

AS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM SUPERMERCADO DE ALTA FLORESTA - MT

ANTONIOLI, Bianca Inez¹

MACHADO, Paula Sinara²

SILVINO, Lucilene³

RESUMO

As empresas vêm tentando cumprir as suas responsabilidades sociais e exigências legais, porém, as dificuldades no recrutamento e seleção de PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCD) no mercado formal são grandes. Este artigo tem o objetivo de identificar a execução e as dificuldades no processo de recrutamento e seleção das PCDs. Um dos principais fatores que dificultam as contratações das PCDs em supermercado de Alta Floresta - MT é a falta de mão de obra disponível no mercado. Todas as PCDs que comprovam sua deficiência são amparadas pela Lei Orgânica de Assistência Social, recebem uma pensão mensal, o que geralmente faz com que elas prefiram a informalidade para complementar a sua renda e não perder o direito à pensão. Outra grande dificuldade é a empresa localizar o deficiente, considerando que não existe um banco de dados específico ou um órgão voltado para a capacitação e inclusão do deficiente. As empresas buscam a contratação mas não encontram essas pessoas, tornando inviável esse processo de inclusão. Em análise de uma conversa informal e de questionário respondido pelo responsável do recrutamento e seleção de supermercado em Alta Floresta - MT e embasamento teórico verificamos que são muitos os desafios enfrentados pelos recrutadores e pelas PCDs para inclusão no mercado de trabalho formal, buscando atender as crescentes exigências em relação aos direitos que lhes são pertinentes.

Palavras-chave: Pessoa Com Deficiência. Inclusão. Recrutamento e Seleção. Mercado de Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

No âmbito nacional e local há atualmente uma grande preocupação com a diversidade, tanto no âmbito da convivência pessoal como no âmbito da convivência profissional; algumas empresas atualmente têm em seu quadro de funcionários Pessoas com Deficiência, atualmente

¹Docente Bacharel em Administração, Especialista em Didática do Ensino Superior, MBA em Gestão Estratégica e de Negócios e MBA em Gestão de Pessoas, professora da Faculdade de Alta Floresta (FADAF). E-mail: bianca_antonioli@hotmail.com.

²Discente do Curso de Pós-graduação em Educação Especial e Processos Inclusivos da Faculdade de Alta Floresta (FAF). E-mail: paulasinara@hotmail.com

³Cursando Pós-Graduação em MBA em Gestão Empresarial com Ênfase em Recursos Humanos do Centro de Pós-graduação de Alta Floresta (CPAF). E-mail: luasp21@yahoo.com.br

conhecidas pela sigla PCD; essa nomenclatura sofreu diversas modificações até hoje para melhor representar as pessoas que compõem esse grupo, assim como as legislações que conferem direitos às PCDs, que têm sua base no Decreto nº 3.298, de 20 de Dezembro de 1999, que define o que é considerado deficiência, quais os parâmetros para essa classificação, além do legislar sobre benefício a saúde, educação, assistência e emprego.

Onde, por exemplo, empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a ter um percentual que varia de 2 % a 5 % do quadro de funcionários destinado a PCDs. Pensando nisso e buscando maior conhecimento sobre o assunto, muitas vezes distante da nossa realidade, temos o objetivo de identificar a execução e as dificuldades no processo de recrutamento e seleção das PCDs em supermercado de Alta Floresta - MT; em estudos prévios anteriores buscamos entender melhor qual o contexto dessa situação e como essas pessoas são assistidas pelo poder público e privado.

Este artigo procura responder à questão problema: Quais são as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção de PCD em Supermercado de Alta Floresta -MT? As hipóteses levantadas foram: falta de pessoas interessadas na vaga, devido ao fato de receberem auxílio governamental e, no momento da contratação, deixar de recebê-lo, ou mesmo a dificuldade em encontrar pessoas com deficiências específicas para preencher uma determinada vaga.

Na região de Alta Floresta -MT buscamos encontrar empresas que se enquadrem nesses parâmetros; as possibilidades foram empresas dos ramos do comércio, madeireiro e alimentício; o município não conta com muita diversidade em empresas acima de 100 funcionários, então optamos por trabalhar no ramo alimentício, por ser um ramo onde é mais visível o emprego das PCDs.

