



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO 2021

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA –
PAULA SOUZA
ETEC BENEDITO STORANI – EXTENSÃO E.E FLÁVIO
DE CARVALHO VALINHOS
HABILITAÇÃO: TÉCNICO EM RECURSOS HUMANOS**

Roseli Rodrigues Pereira
Vitória Gabriela Lopes de Sá
Karen Cristina Cardoso dos Santos
Erica Santos Silva Jesus

**O RH do futuro com foco em pessoas com deficiência e
o mercado de trabalho.**

Valinhos – São Paulo
2021

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer primeiramente a Deus por ter nos dado saúde e condições de chegar até aqui na realização deste sonho.

Agradecer ao nosso professor e orientador Roney, que mesmo em meio a tantas dificuldades dessa pandemia e do ensino online teve toda paciência, amor e carinho ao nos instruir e contribuir para a realização deste projeto. Gostaríamos também de agradecer a instituição Centro Paula Souza - Etec Best Benedito Storani por ter nos dado todo o suporte necessário.

Agradecemos também as nossas companheiras de grupo por terem dado forças e ajudado umas às outras nos momentos difíceis para a realização do projeto e para que tudo desse certo.

E não poderíamos deixar de agradecer a nossa família (esposo, pais e filhos.) por terem acreditado em nós, no nosso sonho e nos ajudado dando apoio e coragem pra chegarmos até o final, e muito obrigada aos nossos amigos que nos auxiliaram durante o projeto.

SUMÁRIO

1. CULTURA ORGANIZACIONAL	6
2. POLITICA DE TRABALHO E LEIS DE COTAS	12
3. A INFLUÊNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO	14
4. AS ADAPTAÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE PCD'S	15
5. MARKETING E PLANEJAMENTO DO PROJETO	23
6. VALORES DA CONSULTORIA.....	27
7. PROCEDIMENTO PARA VENDA DO PROJETO	29
8. REFERÊNCIAS.....	31

INTRODUÇÃO

A pesquisa se iniciou a partir do pensamento sobre o profissional do futuro, pensando também no profissional de RH e quais seriam as mudanças positivas que fariam o mercado de trabalho avançar. A partir disso, focamos nos profissionais com deficiência e suas dificuldades ao entrar para o mercado de trabalho ao longo dos anos, e como isso os afetava.

O objetivo principal do projeto é mostrar como esse tema é abordado e visto no mercado de trabalho e sociedade, de forma que mostre a importância e necessidade da inserção de práticas inclusivas na cultura organizacional para que essa inclusão seja realmente feita incentivando positivamente as empresas a procurarem essa inclusão não só por obrigação, e sim por enxergar a importância e o impacto positivo causado por ela.

1. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional pode ter grande influência sobre o comportamento e atitudes dos seus colaboradores. A inclusão começa por uma cultura organizacional inclusiva. É necessário que as organizações abram espaço para as pessoas com deficiência. Para isto, é preciso que haja uma mudança de visão em relação a estas pessoas, com o intuito de quebrar preconceitos.

Na atualidade muito se fala de inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, dos seus direitos e suas necessidades. Porém, percebe-se que a pessoa com deficiência tem encontrado grandes obstáculos para a sua aceitação e participação na sociedade. As barreiras arquitetônicas, falta de informação e, acima de tudo, o preconceito, ainda tem delegado a estes seres humanos papéis e posições muito inferiores de suas potencialidades.

A inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho ainda é complexa e necessita ser avaliada considerando as questões levantadas pela pessoa com deficiência, pelas empresas, pelo poder público e pelas organizações da sociedade civil que atuam em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Há ainda a regulação do próprio mercado, com a ampla concorrência, metas, necessidade constante de pessoas altamente capacitadas. Há que se entenderem iniciativas e tentativas de inclusão da pessoa com deficiência e suas dificuldades para que sejam encontrados novos caminhos que sejam capazes de fazer com que a pessoa com deficiência não só seja inserida no mercado de trabalho formal, mas que permaneça nele (POLETTI; 2011; p. 2).

A cultura de uma organização é definida pela maneira como os colaboradores compartilham princípios, crenças, valores... As organizações têm culturas diferentes, isso que define sua particularidade.

É importante que os colaboradores se adaptem à cultura da organização; não significa que precisa mudar sua forma de viver, mas precisa adaptar-se a cultura da organização e seguir suas políticas, regras, normas e procedimentos.

Cada departamento dentro de uma organização possui uma atuação muito importante. O RH é um departamento responsável pelas contratações, entrevistas, integração e interação dos funcionários. Esse departamento irá trabalhar pelas pessoas, é fundamental que saiba:

- Lidar com a diversidade
- Ter responsabilidade, e disciplina
- Desenvolver a cultura da organização
- Ter visão estratégica
- Ser ético

- Ter empatia pelas pessoas

Realizar um plano de treinamento é essencial para desenvolvimento pessoal contínuo dos profissionais do RH, gestores e líderes e é fundamental para o crescimento das organizações. Os treinamentos fazem com que as pessoas saiam da sua zona de conforto proporcionando um ambiente de trabalho saudável e isso influencia o desempenho de cada um, e de diversas áreas da organização.

Socialização e inclusão de PCD na organização

Para a Organização Internacional do Trabalho, a pessoa com deficiência:

[...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5).

Contratar uma pessoa com deficiência apenas para cumprir a lei de cotas, aumenta as barreiras e preconceitos relacionados a essas pessoas, e só reforça a ideia de que eles não têm as competências necessárias para conseguir entrar no mercado de trabalho ou crescer profissionalmente. Que são crenças fundadas devido a falta de preparo social, generalizando sobre a capacidade dessas pessoas de contribuir no contexto empresarial.

O preconceito surge da falta de informação e conhecimento sobre algo, e a mentalidade dos colaboradores e como eles enxergam a pessoa com deficiência e sua inclusão na organização deve ser adequada a cultura organizacional. É preciso ter um bom clima organizacional para ter produtividade, boas relações e motivação. Com a PCD não é diferente, eles tem que compreender a missão, os valores e os objetivos da organização. Eles precisam se sentir parte dela e caso não ocorra essa inclusão, eles podem não sentir motivação o suficiente e ter dificuldades no engajamento com a equipe. Introduzindo nas organizações políticas efetivas de diversidade, seja na seleção, ou na flexibilidade da organização em fazer as adaptações necessárias pra aprender a trabalhar com as diferenças, estar aberto, se sensibilizar e na hora da socialização usar métodos como a exposição dessa pessoa aos valores da organização por meio de treinamentos, acompanhamento e serem incentivados mostrando quais expectativas esperam, quais são os resultados e desempenho que essa pessoa está tendo em seu trabalho, mostrar suas possibilidades de crescimento dentro da organização e tudo para incentivar e mostrar que essa pessoa terá boas oportunidades, e que ela é bem vinda e aceita. E quanto maior a percepção de que foram feitas adaptações nas condições de trabalho, que foram feitas adequações nas práticas do RH, forem realizadas atividades de sensibilização na organização, mais confortáveis essas pessoas se sentem para buscar informações, buscar melhorar seu desempenho e relações com as outras pessoas da organização.



