

Recrutamento e Seleção de Portadores de Necessidades Especiais - PNE.

Drielly Santos Reis
dreis@banestes.com.br
FACULDADE PIO XII

Dayana Matias Coelho da Silva
matiasereis@gmail.com
FACULDADE PIO XII

Resumo:A inclusão de PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - PNE nas empresas demonstra a importância da inclusão profissional no mercado de trabalho. Apesar dos esforços de toda equipe de Recursos Humanos para a contratação de PNE, encontram-se dificuldades para a contratação de mão de obra, pois é necessário que seja adequado ao PNE – PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS a adaptação ao cargo que possa exercer na Empresa. Pessoas com diferentes tipos de deficiência podem exercer praticamente qualquer atividade profissional. É importante ressaltar que nesta fase de contratação, encontrar mão de obra qualificada tem sido um grande desafio. Assim, para desenvolver todo o trabalho, foi necessário realizar algumas pesquisas como: bibliográfica, documental, exploratória e estudo de caso, da qual foi possível saber como duas redes de Supermercados Extrabom e Perim fazem todo o processo de Recrutamento e Seleção de PNE através de um método qualitativo. A conclusão se dá através de duas análises, o Supermercado Extrabom faz todo o processo de Recrutamento e Seleção através de algumas etapas e o Supermercado Perim com sua simplicidade nas etapas consegue realizar suas contratações.

Palavras Chave: Recrutamento - Seleção - Contratação - PNE -

1 - INTRODUÇÃO

O presente trabalho traz como foco de estudo a análise da inclusão do Portador de Necessidades Especiais - PNE no mercado de trabalho, pois apesar dos esforços que a Empresa tem para contratar um deficiente, fica sendo imprescindível que seja levado em consideração todas as limitações do candidato. Assim adotou-se como estudo de caso os Supermercados Extrabom e Perim onde foi possível mostrar como as Empresas elaboram o processo de Recrutamento e Seleção do PNE.

Embora a contratação do Portador de Necessidades Especiais – PNE esteja prevista em lei, muitas Empresas não atingem a cota determinada pela legislação, pois uma boa parte dos deficientes não tem qualificação alguma, o que dificulta a contratação desses candidatos. Diante desse aspecto, quando se fala em contratação logo se pensa nas experiências passadas dos candidatos, mas quando se contrata um deficiente, é preciso ter cautela, uma vez que o requisito experiência precisa ser irrelevante, pois muitos não tiveram uma primeira oportunidade. Para que essa oportunidade exista, Recrutar e Selecionar com prudência é essencial, mas também se torna importante e necessário que a Empresa disponibilize de uma estrutura física adequada para receber esses candidatos, dando a eles o direito de ir e vir. Além do processo de contratação e ambientação do candidato, é fundamental que os funcionários sem deficiência auxiliem o funcionário PNE. Nesse sentido, tanto funcionário como a Empresa são beneficiados.

Em termos de resultado alcançado, este trabalho mostra como é elaborado o processo de Recrutamento e Seleção de PNE e conseqüentemente as dificuldades da Empresa em contratar. No caso de contratação de PNE, há variáveis como preconceito e falta de informação por parte do contratante, que por muitas vezes dificultam a seleção do candidato.

Pensando em alinhar Recrutamento e Seleção e inclusão dos PNE'S, essa pesquisa irá buscar avaliar o seguinte problema: Como é elaborado o processo de Recrutamento e Seleção para Portadores de Necessidades Especiais em duas redes de Supermercados da Grande Vitória?

Pretende-se mostrar com essa pesquisa a forma que é elaborado o R&S de PNE, buscando assim eficiência e sucesso no processo de contratação. Assim adotamos como objetivos intermediários: Mostrar a diferença entre uma contratação tradicional e uma contratação de PNE; Descrever e comentar a lei 8.213/1991 art.93 que defende a contratação de PNE; Analisar se a Empresa tem estrutura física para receber os PNE's.

2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO EM FORMATO TRADICIONAL

Segundo Chiavenato (1994) recrutamento é o conjunto de esforços do RH para trazer novos colaboradores. O recrutamento funciona como prestação de serviços especializados. O recrutamento externo irá pesquisar no mercado a mão de obra que deverá ser explorado pelo recrutamento.

Chiavenato (1994) continua afirmando, que o recrutamento interno é o conjunto de pessoas que possam ser possíveis candidatos que estejam trabalhando na própria na Empresa, dos quais deverão ser promovidos ou transferidos para o novo cargo.

Para tal, Chiavenato (1994) mostra algumas vantagens do recrutamento interno e externo:

VANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO	VANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO
É mais rápido e econômico	Traz sangue novo à Empresa
Maior validade de segurança	Renova e enriquece o patrimônio humano da Empresa
Aproveita investimentos de treinamento	Aproveita investimentos de treinamentos de outras Empresas
Proporciona carreira	Promove criatividade e inovação com idéias vindas de fora
Promove lealdade a Empresa	Sacode o status quo da Empresa
Maior motivação para o pessoal	
Desenvolve espírito sadio de competição entre pessoas	

Fonte: Chiavenato, Gerenciando Pessoas, figura 4.1. As vantagens do recrutamento interno e externo

Chiavenato (1994) diz, tanto o recrutamento interno como o externo podem trazer certas vantagens, cada qual também apresenta algumas restrições e desvantagens que podem afetar diretamente o funcionamento eficaz da Empresa, por isso merecem bastante atenção.

DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO INTERNO	DESVANTAGENS DO RECRUTAMENTO EXTERNO
Exige potencial de desenvolvimento para promoções	É um processo demorado e lento
Pode gerar conflito de interesses entre os funcionários	É um processo oneroso
Pode gerar atitudes negativas dos funcionários não promovidos	É menos seguro e confiável que o interno
Pode conduzir ao “Princípio da incompetência” de Peter	Quando monopoliza as vagas, pode frustrar o pessoal
Pode conduzir a uma adaptação e bitolamento progressivos	Pode sinalizar barreiras ao encarecimento das pessoas



Não pode ser exclusivo, pois limita o capital humano da Empresa.	Pode reduzir a lealdade à Empresa
	Pode afetar a política salarial da Empresa quando o novo funcionário é admitido com salário mais elevado

Fonte: Chiavenato, Gerenciando Pessoas, figura 4.2. As desvantagens do recrutamento interno e externo

Chiavenato (1994) indica algumas técnicas de recrutamento que ajudam a localizar os candidatos no mercado: Consulta ao banco de currículos da Empresa; Indicação de candidatos por parte dos funcionários; Divulgação das vagas no quadro de aviso da Empresa; Contatos com instituições e faculdades; Anúncios em jornais e rádios;

Segundo Chiavenato (1994) todas essas técnicas servem para chamar a atenção dos funcionários e mostrar que existe uma oportunidade de emprego na Empresa e quais são os requisitos prévios que a Empresa exige dos candidatos.

Já Ribeiro (2005) diz que Recrutamento tem como objetivo atrair candidatos com potencial adequado para uma determinada vaga.

Segundo Ribeiro (2005), recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da Empresa.

Segundo artigo publicado no site da ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos pela colunista Jaqueline Arruda (2010), a Empresa divulga e oferece ao mercado de RH, oportunidades de emprego que pretende preencher. O Recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras dos Recursos Humanos da Empresa. Esse recrutamento requer um cuidadoso planejamento.

Ribeiro (2005), diz também que Seleção é a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, a escolha, entre os candidatos recrutados, dos mais adequados aos cargos existentes, com o objetivo de manter ou aumentar, tanto a produtividade quanto os resultados. Uma entrevista bem planejada para selecionar candidatos pode se transformar em um instrumento bem eficiente numa Empresa.

2.2 - CONCEITOS DE PNE - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

Segundo artigo publicado no site Guia Trabalhista, o termo Portador de Deficiência foi modificado de acordo com o tempo. Consideram-se pessoas que são Portadoras de Necessidades Especiais – PNE aquelas que apresentam em caráter permanente perdas ou reduções de estrutura, ou funções anatômicas, psicológicas, fisiológicas ou mentais, que geram incapacidade para certas atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Há cinco tipos de deficiência, tais como: Física, Auditiva, Visual, Mental e Múltipla, que causam incapacidade de desempenhar certa atividade dentro do padrão para a sociedade.

Às pessoas portadoras de deficiência assiste o direito inerente a todo e qualquer ser humano de ser respeitado, sejam quais forem seus antecedentes, natureza e severidade de sua deficiência. Elas têm os mesmos direitos que os outros indivíduos da mesma idade, fato que implica desfrutar de vida decente, tão normal quanto possível. (art. 3º da Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência).

2.2.1 – Pessoas que são consideradas PNE

Dispõe do artigo 93 da lei 8213 disponível no artigo publicado no site Administradores que são consideradas pessoas PNE's as que apresentam comportamentos ou deficiências conforme demonstrado a seguir:

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física;

Perda auditiva: precisa ser bilateral, a partir de 41 decibéis;

Deficiência visual: cegueira na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,5 no melhor olho, com a menor correção óptica: a baixa visão o que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,5 no melhor olho, com melhor correção;

Deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidade administrativas;

Deficiência múltipla: Associação de duas ou mais deficiências.

2.3 – LEI QUE REGULAMENTA A CONTRATAÇÃO DE PNE

Segundo o artigo publicado do site RH Digital, a lei 8213/91, Art. 93, que estabelece o percentual mínimo de 2% e máximo de 5% para a inclusão de Portador de Necessidades Especiais – PNE.

De 100 a 200 empregados = 2%

De 201 a 500 empregados = 3%

De 501 a 1.000 empregados = 4%

De 1.001 empregados em diante = 5%

O artigo continua afirmando que a lei respeita a quantidade PNE's por Empresa, e não por estabelecimento aberto e funcionando. Desta forma, se a Empresa tiver Matriz e Filial, a somatória do número de empregados é que vai resultar no número de PNE's.

O artigo diz que essa lei resultou-se num certo incômodo para as organizações e os PNE's, pois a medida adotada pelo Governo impõe a contratação de PNE nas organizações que possuem mais de cem empregados. Em contrapartida as organizações enfrentam uma série de problemas de caráter Estrutural, Educacional e Social, que por sua vez dificulta a inclusão do PNE. A situação está um tanto quanto embaraçosa, pois a lei determina que o empregador seja obrigado a manter uma cota de PNE's, em relação ao quadro de pessoas da Empresa, por outro lado, o empregador alega ter dificuldades na contratação desses profissionais por não encontrá-los no mercado de trabalho.