Será discutido neste artigo, de modo geral, as dificuldades no recrutamento e seleção das PCDs, como ocorre o enquadramento dessas pessoas nas suas deficiências específicas e como é destinada a uma vaga de emprego dentro da empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Gil (2008), a essência do capitalismo é o lucro. Nesse sentido, há quem admita que a responsabilidade de uma empresa consista exclusivamente em maximizar o lucro de

seus acionistas.No entanto, observa-se uma grande tendência para admitir que as empresas devem assumir valores éticos, respeitar seus funcionários, proteger o meio ambiente e se comprometer com as comunidades, pois funcionários, comunidades e clientes estão sendo vistos como parte ativa de um negócio, compartilhando resultados.Responsabilidade social passa a fazer parte da agenda das empresas que desejam sobreviver.

De acordo com Montana e Charnov (1999), o grau de envolvimento da organização com as ações de responsabilidade social pode se dar em três níveis: (1) Abordagem da obrigação social: supõe ser o objetivo principal de uma empresa o sucesso econômico e que, portanto, a empresa deveria meramente satisfazer as responsabilidades sociais mínimas impostas pela legislação; (2) Abordagem da responsabilidade social: supõe não serem as metas da empresa meramente econômicas, mas também sociais, e que a empresa deveria destinar recursos para a realização dessas metas; e (3) sensibilidade social: supõe não ter a empresa apenas metas econômicas e sociais, mas que também precisa se antecipar aos problemas sociais do futuro e agir agora para responder a esses problemas.

Evidenciado por Melo Neto e Froes (1999, p.87):

Responsabilidade social Corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

Segundo Maximiano (2014), em uma organização é o departamento pessoal quem tem o papel de utilizar os processos e as ferramentas de gestão de pessoas para fornecer competências aos funcionários capazes de produzir os resultados esperados pela organização.

Confirmado por Donaire (2012, p. 102):

O desempenho de uma organização está fortemente associado à “qualidade dos seus recursos humanos” e ainda reforça que “os gestores de pessoas devem ter em mente que seu pessoal pode transformar-se na maior ameaça ou no maior potencial para que os resultados esperados sejam alcançados.

Fellows (2005) evidencia que a área de Recursos Humanos ganha importância ao desenvolver as competências necessárias.

Franco (2002) observou que o processo de recrutamento e seleção passou a ser estratégico nas empresas, pois as pessoas são seu novo diferencial competitivo e, para

conseguir atraí-las, é necessário entender que elas contribuem com a empresa e que suas diferenças tornam a organização cada vez mais completa de modo geral.

Para Cox Jr. (2001), atrair, reter e aproveitar o que as pessoas têm a oferecer são cada vez mais as prioridades dos líderes de todos os tipos de organizações e, junto com o desafio de haver mais tarefas e poucas pessoas capacitadas para desempenhá-las, está o desafio do aumento da diversidade de pessoas, aplicando seus diferentes pontos de vista na solução dos desafios organizacionais.

Recrutamento é definido como “um processo de identificação e atração de um grupo de candidatos em que um deles ou alguns deles serão escolhidos para posteriormente serem contratados para o emprego” (MILKOVICH; BOUDREAU, 2000, p. 162).

Chiavenato (2005) considera que é importante que o processo atraia e traga os candidatos certos para serem selecionados. Definindo ainda o recrutamento como um processo pelo qual a organização atrai candidatos no Mercado de Recursos Humanos - MRH para abastecer seu processo seletivo. Na verdade, o recrutamento funciona como um processo de comunicação: a organização divulga e oferece oportunidades de trabalho ao MRH. O recrutamento – tal como ocorre com o processo de comunicação – é um processo de duas mãos: ele comunica e divulga oportunidades de emprego, ao mesmo tempo em que atrai os candidatos para o processo seletivo. Se o recrutamento apenas comunica e divulga, ele não atinge seus objetivos básicos. O fundamental é que atraia e traga candidatos para serem selecionados (CHIAVENATO, 2008).

Lacombe (2005) cita que o recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais, e deve proporcionar resultados para ambas as partes.

