

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Luciana Piardi

Graduanda em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Mauro Mariano de Oliveira

Graduando em Administração,
Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

Ângela de Souza Brasil

Especialista em Gestão Financeira e Auditoria – FITL/AEMS;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas–FITL/AEMS

Elisângela de Aguiar Alcalde

Mestre em Desenvolvimento Local – UCDB;
Docente do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC;
Docente das Faculdades Integradas de Três Lagoas – FITL/AEMS

RESUMO

O presente artigo teve como objetivo abordar o processo de recrutamento da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo informações sobre a importância de inserção. A atual realidade traz como fator importante compreender o conceito de deficiência e que as limitações trazidas por ela não impedem a inserção do portador ao mercado de trabalho, basta que empresas proporcionem os meios necessários para isso. Com as políticas governamentais e legislação específica se busca o aumento na contratação desses profissionais, pois são inúmeras as vantagens proporcionadas pelos mesmos. Embora a discriminação ainda esteja presente na sociedade, é por meio da inserção que ocorrerá a diminuição do preconceito, e isso se dará por meio de um correto processo de recrutamento. Como procedimento metodológico utilizou-se a pesquisa bibliográfica com coleta de dados em livros, revistas e meio eletrônico.

PALAVRAS-CHAVE: deficiência; inserção; recrutamento.

INTRODUÇÃO

Atualmente há uma busca pela melhoria na seleção de pessoal por parte das empresas, buscando aqueles que apresentam como característica principal a eficiência. De acordo com Maximiano (2012, p.5), “eficiência é a palavra usada para indicar que a organização utiliza produtivamente, ou de maneira econômica, seus recursos”.

Nesse novo cenário empresarial se nota um aumento de pessoas com deficiência compondo o quadro de funcionários de diversas empresas, apesar de ser uma prática recente no Brasil, retrata a nova realidade na busca por inclusão social (RESENDE; VITAL, 2008).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT (2006, p. 05) define pessoa com deficiência como sendo:

[...] indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

No entanto, a contratação de pessoas com deficiência ainda é uma problemática, seja pela falta de pessoal capacitado, seja por pré-conceito já afixado nas empresas. Nesse sentido, torna-se ainda difícil a inclusão dos mesmos no mercado de trabalho, ocorrendo sempre comparação com aqueles que não possuem deficiência, tornando ainda mais árdua a conquista de um lugar no mercado de trabalho (ANACHE, 1996).

O presente artigo teve como objetivo abordar o processo de recrutamento da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, oferecendo informações sobre a importância de inserção.

2 METODOLOGIA

Buscando atingir o objetivo principal, o trabalho foi desenvolvido por meio de abordagem qualitativa, baseado em pesquisa bibliográfica que, segundo Gil (2008), é a pesquisa desenvolvida com base em materiais já elaborados, ou seja, utilizam-se fontes secundárias. As fontes de coleta de dados foram: livros especializados no assunto, revistas e meio eletrônico.

3 DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Plassard (apud RAMOS, 2003, p. 283), se entende por discriminação “os processos pelos quais certos indivíduos, tendo uma particularidade comum, parecem especialmente desfavorecidos em razão desta particularidade, independentemente das suas capacidades produtivas”.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas conceitua:

Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em

igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável (SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS, 2012, p. 27).

A discriminação da pessoa com deficiência tem origens históricas, anteriormente a Idade Média, onde não havia muito conhecimento sobre a deficiência, as pessoas portadoras apresentavam dificuldades em acompanhar, assim eram abandonadas à sua própria sorte. Essas pessoas eram definidas por termos como idiotas, imbecis, cretinos, dementes, doentes, deformados, débeis e aleijados, e infelizmente alguns desses termos ainda permanecem (CAMPOS, 2008).

Diferentes fatores afetam o tratamento das pessoas com deficiência no local de trabalho, podendo variar de acordo com a deficiência que possuem. Indivíduos com doenças mentais são tidos como pessoas imprevisíveis ou de desempenho inferior. Ou em comparativo com pessoas portadoras de deficiência física, são considerados mais "doentes" ou mais "tristes". Outro ponto que pode influenciar o tratamento se refere ao gênero, uma vez que homens são vistos de forma inferior as mulheres, principalmente no que tange a deficiências que afetam a força física, pois tradicionalmente as mulheres são vistas como o sexo frágil e ao apresentar essas deficiências o homem é desvalorizado pela sociedade (REN; PAETZOLD; COLELLA, 2008 *apud* SANTOS, 2014).

4 PROCESSO DE RECRUTAMENTO

Antes do processo de recrutamento, as empresas devem realizar uma análise para o levantamento de cargos disponíveis, atribuindo posteriormente aos mesmos salários respectivos as atividades desenvolvidas. Após esse passo, dá-se início a seleção de candidatos por vaga.