Segundo artigo publicado no site Deficiente Online, a contratação de PNE's nas Empresas tem tamanha dificuldade, mas isso não impactou no número de contratação de PNE, pois teve um aumento de 56% de 2005 para 2006, certamente após a fiscalização do Ministério do Trabalho. Em 2005 foram contratados 12.786 deficientes nas Empresas, enquanto em 2004 foram contratados 19.978 PNE's nas Empresas após a advertência do Ministério de Trabalho.



2.3.1 – Legislação Trabalhista

De acordo com o artigo publicado no site Guia Trabalhista existe uma legislação que proíbe de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXXI), a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (art. 37, VIII).

O artigo diz que as Empresas que não cumprirem com a legislação estarão sujeitas a multas elevadas, além das intervenções do Ministério Público do Trabalho - MPT que atua fiscalizando as relações entre empregados e empregadores.

2.3.2 – Acordos com o Ministério do Trabalho

O artigo publicado no site Guia Trabalhista diz que embora haja, muitas vezes, a resistência por parte dos empregadores, não há outra opção senão a de cumprir a lei. Por outro lado, há alegações de empregadores que não encontram profissionais portadores de deficiência, capacitados para exercer as atividades na Empresa, o que por si só, não justificaria a não contratação, já que pela intrínseca responsabilidade social da Empresa, o treinamento e a capacitação da mão de obra, se faz presente.

O artigo afirma que uma das formas de se evitar o descumprimento da lei é fazer acordos com o MT – Ministério do Trabalho, determinando prazos para cumprir a cota estabelecida pelo número de empregados efetivos, para se preencher o respectivo percentual previsto na legislação. Para a contratação, as Empresas podem se utilizar, além da comunicação interna entre os empregados, a divulgação em jornais e ainda entrar em contato com organizações não governamentais e entidades que apoiam o deficiente.

2.4 – CAPACITAÇÃO DE PNE NO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com o artigo publicado no site Deficiente Online, a professora da ESPM (Escola Superior de Propaganda e Marketing) Andrea Goldschmidt diz que a lei tem o mérito de gerar possibilidade de inclusão no mercado de trabalho para os deficientes, mas não levam em consideração as limitações de encontrar profissionais que realmente querem e podem trabalhar. "A valorização deles é grande, mas poucos têm formação adequada". Ao contratar um PNE, a Empresa reforça o espírito de equipe de seus funcionários, pois ao contratar transmite uma sinergia na equipe e fortalece os valores da Empresa.

Andrea Goldschmidt afirma que adequar o espaço físico para locomoção do PNE permite o direito de ir e vir garantindo um ambiente de trabalho mais agradável e humanizado.

2.5 - RECRUTAMENTO E SELEÇÃO PARA PNE

De acordo com o artigo publicado no site do Ministério do Trabalho, nos dias de hoje, o mercado de trabalho tem dado mais atenção para uma parte significativa da população que produz e contribui com suas obrigações como qualquer cidadão comum: os Portadores de Necessidades Especiais. Uma das dificuldades na contratação do PNE é a mão de obra, pois sabemos é extremamente reduzida no mercado de trabalho.

O artigo publicado no site do Ministério do Trabalho diz que o processo de contratação dos candidatos PNE é de extrema importância, pois necessita de sensibilidade para seleção do candidato. No momento da divulgação da vaga é necessário que as



informações a respeito do cargo e das tarefas estejam explicitamente corretas, pois é preciso ter bom senso e não ter preconceito. É importante lembrar que as Empresas admitem profissionais e não deficientes. Muitas Empresas contratam PNE para somente cumprirem o regulamento que determina cotas relacionadas ao número de funcionários, devido a isso, os empregadores recrutam no mercado os profissionais com deficiências quase não perceptíveis, pois assim sua contratação não resultaria em grandes custos para a Empresa. Do mesmo modo, é importante lembrar que para os deficientes terem legítimas chances de concorrer às vagas de emprego, é indispensável suportes como: Acessibilidade e educação. Diante disso, os empregadores alegam que os candidatos PNE's não possuem formação acadêmica, o que pode dificultar a contratação do mesmo.

No artigo publicado no site do Ministério do Trabalho diz também, que fica sendo de extrema importância normas que protejam o direito de trabalho para o PNE, que exerce funções em condições diversas da maioria dos trabalhadores. Pensando nisso, o MT (Ministério do Trabalho) criou um manual que facilita e deixa justa a contratação do PNE conforme abaixo:

MANUAL PARA CONTRATAÇÃO DE PNE:

Seleção

Segundo MT, os profissionais aptos na contratação de PNE's devem estar preparados para todas as fases da seleção, pois o contratante precisa estar convicto das limitações dos candidatos devido sua deficiência.