Quanto à seleção, Chiavenato (2008) comenta que é um processo de comparação. O sucesso da seleção de pessoas consiste na habilidade do profissional em comparar as necessidades e as características comportamentais e culturais da empresa com as apresentadas pelo candidato, sendo, portanto, um processo de comparação. O processo seletivo tem como base as informações oferecidas pelo cargo e inicia, então, seu processo de comparação com os candidatos que se apresentarem para a vaga.

Quando se trabalha com recrutamento e seleção de PCDs não se trabalha apenas esses processos, é preciso compreender as conquistas dos direitos dessas pessoas, o que é confirmado por Sasaki (2003, p.1236):

A expressão pessoa com necessidades especiais é um gênero que contem as pessoas com deficiência, mas também acolhe idosos, as gestantes, enfim, qualquer situação que implique tratamento diferenciado. Igualmente se abandona a expressão pessoaportadorade deficiência com uma concordância em nível nacional, visto que as deficiências não se portam, o que tem sido motivo para que se use, mais recentemente a forma pessoa com deficiência -PCD.

O ambiente físico adequado se torna mais tênue às deficiências e mais agradável a todos. Esses são fatores que geram um bom clima organizacional (SMPED, 2008).

Faz parte da criação da imagem da empresa que o consumidor passe a ter, como eticamente constituída – informação evidenciada por meio de pesquisa do Instituto Ethos sobre a percepção do consumidor brasileiro, a qual apontou que 43% dos consumidores afirmaram que a contratação de PCDs está em primeiro lugar entre os fatores que os estimulariam a comprar mais produtos de uma empresa (GIL, 2002; SMPED, 2008); seja por gerar uma mudança de modelo mental, em que a identificação de novas oportunidades de negócio, a partir de um DNA diversificado, e por conhecimento de demandas específicas, torna-se mais apurado. Isso retrata o que Gil (2002) convencionou chamar de ciclo virtuoso da inclusão das PCDs.

Após isto, é importante entender o que significa, na atualidade, a sigla PCD e as mudanças que ocorreram no decorrer do tempo, começando com Fonseca(2005) e culminando no que a Constituição de 1988 consagrou e é utilizado até hoje, como “pessoa portadora de deficiência” por toda a legislação ordinária.

Apesar desse cunho jurídico, hoje é consenso que a maneira mais precisa em termos de inclusão e respeito aos Direitos Humanos é utilizar a expressão pessoa com deficiência, já que nomina uma característica da pessoa, sem estigmatizá-la (SASSAKI, 2003).

Definida por Bolonhini Jr. (2010) como portador de deficiência não implica, necessariamente, ter uma anomalia física visível, como a falta de um membro ou, ainda, ter cegueira absoluta, deficiência mental etc. Ser deficiente, muitas vezes, é ser aparentemente perfeito física e psiquicamente, embora apresente uma anomalia imperceptível, determinada, na maioria dos casos, por perícia médica.

Atualmente é o Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que está em vigor quando o assunto são os direitos das PCDs; esta legislação, em seus artigos 3º e 4º, classifica e dá parâmetros de enquadramento das pessoas com deficiência, como segue:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se: I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de 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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). 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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). 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; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). 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, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização da comunidade; e) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004). e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho; V - deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Além da classificação, esse Decreto ainda enfatiza o direito a saúde e educação, a Habilitação e a Reabilitação profissional, o acesso ao trabalho, à cultura, desporto, turismo e lazer, além de dar responsabilidades para órgãos específicos, como: CORDE, CONADE, Ministério do Trabalho e Emprego, INSS, entre outros, a criar mecanismos que promovam a facilitação da inserção de pessoas com deficiência na sociedade e mercado de trabalho (Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1.999).

Para Rabelo (2008, p. 45), a legislação brasileira é considerada das mais avançadas no mundo para a proteção e o apoio à pessoa com deficiência.

A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, define cotas, onde empresas acima de 100 funcionários são obrigadas a ter no seu quadro de funcionários um percentual de 2 a 5 % de PCDs; no 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%.

