

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE MAUÁ
EXTENSÃO “JOÃO PAULO II”**

ALEFE GABRIEL ANDRADE
DANIELLA LUCIANO DOS SANTOS
FELIPE ROCHA DA SILVA
FERNANDA TEIXEIRA XAVIER

**A CONSCIENTIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS
(PCD's)**

Mauá – SP
Junho/2024

ALEFE GABRIEL ANDRADE
DANIELLA LUCIANO DOS SANTOS
FELIPE ROCHA DA SILVA
FERNANDA TEIXEIRA XAVIER

A CONSCIENTIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS
(PCD's)

Trabalho de conclusão de curso apresentado a Escola Técnica Estadual de Mauá como requisito para a obtenção do título de técnico em Administração.

Orientadora do projeto: Prof^a. Ma. Cláudia Emanoela Bonfim

Mauá – SP
Junho/2024

ALEFE GABRIEL ANDRADE
DANIELLA LUCIANO DOS SANTOS
FELIPE ROCHA DA SILVA
FERNANDA TEIXEIRA XAVIER

**A CONSCIENTIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS
(PCD's)**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado a Escola Técnica Estadual de
Mauá como requisito para a obtenção do
título de técnico em Administração.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado e aprovado em: 18/06/2024.

Banca examinadora:

Prof^a. Ma. Cláudia Emanoela Bonfim, ETEC de Mauá – Orientadora

Prof^a. Ma. Giane Araújo, ETEC de Mauá – Avaliador

Prof^o. Esp. Emerson Hideaki Ikehara, ETEC de Mauá – Avaliador

Este trabalho é dedicado a Deus, as nossas famílias e a todas as pessoas que colaboraram para chegarmos até aqui.

Agradecimentos:

Agradecemos aos professores da ETEC de Mauá Extensão E.E.João Paulo || por nos transmitir do início ao fim do curso os seus vastos conhecimentos a tudo que envolve a Administração. Agradecemos aos professores que nos influenciaram a criar o tema do nosso TCC, em especial a professora e orientadora Cláudia Emanoela.

“Lutar pelos direitos dos deficientes é uma forma de superar as
nossas próprias deficiências.”

JOHN F. KENNEDY (s.d.)

RESUMO

A conscientização da contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) representa um passo crucial na busca por ambientes de trabalho mais inclusivos e diversos. Essa iniciativa visa superar estigmas e destacar as habilidades únicas que os profissionais podem oferecer às organizações. Ao promover uma cultura empresarial que valoriza a diversidade, as empresas não apenas cumprem suas responsabilidades sociais, mas também se beneficiam de uma gama mais ampla de perspectivas e experiências. Além de atender a requisitos legais, a conscientização da contratação de PCDs contribui para a construção de equipes mais resilientes e inovadoras. Ao criar ambientes de trabalho acessíveis, as empresas não apenas oferecem oportunidades justas, mas também demonstram comprometimento com a promoção da igualdade. Essa abordagem não apenas beneficia os profissionais PCDs, proporcionando-lhes espaço para contribuir plenamente, mas também fortalece a reputação da empresa, atraindo talentos comprometidos com valores inclusivos. Segundo o IBGE em 2023, no Brasil, as pessoas com deficiência correspondem a 8,9% da população, 18,6 milhões de pessoas, sendo que apenas 26,6% dessas pessoas estão inseridas formalmente dentro do mercado de trabalho, que infelizmente é uma porcentagem muito pequena. Em busca de promover melhorias nesse cenário, é preciso tratar dessa pauta não muito citada com seriedade, seria fundamental esclarecer para as corporações a importância e relevância que as pessoas portadoras de alguma deficiência obtêm para serem almejados no mercado de trabalho. Para isso, foi necessário pesquisas documentais, entrevistas com profissionais da área e com PCDs, trazendo respostas claras e concretas sobre nossa questão norteadora. A partir das informações adquiridas, é perceptível que existem melhorias que devem ser aplicadas pelas empresas para a conscientização, como por exemplo, palestras dentro das empresas, sobre as dificuldades que pessoas deficientes enfrentam. Os PCDs têm direitos básicos iguais as pessoas sem deficiência, portanto, conscientizar as organizações com relação aos PCDs é fazê-los entender que exige-se uma mudança cultural dentro da empresa, em especial aos gestores responsáveis e colaboradores, para passar a identificar as pessoas com deficiência não como uma obrigação legislativa, mas sim como um investimento social e econômico; por isso, a inclusão de PCDs é algo a ser levado em consideração pelas empresas.

Palavras-chave: Conscientização da contratação de PCDs. Processo de Contratação de PCDs. PCD. Inclusão Social. Mercado de trabalho para PCDs.

ABSTRACT

Raising awareness about hiring People with Disabilities (PWD) represents a crucial step in the search for more inclusive and diverse work environments. This initiative aims to overcome stigmas and highlight the unique skills that professionals can offer organizations. By fostering a company culture that values diversity, companies not only fulfill their social responsibilities but also benefit from a broader range of perspectives and experiences. In addition to meeting legal requirements, raising awareness about hiring PWDs contributes to building more resilient and innovative teams. By creating accessible work environments, companies not only provide fair opportunities, but also demonstrate a commitment to promoting equality. This approach not only benefits PWD professionals by providing them with space to contribute fully, but also strengthens the company's reputation by attracting talent committed to inclusive values. According to IBGE, in Brazil, people with disabilities correspond to 8.9% of the population, 18.6 million people, with only 26.6% of these people formally included in the job market, which unfortunately is a percentage too small. In order to promote improvements in this scenario, it is necessary to treat this not often mentioned issue seriously. It would be essential to clarify for corporations the importance and relevance that people with a disability obtain in order to be sought after in the job market. To do this, it will be necessary to do documentary research, interviews with professionals in the field and with PCDs, providing clear and concrete answers about our guiding question. From the information acquired, it is clear that there are improvements that must be applied by companies to raise awareness, such as lectures within companies, about the difficulties that disabled people face. PCDs have basic rights equal to people without disabilities, therefore, raising awareness in organizations regarding PCDs is making them understand that a cultural change is required within the company, especially for responsible managers and employees, to start identifying people with disability not as a legislative obligation, but rather as a social and economic investment; Therefore, the inclusion of PCDs is something that companies should take into consideration.