A consultoria “Group Inclusive” tem na sua cultura os seguintes princípios:

Missão: Conscientizar as organizações sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, e assim atender o maior número de organizações possível para fazer o RH do futuro se tornar realidade, capacitar organizações e colaboradores a fazer a contratação por empatia, amor ao próximo tornando-as inclusivas.

Visão: Tornar os profissionais de RH pessoas diferentes com pensamentos inclusivos, mostrando os benefícios da contratação de pcds e mudar a cultura da organização fazendo com que um dos principais pilares seja a empatia e amor ao próximo atingindo assim os colaboradores de todos os setores.

Valores: Inclusão, empatia, acessibilidade, amor ao próximo, fraternidade, tornar o futuro do RH inclusivo.

Com isso vamos poder oferecer nosso trabalho, que é um treinamento onde preparamos a organização para que elas venham ter uma visão e uma cultura diferente, mais inclusiva e mais abrangente, em relação a contratação de PCD. Para que os colaboradores estejam preparados e conscientes ao receber o colega com algum tipo de deficiência. O nosso papel é conscientizar para não haver tantas dificuldades, se este tipo de contratação fizer parte da cultura da organização, e para que as empresas não sejam só mais uma organização que contrate Pcd apenas por obrigações com a lei de cotas e também para que os colaboradores com deficiência não venham ser apenas mais um número para completar o quadro de colaboradores com deficiência que a organização precisa apresentar para ao governo referente a lei de cotas para não gerar multas. A contratação de pessoas com deficiência ainda é pequena, e o principal motivo é a falta de conhecimento dos gestores.

A Lei de Cotas que foi estabelecida por meio da “Lei nº 8.213 de 1991 estabeleceu as cotas de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de cem funcionários, devendo estas reservarem de 2 a 5% dos cargos para pessoas deficientes.

Tipos de cultura organizacional

Cultura das pessoas

Como o nome diz, esse tipo de cultura tem como foco as pessoas que fazem parte da organização. As organizações que utilizam esse tipo de cultura, buscam valorizar o trabalho de seu colaborador, se importando com seu crescimento profissional, o colocando em primeiro lugar, levando em consideração sua visão e valores, e seu ponto de vista.

Como o crescimento profissional do colaborador é algo importante nesse tipo de cultura, buscar a formação de líderes que possam crescer junto com a empresa é algo importante, e pode ser trabalhado com o plano de carreira.

Cultura das tarefas

Nesse tipo de cultura, o foco está na resolução de problemas e tarefas, onde sua equipe colocará todo seu foco e esforço para que elas sejam resolvidas.

Para que isso seja feita da melhor maneira, nesse tipo de cultura procuram admitir profissionais preparados para lidar com esse tipo de situação, que gostam de mudanças, que são flexíveis e a rotina é ditada de acordo com as circunstâncias dos acontecimentos.

Cultura do poder

As organizações que utilizam a cultura do poder, são aquelas que concentram a liderança em uma pessoa, como uma forma de hierarquia. Nesse modelo as pessoas da organização são orientadas a confiar em seus líderes, usa-los como referência e atender suas solicitações.

Nesse tipo de cultura, há um foco muito grande em conseguir resultados, o que pode impedir um pouco o crescimento e o desenvolvimento das habilidades, pois gera um clima de competição na organização.

Cultura dos papéis

Na cultura dos papéis há um foco na função que cada colaborador tem na empresa.

Normalmente as empresas que trabalham com esse tipo de cultura tem os níveis hierárquicos bem definidos, e não há muita flexibilidade na realização das tarefas dentro da empresa, pois o funcionário faz apenas o que foi determinado a ele.

Como construir uma cultura organizacional inclusiva e diversificada

Em alguns títulos e subtítulos desse capítulo já demonstrado e explicado o que é, e alguns exemplos. Mas como será que funciona na prática? Como é imposto isso nas organizações? Vamos descobrir.

Para se pensar na integração de um novo funcionário, se existe todo um parâmetro. É o primeiro contato de fato com a cultura da organização, como já citado é a apresentação a empresa, os seus produtos, seus valores e estratégias. Existem vários tipos e estilos de integração, mas normalmente é isso que ocorre.

Existe uma divisão na estrutura de uma cultura organizacional que para entendermos, precisamos pensar em tópicos separados que são eles:

1-A estrutura física da organização;

2-Normas e Valores: Estratégias, objetivos e filosofias de uma organização;

3-Crenças, pensamentos e sentimentos. Tudo aquilo que determina os valores e a forma de agir.

Mas na prática, como funciona?

Os tópicos apresentados funcionam da seguinte forma:

A estrutura física da sua organização: É necessário que a sua empresa ofereça um ambiente bem iluminado e confortável para a sua equipe, com as condições necessárias para o trabalhador e que seja adapta as suas necessidades, no caso do colaborador PCD, é importante ser totalmente adaptada até antes mesmo de efetuação do processo seletivo.

As normas e valores da organização, envolvem trabalhar em algo que você acredita ou que tenha propósitos parecidos. Isto é extremamente importante, pois uma empresa que valorize as realizações e conquistas, até mesmo as pequenas, e que foque seus investimentos em desenvolvimento de pessoas, com foco nas ações alinhadas aos valores e à missão, consegue de forma estratégica gerar mais motivação e identificação dentro dela. Esse perfil de empresa, tem como característica não somente a integração do funcionário, mas sua inclusão.

A “forma de ser” de uma organização, representados por tudo aquilo que é intangível. Isso quer dizer, é a forma de comportamento, o modo de agir, os sentimentos compartilhados pelos membros da organização e que geram impacto positivo. Levam tempo, energia e muito engajamento para serem construídos, porém é a singularidade da organização, algo que não pode ser copiado.

O conjunto que forma a cultura organizacional, pode ser um grande problema caso não seja bem construído ou futuramente se não for levado em conta. Uma empresa inclusiva é hoje uma empresa que investe em inclusão, assume a responsabilidade e incentiva a mesma. Entendemos que a empatia com o outro não deve ser jamais forçada, mas com toda certeza incentivada e demonstrada.

O papel do Recursos Humanos na inclusão de Pessoas com Deficiência

A contratação de Pcd's envolve responsabilidade social, tem várias empresas que fazem a integração ao invés da inclusão. A diferença entre a integração e a inclusão é: integração - a pessoa com deficiência tem que se adaptar a sociedade como ela é. Inclusão - tanto o Pcd como a sociedade adaptam-se simultaneamente.

