleção, que deve ser conduzida de forma singular para cada realidade, embora podemos também

entender como este processo de forma subjetiva.

Segundo ABRAPP (2015), nos últimos anos, surgiram temas envolvendo o processo de Recrutamento e Seleção (R & S) para facilitar o desafio de encontrar os melhores profissionais. O desenvolvimento de um processo de R & S estruturado é essencial, não só para

fomentar o processo de renovação cultural e revisão da estratégia da empresa, mas para ajudar aos líderes e ao Recursos Humanos (RH) a trazer as pessoas certas para o lugar certo.

Neste contexto este processo de recrutamento e seleção é salutar para as corporações, pois este processo bem elaborado, diminui vários fatores dentre eles evita alocar colaboradores em cargos que não de acordo com o perfil profissional de cada candidato, entende estas variantes traz vários benefícios, dentre eles financeiro, trabalhistas e da gestão da empresa que flui de forma eficaz.

O recrutamento torna-se um fator preponderante para as empresas quando bem utilizado e com isso a organização atinge seus objetivos e o colaborador se sente mais motivado, entusiasmado a querer atingir resultados. A linguagem das organizações se consiste em atingir resultados por meio de funcionários qualificados para determinada área. No entanto o que se percebe é que empresas adotam o recrutamento dentro da organização ou fora da organização pensando no que isso pode trazer para elas, a organização tem um papel fundamental de dar oportunidades para funcionários seja eles internos ou externos. (CARVALHO,2015).

Permite essa relação de dualidades no atual contexto, para os gestores se torna um fator decisivo para os profissionais da área de recursos humanos neste sentido, reforça que o recrutamento e a seleção devem compor-se de elementos estratégicos que estejam relacionados a um conjunto de elementos visando o aumento da produtividade e da competitividade, para que as organizações não sejam prejudicadas por falta de pessoas capacitadas ou por erro no processo de recrutamento de pessoal que é o primeiro passo no processo de agregar pessoas.(ALVES,2015).

Segundo, Raimundo (2016) corrobora esta ideia ao definir o recrutamento como o conjunto de ações empreendidas por determinada organização, cujo objetivo é atrair candidatos com competências específicas para ocupar um posto de trabalho vago, de imediato ou no futuro, retendo-os na empresa, pelo menos, num curto prazo. Atesta que a função básica do recrutamento é atrair pessoas capacitadas para suprir as necessidades da empresa e abastecer o processo de seleção.

2.2 Recrutamento

O processo de recrutamento se dar através da localização de candidatos para se preencher uma vaga com determinado perfil de uma empresa, deve ser a primeira etapa para a seleção de pessoas, pois, já serve como uma triagem de candidatos adequados ao cargo, comparados com outros que não tenham o perfil necessário. Quando as empresas tomam conhecimento de que precisam preencher alguma vaga em aberto, é necessário fazer com que esta necessidade se torne pública, ou seja, deve ser feito algum tipo de anúncio para que possíveis candidatos saibam desta oportunidade.

O recrutamento é o momento no qual o analista visa identificar no mercado de trabalho, profissionais com as características necessárias para ocupar o cargo (daí sua relação com a etapa anterior). Tal qual na sessão anterior, esta foi dividida em 10 etapas, a saber: identificar se há profissionais qualificados dentro da organização, avaliar benefícios de fazer recrutamento interno, externo ou misto, avaliar cenário atual do mercado de trabalho relacionado ao cargo, definir melhores locais e meios para divulgação da vaga, decidir o que divulgar sobre a vaga e a empresa, decidir duração da divulgação da vaga, diagramar

material de divulgação, divulgar vaga, triar candidatos, avaliar resultados do processo e propor aperfeiçoamentos. (SILVA,2018.)

Neste contexto atualmente existem três tipos de recrutamento: o interno, o externo e o misto, no recrutamento interno, a busca por um profissional ocorre dentro da empresa, podemos considerar como uma espécie de reaproveitamento, no qual os talentos podem ser promovidos ou realocados dentro da empresa, o externo é o modelo mais conhecido por todos ele se caracteriza pela busca de profissionais no mercado de trabalho para o preenchimento das vagas em aberto. Por fim, o último modelo de recrutamento é o misto é mais utilizado por empresas que gostam de inovar, e acabam optando por misturar os dois modelos de recrutamento anteriores em um só. (MOURA,2019).

2.3 Seleção

A seleção de pessoas ocorre depois da etapa do recrutamento ser realizado externamente ou quando é realizado o recrutamento interno, onde a empresa já conhece o seu pessoal, portanto, não é necessária a realização de etapas de escolha, no entanto quando o recrutamento é externo, existe a necessidade de escolha entre os candidatos que foram recrutados para o processo seletivo.

A seleção é a etapa na qual o profissional será escolhido para o preenchimento da vaga. Desde o início do recrutamento até o final da seleção, existem inúmeras ações e atividades que visam encontrar os candidatos que estão alinhados ao perfil desejado e com maior potencial de envolvimento com a cultura organizacional. Os critérios para fazer uma boa seleção são muito variáveis, conforme as características do cargo em questão. No processo de recrutamento e seleção — como um todo — são utilizadas diferentes ferramentas e táticas que tornam os resultados mais certos. (SÓLIDES, 2020).

2.4 Técnicas de Processo de Recrutamento e Seleção

As técnicas utilizadas no processo de recrutamento e seleção feitas de forma eficazes e adequadas é essencial para garantir um processo bem elaborado, neste contexto este processo deve ser feito de forma processual, o recrutamento e seleção é um processo complexo, que tem a intenção de identificar competências técnicas, comportamentais e valores dos candidatos, avaliando, conseqüentemente, o melhor profissional para o preenchimento de um cargo. Ele exige planejamento e combinação de diferentes métodos para ser eficaz e para trazer benefícios tanto para o candidato, quanto para a organização.

Uma das técnicas utilizadas são os testes psicológicos que mensuram tipos de perfis, e estes perfis estão adequados com as vagas, este só podem ser aplicados por profissionais da área de Psicologia, já a Gamificação é uma técnica que consiste na utilização de princípios de jogos digitais no processo de recrutamento e seleção.

Neste contexto, temos o mapeamento de competências consiste em utilizar algumas atividades para avaliar quais as competências conhecimentos, habilidades e atitudes cada um dos seus candidatos têm ou não. Neste sentido, algumas competências que têm relevância no processo seletivo. Já seleção, a procura por um profissional acontece dentro da instituição, isto é, está restringida aos colaboradores já contratados. É uma espécie de reaproveitamento, no qual os talentos podem ser promovidos ou realocados dentro da própria organização.

As técnicas de seleção mais importante são as entrevistas, diretiva, informação direcionada sobre o candidato, com perguntas estruturadas, a não diretiva são feitas perguntas aleatórias, de certo muita das vezes ineficaz, pois não apresenta bons resultados, já a entrevista situacional, aborda um candidato com uma problemática e verifica como ele irá se desenvolver.

Ocorre também após esse processo as provas ou testes de conhecimento da capacidade, testes psicométricos que são de análise de comportamento, neste contexto existem uma gama de recrutamento e seleção que podemos fazer, o recrutamento e influenciado pelo mercado de trabalho, as formas de recrutamento externo e interno, são essências para a melhor seleção de pessoal.

Devido à grande dificuldade que as empresas nos mais variados setores enfrentam em contratar funcionários, o estudo em questão, busca melhores formas de se contratar, ferramentas usadas, e como manter o colaborador na empresa visto que a rotatividade e perda de candidatos afetam diretamente a empresa. Retenção e capacitação para o desenvolvimento deste colaborador, para fidelizar e ter os melhores profissionais e desenvolvidos com o objetivo da empresa para melhor resultado. A ação do recrutamento não se limita a identificar candidatos potenciais, mas em desenvolver competências no candidato para a determinada vaga para a empresa. (LIMA, 2020).

2.5 Recrutamento e Seleção PCD

Na historicidade de nossa sociedade todos os indivíduos que apresentam de certo de grau de diversidade seja ela por cor, gênero ou possua alguma necessidade especial relacionada ao sistema motor ou psíquico, sofre uma dificuldade no mercado de trabalho, por vários motivos dentre eles por preconceito, ou pela falta de conhecimento dos gestores.

Neste contexto, a legislação conhecida como Lei de Cotas (lei 8.213/91) determina a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Antes do recrutamento de um PCD, a empresa deve analisar a sua estrutura no que se refere às barreiras arquitetônicas e demais problemas de acessibilidade. Cabe realizar programas de conscientização para os colaboradores que farão parte da equipe de trabalho que receberá a pessoa com deficiência. Engajar de forma lúdica e informativa, visando focar sempre nas competências e não na deficiência do profissional. (ABRAPP,2015).

As pessoas com deficiência, buscam oportunidades para incluir-se de maneira efetiva na sociedade, o que implica acesso equânime e amplo ao direito de ir e vir, de desenvolver uma vida social ativa e de ter acesso amplo ao trabalho, neste contexto criam-se políticas públicas para minimizar a exclusão desta parcela da população.

Por isso, todas as organizações empregadoras, inclusive empresas privadas, possuem responsabilidades quanto à inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores. É claro que o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência não deve ser pensado e realizado apenas como uma obrigação legal, já que estamos falando de profissionais qualificados e competentes. E não necessariamente precisamos pensar no processo seletivo de PCD enquanto um sistema separado das demais seleções. Entretanto, podem existir particularidades nesse tipo de contratação e é importante se preparar para executar o recrutamento e seleção de forma eficaz. (SÓLIDES,2020).

Neste sentido Costa (2020), a Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda hoje é um desafio por conta das dúvidas e dificuldades que tanto recrutadores e gestores quanto candidatos com necessidades especiais encontram, mesmo ele sendo obrigação legal no país. O que se percebe é que além da necessidade de adaptações para o processo, é preciso uma mudança de mentalidade e de atitudes para reverter esse quadro, muitas empresas ainda contratam pessoas com necessidades especiais para cumprir a meta da lei das cotas, o que complica ainda mais o mercado de trabalho para PCDs.

Entende este processo é de suma importância para o desenvolvimento da inclusão das pessoas portadoras de necessidades especiais, não só apenas para relativar os seus direitos que estão pautados na legislação, como gestores de recursos humanos, podemos

elaborar várias possibilidades de enfrentamento desta questão, mostrando as várias diretrizes e processos deste importante mecanismo de inclusão social.

Uma vez contratada a pessoa com deficiência, é preciso que toda a empresa esteja preparada para recebê-la. É fundamental capacitar líderes e colaboradores para se relacionarem melhor com essas pessoas. É preciso criar uma cultura inclusiva, onde todos sejam tratados com igualdade de condições. É preciso pensar nas necessidades da pessoa com deficiência e de que forma a empresa poderá supri-las. (BLOGRH,2017).

3. Metodologia

Para obter os resultados e respostas acerca da problematização apresentada neste trabalho, será feita a análise sobre os métodos de processo de recrutamento e seleção das pessoas portadoras de necessidade especiais através da pesquisa qualitativa.

Para a realização deste artigo, os métodos utilizados foram realizadas revisões bibliográficas de artigos na Internet e livros procurando coletar e descrever informações sobre o processo de recrutamento e seleção de pessoas com necessidades especiais visando uma abordagem técnico científica para a pesquisa.

Nesta pesquisa bibliográfica e exploratória descrevemos como forma de conhecimento todo o embasamento teórico metodológico acerca do tema proposto, onde os dados obtidos foram através de fontes primárias, onde tivemos dados de relatórios técnicos, dissertações, fontes secundárias, tais como livros, manuais, artigo de revisão e exposições.

Alocamos também as fontes terciárias, resumos e catálogos coletivos, a pesquisa realizada de forma qualitativa, onde a análise desenvolvida sobre a temática apresentada foi apresentada por vários autores da área de recrutamento e seleção, pesquisadores e a legislação vigente que ampara as pessoas portadoras de necessidades especiais.

O estudo deste trabalho será fundamentado em ideias e pressupostos de teóricos que apresentam significativa importância na definição e construção dos conceitos discutidos nesta análise sobre metodologias de recrutamento e seleção de Pdc e seus impactos tanto na empresa, como no contratado.

Assim sendo, o trabalho transcorrerá a partir do método conceitual-analítico, visto que utilizaremos conceitos e ideias de outros autores, semelhantes com os nossos objetivos, para a construção de uma análise científica sobre o nosso objeto de estudo.

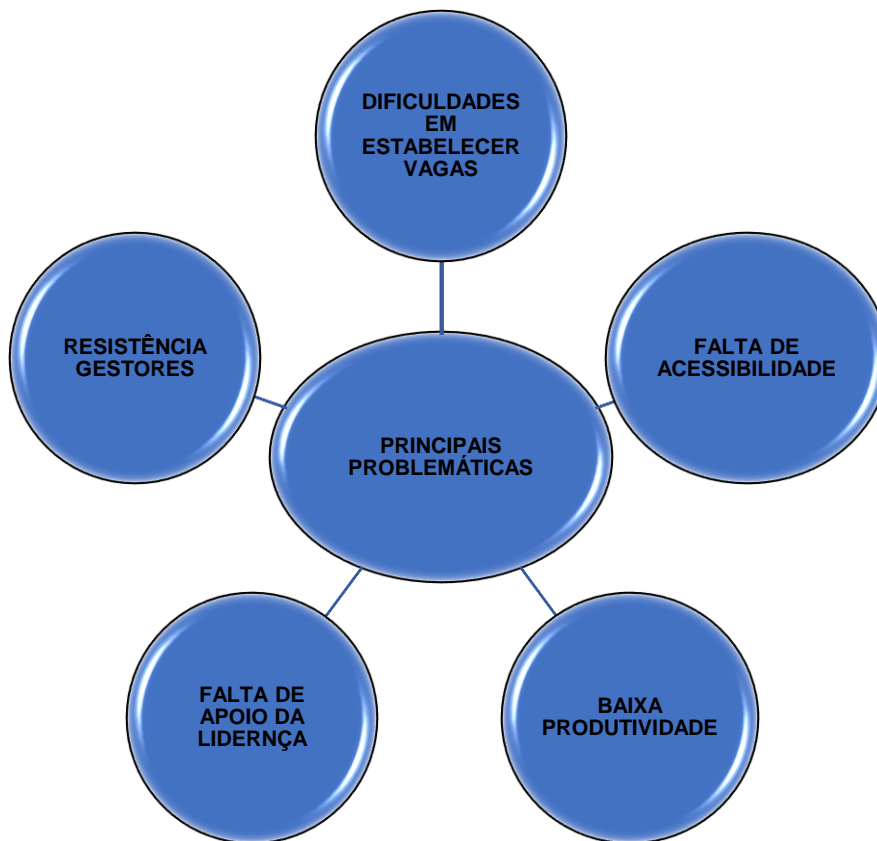
O método de pesquisa escolhido favorece uma liberdade na análise de se mover por diversos caminhos do conhecimento, possibilitando assumir várias posições no decorrer do percurso, não obrigando atribuir uma resposta única e universal a respeito do processo de metodologias de recrutamento e seleção.

Neste sentido a análise proposta visa ampliar horizonte sobre a temática apresentada, levando em conta as políticas inclusas do sistema de leis trabalhistas e encontrado o dual necessário para inclusão desta parcela da população.

4. Resultados e Discussões

As principais discussões acerca do tema proposto seria a dificuldade na contratação de PCDs.

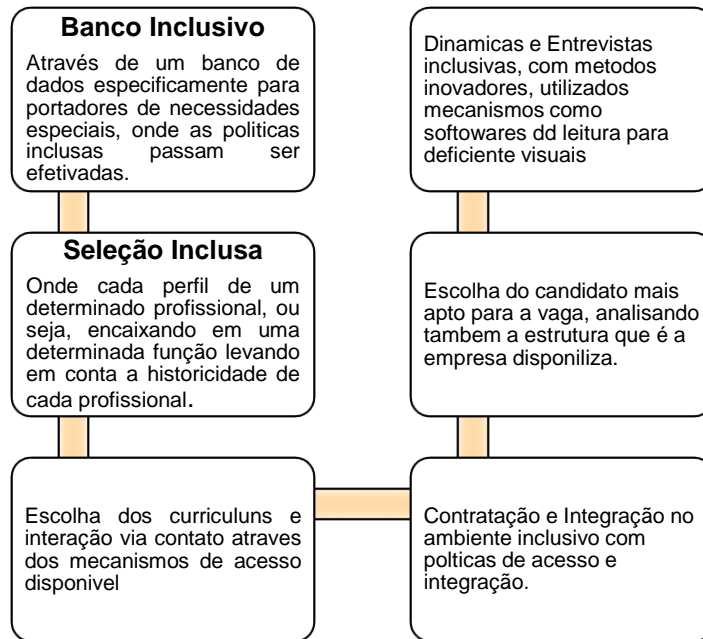
Figura 1 – Fluxograma das principais problemáticas