Keywords: Awareness about hiring PWDs. PWD hiring process. PWD. Social inclusion. Job market for PWDs.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1. – Tipos de Deficiência.....	16
Figura 1.2. – Percentual de PCDs no mercado de trabalho.....	18
Figura 1.3 – Exemplificação de anúncio de vaga para PCDs.....	19
Figura 1.4 – Imagem de Stephen Hawking.....	22
Figura 1.5 – Imagem de Frida Kahlo.....	23
Figura 1.6 – Imagem de diferentes PCDs.....	28

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
APAE	Associação dos Pais e Amigos Excepcionais
ASIITE	Associação Santo Inácio
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ESPRO	Ensino Social Profissionalizante
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
PCDS	Pessoas Com Deficiências
RH	Recursos Humanos

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Problematização	13
1.2 Hipóteses.....	13
1.3 Objetivos	14
1.3.1. Objetivo geral.....	14
1.3.2. Objetivo específico	14
1.4 Justificativa.....	15
1.5 Metodologia.....	15
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
2.1. Recursos Humanos.....	17
2.2. Tipos de Deficiência	17
2.2.1. Deficiência auditiva	18
2.2.2. Deficiência visual.....	18
2.2.3. Deficiência mental/intelectual.....	18
2.2.4. Deficiência física.....	19
2.2.5. Deficiência Múltipla	19
2.3 Modelo de processo de contratação	20
2.4 PCD no home office	22
2.5. Desigualdade Salárial	23
2.6. Personalidades com Deficiência	24
2.6.1. Stephen Hawking	24
2.6.2. Frida Kahlo	25
2.7. Case de sucessos em contratação de PCDs	25
2.7.1. Scania	25
2.7.2. Instituto Mario Penna	26
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	27
4. DESENVOLVIMENTO	28
4.1 Benefícios	28
4.2 Adaptação de Ambientes.....	28
4.3 Inclusão	29
4.4 Desafios enfrentados pelas empresas	30

4.4 Atitudes necessárias dentro das organizações	31
4.5 Questionário.....	32
4.5.1 Profissionais de RH.....	33
4.5.2 PCD'S	35
4.5.3 Conclusão sobre o questionário	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS.....	39
APÊNDICE A.....	41

1. INTRODUÇÃO

A conscientização da contratação de Pessoas com Deficiência (PCD) é um tema de extrema importância, pois envolve não apenas a inclusão social, mas também a promoção da diversidade e igualdade no ambiente de trabalho. Nesta abordagem, exploraremos as razões por trás da necessidade de aumentar a contratação de PCDs, destacando os benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo. A conscientização e ações efetivas nesse sentido podem não apenas melhorar a representatividade no mercado de trabalho, mas também contribuir para um ambiente mais produtivo e enriquecedor.

1.1 Problematização

Algumas das problemáticas da conscientização da contratação dos PCD'S são: A falta de informação e sensibilização sobre as potencialidades e as necessidades específicas das pessoas com deficiência, que podem gerar preconceito, discriminação e exclusão. A falta de adaptação e acessibilidade dos ambientes de trabalho, que podem impedir ou dificultar a participação plena e efetiva dos PCD'S nas atividades laborais. A falta de acompanhamento e desenvolvimento dos PCD'S nas empresas, que podem comprometer o seu desempenho, a sua motivação e a sua satisfação profissional. A falta de cumprimento e fiscalização das leis que garantem os direitos e as cotas de contratação dos PCD'S, que podem resultar em multas ou sanções para as empresas infratoras. Com base nesses problemas abordados, trazemos a seguinte questão norteadora:

Como conscientizar as empresas sobre a importância da contratação de PCD's?

1.2 Hipóteses

Algumas das hipóteses para trabalhar a conscientização nas empresas são:

- Reconhecer os benefícios e a lei de cotas que uma pessoa portadora de deficiência possui;
- Colaborar para uma cultura organizacional estável para os PCD's: garantindo que todos os funcionários entendam as necessidades e desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência; desenvolver e reconhecer políticas que promovam a igualdade de oportunidades, como acessibilidade física, equipamentos adaptados e programas de capacitação; implementar práticas de recrutamento que atraiam

talentos diversos e garantam processos justos de seleção; implementar uma cultura de apoio e respeito, onde as diferenças são valorizadas e todas as vozes são ouvidas; trabalhar a inclusão social de forma limpa dentro e fora do ambiente organizacional; elaborar estratégias de marketing institucional de forma clara e objetiva em favor dos PCD'S.

Para elaborar boas estratégias de marketing institucional, as empresas precisam ter um olhar atento e cuidadoso para com os portadores de deficiência, pode-se citar algumas das estratégias tais como: compreender as necessidades e ouvi-los atentamente, tomando as devidas providências para ajuda-lo a supera-las dentro do ambiente organizacional; esteja preparado para lidar com qualquer problema a qualquer horário, todo o tipo de comunicação deve ser acessível a todos utilizando formas como áudio, vídeo, texto e imagens de fácil compreensão; demonstre comprometimento com o público e traga treinamentos eficazes para cada tipo de deficiência e demonstre inclusão e diversidade dentro da organização; utilize algum canal para estabelecer uma comunicação eficaz com o intuito de trazer um feedback sobre a experiência que os PCD's estão tendo dentro da empresa.

1.3 Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

Analisar e investigar a importância da contratação de PCDs e se a falta da conscientização dentro e fora das empresas é um dos fatores responsáveis pelo baixo índice de contratação, objetivando mais inclusão aos PCDs no ambiente de trabalho.

1.3.2. Objetivo específico

- a) Apresentar casos de organizações que possui um programa de recrutamento para PCD's.
- b) Pesquisar por leis específicas relacionadas as contratações de PCD's nas empresas.
- c) Mostrar as qualidades dos PCD's e como as empresas se beneficiaram através desses fatos.
- d) Apurar os impactos sociais e culturais que a empresa irá atingir caso efetue contratações de PCD's.