Mesmo que a sociedade lute pela igualdade das pessoas com deficiência, para que tenham os mesmos direitos, ainda percebemos nos dias de hoje que a maior parte da população é desinformada e na maioria das vezes preconceituosa, porque isso vem de geração em geração como aprendizado e como cultura também. A falta de informação é a maior causa de preconceito e o fator principal que impede a inclusão social. Conhecer o mundo das pessoas com deficiência auxilia na quebra de barreiras e preconceitos, ajudando e favorecendo o relacionamento com os Pcd's e suas inclusões na sociedade.

O papel do RH é trabalhar e conscientizar para que a contratação não seja apenas por cumprimento da lei de cotas, e sim por inclusão, por empatia pois assim o profissional não será excluído e nem tratado com desigualdade. O RH deve adotar na sua organização a filosofia de inclusão social, fazendo a ponte entre a organização, a equipe e o colaborador com Pcd, construindo vínculos, e ajudando na compreensão sobre as diferenças de convivências, gerando assim uma humanização e sensibilização da sua equipe para o acolhimento de Pcd's, pois todos somos seres humanos, com limitações, habilidades, e potencialidades. O objetivo da conscientização é evitar e banir práticas discriminatórias e conflitos.

É de extrema importância alinhar o perfil da vaga, as atividades que serão desenvolvidas e ver quais as barreiras existentes para saber se é compatível com a deficiência do candidato. A acessibilidade é muito importante para que as tarefas sejam realizadas possibilitando o desenvolvimento humano.

A sociedade precisa de pessoas que queiram juntos enfrentar o desafio da inclusão de Pcds no mercado de trabalho, lutando por esta causa dispostos a realizar mudanças, adaptar o ambiente de trabalho e etc. Vale lembrar também que devido a falta de inclusão e acessibilidade a grande maioria dos candidatos com deficiência preferem ficar em casa e receber a aposentadoria especial.

Algumas das dificuldades da contratação de Pcds envolve a falta de especialização e o mínimo de preparação para as vagas disponíveis, os obstáculos encontrado na família com o medo e a super proteção também é uma grande barreira a ser vencida, a falta de inclusão é apenas uma das dificuldade e talvez a maior delas que encontramos no dia de hoje.

Se a contratação de portadores com deficiência trouxesse os mesmos benefícios para ambas às partes, o acesso ao mercado de trabalho seria tão promissor quanto às vendas de bens e consumos. (Mariana Panicio Guimarães OAB/SP 307.384-guimaraes advocacia.com. br)

Uma das dificuldades existentes para a inserção de PCD's no mercado de trabalho diz respeito às vagas oferecidas, estas se restringem a poucas opções. Nesse sentido, é muito comum observar profissionais qualificados, em alguns casos com nível superior, em funções de baixa qualificação.

O trabalho está intimamente relacionado à formação do homem como sujeito. Não se podem ignorar as capacidades das pessoas portadoras de deficiência e considerar apenas as suas limitações.

2. POLITICA DE TRABALHO E LEIS DE COTAS

Temos as legislações que garantem os direitos das pessoas com deficiência como: educação, comunicação, serviços públicos, transporte, saúde e trabalho e temos também a lei de cotas.

Segundo Resende (2012, p. 4) a Lei de Cotas que foi estabelecida por meio da “Lei nº 8.213 de 1991 estabeleceu as cotas de contratação de pessoas com deficiência para empresas com mais de cem funcionários, devendo estas reservarem de 2 a 5% dos cargos para pessoas deficientes”.

As organizações não devem encarar a lei de cotas para a inserção de deficientes no mercado de trabalho apenas como uma obrigação ou imposição. Esse sistema deve ser considerado como oportunidade de inclusão social e também como forma de a empresa assumir seu papel de instituição responsável socialmente perante a comunidade. (...) Conforme os empregadores e gestores recebem informações acerca da lei de cotas, eles percebem a importância das mudanças na política de contratação que devem ser realizadas para dar início à busca de pessoas com deficiência que estão disponíveis no mercado de trabalho (ALVES et al; 2010; p. 31-32).

O Instituto Ethos (2002) preconiza que a garantia de acesso ao trabalho para as PcD é prevista tanto na legislação internacional como na brasileira. A Lei de 21 Cotas, menciona anteriormente, determina que as empresas com mais de cem empregados contratem PcD, segundo as seguintes cotas:

- de 100 a 200 empregados, 2%;
- de 201 a 500 empregados, 3%;
- de 501 a 1.000, 4%;
- e acima de 1.000 funcionários, 5%.

A seguir, de acordo com Câmara dos Deputados (2009), listamos um panorama geral e sucinto sobre as Leis Brasileiras que contemplam as pessoas com deficiência no meio social.

Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 - Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa com Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994 - Concede passe livre às pessoas com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual.

Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 - Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

Lei nº 10.845, de 5 de março de 2004 - Institui o Programa de Complementação ao Atendimento Educacional Especializado às Pessoas com Deficiência, e dá outras providências.

Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005 - Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência.

Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012 - Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nº 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências.

Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993 - Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência.

Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001 - Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas com Deficiência.

Decreto nº 6.214, de 26 de setembro de 2007 - Regulamenta o benefício de prestação continuada da assistência social devido à pessoa com deficiência.

Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009 - Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH e dá outras providências.

Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011 - Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite.

Apesar de todas essas leis, a contratação de pessoas com deficiência ainda é pequena, e o principal motivo é a falta de conhecimento dos gestores.

As adaptações para pessoas com deficiência

Uma das intenções da lei de cotas é ajudar as pessoas com deficiência a terem mais oportunidades e a diminuir o impacto causado por diversos problemas desde muito tempo em nossa sociedade, como o próprio desconhecimento sobre o assunto, a falta de acessibilidade e inclusão. E é papel da organização contribuir para a diminuição desses impactos.

As organizações precisam fazer adaptações físicas para receber essas pessoas, como sinais sonoros, ou instruções em braille para deficientes visuais, instalação de rampas, banheiros e em alguns casos, ônibus adaptados para cadeiras de rodas.

A falta de acessibilidade nas organizações é um fator que dificulta muito na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e é algo que desacelera ainda mais o avanço desse processo por mais inclusão.

Mas além das adaptações físicas a serem realizadas, devemos pensar também na adaptação comportamental, pois as barreiras para que essa inclusão aconteça estão também ligadas a ideias erradas e preconceitos enraizados no pensamento da sociedade desde muito tempo atrás. Alguns podem ter dificuldade de lidar com o novo, com coisas que não estão habituadas, muitas vezes por nunca ter conhecido, pela falta de informações sobre o assunto ou nunca pararam para refletir sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e o quanto isso é positivo para ambos.