De acordo com as considerações do Decreto nº 3.298/99, artigo 35, a inserção das PCDs no mercado de trabalho pode ocorrer de três formas,

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; 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. § 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos: I – na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e II – na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

As dificuldades de inclusão das PCDs no mercado de trabalho são tanto das empresas quanto dos deficientes. A empresa precisa de estrutura para contratá-las e elas precisam de capacitação para ocupar determinadas vagas e se desenvolverem intelectualmente; cabe aos órgãos governamentais capacitá-las e as empresas disponibilizarem a vaga e o espaço físico para que todos consigam chegar a um interesse comum, integrar cidadãos dignos.

O planejamento da contratação de PCDs deve oferecer condições ao deficiente e à empresa para que possam manter uma relação saudável no ambiente de trabalho. Da mesma forma que qualquer outro trabalhador, as rotinas admissionais devem ser mantidas, os processos seletivos, exames admissionais, entre outros.

Uma vez contratada, a PCD tem o direito de receber salário igual aos demais funcionários da empresa, de acordo com as funções exercidas, não havendo diferenciação em seu trabalho e sim, adaptação as suas necessidades. Direitos estes assegurados pela Constituição, em seu artigo 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Claramente confirmado na citação de Chiavenato: “Salário é a retribuição em dinheiro ou equivalente paga pelo empregador ao empregado em função do cargo que este exerce e dos serviços que presta durante determinado período de tempo” (CHIAVENATO, 1999, p.222).

A partir da Constituição Federal, Seção IV, em seu Art. 203: será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social”, e tem por objetivos:

Lei n. 8742, de 7.12.1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências.

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Em 1993 temos a promulgação da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), a Lei nº 8.742, que regulamenta esse aspecto da Constituição e estabelece normas e critérios para organização da assistência social, que é um direito, e este exige definição de leis, normas, critérios e objetivos. Define também o pagamento de benefício às PCDs. Em seu Art. 2º, a assistência social tem por objetivos:

III - a promoção da integração ao mercado de trabalho;

IV - a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V - a garantia de 1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

De acordo com o Capítulo IV, Seção I – Dos Benefícios de Prestação Continuada,

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de 1 (um) salário mínimo mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais e que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011).

§ 1º Para os efeitos do disposto no caput, a família é composta pelo requerente, o cônjuge ou companheiro, os pais e, na ausência de um deles, a madrasta ou o padrasto, os irmãos solteiros, os filhos e enteados solteiros e os menores tutelados, desde que vivam sob o mesmo teto. (Redação dada pela Lei nº 12.435, de 2011).

§ 2º Para efeito de concessão deste benefício, a pessoa portadora de deficiência é aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho.

§ 3º Considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa portadora de deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário mínimo.

§ 4º O benefício de que trata este artigo não pode ser acumulado pelo beneficiário com qualquer outro no âmbito da seguridade social ou de outro regime, salvo os da assistência médica.

§ 5º A situação de internado não prejudica o direito do Idoso ou do portador de deficiência ao benefício.

§ 6º A concessão do benefício ficará sujeita a exame médico pericial e laudo realizados pelos serviços de perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. (Nova redação dada pela Lei nº 9.720/98.)

§ 7º Na hipótese de não existirem serviços no município de residência do beneficiário, fica assegurado, na forma prevista em regulamento, o seu encaminhamento ao município mais próximo que contar com tal estrutura. (Nova redação dada pela Lei nº 9.720/98.)

§ 8º A renda familiar mensal a que se refere o § 3º deverá ser declarada pelo requerente ou seu representante legal, sujeitando-se aos demais procedimentos previstos no regulamento para o deferimento do pedido. (Nova redação dada pela Lei n. 9.720/98.)

Art. 21. O benefício de prestação continuada deve ser revisto a cada 2 (dois) anos para avaliação da continuidade das condições que lhe deram origem.

§ 1º O pagamento do benefício cessa no momento em que forem superadas as condições referidas no "caput", ou em caso de morte do beneficiário.

§ 2º O benefício será cancelado quando se constatar irregularidade na sua concessão ou utilização.

Atualmente existe muita procura das empresas pelas PCDs para inclusão no mercado de trabalho; por ser raro encontrar quadros capacitados, várias organizações privadas e sem fins lucrativos têm atuado no processo de recrutamento e seleção, atuando às vezes, até mesmo no treinamento das PCDs e na reposição desses funcionários por outros também com deficiência (GIL, 2002).