1.4 Justificativa

O tema foi escolhido porque é necessário de alguma forma impactar positivamente a vida de pessoas com deficiência, que hoje se sentem excluídas da sociedade e querem exercer uma profissão e nesse caso as empresas se tornam essenciais para a inclusão de PCD'S.

1.5 Metodologia

Para este estudo, está sendo utilizado o método de pesquisa qualitativa, exploratória e documental, com o objetivo de realizar uma análise temática, textual discursiva e/ou análise de discurso. Como objeto empírico, foi selecionada a entrevista em forma de formulário que será realizada com PCD's e profissionais de RH, para descobrirmos mais sobre suas experiências e opiniões. Foi escolhida a entrevista pois deste modo existe uma relação direta com o PCD e o profissional em questão, e por consequência obteremos respostas concretas sobre o estudo de tema. Contudo, o resultado que for obtido irá ser necessário para um levantamento de dados e em seguida relacionar o tema do trabalho com a pesquisa norteadora em questão. Está sendo usado também pesquisas em sites confiáveis.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com o site desenvolvimento pessoal de São Paulo em 2015, Pessoa com deficiência é aquela que tem impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que, em interação com diversas barreiras, podem ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. O conceito está expresso no art. 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovado pela Assembléia Geral da ONU, em 2006.

Lei N° 8213/1991: Esta lei, afinal, garante o direito ao trabalho para essas pessoas, funcionando como um mecanismo do Estado para garantir que as grandes empresas façam contratações de PCD's. A empresa que tiver a quantidade igual ou superior à 100 funcionários têm como obrigação contratar o mínimo de 2% a 5% de PCD's, percentual esse que vai variar de acordo com a quantidade de funcionários da empresa (BRASIL, 1991).

Artigo 5º da constituição federal: É uma lei que expressa claramente que independente da natureza da pessoa, todos os brasileiros tem os direitos básicos para se viver na sociedade: direito à vida, liberdade, propriedade e igualdade. Ou seja, é uma lei que interfere em todos os setores da sociedade com relação aos critérios de análise de diferentes pessoas (BRASIL, 1988).

Foi realizado um levantamento no E-social (2024), e nesse levantamento mostra que o Brasil tem 545.940 mil pessoas com deficiência empregadas (CLT). 93% desses trabalhadores estão devido à lei de cotas (8213/1991), que são as empresas que contém mais de 100 funcionários. (E-social, 2024). 8,9% dos brasileiros tem alguma deficiência, isso representa 18,6 milhões de pessoas. Dentre elas, apenas 26,6% estão empregadas no Brasil, incluindo os Formais e informais, ou seja, de 10 pessoas com deficiência apenas 3 estão ocupadas (IBGE, 2022).

Segundo o auditor fiscal do trabalho, as empresas colocaram em vigor a lei de cotas (8213/1991) devido ao fortalecimento da fiscalização em 2008, quando não tinha essa fiscalização as empresas não faziam questão de realizar essas contratações (GIGUER, 2024).

Veridiana Helfstein, é estudante de relações públicas, sofreu de uma paralisia cerebral. No ano de 2020 ela realizou uma entrevista pelo site npratica.org.br e expôs que no ambiente profissional existe discurso de “superação e capacitismo” e tratam

os PCDs como se fossem pessoas frágeis. Muitas empresas não valorizam os PCDs da maneira correta. Veridiana Helfstein, estudante de Relações Públicas, diagnosticada com paralisia cerebral:

Acredito que a inclusão de pessoas com deficiência vem ganhando espaço diante do mercado de trabalho. Muito também pela lei de cotas e mais visibilidade nos meios de comunicação sobre essa problemática. Mas percebo também que as empresas têm buscado informações relevantes que possam se transformar em atitudes criativas e reais. Como transformar espaços acessíveis e inclusivos muito além de elevadores e rampas. Por exemplo, planos de carreira desenhados para profissionais com deficiência e comitês de discussão sobre assuntos relevantes para o universo PCD. Mas, em contrapartida, vivo na pele a relutância das empresas em se abrirem para novos modelos de trabalho, como home office. Vejo que há uma resistência sobre novos modelos de inovação e criação desses modelos. Infelizmente, no ambiente profissional quando falamos de pessoas com deficiência ainda existe um discurso de 'superação e capacitismo' como se pessoas com deficiência fossem angelicais ou extremamente coitados (HELFSTEIN, 2020).

De acordo com o infográfico do site MTE E PESQUISA, em 2016, no mercado de trabalho para PCDs, existem 54,78% de deficientes físicos, 22,74% deficientes auditivos, 11,84% reabilitados, 4,99% deficientes visuais, 4,55% deficientes/doentes mentais, 1,2% deficientes múltiplos.

2.1. Recursos Humanos

Em todo o processo de contratação, existe uma pessoa que exerce um papel crucial, esse é o profissional de Recursos Humanos (RH) é o que exerce as funções de recrutamento, seleção, treinamento, remuneração e benefícios aos trabalhadores; também tendo um papel de auxiliar a instituição e adotar a filosofia de inclusão social, sendo o responsável pela mediação entre a organização, a equipe e o novo colaborador PCD, auxiliar na compreensão sobre as diferenças na convivência dentro da empresa. Ele está sempre lidando diretamente com a pessoa com deficiência, por isso existe uma grande responsabilidade nas mãos desse profissional.

2.2. Tipos de Deficiência

De acordo com o site Solides em 2022, especialista em recrutamento e seleção direcionado à PCDs existem 5 tipos de deficiências, sendo físicas ou mentais e são denominados tipos de deficiência: deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência intelectual, deficiência psicossocial ou saúde Mental e deficiência Múltipla.

Figura 1.1. – Imagem tipos de Deficiência.



Fonte: PORTAL TRT 23, GOOGLE, s.d

2.2.1. Deficiência auditiva

A deficiência auditiva é a perda da capacidade de ouvir, podendo ser permanente ou temporária, e em graus variados, desde leve a profunda. Perda bilateral, parcial ou total de 41 dB (decibéis) ou mais. Para chegar ao diagnóstico, é necessário a realização de audiograma em frequências de 500, 1000, 2000 e 3000 Hz.