Por isso é importante investir em treinamentos e sensibilizações de funcionários e gestores para que esse problema seja resolvido da melhor forma possível, trazendo conhecimento sobre o assunto. Saber que é necessário ter empatia, não permitir nenhum tipo de preconceito, ou mal comportamento em relação ao PCD, e entender suas limitações. Os treinamentos e sensibilizações devem mostrar o quanto é importante a diversidade, e o quanto isso pode nos trazer ensinamentos valiosos.

Promover a diversidade no mercado de trabalho é algo extremamente necessário, e traz muitos benefícios para as organizações. Pessoas com visões diferentes sobre o mesmo problema, diferentes histórias de vida, diferentes pensamentos, troca de experiências e conhecimentos, tudo isso incentiva a criatividade, uma visão holística muito mais abrangente e muito mais conhecimento para todos.

3. A INFLUÊNCIA DOS RECURSOS HUMANOS NA INCLUSÃO

O papel da área de recursos humanos também é relacionado a melhoria da qualidade de vida no trabalho. O profissional na sua atuação na área possui influência em diversas atividades dentro de uma organização, afinal, é ele o responsável pelo processo de recrutamento e seleção de colaboradores. A área de Recursos Humanos escolhe o perfil das pessoas que trabalharão na empresa. Ele pode ser responsável pela melhoria da qualidade de vida dos profissionais, seja por meio de atividades, programas ou iniciativas próprias. O setor de RH atua no desenvolvimento de vários projetos, dentro de uma organização, relacionados à qualidade de vida dos funcionários, como por exemplo pesquisa de clima, ou até mesmo uma pesquisa da satisfação de refeição. É importante que sempre estejam alinhados com os processos que garantem a manutenção das propostas da empresa no campo da Responsabilidade Social. A área de Recursos Humanos funciona como setor estratégico não somente buscando formar equipes sintonizadas com a Responsabilidade Social Empresarial, mas dando suporte ao público interno oferecendo-lhe capacitação adequada, promovendo políticas de reconhecimento individual e coletivo, inserindo-o em uma cultura participativa e criativa, onde seja reconhecido o seu valor ao sucesso da organização como uma única coisa. É função do RH atuar na integração do profissional com deficiência para que tanto gestores como colegas de trabalho saibam conviver. Por isso é importante a inclusão ser exemplo no Rh também ter um outro olhar sobre a diversidade do outro, esse olhar deve ser acolhedor e empático, sem nenhum tipo de pena que é uma das maiores causas do preconceito. Assim, no projeto de inclusão, o RH fica responsável pela inclusão e interação entre a equipe, os gestores e pessoas com deficiência. Os gestores devem estar preparados para receber uma pessoa, independentemente da deficiência. A falta de preparo ou treinamento para entrevistar PCD's ainda leva à resistência para a contratação desses candidatos, algo que contribui para a formação de discriminações até mesmo na capacidade dos mesmos. Muitos profissionais informam que poderiam estar melhor preparados para tal função, o que representa uma fragilidade do processo de inclusão, ao mesmo tempo em que

identifica uma oportunidade para que as empresas invistam mais em treinamentos específicos para os profissionais de RH. E é justamente nesse impasse que tivemos a ideia de abordar esse assunto no nosso trabalho, acreditamos em uma RH inclusivo. A ideia de consultoria sobre profissionais de RH preparados para Recrutar, Selecionar e integrar profissionais com deficiências.

4. AS ADAPTAÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE PCD'S

É dever das organizações a realização das adaptações necessárias no ambiente de trabalho antes mesmo de realizar as contratações. Para isso é necessário que seja analisado o ambiente da organização para que este espaço seja convidativo aos candidatos com deficiência, deve-se analisar se o ambiente contém a presença de escadas, rampas e elevadores, corrimãos e quais os graus de dificuldades para as adaptações necessárias e se é possível realizá-las naquele ambiente. Assim como o uso de materiais que permitam que o trabalho destinado a esses colaboradores seja realizado com sucesso, mesmo tendo uma condição especial e diferenciada. É de extrema importância que haja as mudanças necessárias do ambiente para facilitar a mobilidade dos colaboradores, visando a inclusão de PCD na organização. A acessibilidade é garantida pela lei 10.098/2000, com o objetivo de permitir que as restrições físicas do indivíduo não impeçam seu acesso aos espaços públicos e privados. Com isso o intuito da nossa consultoria "Group inclusive" é transformar a deficiência em eficiência, levando até as organizações a ajuda e as informações necessárias, para realizar as adaptações necessárias, fazendo a inclusão e dando acessibilidade para os colaboradores com deficiência, transformando este tipo de contratação de apenas uma obrigação para o cumprimento de lei de cotas a um ambiente inclusivo e acessível, faremos desde o orçamento com empresas parceiras para que a organização possa realizar as mudanças necessárias como: rampa de acesso, corrimões, elevadores, placas indicativas entre muitas outras adaptações. Mas com o foco principal no trabalho psicológico e motivacional especialmente para os profissionais de RH para que haja a mudança na cultura da organização e a transformação de pensamentos para que se torne um ambiente adaptado e inclusivo para receber o colaborador independente de sua deficiência. Para isso contamos com uma equipe de profissionais especializadas em inclusão e acessibilidade disposta a transformar sua organização a um ambiente completamente inclusivo e acessível e acima de tudo acolhedor para que o PCD se sinta abraçado e acolhido ao ambiente de trabalho.

A fase atual é orientada pelo paradigma dos direitos humanos, de onde emerge os direitos à inclusão social, com ênfase na relação da pessoa com deficiência e do meio em que se ela se insere. A ideia é que é preciso eliminar obstáculos e barreiras superáveis, sejam elas culturais, físicas ou sociais que impeçam o pleno exercício dos direitos humanos por parte das pessoas com deficiência. Todo ser humano tem direito de desfrutar das condições necessárias

para o desenvolvimento de suas potencialidades, com autonomia e participação. (A caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos? 2016 p.34)

Criar práticas inclusivas numa organização pode ser desafiador, mas é algo extremamente necessário para nossa sociedade, e algo que deve ser feito pela inclusão, respeito, e direitos das pessoas com deficiência. E é através da cultura de inclusão que a mudança da sociedade pode ser feita, mas isso vai muito além do falar sobre, envolve mudanças de atitudes e comportamento na sociedade, e no trabalho. A consultoria Group Inclusive surge para criar uma ponte entre empresas e pessoas com deficiência para quebrar as barreiras e promover a igualdade de oportunidades e chances dentro do mercado de trabalho.

Quando pensamos na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, um dos fatores que podem impedir o processo de inclusão é a falta de acessibilidade na arquitetura, ou na comunicação da empresa.