Experiência

O MT diz que quando se fala em contratação, logo se pensa nas experiências profissionais de cada candidato, mas no caso do PNE, a experiência profissional é irrelevante, pois é necessário ter uma primeira oportunidade. Desta forma, para as experiências serem adquiridas é necessário à colaboração dos funcionários efetivos da Empresa.

Escolaridade

Segundo MT, a escolaridade nos dias de hoje é muito importante, porque ajuda o candidato a se colocar no mercado de trabalho. No caso do PNE, as oportunidades de estudo são escassas, por isso muitas vezes o conhecimento empírico das coisas é levado em consideração na contratação do deficiente. Devido muitas vezes a falta de escolaridade, as Empresas precisam aplicar testes para avaliar as condições atuais dos candidatos para a realização das tarefas profissionais.

Atitudes relevantes

O MT diz também que as mudanças no mercado de trabalho são realizadas com frequência, pois é necessário impor um perfil de funcionário que está habituado a realizar diversas tarefas ao mesmo tempo. Para tal, as Empresas precisam se adequar quanto às limitações do PNE, pois o mesmo não consegue desenvolver várias tarefas num mesmo cargo. Em certo momento, a Empresa poderá separar as atividades do PNE, para que o mesmo realize uma de cada vez.

Crítérios que discriminam o perfil do candidato

Com relação aos critérios, o MT diz que na fase da seleção o empregador não pode eliminar um candidato por motivo de idade, sexo, raça, boa aparência ou está incluso no

serviço de proteção ao crédito, pois estes requisitos são postos como discriminação perante a lei.

Locais que disponibilizam candidatos PNE's

Segundo MT existem postos do Sistema Nacional de Empregos (SINE) que 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 INSS – Instituto Nacional do Seguro Social. 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

O MT diz que na maioria das vezes as Empresas têm dificuldades em contratar o PNE devido ao medo, pois elas desconhecem o assunto deficiência e tem receio de tratar os candidatos por conta de suas limitações. Essa situação gera insegurança e preconceitos e pode inviabilizar o processo de inclusão. Para superar essa limitação, as Empresas precisam conhecer o assunto e ter disponibilidades em recrutar PNE com o apoio das entidades e escolas de pessoas com deficiência que detêm acúmulo de conhecimento sobre a matéria e podem se constituir em importantes parceiras desse processo.

2.6 – Mão de Obra do PNE - Portador de Necessidades Especiais

Segundo artigo publicado no site Administradores diz que a mão-de-obra de pessoa PNE é considerada extremamente reduzida no mercado de trabalho; muitas Empresas, em função disso, ficam sem alternativas, em face da inexistência dessa mão-de-obra em número suficiente, muito embora tais Empresas demonstrem extremo desejo em cumprir a lei. Além da dificuldade de recrutar e selecionar pessoas PNE em número suficiente para cumprir a lei, muitas Empresas sofrem com a retenção desses profissionais.

Para facilitar a contratação de pessoas PNE, às Empresas podem utilizar de um bom recrutamento externo, baseado principalmente em:

Arquivos de candidatos ou bancos de talentos que se apresentaram espontaneamente ou em outros recrutamentos;

Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da Empresa;

Cartazes ou anúncios na portaria da Empresa ou em pontos vitais;

Contatos com sindicatos e associação de classe;

Contatos com universidades, escolas, agremiações, centro de integração Empresa-escola, organizações não governamentais e entidades que apóiam o deficiente, etc;

Contatos com outras Empresas que atuam no mesmo mercado em termos de cooperação mútua (recrutamento conjunto);

Anúncios em jornais, em revistas e em agências de recrutamento;

Viagens para recrutamento em outras localidades;

Internet ou recrutamento virtual através do site da Empresa.



3 - METODOLOGIA

Essa pesquisa teve como finalidade, analisar como duas redes de Supermercados (Supermercado Extrabom e Perim) contrata candidatos que são Portadores de Necessidades Especiais – PNE e suas dificuldades diante de suas limitações. Portanto nesse capítulo serão descritas as características da pesquisa, com relação aos métodos e técnicas que foram utilizadas para atingir o objetivo deste estudo.

Foram utilizadas neste trabalho pesquisas do tipo bibliográfica, documental, exploratória e estudo de caso, na forma de aplicação de questionário respondido pelos Gestores dos Supermercados pesquisados.

Segundo Gil (2002), pesquisa bibliográfica é efetivada com base em outras pesquisas já realizadas, como: artigos científicos, monografias, livros utilizados para estruturação teórica.

De acordo com Gil (2002), pesquisa documental são materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, tais como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, etc. E por fim, o estudo de caso, onde foi realizado um estudo em profundidade, através de questionário entregue aos Gestores de Recursos Humanos dos Supermercados Extrabom e Perim localizados no município de Vitória - ES.

Segundo Gil (2002), pesquisa exploratória tem como objetivo principal aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Na maioria dos casos a pesquisa exploratória envolve levantamento bibliográfico, entrevista com pessoas que tiveram experiência prática com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão ou através de estudo de caso.

De acordo com Gil (2002), estudo de caso consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetivos, de maneira que permite seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados. Desta forma, foi elaborado um estudo de caso com o resultado a pesquisa realizado nos dois Supermercados Extrabom e Perim.