2.2.2. Deficiência visual

A deficiência visual é a perda total ou parcial da capacidade visual em um ou ambos os olhos, de forma permanente e irreversível, que não pode ser corrigida com o uso de lentes, tratamento clínico ou cirúrgico. Os tipos mais comuns são:

- a) Cegueira, quando a capacidade visual é menor ou igual a 0,05 no olho que enxerga melhor, com a melhor correção óptica;
- b) Baixa visão, quando existe um enfraquecimento visual abaixo de 30%;
- c) Visão monocular, apenas um olho não tem capacidade visual.

2.2.3. Deficiência mental/intelectual

Está associada a condições genéticas ou demais fatores que comprometem o funcionamento e desenvolvimento cerebral do indivíduo. Geralmente, é decorrente do período intrauterino, parto ou primeiros anos de vida e se manifesta até os 18 anos de idade. Pessoas com deficiência mental ou intelectual apresentam limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como comunicação, comportamento,

habilidades sociais, saúde, segurança, raciocínio e aprendizado. Elas podem ter grau leve, moderado ou severo, impactando respectivamente em suas atividades. Alguns tipos dessa deficiência:

- a) Síndrome de Down;
- b) Síndrome de Asperger;
- c) Síndrome de Prader-Willi.

2.2.4. Deficiência física

Ela se refere a alguma condição que dificulta ou impede a mobilidade de uma pessoa, alterando o funcionamento do corpo. Alguns exemplos de deficiência físicas são;

- a) Tetraplegia,
- b) Monoplegia;
- c) Paraplegia;
- d) Ausência ou amputação de membro;
- e) Ostomia;
- f) Nanismo;
- g) Paralisia cerebral;
- h) Membros com deformidade adquirida ou congênita.

2.2.5. Deficiência Múltipla

A associação, na mesma pessoa, de duas ou mais deficiências primárias (visual, auditiva, física, intelectual, psicossocial), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade de adaptação.

Figura 1.2. – Percentual de PCDs no mercado de trabalho



Fonte: MTE E PESQUISA, 2016.

2.3 Modelo de processo de contratação

De acordo com o site Solides em 2022, o processo de contratação de PCDs deve ser leve e eficiente, para que a pessoa portadora de deficiência física não se sinta desconfortável durante o processo, o recrutador deve seguir algumas orientações

- Pense no formato do processo seletivo como um todo:

Desde a divulgação das vagas até a seleção, é importante garantir que todo o processo esteja disponível em formatos acessíveis, por exemplo, em braile (código de escrita em relevo voltado às pessoas com deficiência visual), letras grandes e eletrônicas, além de um intérprete de libras. No caso de deficientes visuais é fundamental disponibilizar provas em braile.

- Pense no local para realização da entrevista:

É importante que o recrutador atente-se para as condições físicas de acesso ao local onde a entrevista acontecerá, por exemplo, observando a existência de estacionamento e de rampa de acesso.

- Foque nas competências e não na deficiência:

Mais do que um processo para cumprimento da lei, a contratação desse público deve acontecer séria e com foco em encontrar um colaborador qualificado para ocupar

aquele cargo. Por isso, não é recomendado tentar encaixar um profissional PCD em uma vaga só para estar dentro da lei.

- Deixe claro para o candidato os requisitos da vaga:

Ao tornar público a vaga, deixe claro que os requisitos são exclusivos para PCD.

Figura 1.3 – Exemplificação de anúncio de vaga para PCDs.

OPORTUNIDADE
PORTEIRO

PARA VOCÊ QUE BUSCA NOVOS DESAFIOS!

VAGA EXCLUSIVA PARA PCD

RESPONSABILIDADES:

- Controlar a entrada e saída de pessoas e veículos;
- Verificar identificações e orientar visitantes;
- Abertura e fechamento do local;
- Recebimento e encaminhamento de correspondências.

REQUISITOS:

- Ensino fundamental completo;
- Conhecimento básico em Excel.

LOCAL: SC, RS, SP, PR.

VAGAS DISPONÍVEIS VAGAS ALTERNATIVAS Todas as vagas são disponíveis para PCD.

CADASTRE SEU CURRÍCULO EM NOSSO SITE
www.orbenk.com.br

Orbenk GRUPO

Fonte: Orbenk, 2019.

- Faça adequações para que ele consiga realizar suas atividades:

Para garantir que um profissional com deficiência (PCD) consiga realizar suas atividades de forma adequada durante o processo de recrutamento e seleção, algumas práticas precisam ser colocadas em prática. Certifique-se de que o local de trabalho seja acessível. Isso inclui rampas, elevadores, banheiros adaptados, e áreas de circulação livres de obstáculos. Utilize equipamentos ergonômicos, disponibilize mobiliário ajustável e ergonomicamente adequado, como cadeiras e mesas reguláveis.

- Avaliação das Necessidades:

Durante a entrevista inicial, converse com o candidato sobre suas necessidades específicas. Pergunte diretamente quais adaptações ele precisaria no ambiente de trabalho para desempenhar suas funções de forma eficiente.

- **Análise do Cargo:**

Revise as responsabilidades do cargo e identifique possíveis barreiras que o candidato pode enfrentar. Isso pode incluir aspectos físicos, tecnológicos ou processuais.

- **Softwares e Ferramentas**

Instale softwares de acessibilidade, como leitores de tela, ampliadores de texto ou teclados alternativos, conforme a necessidade do candidato. Forneça dispositivos adaptados, como mouses especiais, teclados em braille ou outros dispositivos assistivos.

- **Treinamento e Sensibilização**

Ofereça treinamento para a equipe sobre inclusão e diversidade. Isso ajuda a criar um ambiente acolhedor e compreensivo.

- **Mentoria e Suporte**

Estabeleça um programa de mentoria para apoiar o novo colaborador durante a integração e adaptação ao novo ambiente.

- **Flexibilidade**

Ofereça flexibilidade de horário, se necessário, para atender às necessidades específicas do PCD.