Através da acessibilidade na arquitetura das organizações, a Group Inclusive será capaz de encontrar soluções para possibilitar o acesso ao espaço físico para todos, que vão dos móveis e estrutura até equipamentos adaptados dentro delas.

Uma grande barreira na busca da inclusão é a falta de conhecimento e dificuldades em relação a comunicação. Pois grande parte das pessoas não sabem libras, tão pouco tem conhecimento sobre a importância de disponibilizar materiais em braille nos lugares. Nesses casos, para incluir essas pessoas, é necessário que haja adaptações nos locais de trabalho, onde as informações devem estar expostas de forma clara e acessível, de maneira escrita, virtual e falada. Assim como as entrevistas, processo de recrutamento e seleção e treinamentos, devem ser inclusivos.

E o que é algo muito importante para formar a cultura inclusiva de uma organização, a inclusão em forma de atitudes. As soluções de conscientização aplicadas através de treinamentos, palestras e sensibilizações dentro das organizações para colaboradores, trazendo informações e orientações para que a inclusão seja aplicada com sucesso.

A Group Inclusive entende que a melhor maneira de ser inclusivo, é realmente incluir. Através de soluções arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais junto com o incentivo para buscar informação e mudar, podemos continuar caminhando para um futuro com menos preconceito, mais acessibilidade e oportunidades para todos que tem interesse e vontade de entrar para o mercado de trabalho. Onde o RH tem papel muito importante para que ocorra a mudança, e deve contribuir para que o mercado de trabalho seja cada vez mais inclusivo.

Inclusão ativa no RH

Quando falamos de Recursos Humanos atrelamos essa área da organização com várias demandas, como recrutamento e seleção, folha de pagamento, departamento pessoal e afins. Em alguns casos a maior demanda na área pode ser a Gestão de Pessoal onde o nome fala por si só, Recursos Humanos é ligado diretamente a pessoas. Observe, é como se o setor fosse o coração

da empresa, se o time não for formado por profissionais que realizem a sua função de forma corrente, como o coração que pulsa o sangue para o corpo, é provável que cause impacto no corpo todo.

Pensando dessa forma, A Group Inclusive criou vários tipos de treinamentos para o setor e palestras motivacionais para a inclusão. Abordaremos os seguintes passos:

Passo 1: Inclua os valores na cultura

Se a cultura organizacional não estiver ajustada aos valores e princípios referentes à inclusão e à diversidade, o trabalho do RH ficará mais difícil. Defina um percentual de pessoas com deficiência que devem fazer parte do quadro de colaboradores, planeje como será a interação de todos e livre os funcionários de preconceitos. Busque, ainda nas entrevistas admissionais, perfis empáticos que saibam conviver com as diferenças.

Passo 2: Pesquise as legislações

A inclusão não é feita de qualquer forma, é necessário ter conhecimento nos Estatutos que protegem os profissionais PDC's e quais as necessidades para cada tipo de deficiência.

Passo 3: Capacite todos

Assim como é de extrema importância treinamentos que facilitem o processo de produção ou de comunicação dentro das organizações, trazemos como importância também que tenham treinamentos que capacitem os profissionais a se comunicarem com deficiente auditivo, por meio de libras e maneiras simples de comunicarem entre eles. E outros tipos não só na comunicação, mas na ajuda de um colega para se locomover dentro da organização.

Passo 4: Recrutamento e Seleção

Para recrutar e selecionar qualquer tipo de pessoa, existem vários critérios na hora de contratar, como ter conhecimento da forma que um líder da área trabalha e quais perfis se encaixariam melhor, além disso as competências e experiências devem estar alinhadas com o perfil do profissional também. Para contratar um profissional PCD não é diferente, mas exigir cuidados mais específicos como saber qual ambiente o profissional vai trabalhar, lembrando sempre das limitações e adaptando fisicamente a estrutura da organização.

Seja inclusivo ao recrutar e selecionar, mas como? Não olhe apenas para as dificuldades, enxergue as oportunidades de mudança. De nada adianta querer ser inclusivo e só selecionar pessoas com menores dificuldades. É preciso ser inclusivo ao todo não só no que pode favorecer.

A Group Inclusive tem outros tipos de abordagem e passos simples que podem ser seguidos, mas para deixar um ar de inclusão e é nesse sentido que abordaremos nossas ideias e valores aos Rh das organizações que passaremos.

Acreditamos em profissionais de Recursos Humanos do futuro, que tem como características: a empatia, a inclusão, a apoio da acessibilidade e que vestem do compromisso de desenvolver pessoas independente de suas limitações.

PCD NO MERCADO DE TRABALHO

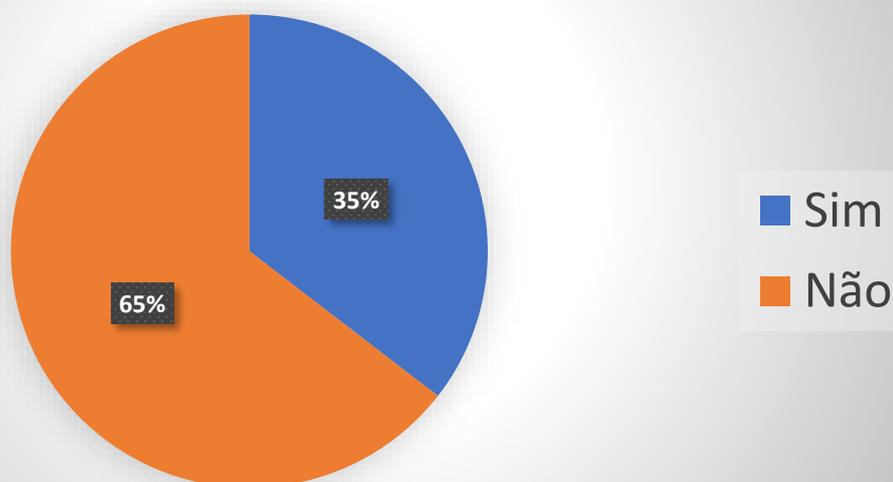
Segue abaixo os gráficos referente a pesquisa feita através do link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeQ3KiNVHinG18cTM7UoPkc4PuF snaW71SZ2g2m-DR1XBelCA/viewform>

Pesquisa que o público geral respondeu:

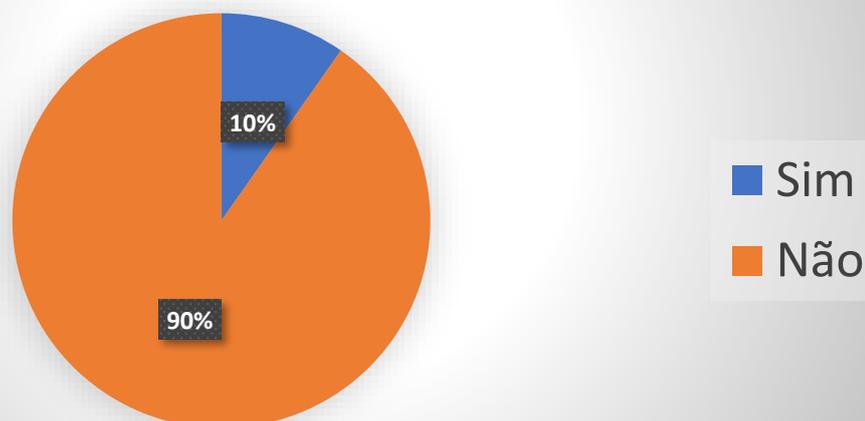


Em sua empresa há colaboradores PCD'S ? Se sim, quais os tipos de deficiência?