O universo aqui apresentado é composto pelo Setor Supermercadista. Já amostra foi um pequeno fragmento do universo, ou seja são os Supermercados Pesquisados Extrabom e Perim.

Para chegar-se ao objetivo desse estudo, os resultados da pesquisa foram tratados utilizando o método qualitativo, onde os resultados foram codificados, apresentados de forma mais estruturada e analisados através de um estudo de caso, foi aplicado um questionário para os Gestores responsáveis pela contratação do candidato Portador de Necessidades Especiais – PNE. Como essa pesquisa é de natureza qualitativa, ficará explícita a veracidade da contratação do PNE, sendo revelada a qualidade dos serviços prestados pelo setor de RH dos Supermercados Extrabom e Perim.

Como a coleta de dados foi através de questionários sobre como duas redes de supermercados elaboram o processo de Recrutamento e Seleção de PNE, é possível que algumas indagações sejam evidenciadas de forma infiel por parte dos entrevistados, assim comprometendo a lealdade da pesquisa.

3.1 – JUSTIFICATIVA

Como o assunto tratado neste trabalho é atual e está em constante mudança, não possui livros onde trate deste tema profundamente, por isso foi recorrido a artigos

publicados em sites para que pudéssemos obter material necessário para a conclusão desse estudo.

3.2 – DEFINIÇÃO DOS TERMOS

Faz-se necessário a definição dos seguintes termos para que haja um maior entendimento do tema abordado:

PNE – Portador de Necessidade Especiais

R&S – Recrutamento e Seleção

RH – Recursos Humanos

MT – Ministério do Trabalho

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

4 -DEMONSTRAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 – CASE SUPERMERCADO EXTRABOM

De acordo com os dados coletados do questionário, aplicado ao Gestor (Assistente Social da Administração do Supermercado Extrabom) responsável pela contratação do Portador de Necessidades Especiais – PNE.

Segundo o Assistente Social da Empresa Extrabom, tudo começou na década de 70 com a abertura de uma pequena venda em Jardim América, Cariacica. Com o passar do tempo, a Empresa foi crescendo com foco no trabalho, na responsabilidade e no envolvimento familiar. Da união desses quesitos, aliada a importantes parcerias, nasceu a Rede de Supermercados Extrabom. As lojas estão distribuídas por toda a Grande Vitória, além dos municípios de Colatina, São Mateus e Guarapari. Atualmente existem 23 Unidades de loja, 01 central administrativa e 02 centros de distribuição de produtos secos e resfriados com um total de 2.940 colaboradores diretamente. A Missão da Empresa tem como base, garantir economia, atendimento de excelência e variedade em produtos de qualidade. A Visão é ser o melhor supermercado em geração de valor para clientes, acionistas e colaboradores, onde atuam.

Para o Assistente Social, a Empresa tem como base a responsabilidade social, a contratação das pessoas com deficiência não é vista apenas como uma obrigação legal. A inclusão passa a ser um compromisso em sua política de responsabilidade social, pois é um grande aprendizado para o desenvolvimento de políticas de promoção e respeito à diversidade no ambiente de trabalho.

De acordo com o Assistente Social da Empresa Extrabom, define-se como PNE, pessoas com algumas limitações, mas com capacidade produtiva para a sociedade.

O Assistente Social diz também que de acordo com a Lei nº 8.213/91 em seu art.93, a Empresa se encaixa na cota de 5% onde se estima na seguinte proporção de 1.001 em diante em seu quadro de colaboradores.



Segundo afirmação do Assistente Social, o setor de Recursos Humanos não estipula a quantidade exata de contratação. São estabelecidas metas mínimas por filial, para que cada loja contribua para esse trabalho, porém, estão sempre em busca de candidatos com potencial o que contribui para que a Empresa tenha sempre mais profissionais do que a lei exige.

Segundo o Assistente Social, o setor de Recrutamento da Empresa está sempre em busca constante para efetivação dos PNE's. Os meios utilizados se dão através de anúncios em jornais, panfletos, Escolas e Entidades representativas das pessoas com deficiência, os postos do Sistema Nacional de Emprego (SINE), anúncio em folheto de ofertas e etc. O recrutamento e a seleção são feitos normalmente com uma equipe preparada para viabilizar a contratação desse segmento, conforme a demanda e necessidade. Um grande diferencial da Empresa é designar um Assistente social para coordenar o projeto junto ao setor de recrutamento e seleção. Esse profissional tem o perfil que possibilita manter constantemente o foco do projeto.

O Assistente Social diz que na Empresa as deficiências que mais prevalecem são: Deficiência física, Deficiência auditiva e Deficiência mental leve. A área de atuação é uma decisão interna da Empresa. A Empresa busca sempre cargos compatíveis com a deficiência apresentada pelo candidato, inclusive cargos de liderança quando tem esse potencial.

Segundo o Assistente Social, os candidatos são avaliados levando em consideração os requisitos normais de cada cargo, sendo que é avaliado coletivamente, entre assistente social e gerente de recursos humanos a flexibilização de algum requisito sempre que necessário.

Diz também que a Empresa ainda tem um grande desafio pela frente para garantir acessibilidade a todos os tipos de deficiência, mas, estão trabalhando no intuito de ampliar a cada dia mais essa capacidade.

