



Contratação de Portadores de Necessidades Especiais (PNE's)

O processo de contratação de um novo colaborador já é uma tarefa complicada, pois visamos sempre à busca de um profissional qualificado, que venha agregar valores e rentabilidade ao negócio. Quando se trata de um público Portador de Necessidades Especiais a tarefa fica ainda mais difícil, pois este profissional nem sempre está qualificado para a vaga e a seleção fica comprometida, levando algumas vezes a uma contratação fora do perfil. Visando este contexto algumas instituições investem na qualificação dos novos colaboradores ou fazem a contratação através de parcerias, um exemplo disso seria o SENAC.

O RH também deve estar preparado e qualificado para atender este público. Deve estar informado a respeito das necessidades de cada deficiência, saber se as tarefas desenvolvidas estarão compatíveis e se poderão desenvolver as potencialidades produtivas de cada indivíduo contratado. É necessário também um estudo profundo e detalhado do ambiente onde será alocado este profissional, pois os equipamentos e espaço físico devem ser adequados e a empresa deve estar estruturada.

Segundo Eloá Biotti, a empresa deve fazer o processo o mais próximo possível dos que são realizados com os demais colaboradores. No entanto, um cuidado torna-se indispensável: checar o tipo de deficiência apresentado, pois em alguns casos acontece a impossibilidade do desempenho em determinadas funções.

Referente à legislação, a lei nº 8.213 de 1991 estipula uma cota de 2% de empregados portadores de necessidades especiais quando a empresa tem até 100 funcionários. Quando este número é de 1000 empregados, a cota mínima para portadores sobe para 5%.

Os profissionais de RH ainda têm um longo caminho a percorrer na direção da excelência na contratação de colaboradores PNE's, porém há uma preocupação de algumas instituições em investir nesse novo processo de forma a não visar somente um assistencialismo, mas sim o desenvolvimento profissional deste colaborador.