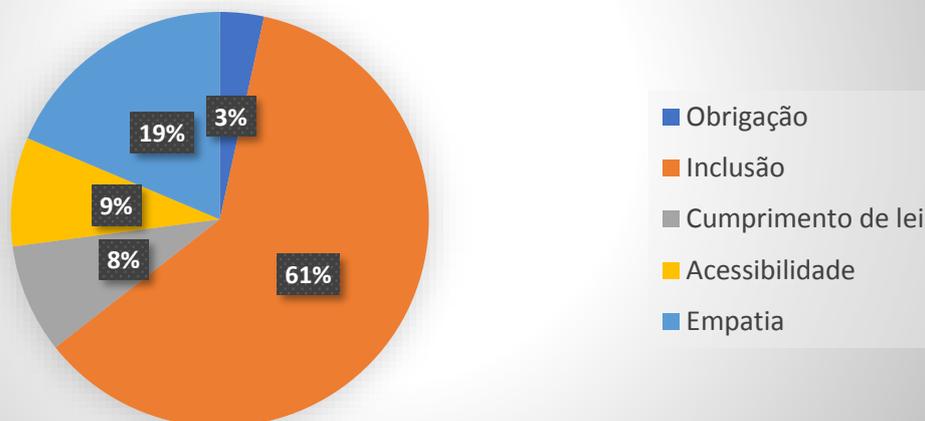


A maioria das respostas identificaram como deficiências mais frequentes nas empresas a deficiência visual e de mobilidade.

As empresas devem buscar apenas por pessoas com leves deficiências para contratação ?



Quais as atitudes podem ser tomadas para facilitar a contratação de pessoas com deficiência ?



PCD é a sigla de Pessoa com Deficiência, a lei considera a pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza, física, mental, intelectual ou sensorial. Com base nessas pesquisas feitas, podemos observar que apesar de conhecerem o significado de PCD, na atualidade a inclusão destas pessoas com diversas deficiências ainda ficam em menor número no mercado de trabalho. A inclusão, é a capacidade de entender e reconhecer o outro tendo o privilégio de conviver e compartilhar com pessoas diferentes de nós. As empresas, devem sim aderir a uma educação inclusiva para acolher todas as pessoas sem exceção sem que isso se torne uma obrigatoriedade ou o cumprimento de uma lei, tornando-se a contratação das mesmas algo natural e em equilíbrio com os demais, logo, um futuro onde o mercado de trabalho tenha mais acessibilidade por todos.

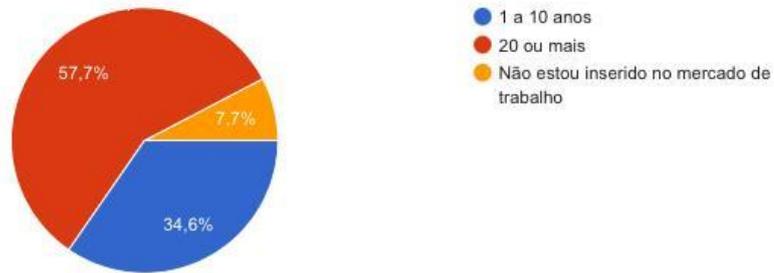
Pesquisa respondida por profissionais PCD's

Segue abaixo os gráficos referente a Pesquisa realizada nesse Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfv9XPAB3_c1jKb6MY-NzGV5YSb-7eJJh9FuWGtq4BHyxQudw/viewform

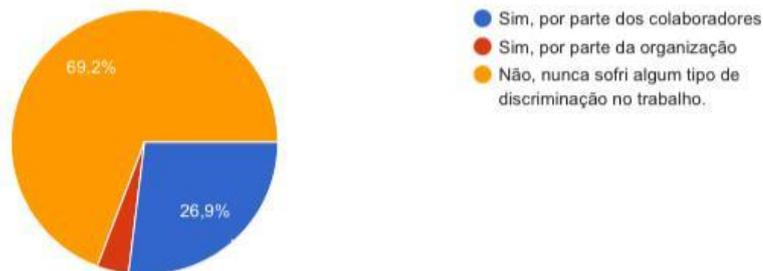
A quanto tempo você está no mercado de trabalho?

26 respostas



Você já sofreu algum tipo de discriminação em algum de seus trabalhos? Se sim, de quem partiu a discriminação? De outros colaboradores ou da própria organização?

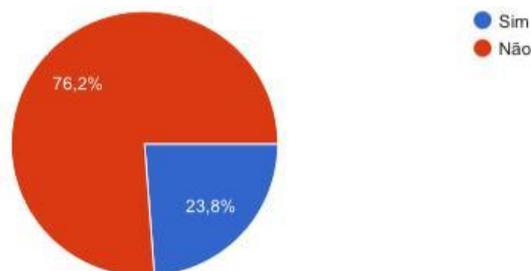
26 respostas



Apesar das organizações não estarem aptas para grande parte do grupo de PCD's percebemos que a discriminação vem por parte dos colaboradores, e a maioria não passa por discriminação, o que é algo positivo.

Você acha que o fato de não estar inserido ou talvez a dificuldade que teve de entrar para o mercado de trabalho tem relação ao fato de ser PCD?

21 respostas



Você acha que as organizações tem se preparado para receber colaboradores com algum tipo de deficiência?

26 respostas



Como já esperado, percebemos o quanto as organizações precisam de treinamentos e desenvolvimento das culturas para serem mais inclusivas.

5. MARKETING E PLANEJAMENTO DO PROJETO

Para o marketing e vendas da consultoria desenvolvemos um plano de negócios e foi feita uma análise swot especificando os pontos positivos que podem ser encontrados no caminho como as principais forças e oportunidades assim como os pontos negativos, como as fraquezas e ameaças que podemos enfrentar. Traçando os principais objetivos, mostrando as razões e benefícios do projeto podemos ter uma visão mais clara e objetiva sobre as metas e intenções com essa nova consultoria de inclusão e acessibilidade e sua importância na vida de pessoas com deficiência que tem interesse em entrar no mercado de trabalho juntamente com organizações que tem interesse em incluir com acessibilidade essas pessoas.