A inclusão de PCD é, ao mesmo tempo, um desafio, uma necessidade e uma grande oportunidade para as empresas.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Foram realizadas pesquisas bibliográficas acerca do assunto; para haver um embasamento maior sobre o tema proposto, foi escolhido um setor do comércio que se enquadraria para que se pudesse realizar uma pesquisa de caso, levando-se em consideração as empresas existentes no município de Alta Floresta – MT, com total de funcionários superior a 100 funcionários.

Buscou-se nos órgãos municipais (prefeitura municipal) e de serviços (CDL) as informações para tomada de decisão a respeito da pesquisa, porém no município não existe local onde as mesmas possam ser acessadas; utilizamos observações das maiores empresas, portanto as que empreguem o maior número de pessoas; identificamos, nos setores do comércio, madeireiro e alimentício, onde acreditamos haver maiores evidências de trabalho das PCDs em seu corpo de funcionários foi o ramo de supermercados; foi feita visita preliminar e aplicação de questionário ao setor responsável pelo recrutamento e seleção.

3.1 Área de estudo

A pesquisa foi aplicada em supermercado localizado em Alta Floresta - MT, que se enquadra nas necessidades do artigo, empregando acima de 100 funcionários e, entre eles, obedece a Lei de cotas e tem no seu quadro de funcionários PCDs. A empresa não autorizou a utilização do seu nome comercial e será chamada aqui simplesmente como “MERCADO XYZ”.

3.2 Metodologia

A coleta dos dados e visitas foram feitas durante o mês de julho de 2017; a princípio foi realizada uma conversa informal a respeito do tema, afim de criar o embasamento para a realização do questionário; após esta primeira visita foi encaminhado à pessoa responsável pelo recrutamento e seleção de funcionários, no “MERCADO XYZ”, a respeito do processo e

as dificuldades encontradas na realização deste trabalho. As perguntas do questionário serão anexadas a este artigo para conferência dos interessados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este artigo teve como base a coleta de dados através da aplicação de um questionário, respondido, no caso do “MERCADO XYZ”, pela Psicóloga do Trabalho que é responsável pela seleção das PCDs. De acordo com o questionário, foram feitas perguntas a respeito da pessoa responsável pelo recrutamento e seleção, o surgimento de vagas para PCDs, onde essas vagas são divulgadas, os critérios e as dificuldades enfrentadas nesse processo. Seguem aqui as principais perguntas desenvolvidas no questionário e uma breve discussão acerca do assunto, visando seu melhor entendimento. O questionário completo se encontra anexo a este artigo, aqui discutiremos apenas as questões mais relevantes visando o assunto tema discutido.

Quando buscamos informação a respeito do empreendimento, a pergunta que mais se destacou foi: “O mercado xyz de alta floresta consegue preencher todas as vagas destinadas às PCDs?” “Na maior parte do tempo sim, porém quando uma vaga é aberta pode demorar dias ou até meses para ser preenchida, pela dificuldade de encontrar PCDs interessados na vaga na cidade. Dessa maneira, quando há um candidato interessado em trabalhar na empresa, mesmo não havendo a vaga, avaliamos o perfil e podemos efetuar a contratação no setor em que o perfil se encaixa”.

Essa resposta é confirmada por Irigaray(2007), que afirma que, na visão do marketing, a questão é sobre a contratação de PCDs é utilitarista, é um investimento que proporciona ganho social. Entende-se que “o ganho que a empresa venha a ter com estas contratações prevalece sobre qualquer benefício aos indivíduos com necessidades sociais”.

Mas, Freitas e Marques(2007) salientam que ainda existe um longo caminho a ser percorrido, as empresas têm priorizado as modificações que visam à acessibilidade – realizados mais rapidamente e que dão maior visibilidade, ao passo que a definição de políticas internas, o estabelecimento de procedimentos, o aumento da consciência dos gestores e as discussões mais amplas das formas de ver as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência têm sido postergados, sendo implementados sempre que surge uma necessidade, isto é, em caráter reativo.