Segundo o Assistente Social, o Treinamento se dá através da ambientação, os novos contratados vão conhecendo as políticas básicas da Empresa, como visão, missão, valores, história, cultura e estratégia organizacional, fato este importantíssimo. A Empresa desenvolve um processo de acompanhamento do empregado com a deficiência visando sua integração com os colegas de trabalho, chefia e adaptação às rotinas de trabalho no que tange sobre os direitos e deveres da Empresa e os seus direitos. A carga horária do treinamento é de 16h.

Ele diz que não existem muitos casos de reprovação por parte da Empresa. O que acontece é muita desistência de alguns candidatos, devido:

Não interesse pelo horário de comércio;

Desinteresse da família do candidato em que este ingresse na Empresa;

Outras oportunidades em vista;

Descontentamento com o salário proposto.

O Assistente Social diz que a rotatividade de funcionários não é alta. A dispensa do empregado com deficiência somente ocorre após a contratação de outro substituto também portador de deficiência.

O Assistente Social finaliza a entrevista dizendo que a contratação de PNE na Empresa pode sim, ser encarada como um diferencial competitivo, pois desta forma, se



destaca mais que as outras redes. A sociedade visa mais as Empresas que dão oportunidade a pessoas que tem algum tipo de limitação.

Diz também que a sociedade do nosso estado e do país em geral, valoriza cada dia mais as Empresa que atuam de forma sustentável e socialmente responsável. Os clientes gostam de ver os colaboradores PNE's nas unidades e sempre elogiam a atitude da Empresa de além de cumprir a lei, visto que, muitas Empresas ainda não cumprem disponibilizar ainda mais vagas para receber esses trabalhadores. Desta forma, contribui para o crescimento das comunidades onde atuam e isso faz parte dos princípios da Empresa.

4.2 – CASE SUPERMERCADO PERIM

Segundo o Gerente de RH do Supermercado Perim, a Empresa é de Sociedade Limitada e a direção está com três filhos dos treze que o fundador tinha. O fundador começou seu negócio em Jaburuna, Vila Velha em 1964 com uma banca de verduras e frutas. As vendas estavam indo tão bem, que ele conseguiu abrir seu primeiro supermercado no mesmo local que hoje é a matriz. Na década de 70 o fundador do Supermercado Perim faleceu, o que levou três dos treze herdeiros a se interessarem pelo negócio que o pai se dedicou em vida.

O Gerente de RH diz que atualmente o quadro de funcionários da Empresa conta 1.500 colaboradores em várias funções como: repositor, auxiliar de serviços gerais, operador de caixa, embalador, encarregado, Fiscal de caixa, gerente, etc. A Empresa possui quatro lojas em Vila Velha, localizadas nos bairros de Jaburuna, Centro, Aribiri e Itapoã, e uma loja em Vitória, no bairro da Mata da Praia, e tem a pretensão de inaugurar mais filiais no município de Cariacica.

O Gerente de RH afirma que todo o processo de Recrutar e Selecionar candidatos para alguma vaga de qualquer uma das filiais é centralizado no setor de Recursos Humanos do supermercado, o que facilita na hora da escolha do candidato que possui o perfil da Empresa.

O Gerente de RH diz que o Supermercado Perim não tem o costume de fazer divulgação de alguma vaga na mídia e nem pela internet, já que a Empresa não possui site. Atualmente os currículos chegam à Empresa através de indicação de funcionários ou quando os próprios candidatos procuram o setor de Recursos Humanos da Empresa. Ele diz ainda que geralmente, o setor recebem em torno de vinte currículos por dia, dentre esses pelo menos cinco são de candidato PNE - Portador de Necessidades Especiais.

Segundo o Gerente de RH, na contratação de PNE não existe etapas para o processo de seleção desses candidatos, geralmente os candidatos vão até o Recursos Humanos da Empresa para deixar o currículo, no ato da entrega o Gerente de RH analisa rapidamente o currículo, a partir desta etapa os candidatos são levados para uma sala, onde são feitas perguntas básicas, como por exemplo, idade, escolaridade, entre outras e principalmente se o candidato possui Laudo Médico, que por sua vez, o candidato tem direito a concorrer a uma vaga de deficiente. Se o candidato estiver apto para a vaga de PNE, ele será admitido rapidamente.

O Gerente de RH afirma ainda, que a Empresa tem preferência em contratar PNE com deficiência quase não perceptível. Ele deixou claro que a Empresa não contrata cadeirante e deficiente visual (Cegueira), pois a Empresa não possui estrutura física para receber esses funcionários.



O Gerente de RH diz que o Supermercado Perim constantemente é fiscalizado pelo Ministério do Trabalho, cujo objetivo é saber se as Empresas que se encaixam na cota que a lei estabelece, estão cumprindo-a. Atualmente a cota da Empresa é de 5% onde se estima a contratação de 75 PNE's e no momento estão faltando 35 para serem contratados. No caso do Supermercado Perim o prazo final para a notificação do Ministério do Trabalho será até Agosto de 2012, com isso a Empresa precisa se apresentar ao MT com todos os documentos dos funcionários PNE's que fizeram contratação dentro do período. Como o prazo é curto para a contratação de PNE e o RH está com dificuldade em contratar, irão colocar um anúncio no Jornal A Tribuna como matéria, tipo: O Supermercado Perim está contratando Pessoas com Deficiência. Essa não é uma prática da Empresa, pois, geralmente, ela não tem esse valor orçado nos seus custos, com isso aproveita as matérias tradicionais nos jornais para divulgação das vagas.