Análise Swot

FORÇAS	FRAQUEZAS
<p>Poucas consultorias na região que façam esse trabalho (menos concorrência).</p> <p>A inclusão está ganhando mais visibilidade nos dias de hoje.</p> <p>É algo positivo para PCD's e organizações .</p>	<p>Dificuldades na implantação de cultura inclusiva.</p> <p>Pouco investimento das organizações nas mudanças.</p>
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
<p>Organizações interessadas em cultura inclusiva e acessibilidade.</p> <p>Organizações buscarão consultoria para realizar essas mudanças internas.</p>	<p>Pouco conhecimento das organizações sobre o assunto.</p> <p>Pouca procura e interesse das organizações.</p> <p>Concorrência.</p>

PLANO DE NEGÓCIOS

O que?

Consultoria Inclusiva na área de Recursos Humanos focada em PCD

Para quem?

Organizações interessadas em inclusão, contratação e adaptação de PCD's no ambiente de trabalho

Por que?

Para que cada vez mais o processo de inclusão e acessibilidade para PCDs no mercado de trabalho seja visto como uma necessidade na sociedade e assunto de importância que deve ser falado e merece mais atenção, e a melhor maneira de incluir é auxiliando nesse processo

Objetivos

Dar consultoria e ajudar no processo de inclusão de PCD nas organizações trazendo tudo que é necessário para que seja realizada essa inclusão

Riscos

Falta de interesse em inclusão por parte das organizações
Pouca demanda ou falha na implantação de uma cultura inclusiva

Benefícios

Promover a inclusão de PCD no mercado de trabalho diminuindo o preconceito
Auxiliar PCD's que precisam de uma oportunidade
Aumentar a diversidade e aceitação na organização

Custo dos serviços

Os custos variam de acordo com o serviço e necessidade da organização. Podem ser cobrados por hora e atividade específica.

Atividades realizadas

Realizar palestras e apresentações de conscientização sobre PCD
Auxiliar com a preparação da organização para receber PCD's
Preparar e conscientizar os profissionais de RH para um recrutamento, seleção e entrevista com acessibilidade incluindo cada tipo de PCD
Realizar implantação de uma cultura inclusiva nas organizações
Recrutar PCD's para organizações interessadas

Feira de projetos - presencial

Neste capítulo explicaremos como será aplicado nosso projeto, que será realizado na extensão Etec Benedito Storani Valinhos, juntamente com os professores e alunos presentes no local, no dia 00/00/2021 com início as 19:30hs e término previsto para as 22hs.

Atividades realizadas:

4 integrantes do grupo faram as apresentações do tema RH do futuro que falará sobre a conscientização da contratação de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho:

Roseli: Nos explicará o significado de PCD'S e qual sua importância no mercado de trabalho.

Vitoria: Vai falar um pouco sobre a lei de cotas, e a importância sobre o cumprimento da lei e a importância da inclusão nas organizações.

Érica: Abordará sobre a importância da empatia e a preparação das organizações para receber um colaborador portador de deficiência em seu time de colaboradores.

Karen: E finalizaremos com a importância do profissionais de RH serem inclusivos e dispostos a mudar o futuro do profissionais de recursos humanos com mais empatia e inclusão.

Fornecedores e parceiros:

Nossas parcerias para a realização deste projeto foram: Etec Benedito Storani Valinhos, professores e coordenador do curso técnico de Recursos Humanos.

Equipe de atuação:

Todo planejamento, desenvolvimento e organização deste projeto foram realizados pelas integrantes do grupo com a supervisão do Orientador Roney Batista trovato.

Controle de atividades:

- Receber os visitantes
- Orientar os visitantes
- Introdução do tema
- Conscientização
- Apresentação das palestrantes

Feira de projetos- Online

Neste capítulo explicaremos como será aplicado nosso projeto, que será realizado através de um link pelas plataformas digitais Teams ou Zoom pela extensão Etec Benedito Storani Valinhos, juntamente com os professores responsáveis e alunos convidados para assistir a palestra que será realizada dia 00/00/2021 com início às 19:30 e término previsto para as 21:00.

Atividades realizadas:

4 integrantes do grupo faram as apresentações do tema RH do futuro que falará sobre a conscientização da contratação de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho:

Roseli: Nos explicará o significado de PCD'S e qual sua importância no mercado de trabalho.

Vitoria: vai falar um pouco sobre a lei de cotas, e a importância sobre o cumprimento da lei e a importância da inclusão nas organizações.

Érica: abordará sobre a importância da empatia e a preparação das organizações para receber um colaborador portador de deficiência em seu time de colaboradores.

Karen: E finalizaremos com a importância dos profissionais de RH serem inclusivos e dispostos a mudar o futuro dos profissionais de Recursos Humanos com mais empatia e inclusão.

Fornecedores e parceiros:

Nossas parcerias para a realização deste projeto foram: Etec Benedito Storani Valinhos, professores e coordenador do curso técnico de Recursos Humanos.

Equipe de atuação:

Todo planejamento, desenvolvimento e organização deste projeto foram realizados pelas integrantes do grupo com a supervisão do Orientador Roney Batista Trovato.

Controle de atividades:

- Orientar os participantes online
- Introdução do tema
- Conscientização
- Apresentação das palestrantes

6. VALORES DA CONSULTORIA

Valores e elaboração dos preços

A elaboração dos valores estimados da consultoria oferecida foi feita a partir dos gastos para o projeto e custos dos serviços que vão ser prestados, que são eles:

- Auxiliar no processo de inclusão, aceitação e acessibilidade nas organizações através de palestras, seminários e atividades.

Considerações sobre os valores

Foram considerados nos valores para serem aplicadas as atividades da consultoria nas organizações, alguns custos como o transporte até a organização.

VALOR COBRADO PELO TRANSPORTE ATÉ O LOCAL	
KM PERCORRIDOS	VALOR
De 10km até 50km	R\$ 200,00
De 50km até 100km	R\$ 400,00

Os valores cobrados pela locomoção até a organização onde a consultoria foi contratada foi calculado a partir de custos como o preço da gasolina nesse mês no Brasil, a quantidade que o automóvel que irá ser utilizado gasta por quilometro, até chegar nesse seguinte valor aproximado.

O valor da consultoria

O FOCO DA CONSULTORIA		
Porte da organização	Funcionários	Valor da consultoria
Organizações de grande porte	100+ colaboradores	R\$ 10.000,00

O porte da organização

O porte da organização foi escolhido a partir do fato da existência de lei de cotas, pois é de acordo com a lei que organizações com cem ou mais colaboradores preenchem uma parcela de suas vagas com pessoas com deficiência.