Foi possível observar que, mesmo o empreendimento estando situado em um município de porte pequeno, já existe uma visão de futuro, de desenvolvimento e inclusão, no simples ato de contratar não apenas para cumprir as contas, mas para ver a capacidade dessas pessoas em desenvolver seu trabalho sem nenhum diferencial. Ser uma empresa socialmente engajada torna-se cada dia mais importante para o seu desenvolvimento e isso se retrata por exemplo na contratação de PCDs para compor seu quadro de funcionários, mesmo o número sendo, às vezes, superior ao exigido em Lei.

Quando buscamos informação a respeito das vagas, as perguntas que mais se destacaram foram: Existe algum banco de vagas na cidade onde vocês consultam para buscar mão de obra de PCDs? “Não tenho conhecimento”. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego afirma:

Os postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) mantêm cadastro de candidatos com deficiência para inserção no mercado de trabalho. Os reabilitados podem ser encontrados nos Centros e Unidades Técnicas de Reabilitação Profissional do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). As escolas e entidades representativas das pessoas com deficiência também dispõem de cadastros de seus associados. No Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (SICORDE), há uma relação de instituições que atuam na área de atenção à pessoa portadora de deficiência.

Alta Floresta - MT, cidade de localização da empresa foco deste trabalho, possui SINE e INSS, postos que deveriam servir de apoio às PCDs, porém, no município esses postos não desenvolvem nenhum programa que atenda às PCDs, portanto, a dificuldade da empresa para localizar o deficiente é bem maior. A empresa tenta contratar, mas não encontra o deficiente, tornando esse processo mais complicado e, muitas vezes, a inclusão se torna inviável. Em geral acabam sendo utilizados outros meios para essa busca, porém não tão eficazes.

Os PCDs são indicadas para trabalhar em qualquer setor? “Sim, a partir de uma avaliação da deficiência que a pessoa possui pela médica do trabalho e do ambiente que será inserida. O local de trabalho é escolhido de acordo com a demanda e condições de adaptação no setor daquela pessoa, para que não haja risco ao colaborador e que não seja exposta a constrangimentos”. Como enfatizado por Carreira (1997, p. 25),

Antes de sair contratando pessoas portadoras de deficiência o administrador precisa fazer uma análise dos perfis dos cargos contidos no seu manual de organização. Como é de seu conhecimento, cada cargo criado na empresa possui um perfil profissional e um perfil psicológico. O desenho deste perfil é baseado do manual de

procedimentos que descreve as rotinas de trabalho que o ocupante do cargo irá desempenhar e no próprio manual de organização que indica o cenário organizacional em que o funcionário deverá atuar.

As afirmações corroboram, a respeito do gestor, pessoa do RH, ou quem seja responsável pela seleção do candidato, ser necessário que a vaga e o candidato sejam compatíveis; não é possível, por exemplo, destinar uma PCD com deficiência motora para, por exemplo, carregar peso. Cabe à pessoa responsável da seleção verificar, no caso da PCD, se ela se considera capaz de exercer a função para a qual está sendo pleiteada a vaga. E à empresa cabe respeitar as capacidades individuais de cada um.

Quando buscamos informação a respeito da seleção e recrutamento das PCDs, as perguntas que mais se destacaram foram: Existe algum tipo de deficiência que o “MERCADO XYZ” não contrata? “Não. A partir da avaliação da médica do trabalho o Del Moro encaminha o candidato para um dos cargos em que será possível adaptação, graças a variedade de cargos é possível a contratação de praticamente todas as deficiências”. Reafirmado por Henry Ford (1964):

Um cego ou um mutilado é capaz, colocado num posto conveniente, de efetuar o mesmo trabalho e ganhar o mesmo salário que um homem normal. Não interessam as deficiências que uma pessoa possa ter, mas sim a sua capacidade para o trabalho. Para integrar uma pessoa deficiente no mercado de trabalho, após a sua profissionalização, é necessário apresentá-la como uma pessoa com deficiência, com capacidade para o trabalho em virtude de um treinamento especializado, respeitadas as suas limitações físicas, visuais, auditivas ou mentais.