2.4 PCD no home office

Segundo o site [deigual em 2022](#), onde expõe dados para um RH inclusivo e diversificado o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência para trabalhar em home office envolve algumas etapas específicas para garantir que o processo seja inclusivo e que o candidato tenha todas as condições necessárias para desempenhar suas funções remotamente. Algumas das etapas são; divulgação da vaga; descrição inclusiva; canais diversificados.

É necessário elaborar um formulário de Inscrição acessível, assegurando que seja acessível para todos os tipos de deficiência. Realize entrevistas por videoconferência usando plataformas acessíveis. Verifique se a plataforma utilizada tem recursos como legendas automáticas ou suporte a leitores de tela.

Durante as entrevistas, converse com o candidato sobre as adaptações necessárias para trabalhar de casa, como equipamentos específicos ou software assistivo. Envie ao candidato os equipamentos necessários, como computadores adaptados, teclados especiais, mouses ergonômicos. Instale e configure softwares de acessibilidade, como leitores de tela, ampliadores de texto ou programas de reconhecimento de voz.

Em uma recente pesquisa da Catho em 2020, feita com PCDs, 44% dos entrevistados afirmaram já terem deixado de ir a uma entrevista de emprego por conta de dificuldades de deslocamento. Entre os obstáculos citados, estavam, calçadas inapropriadas (63%); falta de infraestrutura acessível, como rampas e faróis inteligentes (26%) e transporte ineficiente ou não adaptado (22%).

Mas o avanço do home office minimizou esses obstáculos, fazendo com que pessoas com deficiência tivessem acesso a mais oportunidades de emprego. Outras iniciativas voltadas para a inclusão também tiveram um papel nessa tendência. A própria Catho, por exemplo, criou um programa chamado “Minha Vaga por Direito”, que permite que PCDs cadastrem seus currículos de forma gratuita. Para isso, basta enviar um laudo do INSS apontando a deficiência em questão.

“Além da conscientização, queremos facilitar o caminho para que esses profissionais se candidatem às vagas de emprego, consigam demonstrar suas competências nas etapas do processo seletivo e alcançar a contratação e a tão esperada inclusão”, explica Patrícia Suzuki, Diretora de Gente e Gestão da Catho.

A possibilidade da contratação em regime home office somada à ações de inclusão levaram as contratações de PCDs aumentarem em 147% até agosto deste ano, em comparação ao mesmo período do ano passado, conforme apontou uma pesquisa da Page PCD, consultoria especializada em recrutamento de pessoas com deficiência.

2.5. Desigualdade Salárial

As pessoas com deficiência, não somente tem dificuldade para se inserir no mercado de trabalho, mas também tem após serem contratados, pela desigualdade salárial. Conforme o site Aprendiz Legal, Pessoas com deficiência ganham, em média, cerca de 31% a menos que as pessoas sem deficiência. Se fizermos um recorte por raça, a diferença é ainda maior: pessoas pretas com deficiência recebem 37% a menos do que pessoas com deficiência brancas. O rendimento médio real

habitualmente recebido por mês relativo ao trabalho principal das pessoas com deficiência foi de R\$1.860, equivalente a 70% do rendimento médio para o total Brasil (R\$ 2.652), enquanto o rendimento das pessoas sem deficiência era de R\$ 2.690, 1,4% acima da média nacional (IBGE, 2022).

2.6. Personalidades com Deficiência

Temos aqui algumas referências de pessoas com deficiência que fizeram a diferença na sociedade, que mesmo com suas limitações deram seu melhor em seu trabalho e maracaram a história; ainda atualmente, são exemplos dentro de suas áreas, servindo de destaque de que os PCDs não são limitados as suas deficiencias.

2.6.1. Stephen Hawking

Stephen William Hawking foi um físico teórico, cosmólogo e autor britânico, reconhecido internacionalmente por sua contribuição à ciência, sendo um dos mais renomados cientistas do século. Ele tinha uma doença neurológica conhecida como esclerose amiotrófica lateral e os primeiros sintomas se desenvolveram quando ele era um jovem estudante universitário. Na época, os médicos disseram que ele teria no máximo três anos de vida. O físico provou o contrário e, mesmo vivendo sobre uma cadeira de rodas, deixou o seu nome registrado como uma das pessoas que mais trouxe contribuições para a área científica no mundo.

Figura 1.4 – Imagem de Stephen Hawking.



Fonte: PUREPNG, GOOGLE, s.d.

2.6.2. Frida Kahlo

Magdalena Carmen Frida Kahlo Calderón, mais conhecida como Frida Kahlo, foi uma pintora mexicana conhecida pelos seus muitos retratos, autorretratos, e obras inspiradas na natureza. Frida quando criança teve uma doença chamada Póliomelite, e decorrente disto, sua perna direita ficou muito mais fina que a esquerda, mas isso não a impediu de se tornar a grande artista e referencia que ainda é nos dias atuais.

Figura 1.5 – Imagem de Frida Kahlo.



Fonte: PNG MART, GOOGLE, s.d.

2.7. Case de sucessos em contratação de PCDs

Aqui mostraremos algumas casos de sucesso relacionados aos PCDs dentro das empresas; a maneira que incluem os colaboradores PCDs no ambiente de trabalho, e em todos os cenários.

2.7.1. Scania

A Scania é uma empresa multinacional, um dos principais fabricantes de caminhões, ônibus, motores industriais, marítimos e geração de energia. É uma empresa que já implantou alguns modelos de inclusão para PCDs e outros. Eles possuem um grande número de colaboradores deficientes atuando em setores diversos.

A empresa criou um “Manifesto da Diversidade e Inclusão”, que tem como objetivo incluir pessoas negras, mulheres, LGBTQIAP+, diferentes gerações e PCDs, em seu quadro de colaboradores, garantindo um ambiente agradável e sem preconceito a todos.

Para formar o processo seletivo eles desenvolvem um treinamento para se adaptar e conseguir realizar uma entrevista perspicaz com o PCD, Fazem uma análise efetiva sobre a vaga em questão e a deficiência que a pessoa possui e identifica as qualidades da pessoa para atingir o objetivo de fixa-la na organização. Eles demonstram que para se ter a evolução nesse sentido é necessário ter parcerias com clínicas para os laudos médicos e também cursos e treinamentos para a adaptação de ambas as partes.

