OS DESAFIOS DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Núbia Camargo Dias², Kátia Regina R. de O. Gouveia1

[nubya\_camargo@hotmail.com](mailto:nubya_camargo@hotmail.com), katiareginaoli@hotmail.com

² Universidade Estadual de Goiás – Administração -

Goianésia – GO

***RESUMO***

O interesse pelo tema proposto teve início com a realização do Estágio Curricular do curso de Administração, onde foi percebido que um dos pontos negativos do recrutamento e seleção de pessoas é a dificuldade em recrutar e selecionar portadores de deficiência auditiva. O presente estudo tem como objetivo analisar as dificuldades encontradas por portadores de deficiência auditiva no âmbito do mercado de trabalho. A metodologia usada foi pesquisa qualitativa fundamentada na pesquisa bibliográfica. Assim, foi possível notar que mesmo com respaldo legislativo, os portadores de deficiência ainda encontram muita resistência das empresas em contratá-los, por esse motivo muitos acabam sendo obrigados, para sua sobrevivência, a entrar para o mercado informal, ou aceitar condições de trabalho desumano. A qualificação profissional dos recrutadores é de extrema importância em uma entrevista realizada com um deficiente auditivo, o entrevistador que possui habilidade com a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS) desempenhará com mais eficiência, conhecendo melhor seu interlocutor, identificando suas necessidades, fazendo com que sinta-se à vontade para transpor o que poderá levar a empresa a contratá-lo.

***Palavras-Chave:*** Recrutamento, deficiência auditiva, seleção.

**THE CHALLENGES OF RECRUITMENT AND SELECTION OF HEARING DISABILITY CARRIERS**

***ABSTRACT***

The interest for the proposed theme began with the completion of the Curricular Internship of the Administration course, where it was noticed that one of the negative aspects of recruitment and selection of people is the difficulty in recruiting and selecting people with hearing impairment. The present study aims to analyze the difficulties encountered by hearing impaired people in the labor market. The methodology used was qualitative research based on bibliographical research. Thus, it was possible to note that even with legislative support, disabled people still find a lot of resistance from companies to hire them, so many are forced, for their survival, to enter the informal market, or accept working conditions inhuman. The professional qualification of the recruiters is of extreme importance in an interview with a hearing-impaired person, the interviewer who possesses the ability to use the Brazilian Sign Language (LIBRAS) will perform more efficiently, getting to know his partner better, identifying his needs, making him feel the willingness to transpose what may lead the company to hire you.

***Key words:*** Recruitment, hearing impairment, selection.

**I.INTRODUÇÃO**

O interesse pelo tema proposto teve início com a realização do Estágio Curricular do curso de Administração, que foi realizado na área do recrutamento e seleção de uma empresa de grande porte na cidade de Goianésia – GO. Na realização do estágio foi percebido que um dos pontos negativos destacados é a dificuldade em recrutar e selecionar pessoas com deficiência auditiva, visto que a empresa não conta com um sistema integrado ou com um profissional competente para realizar a seleção.

O presente estudo tem como objetivo analisar as dificuldades encontradas por portadores de deficiência auditiva no âmbito do mercado de trabalho, visto que essa dificuldade não está restrita somente à empresa onde foi realizado o estágio, e sim em muitas outras. As empresas lidam com o recrutamento e seleção de portadores de deficiência auditiva meramente a fim de preencher as vagas obrigatórias por lei, e não como parte de um processo de inclusão.

**II. METODOLOGIA**

O estudo foi baseado na pesquisa qualitativa que é onde ocorre o aprofundamento da compreensão de um grupo social ou uma organização, sendo assim, não se preocupa com representatividade numérica (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

A metodologia usada foi pesquisa de campo que, segundo Piana (2009) corresponde à observação, instrumento de coleta, análise e interpretação de fatos e fenômenos que ocorrem dentro de seus nichos, cenários e ambientes naturais de vivência. No Estágio Curricular do curso de Administração foi vivenciado o recrutamento e seleção de pessoas em uma empresa que atua no setor sucro alcooleiro na cidade de Goianésia – GO, no primeiro semestre de 2018.

Posteriormente utiliza-se da pesquisa bibliográfica que segundo Treinta et al. (2012) tem como objetivo de reunir as informações e dados que servirão de base para a construção da investigação do tema proposto.

**FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU DISCUSSÕES**

As pessoas com deficiência geralmente tem mais complicações de saúde, menos realizações educacionais, menos oportunidades econômicas e taxas elevadas de pobreza, do que as pessoas sem deficiência. Um dos motivos pode ser à falta de serviços disponíveis e adequados para essa parte da população, como tecnologia de informação e comunicação, e aos muitos obstáculos que enfrentam em sua vida cotidiana. Outro fator incluso nesse processo, é a dificuldade desse grupo de se adequarem as novas tecnologias, que poderiam facilitar seu dia-a-dia.

Segundo Carvalho (2017), deficiência auditiva é definida como: “A perda bilateral, parcial ou total de quarenta e um decibéis ou mais, comprovada por audiograma nas frequências de 50 hertz, 1000 hertz e 2000 hertz. O termo deficiência auditiva é usado para pessoas com problema auditivo de qualquer tipo”.

