

OS DESAFIOS ENCONTRADOS PELOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS NA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

NENNING, Paula Camille¹

BOLSI, Samira de Freitas²

ANKLAM, Carine Andreia²

JAEGER, Lais Regina³

PEREIRA, Tiago Luiz⁴

¹ Estudante do curso de Psicologia do Centro Universitário UCEFF/ Itapiranga, SC, Brasil.

² Psicóloga e Professora do curso de Psicologia do Centro Universitário UCEFF/ Itapiranga, SC, Brasil.

³ Mestre em Educação. Professora do curso de Psicologia do Centro Universitário UCEFF/ Itapiranga, SC, Brasil.

⁵ Mestre em Políticas Sociais e Dinâmicas Regionais. Professor e Coordenador do curso de Psicologia do Centro Universitário UCEFF/ Itapiranga, SC, Brasil.

E-mail para correspondência: nenningpaula@gmail.com.

Grande área do conhecimento: Ciências da Saúde.

Introdução: A seleção/captação de pessoas é um processo recorrente em empresas em variados portes e segmentos. Dutra explica que se trata de qualquer processo ou atividade da empresa voltada a encontrar pessoas capazes de satisfazer suas necessidades presentes ou futuras¹. Para realizar essa atividade, o profissional de recursos humanos (RH) é fundamental, pois é ele quem analisa qual candidato está apto a ocupar o cargo e participa da organização da empresa, independentemente do seu nível hierárquico². Visto isso, os profissionais de recursos humanos devem ser muito eficientes no que trata da contratação de pessoas com deficiência,

considerando que encontram alguns desafios na captação dos candidatos, mas sempre focando na inclusão dessas pessoas na empresa, da melhor forma possível, para que as mesmas possam colaborar com a produção e se incluir socialmente. Sendo assim, a empresa também estará cumprindo o seu papel perante a comunidade³. **Objetivo:** Compreender os desafios enfrentados pelos profissionais de recursos humanos no processo de seleção e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Método:** O presente trabalho apresenta natureza qualitativa e foi conduzido por meio de uma revisão narrativa da literatura. O processo de busca abrangeu artigos científicos publicados em periódicos especializados, indexados na base Scientific Electronic Library Online (SciELO). A leitura e a interpretação do material coletado apoiaram-se na análise de conteúdo⁴, técnica que serviu de referência para a escolha das produções mais alinhadas ao propósito da investigação, as quais foram, em seguida, apresentadas e comentadas. **Resultados:** Os desafios das pessoas com deficiência para se inserirem na sociedade são de longa data. Por esse motivo, a Lei nº 8.213, de 1991, é indispensável, por exigir que as empresas tenham cotas que incluam as pessoas com deficiência em seus quadros. Contudo, muitas instituições demonstram resistência na contratação de pessoas com deficiência (PCD) e optam por contratar pessoas com deficiências com menor comprometimento, ou seja, aquelas que vão favorecer mais a linha de produção⁵. Essa é considerada uma atitude que vai contra a noção de inclusão, pois, conforme destaca Bahia, a verdadeira inclusão pressupõe oferecer as mesmas oportunidades de trabalho a todos, sem preconceito, discriminação ou barreiras sociais e culturais⁶. A legislação visa promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, consequentemente, na sociedade, na busca de seus direitos sociais, de ter um emprego, ter acesso a bens e poder circular livremente no meio social³. Com a lei em vigor, é necessário que as empresas tenham uma boa estrutura para a seleção dos candidatos que apresentam alguma deficiência. Alves et al. ressaltam que existem dificuldades para avaliar candidatos que atendam ao perfil procurado pela empresa, além de conseguir se adaptar às condições dela³. Em vista disso, o profissional de recursos humanos ocupa cada vez mais um espaço importante, pois ele tem a capacidade de identificar qual cargo se encaixa melhor com o candidato,

visto que a inclusão das pessoas com deficiência não se faz somente na seleção e recrutamento, mas também é necessário oferecer oportunidades adequadas de trabalho, visando à garantia de que o profissional conseguirá um crescimento na empresa⁷. Isto posto, o profissional do RH encontra barreiras que dificultam o processo seletivo. Carvalho-Freitas aponta que as três maiores dificuldades dizem respeito à forma como os gestores percebem a deficiência, à adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e à necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência inseridas no mercado⁸. Soma-se a isso a dificuldade de encontrar candidatos capacitados para a vaga disponível, já que, embora muitas pessoas com deficiência frequentem escolas regulares ou especiais, o conhecimento técnico e comportamental exigido atualmente pelas empresas dificilmente é adquirido nesses contextos³. Mesmo o candidato sendo capacitado, pode ocorrer de a instituição não estar adequadamente preparada para recebê-lo no que diz respeito à estrutura. Diante desse prisma, Alves et al. afirmam que, antes de fazer uma contratação, é preciso conhecer os tipos de deficiência, para conseguir definir quais funções podem ser desempenhadas pelo candidato e quais mudanças estruturais serão necessárias para que sejam atendidas as suas limitações, além da preparação dos demais funcionários da empresa, para que tenham uma visão inclusiva, a fim de prevenir a exclusão ou preconceito, visando à consideração e ao respeito igualitário a todos^{3,7}. **Conclusão:** As pessoas com deficiência são estigmatizadas por gerações como incapazes de ser independentes, de estar inseridas em um ambiente laboral e de conviver na sociedade. Por esse motivo, a lei de cotas é de extrema importância, por ser uma oportunidade para que as PCD tenham seus direitos garantidos. O cumprimento da lei sem um olhar discriminatório e preconceituoso é crucial. Por esse motivo, o profissional de RH deve ter muito cuidado na seleção e recrutamento de profissionais com deficiência, analisando se a empresa possui estrutura adequada para receber o profissional, se o candidato à vaga tem a capacitação exigida e garantindo que a equipe da qual ele fará parte o acolherá com respeito e dignidade. Dessa forma, além do cumprimento da lei, busca-se promover a inclusão e a oportunidade de mudar a vida das pessoas com

deficiência, para que convivam em uma sociedade com maior igualdade e sem discriminação.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência. Recursos Humanos.

Referências

1. DUTRA, Joel. Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
2. CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
3. ALVES, Juliano; RIBAS, Fabio; SANTOS, Camila. Os desafios na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: estudo de caso em uma multinacional. Inclusão Social, Brasília, v. 4, n. 1, 2011.
4. BARDIN, Laurence. Análise de Conteúdo. São Paulo: Edições 70, 2016.
5. VIOLANTE, Rômulo Rodrigues; LEITE, Lúcia Pereira. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, v. 14, n. 1, 2011.
6. BAHIA, Melissa. Responsabilidade Social e Diversidade nas Organizações - Contratando Pessoas com Deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
7. DUARTE, Yara; FRESCHI, Julio. O papel dos Recursos Humanos na contratação de pessoas com deficiência – PCD. Revista Terceiro Setor, v. 7, n. 1, 2013.
8. CARVALHO-FREITAS, Maria. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. RAC, Curitiba, v. 13, p. 123, 2009.