2.7.2. Instituto Mario Penna

O instituto Mario Penna, é um centro de tratamento de câncer que fica localizado em Belo Horizonte, Minas gerais; é considerado um caso de sucesso, pois demonstra como promover um ambiente mais inclusivo para as pessoas com deficiência dentro da instituição.

O Instituto é referência para outras instituições de saúde na contratação de PCD's. São 69 no total, sendo 9 deficientes auditivos, 44 deficientes físicos, incluindo 1 cadeirante, 2 deficientes intelectuais, 4 reabilitados e 10 deficientes visuais, sendo 1 visual total. Eles atuam em diferentes áreas como Recepção, Transporte, Departamento pessoal, Financeiro, Secretarias, Higienização, Rouparia, SESMT, Central de Marcação de Consultas e outros.

Eles iniciaram um projeto em janeiro de 2018, chamado Dia D do PCD com palestras de empresas parceiras, montagem de stand na praça Sete para captação de candidatos, e com isso eles conseguem cumprir a meta de contratação todos os anos. É um grande exemplo de uma empresa que se preocupa com a inclusão social, promovendo ganhos a sociedade e a própria instituição.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A abordagem metodológica que melhor se adequa ao tema, é “pesquisa qualitativa” onde nele é direcionado a coletas de informações e no seu tratamento diante a fatos, técnicas estatísticas (percentuais, média, desvio-padrão, análise de regressão, entre outros). Ou seja, com dados coletados em uma entrevista com um PCD que diretamente está ligado a experiencias na empresa, coleta-se dados o suficiente para criar um embasamento para um estudo e pesquisa mais aprofundada na área, tonando a “pesquisa qualitativa” melhor para um estudo de tema.

Os tipos de pesquisas que melhor se encaixa no tema são pesquisa exploratória onde o objetivo é conhecer melhor um determinado tema, e a explicativa onde procura conectar as ideias para entender fenômenos de causa e efeito.

Estudamos as Pessoas Com Deficiência inseridas no mercado de trabalho, contamos com três pessoas para realizar a entrevista para inserirmos na nossa amostra. As estratégias para obter a resposta dos PCD's foi um método aonde fomos na empresa e entrevistamos as pessoas da área onde temos a devolutiva por meio das próprias experiências que eles tiveram.

A técnica conhecida como análise de conteúdo foi essencial para obtermos respostas coerentes para nosso trabalho. Inicialmente, selecionamos o público-alvo para entrevistas, buscando entender suas experiências ao ingressar no mercado de trabalho. Em seguida, analisamos os resultados obtidos para embasar uma pesquisa mais aprofundada sobre o tema.

4. DESENVOLVIMENTO

Com as pesquisas realizadas, pode-se entender que a melhor maneira de se conscientizar as empresas sobre a importância da contratação de PCDs, é mostrando os benefícios que são conquistados para a empresa e para a sociedade.

4.1 Benefícios

As empresas podem se beneficiar de várias maneiras ao incluir PCD's em suas equipes. A diversidade pode trazer novas perspectivas e inovações, além de refletir positivamente na imagem da empresa e contribuir para um ambiente de trabalho mais inclusivo e representativo. Além disso, estudos mostram que equipes diversas podem melhorar o desempenho financeiro das empresas.

A promoção da inclusão de Pessoas com Deficiência nas empresas é um imperativo social e econômico que demanda ações concretas e estratégicas. Para efetivamente integrar PCDs em seus quadros de funcionários e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, as empresas podem adotar diversas medidas fundamentais.

É crucial promover a conscientização e a educação sobre a inclusão de PCDs. Isso envolve não apenas sensibilizar os colaboradores e gestores sobre as questões relacionadas à deficiência, mas também destacar os inúmeros benefícios da diversidade e inclusão para a empresa. Equipes diversas tendem a ser mais inovadoras, criativas e eficazes na resolução de problemas, refletindo positivamente nos resultados organizacionais.

4.2 Adaptação de Ambientes

Além da conscientização, as empresas devem adaptar seus ambientes de trabalho para garantir acessibilidade e conforto para todos os funcionários, principalmente os PCDs. Isso pode envolver desde ajustes físicos no espaço de trabalho, como rampas e banheiros acessíveis, até a disponibilização de tecnologias assistivas e softwares adaptativos que facilitem a realização das tarefas diárias.

Implementar políticas de inclusão vai além do cumprimento das cotas legais estabelecidas por lei. É essencial que as empresas busquem integrar de forma efetiva os PCDs na cultura organizacional, proporcionando um ambiente onde esses profissionais se sintam valorizados, respeitados e plenamente integrados à equipe.

Outro aspecto crucial é garantir que os PCDs tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento profissional e crescimento na carreira. Isso inclui

oferecer programas de treinamento adaptados às necessidades individuais, bem como promover um ambiente de trabalho que incentive o aprendizado contínuo e a progressão na carreira. Fomentar uma cultura organizacional inclusiva é essencial para criar um ambiente onde todos os colaboradores, independentemente de suas capacidades físicas ou sensoriais, se sintam parte fundamental da equipe. Isso implica em promover valores de respeito, igualdade e colaboração no dia a dia da empresa.

Em resumo, ao adotar medidas como conscientização, adaptação do ambiente de trabalho, políticas de inclusão efetivas, desenvolvimento profissional e promoção de uma cultura organizacional inclusiva, as empresas não apenas cumprem com seu papel social, mas também fortalecem sua competitividade e sustentabilidade no mercado, aproveitando plenamente o potencial de todos os seus colaboradores..

4.3 Inclusão

Para que as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho da maneira correta é necessário haver mais inclusão em todos os aspectos das empresas. A solução para promover essa inclusão efetiva de PCD's passa por uma mudança cultural nas organizações, que deve ser apoiada por políticas públicas e uma fiscalização efetiva para garantir que as leis sejam cumpridas. É um processo que exige comprometimento e ação contínua.