A audição constitui um fator importantíssimo no contato do indivíduo com o mundo, pois a comunicação é a forma que se transmite informações e está diretamente ligada com a fala e a audição. Por consequência, muitos deficientes auditivos possuem extrema dificuldade ao se comunicarem, acarretando assim, extrema complicação para ingressarem no mercado de trabalho.

O primeiro surdo no Brasil veio com a família real, era neto de Dom Pedro II, filho da princesa Isabel, que recrutou o professor francês Hernest Huet para fundar o instituto de surdos mudos no Rio de Janeiro, que hoje recebe o nome de instituto nacional de educação de surdos (INES), onde fazia uso do alfabeto manual e se comunicava com os surdos brasileiros. Nesta época no Brasil, deu se início à criação da língua brasileira de sinais, que teve sua origem a partir da língua Francesa de sinais (CARVALHO, 2017).

Segundo censo realizado em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE, 9,8 milhões de brasileiros possuem deficiência auditiva, o que representa 5,2% da população brasileira. Deste total 2,6 milhões são surdos e 7,2 milhões apresentam grande dificuldade para ouvir.

A Lei nº 8.213, de 24 DE julho de 1991, dispõe sobre a contratação de Deficientes nas Empresas.  Em seu Artigo 93 diz que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários (2%). De 201 a 500 funcionários (3%). De 501 a 1000 funcionários (4%). Acima de 1001 funcionários (5%).

A contratação de indivíduos com deficiência pelo mercado formal de trabalho é um fenômeno recente na sociedade, que aos poucos indica reconhecê-los como cidadãos capazes e de direitos e deveres. Uma visão panorâmica sobre alguns parâmetros oficiais mostra-se importante para pensar a articulação desta questão sob vários ângulos. As organizações de trabalho indicam dificuldades em cumprir a lei de contratação de trabalhadores com deficiência. (SILVA; LEÃO, 2012).

Mesmo com respaldo legislativo, os portadores de deficiência ainda encontram muita resistência das empresas em contratá-los, por esse motivo muitos acabam sendo obrigados, para sua sobrevivência, a entrar para o mercado informal, ou aceitar condições de trabalho desumano.

É possível observar como ponto negativo a dificuldade que portadores de deficiência auditiva enfrentam para conseguir emprego, começando pelo setor de recrutamento e seleção, que não é apto a receberem esse público. Na empresa em questão não foi possível vivenciar a seleção de um portador de deficiência auditiva, visto que a mesma não possui estrutura para realizar tal feito. Uma alternativa eficaz para melhorar esse quadro é a qualificação dos profissionais que realizam o recrutamento e seleção, para que estes possam ver além da deficiência do candidato.

**III. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Esse trabalho de pesquisa teve como objetivo analisar as dificuldades encontradas por portadores de deficiência auditiva no âmbito do mercado de trabalho. Levando em consideração que a pessoa com deficiência auditiva deve concorrer a uma vaga de emprego como qualquer outro individuo, porém observando sua singularidade, e que todas as empresas devem estar abertas para inclusão, sendo que, uma pessoa com deficiência pode alcançar os mesmos resultados de uma que não possui.

O setor de recrutamento e seleção deve ser adequado para receber o deficiente, levando em consideração que ele é a porta de entrada de qualquer empresa. O selecionador deve conduzir a entrevista de forma simples e espontânea, sem que induza o candidato por sua deficiência. Deve entender que perguntas são fundamentais, mas que o excesso de determinado assunto pode constranger o entrevistado.

A qualificação profissional dos recrutadores é de extrema importância em uma entrevista realizada com um deficiente auditivo, visto que, se o entrevistador possui habilidade com a Linguagem Brasileira de Sinais (LIBRAS) desempenhará com mais eficiência, conhecendo melhor seu interlocutor, identificando suas necessidades, fazendo com que sinta-se a vontade para transpor o que poderá levar a empresa a contratá-lo.

**REFERÊNCIAS**

CARVALHO, Amanda dos Santos. Educação inclusiva: Práticas docentes frente à deficiência auditiva. Guarulhos, 2017. Disponível em <<http://repositorio.pgsskroton.com.br/bitstream/123456789/16493/1/ANANDA%20DOS%20SANTOS%20CARVALHO.pdf>> Acesso em 15 set. de 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. São Paulo, 2018. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/> Acesso em 16 set. de 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. Métodos de pesquisa. **Editora da UFRGS**. Porto Alegre, 2009. Disponível em < http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf > Acesso em 12 de out. de 2018.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus. SILVA, Ludimila Santos. Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **Rev. bras. Saúde ocupacional**. São Paulo, 2012. Disponível em <<http://www.nersat.com.br/wp-content/uploads/2012/12/Vivencia-de-trabalhadores-com-defici%C3%AAncia-uma-luz-sobre-a-psicodin%C3%A2mica-do-trabalho1.pdf>> Acesso em 14 set. de 2018.

LEI 8.213. Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, julho de 1991. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>> Acesso em 15 set. de 2018.

PIANA, Maria Cristina. A construção do perfil do assistente social no cenário educacional. São Paulo, 2009. Disponível em <http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-06.pdf> Acesso em 06 out. de 2018.

TREINTA, Fernanda Tavares et al. Metodologia de pesquisa bibliográfica com a utilização de método multicritério de apoio à decisão. Niterói, 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prod/2013nahead/aop\_prod0312.pdf> Acesso em 06 out. de 2018.