Quando foi perguntado ao Gerente de RH sobre a rotatividade de funcionários PNE no Supermercado Perim, ele respondeu que é bastante comum que a rotatividade de PNE seja grande, pois muitos não se adequam ao horário de trabalho que é pré-fixado (Tarde/Noite), já que não tem disponibilidade. O Gerente de RH diz ainda que o fiscal do Ministério do Trabalho sugeriu para a Empresa diminuir a carga horária dos PNE's para ver se melhora o *turnover*, mas a Empresa não concorda, pois os deveres e direitos do PNE's são iguais para todos.

4.3 – CORRELAÇÃO DOS DADOS – EXTRABOM X PERIM

Baseando-se nas duas pesquisas realizadas nas redes de Supermercado Extrabom e Perim, conclui-se que os dois Supermercados pesquisados apresentam perfis de contratação do candidato PNE - Portadores de Necessidades Especiais totalmente diferentes.

O Supermercado Extrabom, atualmente conta com uma equipe qualificada e capacitada, como: profissionais do setor de RH e Assistente Social que auxiliam esse tipo de contratação, o que deixa o processo de Recrutamento e Seleção de PNE - Portadores de Necessidades Especiais, mais justa para o candidato e confortável para a Empresa.

Já o Supermercado Perim, não possui uma equipe de profissionais que poderiam auxiliar na contratação de PNE, ultimamente a Empresa conta apenas com um Gerente e um auxiliar de RH, que são responsáveis pela contratação de candidatos deficientes. Com a falta de profissionais no RH e a necessidade de contratar PNE, a Empresa acaba contratando candidatos que muitas vezes não tem o perfil desejado, assim aumentando a rotatividade de profissionais dentro da Empresa.

Tanto o Extrabom quanto o Perim, possuem objetivos iguais, no que tange à contratação de PNE, porém o Supermercado Extrabom realiza todas as etapas do processo de R&S, mesmo que não vá aprovar todos os candidatos, o que mais importa é fazer uma contratação assertiva. O Supermercado Perim não leva em consideração os processos de Recrutamento e Seleção, para ele o importante é contratar e ficar livre da advertência prevista em lei, pois estão em período de fiscalização e o Ministério do Trabalho está constantemente na Empresa, obrigando-os cumprir a cota para não serem multados, com isso, o RH contrata todas as pessoas com deficiência que aparecem, porém o requisito para a contratação é apenas o Laudo Médico. Caso o candidato não possua o Laudo Médico, a própria Empresa encaminha o candidato para que, assim, o candidato tenha em mãos o documento necessário, com isso ele estará apto para a contratação, ou seja, no Supermercado Perim não existe etapas para o processo de seleção o que existe é uma rápida e breve entrevista, assim todos os candidatos que são deficientes são contratados pelo Supermercado.



Desta forma, conclui-se que o Supermercado Extrabom elabora todo o processo de seleção para a contratação de PNE, mesmo tendo a fiscalização do Ministério do Trabalho periodicamente para fazer-se cumprir a cota, e o Supermercado Perim não realiza nenhum tipo de processo de seleção, somente contrata todos os PNE's que lhe aparecem para não serem multados e notificados pelo Ministério do Trabalho, pois esta é a sua única preocupação.

O objetivo de contratar PNE – Portador de Necessidades Especiais não é somente cumprir uma determinação da Justiça, pois o não cumprimento acarretaria em multa e notificação, é também uma questão de Responsabilidade Social, pois a Empresa que abre as portas do mercado de trabalho para um deficiente, sem discriminação por conta de suas limitações, faz com que todo o processo de Recrutamento e Seleção fique cada vez mais justo, ou seja, fazendo com que todas as pessoas possam ter o direito de ingressar no mercado de trabalho.

5 - CONCLUSÃO

É importante saber que cada Empresa tem seu formato de recrutar e selecionar candidatos Portadores de Necessidades Especiais, e se baseando nessa preocupação esse trabalho foi desenvolvido com muito conceito e significado dos termos e lei existentes.

O recrutamento é o primeiro passo após a abertura de uma vaga PNE, nele a divulgação é intensa, pois é necessário causar impacto na divulgação para obter candidatos.

Já a seleção é parte mais importante antes de decidir ou não pelo candidato. Nela faz se dinâmica de grupo, entrevista e alguns testes.

Após a contratação do PNE a Empresa tem que ter a preocupação em qualificar e treinar seus novos funcionários, pois alguns PNE's necessitam de acompanhamento na execução da tarefa que lhe foi solicitada, pois dependendo de sua deficiência, ele fica limitado a exercer certas funções.

Pensando nisso, esse trabalho foi desenvolvido para mostrar o formato do Recrutamento e Seleção nos Supermercados Extrabom e Perim.