É amplamente reconhecido que a inclusão de PCD's no mercado de trabalho não deve ser apenas uma questão de cumprir cotas legais, mas também como foi dito no decorrer deste trabalho, é uma oportunidade para as empresas se beneficiarem da diversidade de talentos e perspectivas. Aumentar essa porcentagem é importante para promover a igualdade de oportunidades e reconhecer o valor que as pessoas com deficiência podem trazer para o ambiente de trabalho.

Mudar a visão dos líderes de empresas que enxergam a contratação de PCD's como uma obrigação legislativa a ser cumprida e de ser um custo. Adequar os responsáveis do RH para a realização do processo seletivo que está incluído um PCD, buscando fazer uma análise curricular baseada nas competências da pessoa em si.

Buscar instituições que promovam uma qualificação na mão de obra dos PCD's, como por exemplo: **APAE, ASIITE, ESPRO, AACD**. Igualar o salário das pessoas que ocupam a mesma função, independente das condições físicas.

Para efetuar a contratação, a competência e a qualificação do profissional devem ser os principais critérios, e a deficiência deve ser considerada apenas em

termos de como a empresa pode se adaptar para proporcionar as condições necessárias para o desempenho do funcionário.

Figura 1.6 – Imagem de diferentes PCDs.



Fonte: APAE CRUZÍLIA, GOOGLE, s.d.

4.4 Desafios enfrentados pelas empresas

As empresas enfrentam uma série de desafios significativos ao tentar integrar pessoas com deficiência (PCDs) em seus quadros de funcionários. Essas dificuldades vão desde questões estruturais até barreiras sociais profundamente enraizadas.

Primeiramente, muitas empresas não estão adequadamente preparadas para adaptar seus ambientes de trabalho às necessidades específicas das PCDs. Isso inclui desde ajustes físicos, como rampas e banheiros acessíveis, até a disponibilidade de equipamentos especiais e softwares adaptativos que possam facilitar o desempenho das funções pelos colaboradores com deficiência.

Um segundo desafio significativo é o impacto do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Muitos candidatos PCDs recebem esse benefício e, por vezes, hesitam em aceitar empregos formais por receio de perder essa assistência financeira. Isso cria um desincentivo considerável para que essas pessoas busquem oportunidades de trabalho, mesmo quando estão qualificadas e dispostas a contribuir.

A captação de candidatos qualificados também se revela uma tarefa árdua. Muitas PCDs enfrentam barreiras educacionais que limitam suas oportunidades profissionais, resultando em um pool reduzido de talentos disponíveis para as

empresas. O baixo nível de escolaridade entre essa população muitas vezes restringe suas opções de inserção no mercado de trabalho, exacerbando o problema de desemprego entre as PCDs.

Além disso, persistem preconceitos arraigados e uma visão negativa em relação às capacidades das PCDs. Essa mentalidade pode se manifestar tanto no processo de recrutamento quanto no ambiente de trabalho, contribuindo para a discriminação e limitando as oportunidades de desenvolvimento profissional desses indivíduos.

As cotas legais de contratação de PCDs, estabelecidas pela legislação brasileira, também apresentam desafios consideráveis para as empresas. Muitas delas lutam para atender às exigências legais, resultando em índices de contratação frequentemente abaixo do exigido por lei. Isso reflete não apenas dificuldades operacionais, mas também um desafio cultural e estrutural na promoção da inclusão no ambiente corporativo. Há uma falta generalizada de conhecimento e compreensão sobre como efetivamente transformar a contratação de PCDs em uma prática inclusiva. Não basta apenas empregar esses profissionais; é essencial integrá-los de forma plena e produtiva na equipe, proporcionando um ambiente de trabalho que valorize e aproveite plenamente suas habilidades e contribuições.

Em suma, a inclusão efetiva de PCDs no mercado de trabalho requer um esforço conjunto para superar esses desafios, promovendo não apenas a conformidade legal, mas também uma cultura corporativa que valorize a diversidade e promova oportunidades igualitárias para todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades físicas ou sensoriais.

4.4 Atitudes necessárias dentro das organizações

Para promover a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, as empresas devem adotar uma série de medidas que não apenas ampliem as oportunidades de contratação, mas também criem um ambiente de trabalho genuinamente inclusivo e respeitoso.

É essencial que as empresas desenvolvam programas abrangentes de treinamento e conscientização. Estes programas não devem se limitar aos colaboradores, mas também incluir gestores, destacando a importância da diversidade e da inclusão. Ao entenderem as necessidades específicas dos PCDs e aprenderem a valorizar suas habilidades, os gestores podem melhor avaliar

candidatos com base em suas competências profissionais, em vez de se concentrarem apenas em suas limitações.

Além disso, é crucial adaptar o ambiente de trabalho para garantir acessibilidade e conforto a todos os funcionários. Isso envolve desde ajustes físicos no espaço de trabalho até políticas organizacionais que promovam uma cultura inclusiva. Uma cultura que valorize as contribuições individuais, independentemente de qualquer limitação física ou mental, é fundamental para criar um ambiente onde todos se sintam valorizados e parte integral da equipe.

Para sensibilizar as empresas sobre a contratação de PCDs, a realização de workshops e seminários é uma estratégia eficaz. Ao destacar casos de sucesso de PCDs no mercado de trabalho e compartilhar melhores práticas de inclusão, esses eventos podem inspirar mudanças positivas nas políticas de recrutamento das empresas. Além disso, parcerias estratégicas com organizações especializadas em inclusão podem proporcionar suporte adicional e insights valiosos sobre como melhorar as práticas de contratação e retenção de talentos PCDs.

No contexto do mercado de trabalho, é crucial que todos os funcionários, incluindo PCDs, se sintam valorizados e respeitados por suas contribuições. Isso pode ser alcançado através de um feedback contínuo e de um diálogo aberto entre funcionários e gestores, criando um ambiente onde preocupações possam ser abordadas e melhorias implementadas de forma colaborativa.

Reconhecer e celebrar as conquistas dos funcionários PCDs também desempenha um papel significativo na promoção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Esses momentos de reconhecimento não apenas aumentam a moral e a motivação dos funcionários, mas também reforçam o compromisso da empresa com a diversidade e a inclusão.

