

**METODOLOGIAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS NA  
CONDIÇÃO DE PCD**

Machado, Ana Paula  
Marosticas, Dienifer  
Muschopp, Diogenes  
Nicodem, Vandrieli  
Pires, Ana Paula  
Popp, Tadiane R.

**Resumo**

A democratização do acesso ao trabalho formal bem como igualdade do pleno emprego para as pessoas com deficiências nunca esteve tão em foco como nos dias atuais. Atendendo ao apelo dessa parcela numerosa da população brasileira, leis foram criadas para formalizar e incentivar a contratação desse público, não só nas organizações privadas, mas também nas públicas. Entende-se que o mercado de trabalho abriu suas portas para os indivíduos denominados PCD, porém devemos levar em conta que o recrutamento desse público exige critérios e validações diferenciadas dos métodos convencionais e são esses pontos que queremos analisar e abordar aqui, pontos esses embasados no artigo analisado pelos autores. A abordagem foca no recrutamento pautado em técnicas diferenciadas de seleção, as leis que permeiam e amparam esse público, o comportamento do recrutador e das organizações além do comportamento dos candidatos e sobremaneira sua interação e colaboração. A captação de colaboradores é

uma das etapas mais importantes nas empresas é neste momento em que é preciso dedicação, critério e foco dos recrutadores, pois em sua frente está o futuro da empresa até porque quem faz a mesma girar são seus colaboradores. Baseado nesse fato é preciso atrair os melhores candidatos possíveis com base em seus perfis e experiências. Ao falarmos da contratação de pessoas com deficientes a régua de exigência jamais deve baixar, o fato de um indivíduo possuir alguma especificidade na execução de alguma tarefa não diminui e nem deve diminuir suas chances de seleção, pelo contrário a empresa deve proporcionar um ambiente salutar e acessível a este indivíduo seja qual for sua dificuldade. A partir do século XIX o Brasil mostrou evoluções efetivas na inserção desse público em várias esferas da sociedade, hoje temos leis e instituições bem como a internet como plataforma para a discussão do tema. Porém conforme analisado no artigo mesmo vivendo na era digital onde a informação está a um clique de distância os indivíduos PCD se deparam com gestores ou recrutadores sem a menor empatia, conhecimento e técnica para que possa acertar na contratação e o engajamento desse público. A casos em que o candidato PCD é descreditado e muitas vezes visto como um custo para a empresa quando na verdade pode apresentar evolução igual ou superior a um colaborador que não apresenta nenhum tipo de deficiência, pois a superação é a palavra de ordem para pessoas que são acometidas dessas dificuldades. A discussão que trazemos à tona e de suma importância para formação dos novos recrutadores que hoje estão no meio acadêmico, são eles que podem ajudar a melhorar este cenário baseado na empatia, técnica e método para que possa vencer o desafio de alocar o indivíduo PCD nas mais diversas áreas de atuação. No processo de recrutamento, existem etapas a serem seguidas. A primeira delas é obter candidatos para preencher a vaga em questão. Estes candidatos devem mostrar um perfil compatível com a empresa que oferta a vaga. Nessa fase do recrutamento, é preciso que haja divulgação da vaga em aberto e disponibilizada pela empresa. No caso de PCD não é diferente, a empresa faz a divulgação por meios de anúncios internos e externos, como mídia por exemplo. O recrutamento nada mais é do que um analista

identificando no mercado pessoas com perfil para ocupar o cargo oferecido por uma determinada organização. São várias etapas no recrutamento e é preciso saber identificar quem mais se aproxima do perfil para a vaga. O método mais popular é o externo que busca pessoas disponíveis no mercado de trabalho. Após a etapa de recrutamento vem a etapa de seleção dos aprovados. É preciso selecionar entre os recrutados apenas o número de pessoas que melhor reagiram a vaga, nesse processo seletivo encontra-se a etapa em que a vaga é preenchida. Já do início do recrutamento estendendo -se até o final da seleção, são feitas várias seções de exercícios no decorrer da mesma até que seja escolhido o candidato ideal para a vaga dentro do perfil desejado. Os critérios variam bastante para as seleções, pois dependem muito de o cargo em questão dos mais básicos até os mais técnicos. O recrutamento seletivo de colaboradores que se encaixam no perfil beneficia financeiramente e auxiliam no crescimento do funcionário na empresa, o que acarreta em boa produtividade. Algumas técnicas utilizadas no processo de seleção e recrutamento são as avaliações psicológicas, também é usada a técnica da gamificação que faz uso de imagens e jogos digitais, lúdicos durante as entrevistas para ter uma breve percepção do empenho e da vontade colaborativa do candidato. Dentre as técnicas de recrutamento mais utilizadas encontra-se a entrevista diretiva, ou seja, direta ao candidato, com perguntas elaboradas e também a não diretiva que utiliza de questões aleatórias, esta última não apresenta bons resultados e por vezes é considerada ineficaz. Durante muito tempo os indivíduos que apresentam diversidade cultural seja ela por gênero ou cor, seja por algum distúrbio ou deficiência de locomoção ou psíquico sofre com preconceito e dificuldade no mercado de trabalho, diante dessa situação foi criada a lei de Cotas (lei 8.213/91) que determina a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para que esse recrutamento ocorra de forma plena a empresa deve analisar todo o contexto do seu ambiente de trabalho onde profissional PCD será inserido. De mesmo modo deve conscientizar os demais profissionais que farão parte da equipe o respeito e a empatia são valores fundamentais nesse momento. De maneira geral as pessoas com deficiência procuram

incluir-se no mercado de trabalho, neste sentido as empresas são responsáveis pela inclusão de PCD's em seu quadro de funcionários, porém há algumas particularidades na seleção que requerem atenção por parte dos gestores de Recursos Humanos e/ou entrevistadores. A importância na definição e construção dos conceitos examinados sobre os métodos de recrutamento e seleção de PCD's, e os impactos na organização e no profissional contratado, buscando ampliar a visão sobre a temática tais quais políticas inclusas do sistema de leis trabalhistas, encontrar melhores formas de incluir os PCD's no mercado de trabalho. As discussões sobre o tema destacam as principais dificuldades para a contratação de PCD's, sendo elas falta de acessibilidade, dificuldade em criar vagas, mal distribuição de cargos o que gera baixa procura, resistência e pouco apoio dos gestores e líderes para a contratação. Existem métodos que podem ser utilizados para a contratação de PCD's como o banco de dados inclusivo para pessoas com deficiências, além da seleção inclusa onde busca-se encaixar o profissional em uma função levando em conta seu histórico, também existem métodos diferenciados de escolha de currículos, além da escolha do candidato levando em conta a estrutura disponibilizada pela empresa, além de dinâmicas e entrevistas inclusivas etc. Os resultados obtidos com o estudo mostram que existem muitas oportunidades para as empresas realizarem a inclusão de PCD's, considerando a legislação e visando o bem estar desses indivíduos e buscando criar acessibilidade entre os setores. Conclui-se então que os métodos existentes no recrutamento para PCD's ainda é tímido, porém temos visto cada vez mais engajamento das organizações e dos novos recrutadores, o que para um futuro breve irá beneficiar esse público que não quer ficar impotente no que diz respeito ao trabalho.