Em sua obra, Chiavenato (2010, p. 115) conceitua recrutamento como:

O conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de informação, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher.

Nessa mesma linha de pensamento, Lacombe (2005, p.65) acrescenta que:

O recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais. Ele deve ser efetuado em uma unidade centralizada, e é uma atividade permanente, sendo apenas intensificada nas ocasiões em que existem vagas. O recrutamento é apenas a primeira etapa de um processo que termina com o contrato definitivo após o período de experiência.

O recrutamento pode se dar de forma interna ou externa, sendo a primeira o reaproveitamento de funcionários já existentes na empresa, e a segunda a entrada de novos profissionais que trazem consigo uma renovação de ideias (PONTES, 2010).

No que se refere a contratação de pessoas com deficiência, o Ministério do Trabalho e Emprego, no Art. 36, alínea “c”, da Recomendação nº 168 da OIT, c/c item 4 do Repertório de Recomendações Práticas da OIT elaborou um Manual para a contratação dos mesmos, que traz a respeito dos profissionais que efetuarão a contratação:

A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência. Se isso não ocorrer vai ser exigido um perfil de candidato sem qualquer tipo de restrição, o que acaba por inviabilizar a contratação dessas pessoas. Como tal pode configurar uma espécie de fraude contra a Lei de Cotas, que foi criada justamente para abrir o mercado de trabalho para um segmento que não consegue competir em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2007, s.p).

E a respeito da exigência de experiência anterior do portador de deficiência, o manual acima citado disserta:

Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seus currículos experiências profissionais. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos (BRASIL, 2007, s.p).

O Decreto 3.298/99 traz em seu Art.º 35 as modalidades de inserção dos portadores de deficiência, a saber:

Art. 35. São 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 (BRASIL, 1999, s.p)

4.1 Políticas de Inserção

De acordo com o Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas – ONU (1948, s.p): “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.No entanto, no que se refere às pessoas com deficiência ainda há muita dificuldade de inclusão no mercado de trabalho.

De acordo com censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (2010) de uma população de quase 191 milhões de pessoas, mais de 45 milhões apresentam algum tipo de deficiência, isso representa 23,91% da população brasileira. Mesmo diante desses números. E estudo realizado pelo Instituto Ethos (2010) estima que a participação de pessoas com deficiência nas empresas é de menos de 1,5%.

Visando garantir a inserção do deficiente no mercado de trabalho, em 1991 o Governo brasileiro sancionou a Lei nº. 8.213/91, que ficou nacionalmente conhecida como Lei de Cotas, que determina em seu artigo 93:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 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%

(BRASIL, 1991, s.p).

Em 1999, foi promulgado o Decreto n. 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional de para a Integração da Pessoa com Deficiência, que determina em seu artigo 2º:

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à

maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico (BRASIL, 1999, s.p)

4.2 Meios para Promover a Inserção no Local de Trabalho

Segundo Godfrey (2012 apud SANTOS, 2014), faz-se necessário o preparo do local de trabalho para a inserção do portador de deficiência. Nesse contexto, Rosser (2008 apud SANTOS, 2014), traz como principais ajustes que devem ser executados pelos contratadores: modificar, se necessário, a empresa, promovendo o acesso as instalações de forma adequada, alterações no horário de trabalho, se houver necessidade, permissão de ausência para a avaliação de reabilitação ou tratamento, promover meios de capacitação adequada, fazer uso de equipamentos específicos para portadores de deficiência (cadeiras, secretárias, ou mesmo *software*), fazer modificações necessárias em instruções ou manuais de referência, de acordo com a deficiência do trabalhador, melhorar a comunicação, promovendo a interação entre os funcionários, disponibilizar supervisão adequada.

Hyland e Rutigliano (2013 apud SANTOS, 2014) referem cinco práticas que ajudam a criar um ambiente mais inclusivo, são elas: (i) incluir a deficiência na diversidade de políticas e programas dentro das organizações; (ii) identificar e remover obstáculos para os trabalhadores com deficiência; (iii) realizar pesquisa e avaliar as atitudes; (iv) capacitar os funcionários com deficiência e (v) estabelecer metas e monitorizar o progresso. Isto é uma forma poderosa de traduzir uma estratégia de deficiência em realidade.