Portanto, ao adotar essas medidas abrangentes, as empresas não apenas aumentam a contratação de PCDs, mas também cultivam um ambiente de trabalho onde a diversidade é valorizada como um recurso essencial para o crescimento e sucesso organizacional.

4.5 Questionário

Foi efetuada uma pesquisa qualitativa, como explicado na metodologia, onde PCDs e profissionais de RH responderam um questionário em forma de formulário online, expressando suas opiniões sobre assuntos pertinentes a este trabalho, e aqui

será mostrado algumas das respostas dos respectivos profissionais e PCDs, organizadas em forma de tópico, para melhor entendimento. Todas as perguntas feitas no questionário estão disponíveis em “Apêndices”.

4.5.1 Profissionais de RH

Uma profissão extremamente necessária e importante nas organizações, é o Analista\Especialista em Recursos Humanos, pois tem um papel crucial nas contratações e no ambiente organizacional, pensando no bem estar físico e mental dos colaboradores, e garantindo que seus direitos perante lei sejam cumpridos; por isso ao dissertar sobre a importancia da contratação de PCDs, é de suma importancia entender e analisar os pensamentos e opiniões destes profissionais.

Resposta de Giane Araújo, é uma psicóloga e docente.

- a) Sobre dados estatísticos e inclusão: Giane comenta que há um longo caminho para mudar o comportamento das empresas em relação à diversidade e inclusão, destacando que muitas veem as PCDs como um custo adicional.
- b) Sobre preconceito e estereótipos: ela acredita que ainda existe muito preconceito e estereótipos contra PCDs no mercado de trabalho, mesmo que muitos sejam qualificados e necessitem apenas de oportunidades para mostrar seu valor.
- c) Sobre cumprimento da Lei: ela enfatiza a necessidade de fiscalização para que as empresas cumpram as leis de inclusão, destacando que a inclusão deve ser efetiva, não apenas uma formalidade.
- d) Sobre cultura empresarial: ela sugere que as empresas precisam mudar a cultura de que contratar PCDs é um custo, ressaltando que é, na verdade, um investimento. A verdadeira inclusão requer mais do que contratação; envolve uma integração genuína.
- e) Sobre benefícios da diversidade: ela menciona que a inclusão de PCDs pode trazer muitos benefícios, incluindo um aumento na receita e lucros das empresas, com base em dados científicos.
- f) Sobre conscientização empresarial: ela acredita que a conscientização sobre a contratação de PCDs é um processo de médio a longo prazo, que envolve a mudança de valores e crenças dentro das organizações, com investimentos e ações afirmativas.

- g) Sobre o processo seletivo para PCDs: A docente faria um processo seletivo focado nas competências e habilidades dos candidatos PCDs, reconhecendo que muitos são qualificados, mas enfrentam preconceito.
- h) Sobre a adaptação em setores da empresa: todos os setores deveriam estar preparados para receber profissionais PCDs, adaptando-se às limitações de cada funcionário.
- i) Sobre cursos Preparatórios: ela participaria de um curso preparatório para conscientizar profissionais de RH sobre a contratação de PCDs.
- j) Sobre critérios de contratação: Giane acredita que o currículo e as competências profissionais devem ser o foco principal na contratação de PCDs, não a deficiência em si.

Respostas Geni Silva, uma assistente de RH.

- a) Sobre dados estatísticos sobre inclusão: ela acredita que a falta de especificação nas candidaturas sobre serem para PCDs inibe a candidatura desses profissionais.
- b) Sobre PCDs no Mercado de Trabalho: Geni vê a inclusão de PCDs como necessária tanto para promover a inclusão quanto para mostrar que, apesar das deficiências, esses profissionais têm capacidade para desempenhar trabalhos de forma adaptada.
- c) Sobre a porcentagem de inclusão: ela acredita que a porcentagem de PCDs no mercado de trabalho deve aumentar para proporcionar mais oportunidades de desenvolvimento para essas pessoas.
- d) Sobre a atitudes das empresas: para aumentar a inclusão, as empresas precisam se livrar do preconceito e perceber que a contratação de PCDs não é um empecilho para o lucro, mas sim um benefício.
- e) Sobre os benefícios da inclusão: ela reconhece que PCDs podem trazer benefícios para as empresas, embora não detalhe esses benefícios específicos.
- f) Sobre a conscientização das empresas: ela sugere que a conscientização das empresas pode ser melhorada com exemplos práticos de PCDs que fizeram e fazem a diferença.
- g) Sobre o processo seletivo para PCDs: Geni diz que selecionaria candidatos PCDs para processos seletivos adequados.
- h) Sobre a adaptação em setores da empresa: Geni acredita que o setor administrativo seria o mais fácil para a adaptação de PCDs.

- i) Sobre cursos Preparatórios: Geni participaria de um curso preparatório para conscientizar profissionais de RH sobre a contratação de PCDs.
- j) Sobre os critérios de contratação: para ela, a deficiência é um fator que pesa mais na contratação de um PCD do que o currículo profissional.

4.5.2 PCD'S

Estando em seu lugar de fala, as pessoas com deficiência também são de extrema importância para a realização desta pesquisa, por este motivo foram selecionadas algumas pessoas com deficiência para responder o questionário.

Respostas da PCD Emanuelli Soares, assistente de loja.

- a) Opinião sobre os dados estatísticos: ela considera a porcentagem de contratação de PCDs muito baixa, especialmente dada a quantidade de pessoas com deficiência que necessitam de emprego.
- b) Aumentar ou diminuir a porcentagem: ela acredita que a porcentagem deve aumentar, justificando que os atuais 2% a 5% são insuficientes para atender à necessidade de emprego entre as PCDs.
- c) Atitudes das empresas: segundo Emanuelli, para aumentar esses dados, as empresas deveriam contratar mais PCDs.
- d) Foco dos gestores: Emanuelli acha que os gestores focam mais na capacidade profissional do que na deficiência dos funcionários, importando-se mais com a execução correta das tarefas.
- e) Conscientização das empresas: para conscientizar as empresas sobre a contratação de PCDs, Emanuelli sugere combater o preconceito que considera PCDs incapazes e promover a valorização e a oportunidade para todos.
- f) