

Da Teoria à Prática Inclusiva

Perante o recrutamento inclusivo e o sistema de quotas do novo regime da Lei nº4/2019, impõe-se a análise do que podem esperar os empregadores do impacto destas novas regras nos seus negócios, para o que proponho que nos debrucemos sobre uma história verídica, aqui com nomes fictícios.

O Sr. “Manel”, dono de uma gráfica em grande desenvolvimento, enfrentava uma crise de talentos na sua área de negócio mais crítica, a dos revisores de texto. Palavra passa palavra, e chega-lhe ao conhecimento o caso do Paulo. Bom rapaz e de boas famílias, formação superior e grande desespero pelos longos anos de espera pelo primeiro emprego. O Paulo era uma pessoa com deficiência auditiva e valeu-lhe o natural respeito do Sr. Manuel aos ditames da sua esposa, de quem tinha vindo a referência. Depois da hesitação inicial, o Sr. Manuel ficou absolutamente impressionado pela enorme rapidez, enfoque no trabalho e exemplar qualidade do trabalho do Paulo. Houve também um impacto positivo nos outros revisores, que perante a

incapacidade do Paulo desenvolvem um apertado espírito de entreajuda e de equipa. O ultrapassar das barreiras de comunicação e a aprendizagem da língua gestual fizeram as alegrias de todos, o que até foi notado pelos clientes que se gratificavam pela notável melhoria do serviço, em geral.

O Sr. “Manel” deve ter encontrado explicação para todo aquele sucesso na natural qualidade dos conselhos da esposa. Uma análise técnica explica, no entanto, que o que se tratou foi de um casamento perfeito entre as competências do Paulo e as necessidades do posto de trabalho de revisor, o objetivo último de todo e qualquer recrutamento que se quer de excelência.

Com o recrutamento inclusivo resultam assim claros benefícios para as organizações, como o aumento da satisfação e orgulho na empresa pelos empregados, a melhoria da performance em geral, uma maior abertura para a mudança e inovação e a retenção de talentos, impactos positivos que cabe a cada empregador desenvolver e rentabilizar estrategicamente.

Pedro Lacerda

Diretor executivo da Kelly Services para Portugal e Benelux e vice-presidente da APESPE