Resposta apenas reafirmada por Henry Ford que, mesmo há muito tempo atrás, já tinha a visão de futuro e da inclusão e capacitação das pessoas; em todo esse processo de inclusão das PCDs é preciso levar em conta não apenas a deficiência, mas sim, a capacidade da pessoa como ser humano, suas habilidades e suas limitações.

Existe escolaridade mínima para contratação das PCDs? “A escolaridade é exigida conforme o cargo a ser ocupado e as funções a serem desempenhadas, independente do candidato possuir deficiência ou não”. Conforme a afirmação da Organização Internacional do Trabalho,

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho.

Na pesquisa não identificou a diferenciação entre as PCDs e as outras pessoas, em qualquer âmbito abrangido pela pesquisa e, quanto à escolaridade, segue a mesma linha, onde todos os interessados por uma vaga atendem a exigências iguais. É importante ressaltar que as PCDs enfrentam dificuldades particulares e inerentes às suas deficiências, nem sempre é possível que todos tenham acesso aos mesmos recursos e oportunidades, seja pelos mais variados motivos, no entanto, é preciso, no momento da busca pelo emprego, que as exigências sejam amplas, podendo chegar a todos e dar oportunidade a todos os interessados.

Quais são as principais dificuldades no processo de preenchimento das vagas destinadas às PCDs? “A principal dificuldade sem dúvida é a falta de interesse das pessoas com deficiência no trabalho formal, tendo em vista o receio da perda do benefício adquirido em muitos casos. As pessoas que têm condições de trabalhar muitas vezes optam pelo trabalho informal, pois continuam recebendo o benefício, podendo aumentar a renda da família, que muitas vezes são quem influenciam nessa decisão; geralmente os pais justificam que o benefício é uma renda segura, enquanto o trabalho algum dia possa vir a faltar; dessa maneira, de acordo com eles, o benefício é uma garantia de que seus filhos terão como continuar se mantendo mesmo após uma possível ausência dos pais. Outra dificuldade enfrentada é a baixa permanência de algumas PCDs no trabalho, gerando maior rotatividade”.

Fávero (2004, p.190) acredita que:

Nossa Constituição, que não foi observada pela LOAS, estabeleceu este benefício para pessoa com deficiência, e não para pessoa incapaz, termos que não são sinônimos e não deveriam ser associados para qualquer fim, sob pena de se estimular a não preparação dessas pessoas para a vida em sociedade. Aliás, é o que está acontecendo na prática, em razão dessa disciplina da LOAS. Muitos pais acabam impedindo seus filhos com deficiência de estudar e de se qualificar, justamente para não perderem o direito a esse salário mínimo.

Acreditamos existirem muitos outros motivos atribuídos a dificultar o processo de preenchimento de vagas destinadas às PCDs; a principal, com certeza, é o receio que a PCD tem de perder o benefício, não apenas pela falta que fará para si própria, mas também existe a preocupação com seus familiares, visto que, em muitos casos, a família se organiza em torno da PCD, por sentirem com se a PCD precisasse de auxílio, que, em muitos casos, não é um sentimento que expressa a realidade vivida.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve o objetivo de identificar a problemática na execução e as dificuldades no processo de recrutamento e seleção de PCDs em supermercado de Alta Floresta - MT; ao buscar informações a respeito do assunto e de como elas são assistidas pelo Poder Público e Privado, e a sua relação com o mercado de trabalho, procurou-se responder a pergunta problema.

Com este artigo pretendeu-se entender como acontece e de que forma a empresa lida com essa obrigatoriedade da inclusão de PCDs no seu quadro de funcionários. Através de pesquisas e desenvolvimento, e aplicação de entrevista foi possível entender as principais dificuldades no processo de recrutamento e seleção no ramo de supermercados em Alta Floresta -MT.

Ao levantar os dados observamos que a principal dificuldade ainda é a falta de interesse das PCDs pelas vagas, visto que essas pessoas recebem recursos do governo, e que, se forem empregadas formalmente, perdem o benefício.