Para entender melhor como é elaborado o Processo de Recrutamento e Seleção do PNE, foi aplicado um questionário, onde as perguntas elaboradas foram feitas para que os Gestores responsáveis pela contratação do Portador de Necessidades Especiais – PNE, respondessem com segurança e conhecimento na área de atuação.

Atualmente o Supermercado Extrabom tem em seu quadro de funcionários 1.001 PNE's, pois se enquadra no percentual de 5% da cota de funcionários. Já o Supermercado Perim que também se enquadra no percentual de 5% tem em seu quadro de funcionários 40 PNE's, faltando contratar 35 PNE's.

Todo o processo de Recrutamento e Seleção é feito pelas próprias Empresas. No Supermercado Extrabom existe uma equipe formada em Recursos Humanos e outra equipe formada em Assistente Social que conduz todo o processo de R&S de PNE, e no Supermercado Perim tem uma Auxiliar e um Gerente de RH focados na contratação.

O Assistente Social responsável pelo processo do Supermercado Extrabom, faz toda a divulgação das vagas através de anúncios em jornais, panfletos, escolas, entidades para deficientes, sine e etc. Após toda a divulgação intensa na mídia, a Empresa se prepara para a análise dos currículos e início do processo de seleção. O Gerente de RH do Supermercado Perim faz as divulgações somente em cartazes expostos nas lojas.



O Processo de Seleção do Supermercado Extrabom é a etapa da qual a Empresa seleciona alguns candidatos para realizar a entrevista com o Assistente Social. Leva-se em consideração requisitos de cada cargo independente da deficiência do candidato. Se o candidato tem perfil de liderança e a Empresa tem vaga para esse candidato, independente da deficiência dele a Empresa o contrata, sendo assim, a Empresa deixa claro para todos que não há preconceito com nenhum tipo de deficiência. Já o Supermercado Perim realiza a entrevista somente para conhecer o candidato e saber qual a sua deficiência, independente do seu perfil ele é contratado.

Logo, no Supermercado Extrabom não existe diferença entre uma contratação tradicional e contratação de PNE, o que deixa o processo de Recrutamento e Seleção igualada para qualquer candidato, mas o que a Empresa tem que levar em consideração na contratação de PNE é a limitação que o candidato tem em relação a sua deficiência e se a Empresa tem estrutura física para receber o candidato com qualquer deficiência. O Supermercado Perim já faz uma seleção mais afinada em uma contratação tradicional, passando por algumas etapas no processo de seleção e para ser PNE não é necessário disso, é somente ter uma deficiência, para que a Empresa possa enquadrar aquele funcionário como PNE.

Portanto, esse estudo teve como objetivo revelar como é elaborado o processo de Recrutamento e Seleção de candidatos PNE - Portadores de Necessidades Especiais, levando em consideração as limitações dos candidatos. Com o resultado da pesquisa foi possível identificar que nem todas as Empresas se preocupam em fazer o processo de Recrutamento e Seleção da melhor forma, muitas Empresas fazem todo o processo contratação e outras pulam etapas tão importantes como cumprir a norma de cotas.

6 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2007. Brasília. Disponível em <<http://prattein.publier.com.br/dados/anexos/149.pdf>>. Acesso em 22 de novembro de 2011 às 22h04min.

As Empresas e os Portadores de Necessidades Especiais, 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/as-empresas-e-os-portadores-de-necessidades-especiais/34777/>>. Acesso em 30 de abril de 2012 às 12h55min.

Associação Brasileira de Recursos Humanos Integrante do Sistema Nacional, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.abrhrj.org.br>>. Acesso em 13 de outubro de 2011 às 21h30min.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativo. São Paulo: Markron Books, 1994.

Contratação de Portadores de Deficiência – Quando é obrigatória?, 2011. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/portador_deficiencia.htm>. Acesso em 30 de Abril de 2012 às 12h30min.

Deficientes Físicos e o Mercado de Trabalho, 2008. Disponível em <http://mercatorvalho.wordpress.com/2008/05/16/deficientes-fisicos-e-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 22 de novembro de 2011 às 21h41min.



Fórum debate como reforçar a relação entre a qualificação profissional e a contratação de pessoas com deficiência, 2003. São Paulo. Disponível em <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=6261>>. Acesso em 22 novembro de 2011 às 16h45min.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2002.

Inclusão com Dignidade. Inserção da Pessoa com Deficiência e Reabilitados no Mercado de Trabalho. Disponível em:< <http://www.selursocial.org.br/contratar.html>> Acesso em 22 de novembro de 2011 às 20h51min.

Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes,2011, São Paulo. Disponível em: < http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html>. Acesso em 20 de novembro de 2011 às 14h47min.

Ministério do Trabalho e Emprego orienta Empresas sobre contratação de deficientes. Disponível em: <http://www.prattein.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=161%3Aministerio-do-trabalho-e-emprego-orienta-Empresas-sobre-contratacao-de-deficientes&catid=35%3Anecessidades-especiais&Itemid=1>. Acesso em 30 de abril de 2012 às 13h55min.

Portadores de Necessidades Especiais. Disponível em: < http://rhdigital.net/page_12.html>, Acesso em 20 de novembro de 2011 às 14h32min.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de Pessoas. São Paulo: Saraiva, 2005.