Fonte: Elaborado pelos autores,2020

Como demonstra na figura 1, as principais dificuldades de recrutamento e seleção de PCDs está na falta de acessibilidade, dificuldades em estabelecer vagas exclusivas para pessoas portadoras de deficiência, baixa atratividade em função da qualidade ruim de vagas, resistência dos gestores e pouco apoio da liderança para a contratação.

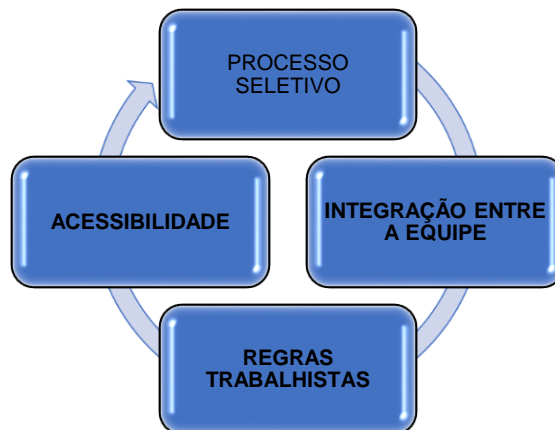
Figura 2 – Fluxograma Metodologias Inclusiva Recrutamento e Seleção



Fonte: Elaborado pelos autores,2020

Neste contexto os resultados que obtivemos foram que temos muitas oportunidades dentro das empresas para desenvolvemos uma política inclusiva, criando metodologias e aplicando os modelos já existem no processo de recrutamento e seleção visando uma completa dualidade entre legislação e bem-estar para os indivíduos inseridos no processo, criando uma acessibilidade entre setores, abaixo temos o processo realizado para contratação dos PCDs.

Figura 3 – Fluxograma Recrutamento e Seleção Geral



Fonte: Elaborado pelos autores,2020

Como demonstra na figura 3, o processo inicia primeiro pelo recrutamento ele pode ser interno, externo ou misto, depois é realizado a seleção que consiste em identificar os candidatos mais adequados para a posição durante a seleção e em seguida a integração

entre a equipe que é abordado assuntos referentes a cultura organizacional da empresa, direitos, benefícios e normas.

5.Considerações Finais

O processo de recrutamento e seleção na atualidade tem um papel crucial e difícil dentro das organizações empresariais, pois esses processos evoluíram bastante no decorrer dos anos, devido a um aumento da competitividade, de certo precisamos de profissionais altamente qualificados, que conheçam a fundo todo o processo e principalmente a legislação vigente voltada para as pessoas com necessidades especiais.

As principais problemáticas encontradas no presente artigo, foi a falta de informações e artigos sobre a temática, ainda muito incipientes, no entanto temos esta possibilidade de falarmos para que esta temática seja abrangida.

A política inclusiva deve ir além de uma contratação, ela precisa estar inserida no dia a dia das organizações para que todos sintam-se bem em seus locais de trabalho, onde cada competência seja desenvolvida de acordo com suas habilidades, onde mecanismos de inclusão como físico e de gestão podem ser devolvidos, buscar melhoria continua e salutar, todos nessa equação tende a ganhar.