4.3 Vantagens da Contratação

Em um levantamento realizado pelo Instituto ETHOS (2002, p. 20), tem-se como vantagens acumulativas:

O desempenho e a produção das pessoas com deficiência, que muitas vezes supera as expectativas do início do contrato. O desempenho da empresa que mantém empregados portadores de deficiência em geral é impulsionada pelo clima organizacional positivo. Os ganhos de imagem tendem a fixar-se a longo prazo. Os impactos positivos de empregar pessoas com deficiência refletem sobre a motivação dos outros funcionários. Os empregados portadores de deficiência ajudam a empresa a ter acesso a um mercado significativo de consumidores com as mesmas características, seus familiares e amigos. O ambiente de trabalho fica mais humanizado, diminuindo a concorrência selvagem e estimulando a busca da competência profissional.

Bahia (2006) apresenta em sua obra as principais vantagens de contratação de pessoa com deficiência:

Para a organização, valorização da diversidade; ganhos de imagem; melhor aproveitamento no ambiente de trabalho; incentivo ao espírito de equipe; aumento da produtividade; ampliação do nicho de mercado; aumento do nível de entendimento sobre responsabilidades social empresarial.

Para os empregados, elevação da autoestima; reconhecimento de potencialidades sem focalizar nas limitações; inclusão social; aprendizado em relação a convivência com aquilo que é considerado “diferente”; promover a tolerância e a motivação.

Para a sociedade, redução do número de desempregados; diminuição da exclusão profissional de pessoas com deficiência; diminuição do preconceito; disseminação de informações a respeito das pessoas portadoras de deficiência; melhora na qualidade de vida da coletividade; prática da igualdade no mercado de trabalho; sociedade mais justa e igualitária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante a nova realidade se faz necessário que se voltem às atenções para a inclusão social, pois é por meio dessa prática que pessoas antes consideradas inaptas para o trabalho terão oportunidades de inserção no mercado.

Essa oportunidade trará melhora na condição de vida da pessoa com deficiência, tanto de forma física como psicológica, com o aumento de sua autoestima e melhoramento de sua autoimagem.

No que se refere às empresas, será um ganho tanto na execução dos trabalhos como nas novas experiências trazidas pela interação pessoal. Além de proporcionar ao Estado uma diminuição da despesa da previdência, pois antes aqueles que pleiteavam aposentadoria por invalidez, poderão agora exercer uma função que lhe promova o sustento.

Por fim, para que se atinjam todos os benefícios é preciso que o processo de recrutamento seja bem executado, com o preenchimento da vaga por aqueles que estão capacitados, e permitir ao portador de deficiência os meios cabíveis para a correta execução de seu serviço.

REFERÊNCIAS

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Revista Brasileira de Educação Especial, Piracicaba, 4 (1), 1996. Disponível em <http://www.abpee.net/homepageabpee04_06/artigos_em_pdf/revista4numero1pdf/r4_art10.pdf>. Acesso em 16 maio 2016.

BAHIA, M. Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualiymark, 2006.

BRASIL. Lei Federal 8213 de 24 de Julho de 1991: dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. *In*: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Republicada em 11 abr. 1996 e 14 ago. 1998.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 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. *In*: Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 1999.

_____. A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007.

CAMPOS, P. M. Deficiência e preconceito: a visão do deficiente. 2008. 91f. Dissertação [Mestrado em Educação]- Universidade de Brasília- UnB, Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6364/1/2008_PenelopeMXCampos.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2016.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010 – 6º Reimpressão.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA-IBGE. Censo 2010. IBGE, 2010. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência. Marta Gil (coord.). São Paulo: Instituto ETHOS, 2002. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Institucional/BND ES_Transparente/Pro-equidade_de_genero/inclusao_das_pessoas_com_deficiencia.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2016.

_____. Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas: pesquisa 2010. São Paulo: ETHOS, 2010.

LACOMBE, F. Administração: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria geral da administração. São Paulo: Atlas, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU. Declaração universal dos direitos humanos. Nações Unidas no Brasil, 1948.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO- OIT. Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução: Edilson Alkimin Cunha. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/disability/pub/gestao_2006_297.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2016.

PONTES, B. R. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

RAMOS, M. Ação social na área do emprego e da formação profissional. Lisboa: Universidade Aberta, 2003.

RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. P. (Coords.). A convenção sobre direitos das pessoas com deficiência comentada. Brasília/DF: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008.

SANTOS, S. P. S. A discriminação na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2014. 153f. Dissertação [mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos]- U. Porto- FEP- Economia e Gestão, [s.l.], 2014. Disponível em: <https://sigarra.up.pt/fep/pt/pub_geral.show_file?pi_gdoc_id=140675>. Acesso em: 16 jun. 2016.

SECRETARIA DE DIREITOS HUMANOS. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: Protocolo facultativo à convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. Decreto Legislativo n. 186, de 9 de julho de 2008, Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4 ed., rev. e atual. Brasília/DF, 2012.