O valor apresentado foi elaborado a partir de uma pesquisa sobre preços de consultoria de RH e salários de consultores nessa área no Brasil. Como a consultoria conta com 4 consultoras, o valor individual do salário inicial seria de R\$2.500,00, outro gasto pensado seria a contribuição de INSS que para esse salário na folha de pagamento seria de 8% de acordo com a tabela. Foi elaborado também pensando nos gastos e despesas que serão geradas com o decorrer do tempo, algumas fixas como anergia, internet e água, que se espera um custo de por volta de R\$400,00 e outras que virão com o tempo, como manutenção do automóvel utilizado e material de trabalho, como projetor de slides e computadores.

Coffee Break

Será incluído no pagamento, R\$15,00 reais no dia da semana que for realizada a consultoria para cada funcionária para um coffee break, que é o tempo dedicado a uma pequena pausa para fazer uma refeição simples como um café. O coffee break foi escolhido pois a carga horária da realização do serviço da consultoria é de 2 horas por semana, e o tempo de alimentação condiz com o horário.

7. PROCEDIMENTO PARA VENDA DO PROJETO

Atuaremos em toda região Metropolitana de Campinas, a nossa mentoria tem como alvo empresas de grande porte, que já tenham ou estão se preparando para integrar PCD's na organização.

Venderemos nosso projeto em forma de treinamentos e palestras, nas quais abordaremos tais assuntos:

- Qual a importância de um RH inclusivo e preparado para fazer a gestão de todos?
- Quais as dificuldades de um PCD? A importância da inclusão.
- Como ter uma organização preparada para receber todos os tipos de pessoas?
- Inclusão na prática e não apenas no falar.
- Lei de cotas, como funciona na prática?

Nossas plataformas de vendas e contatos:

Facebook: GROUP INCLUSIVE
Instagram: @GROUP_INCLUSIVE
LinkedIn: GROUP INCLUSIVE
E-mail: Group@inclusive.com

Oferecendo nossos serviços

Este projeto foi criado para atender organizações de grande porte que por lei precisam fazer a contratação de pessoas com deficiência para cumprimento da lei de cotas, por isso desenvolvemos este projeto que quer inovar o futuro da área de recursos humanos preparando seus colaboradores de RH para um RH incluso e com mais empatia , para que a contratação seja por inclusão e não somente por cumprimentos de lei, e para que após a contratação o colaborador portador de deficiência venha se sentir abraçado pela organização e seus colegas de trabalho, que ele sinta-se importante para a organização e não se sinta apenas mais um número.

Pensando nisso a Group Inclusive elaborou um projeto que vai ajudar a adaptar as organizações de maneira correta e inclusiva para receber o colaborador portador de deficiência.

Venha transformar sua organização e preparar seus recrutadores com a Group Inclusive, juntos transformaremos o futuro do RH.

Trabalhamos com pacotes fechados tudo incluso, desde o deslocamento até o material utilizado nas palestras faremos o desenvolvimento e a transformação de seus profissionais com o maior prazer.

Com o tempo de duração de 30 dias de consultoria com tudo incluso, atendemos toda região metropolitana de Campinas. Venha transformar o futuro você também, tornando sua empresa inclusiva por amor ao próximo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir deste projeto, podemos concluir que os futuros profissionais de RH assim como os demais, tem um papel importante no avanço da inclusão no Brasil, que ainda precisa ser mais desenvolvida e trabalhada, mas já está no caminho.

Com profissionais que tenham uma visão positiva e aberta sobre o assunto, o que se espera daqui para frente é que a inclusão seja realmente trabalhada e desenvolvida para que isso seja um processo positivo tanto para as pessoas com deficiência que tem interesse em entrar no mercado de trabalho, quanto para as organizações que tem interesse em ajudar nessa inserção e fazer a diferença, mudando as ideias erradas enraizadas na nossa cultura organizacional.

REFERÊNCIAS

Make sobre Rodas, **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 18 de junho de 2018.** Disponível em: <https://youtu.be/AW8MAzRpzJI>

Quebrando o Tabu, Acessibilidade ou Inclusão? | Desenhando, 19 de setembro de 2019. Disponível em: <https://youtu.be/4mS23CcPDI8>

Canal MPF, **Conheça as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2 de outubro de 2017.** Disponível em: <https://youtu.be/oRKTYpLyR6Q>

Vai uma mãozinha aí?, **Cotas para deficiente no mercado de trabalho, 20 de julho de 2017.** Disponível em: <https://youtu.be/3mcHwQiTV3s>

SILVA, Luzia Félix da. **A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho, 2015.** Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>

Contratação de PCD: do processo seletivo à inclusão.
2 de julho de 2020 Por Leonardo Barros -
<https://blog.tangerino.com.br/contratacao-de-pcd/>

O Trabalho de Colaboradores com Deficiência nas Empresas.
Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382017000200261&lng=pt&tlng=pt

POLETTI, Kézia Zanni. **Pessoa com Deficiência e Mercado de Trabalho: Leis de cotas nº 8213/1991.** 2011.

ALVES, Juliano Nunes; RIBAS, Fabio Teodoro Tolfo; SANTOS, Camila Eveline Correa dos. **Os Desafios na Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Estudo de caso em uma multinacional.** Inclusão Social. V. 4 n. 1, Brasília, 2010.

BRASIL. **Lei nº 3.298, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Brasília; 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm Acesso em 21/02/2017.

_____. **Lei nº 13.146, Institui a lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da pessoa com Deficiência).** Brasília; 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em 21/02/2017.

Signum Web, disponível em: <https://blog.signumweb.com.br>

10 passos para implantar uma cultura de diversidade na empresa, disponível em: <https://blog.empregare.com/10-passos-para-implantar-uma-cultura-de-diversidade-na-empresa/>

Inclusão de PcDs gestor de recursos humanos, disponível em: <https://blog.signumweb.com.br/negocios/inclusao-de-pcds-gestor-de-recursos-humanos/>

A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho, disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/a-integracao-da-pessoa-deficiente-no-mercado-de-trabalho-a-dificuldade-para-preencher-as>

TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SEGMENTO BANCÁRIO: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA, disponível em: http://www.cantareira.br/thesis2/ed_29/materia6.pdf

Onde as empresas erram na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Disponível em: <https://www.napratica.org.br/onde-empresas-erram-inclusao-de-pcds-no-mercado/>

A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E SUPERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>

Quais os direitos da PcD na empresa disponível em: <https://iigual.com.br/blog/2021/03/27/direitos-da-pcd-na-empresa/>