Em nossa sociedade contemporânea, podemos considerar que a prática de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência no decorrer dos anos ganhou significativas alterações que possibilitam traduzir essa prática como a mais desafiadora e importante na área de gestão, os desafios são constantes e diferenciados, nesta perspectiva a muitos entraves, retrocessos, mas também houve avanços significativos, porém neste artigo podemos evidenciar a dificuldade no processo das metodologias de recrutamento e seleção. A prática de recrutamento e seleção é de suma importância nesta modalidade da nossa sociedade, pois a mesma está voltada para um projeto de inclusão para com a sociedade em sua totalidade.

A prática de criação de novos métodos ainda é de forma incipiente e tímida neste campo ocupacional, está voltada para a sensibilização dos outros profissionais para que de fato se efetive na contemporaneidade, pois as pessoas portadoras de necessidade especiais é o principal beneficiário, garantir os direitos e garantir a cidadania, em suma nossa pesquisa bibliográfica teve a sua finalidade contemplada, pois a análise estabelecida foi efetivada em todo o corpo teórico apresentado, o de transpor um retrato fiel da prática de métodos de recrutamento e seleção que possa ter contribuído para construções de outras análises científicas.

Referências

CARVALHO, De Diniz Cesar. **A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PARA REDUÇÃO DO TURNOVER.** Disponível em:<http://www.unisalesiano.edu.br/simposio2015/publicado/artigo0145.pdf>. Acesso em:05/10/2020.

MARCON, Adenir. **Gestão de Relacionamento.** Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/crm-gestao-de-relacionamento-com-o-cliente>: Acesso em 01/10/2020.

SILVA, M.J.; BRAVIN, A.A. **Análise de Cargo, Recrutamento e Seleção: Manual Prático para Aumentar a Eficácia na Contratação de Profissionais.** Disponível

em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010237722018000100602&script=sci_arttext. Acesso em: 02/10/2020

Guia completo do recrutamento e seleção: conceito e técnicas. Sólides. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/recrutamento-e-selecao/>. Acesso em 02/10/2020

LIMA, Lopes. Daiane. **Recrutamento e Seleção.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/recrutamento-selecao.htm>. Acesso em 03/10/2020.

COSTA, Dedila. Contratação de PCD: regras, documentos e como contratar. Disponível em: <https://www.gupy.io/blog/contratacao-pcd>. Acesso em 04/10/2020.

BLOGRH. **Desafios e oportunidades na inclusão da pessoa com deficiência.** Disponível em: <https://blogrh.com.br/desafios-e-oportunidades-na-inclusao-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 05/10/2020.

AZEVEDO, I.C. Fluxograma como ferramenta de mapeamento de processo no controle de qualidade de uma indústria de confecção. Congresso Nacional de Excelência em Gestão, v.7, n.1, p.1-14, 2017.

Charles Alves Castro University of Limerick. Palavras-chave: **Recrutamento e Seleção**, Recursos Humanos, Gestão, Hotel, ... Publicado. 2015-09-22. Edição.

Rosimey Jamba Raimundo. Dissertação ... Palavras-chave: Gestão de Recursos Humanos, **Recrutamento, Seleção**. ... Martinez, Nunes, & Duarte, (2015).

ABRAPP. Guia de Recrutamento e Seleção de Pessoal. Disponível em: http://www.abrapp.org.br/GuiasManuais/guia_recrutamento.pdf. Acesso em 06/10/2020.

Recrutamento e Seleção: o Caso Sos Cardio de. Sc. Salvelina Avancini salvetety@gmail.com. UNIASSELVI/FADESC. Helio Alves da Cruz adm.helio@bol.com. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120590.pdf>. Acesso em: 06/10/2020

RAIMUNDO, Rosimey Jamba. **O processo de recrutamento e seleção como fator de desenvolvimento numa organização pública do Kwanza-sul-Angola.** Associação de Politécnicos do Norte (APNOR) – Instituto Politécnico de Viana do Castelo. Dissertação de Mestrado. Viana do Castelo, 2016.

QUEIROGA, Fabiana. **Seleção de pessoas e desempenho no trabalho: um estudo sobre a validade preditiva dos testes de conhecimentos**, 2009.

QUINTELA, Diana Pinto. **Recrutamento e seleção de pessoas: a percepção dos avaliadores.** 2016.

Mourão, L., Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). **Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo.** Organizações & Sociedade, 19(61), 209-229.