Outra dificuldade levantada foi que não haveriam deficiências específicas para preencher as vagas; esta hipótese não foi confirmada, visto que durante o processo de seleção a empresa apresenta uma diversidade de vagas e a PCD pode ser alocada na vaga a que melhor se adaptar, e com as pesquisas bibliográficas também se chegou à conclusão de que a deficiência não é motivo para criar a ideia de incapacidade, a vaga deve ser apresentada e, se a PCD acreditar ser capaz de realizá-la, isso deve ser permitido.

DIFFICULTIES IN THE RECRUITMENT AND SELECTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN SUPERMARKET OF ALTA FLORESTA -MT

ABSTRACT

Companies have been trying to accomplish their social responsibilities and legal obligations, however, difficulties in the recruitment and selection of PCD - people with disabilities in formal labor market are large. This article intends to identify how it occurs and difficulties in the recruitment process and selection of PCD's. One of the main factors that hamper the contracting of PCD's in supermarket of Alta Floresta- MT is the lack of available labor in the market. All PCD's who prove their disability, are supported by the Organic Law of Social Assistance, they receive a monthly pension, it usually causes they prefer informality to supplement their income and do not lose the right to pension. Another big difficulty is the

company locate the deficient, considering there isn't specific database or an organization dedicated to the training and inclusion of deficient. Companies seek hiring but cannot find these people, making impossible the inclusion process. In a analysis of a informal conversation and questionnaire answered by the responsible by recruitment and supermarket selection in Alta Floresta -MT and theoretical background, we check there are many challenges faced by recruiters and PCD's for inclusion in the formal labor market in order to meet the increasing demands in relation to rights that are pertinent to them.

Keywords: People with disabilities. Inclusion. Recruitment and selection. Job market.

REFERÊNCIAS

BOLONHINI JUNIOR, Roberto. **Portador de necessidades especiais:** as principais prerrogativas dos portadores de necessidades especiais e a legislação brasileira. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília: Assembleia Nacional Constituinte, 5.10.1988.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21.12.1999.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25.7.1991, republ. 11.4.1996 e republ. 14.8.1998.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 8742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8.12.1993.

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 9.720, de 30 de novembro de 1998. Dá nova redação a dispositivos da Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1.12.1998.

CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho.** EAESP – FGV: São Paulo, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas.** 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

_____. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos:** como incrementar talentos na empresa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

COX JR., T. **Culture diversity in organizational:** theory, research and practice. San Francisco, USA: Berrett-Koehler Publishers, 2001.

DONAIRE, Denis. **Gestão ambiental na empresa:** conceito, modelos e instrumentos. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FÁVERO, Eugênia Augusta Gonzaga. **O direito das pessoas com deficiência:** garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004. 343 p.

FELLOWS, Amanda Zauli. Diversidade cultural: competências para gerenciá-la. XXIX Encontro Anual da ANPAD, Brasília, **Anais EnANPAD**, 2005. (CD-ROM).

FONSECA, R.T.M. **O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos:** o direito do trabalho, uma ação afirmativa. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, 2005.

FORD, Henry. O Aproveitamento dos Inválidos. In: _____. **Os princípios da prosperidade.** São Paulo: Livraria Freitas Bastos, 1964.

FRANCO, Neto. Recrutamento e seleção: a hora da verdade. In: BOOG, Gustavo G; BOOG, Magdalena. **Manual de gestão de pessoas e equipes**, v.2: operações. São Paulo: Gente, 2002.

FREITAS, Maria Nivalda Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: uma dimensão específica da diversidade nas organizações. XXXI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, **Anais...** 22 a 26.01.2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas:** enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2008.

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

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? XXXI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, Rio de Janeiro, **Anais...** 22 a 26.01.2007.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos:** princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos humanos:** estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MELO NETO, Francisco; FROES, César. **Responsabilidade social & cidadania empresarial**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MONTANA, P. J.; CHARNOV, B. H. **Administração**. São Paulo: Editora Saraiva, 1999

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:
<<http://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>> Acesso em: 19 ago. 2018.

RABELO, Paulo. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

SASSAKI, R.K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, Veet (Org.). **Mídia e deficiência**. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância; Fundação Banco do Brasil, 2003. p.160-165.

SMPED. SECRETARIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA E MOBILIDADE REDUZIDA. **Sem barreiras: inclusão profissional de pessoas com deficiência**. São Paulo: SMPED, 2008.