

Que régua você utiliza na contratação de pessoas com deficiência?

Especialistas e recrutadores dão suas opiniões sobre o assunto e contam seus critérios na hora da seleção

É correto tratar de forma "igual" os "desiguais"? Foi essa a pergunta que norteou esse texto. A questão é entender qual é o critério que as empresas têm utilizado para contratar pessoas com deficiência. É a mesma que utilizam para aqueles sem deficiência? Qual deve ser a melhor estratégia nesses casos: usar a mesma régua na seleção ou diferenciar algumas exigências para que profissionais com deficiência possam concorrer?

Para o gerente de capacitação e inclusão da Avape (Associação para Valorização das Pessoas com Deficiências), Marcelo Vitoriano, os critérios de contratação devem ser os mesmos, ou seja, ao contratar qualquer pessoa o mais importante é buscar alguém que tenha as competências profissionais exigidas pela vaga em aberto.

Da mesma opinião partilha a **coordenadora de desenvolvimento humano e organizacional** da **CVC, Fabiana dos Santos**, que diz usar na contratação de pessoas com deficiência os mesmos critérios e requisitos das vagas de pessoas sem deficiência e sempre respeitando as limitações existentes. "Por exemplo, no caso de uma vaga que exija muita digitação ou manuseio constante de documentos não enquadramos uma pessoa com lesão ou dificuldades nos membros superiores, assim como os profissionais da Central de Relacionamento (SAC) não podem apresentar deficiência auditiva", diz e explica: "As vagas não são diferenciadas justamente para que estes profissionais não sejam inferiorizados ou discriminados. Eles são contratados a partir de sua qualificação".

De acordo com Santos, o número de vagas destinadas a esses profissionais correspondente à exigência legal para cumprimento da cota, porém ressalta que eles são contratados para posições de vagas já existentes na empresa, não criando vagas "especiais" para serem ocupadas por estas pessoas.

Para completar, Santos reclama da dificuldade para captar esses profissionais, pois segundo ela, trata-se de um mercado muito competitivo e, por isso, em alguns casos, os profissionais se supervalorizam.

Segundo a gerente do programa de inclusão econômica do Instituto Paradigma, Eliana de Oliveira, o critério de contratação só deve ser diferenciado

respeitando as limitações de cada um. Ele dá um exemplo de uma dinâmica de grupo que exija uma habilidade de correr ou ter que escolher objetos que não foram previamente identificados. Nesse caso, essa ferramenta pode constranger um participante com deficiência visual. “É necessário elaborar dinâmicas em que os candidatos com deficiência possam participar sem prejuízo”, explica. Nesse sentido, Oliveira diz que deve haver uma preocupação não só em adaptar a dinâmica, como ser transparente com o grupo explicando os motivos.

Um exemplo de preocupação na criação de oportunidades para que todos possam competir em grau de igualdade é o trabalho realizado pelo **Sabin Laboratório Clínico**. “Preparamos as adaptações necessárias para que as pessoas com deficiência possam participar de todas as etapas do processo em condições de igualdade, e para isso é preciso criar acessibilidade”, comenta a **coordenadora estratégia de RH Juliana Alcântara**. Ela explica: os critérios de contratação são os mesmos já que é preciso olhar requisitos da vaga, porém, a empresa modifica o ambiente de trabalho, fazendo as adaptações necessárias para que este profissional possa contar com todas as ferramentas que lhe permitam dar o melhor de si. “Também temos a preocupação de sempre observar se existem outros currículos de profissionais com deficiência em nosso banco, dando-lhes a oportunidade de participarem do nosso processo e eliminar o risco de não serem recrutados devido ao preenchimento incorreto do currículo no site”, ressalta ela.

Vitoriano também sugere que nesse sentido, o RH tenha também apoio das equipes de segurança e medicina do trabalho, que podem contribuir significativamente para que o recrutador acerte em colocar “a pessoa certa na função certa”. Na contratação de pessoas com deficiência, fatores como acessibilidade e ergonomia devem ser observados com maior cuidado. Exemplos: os apoios necessários para as pessoas com os diferentes tipos de deficiência (material disponível em Braile, profissionais que saibam LIBRAS, softwares para pessoas cegas etc).

Além disso, a adaptação cultural é o fator que exige o maior investimento, pois ele pode determinar o sucesso ou a derrota dessa contratação. Para Alcântara, as empresas e os profissionais de RH precisam quebrar as barreiras físicas e culturais de preconceito contra as pessoas com deficiência, mas o profissional precisa fazer a parte dele. Por isso, no Sabin, o processo seletivo é o mesmo, buscando o alinhamento com os valores da empresa. A coordenadora explica que, no laboratório, os profissionais participam de treinamentos e programas de desenvolvimento desde seu primeiro dia de trabalho. Além disso, todos são avaliados pelo desempenho de suas atividades e recebem *feedback* constantes para que possam aprimorar-se.

Aumentando as escalas

De acordo com Alcântara, desde que foram iniciados os trabalhos de inclusão no Sabin, se observou algumas particularidades nesses profissionais: muitos deles não tinham experiência anterior ou foram protegidos pela família, que quis poupá-los do preconceito e reduzir as dificuldades com as quais eles convivem. O laboratório passou, então, a trabalhar com a família, promovendo conversas para apresentar o local de trabalho e a cultura da empresa. Dessa forma, os familiares se sentiram mais seguros, o que possibilitou uma independência maior da pessoa com deficiência.

Outra ação que tem aumentado as oportunidades destes profissionais dentro da companhia é o preparo das equipes e dos gestores de forma a aproveitar o melhor de cada um e suprir as deficiências físicas, técnicas etc. Com outro membro da equipe. Além disso, toda a equipe recebe um novato com festa, cartazes e uma ação de integração.

Segundo a coordenadora, a prática tem mostrado a competência desses profissionais. Como exemplo, no setor de faturamento do Sabin, a supervisora Cida Fontenelle coordena uma equipe com 26 colaboradores e quatro deles são pessoas com deficiência. "Eu trabalho com portadores de deficiência e tenho isso como um desafio. Aceitar cada um com suas diferenças e, a partir disso, desenvolver suas habilidades é um trabalho de mudança de mentalidade no ambiente de trabalho e também uma mudança na mentalidade do próprio portador".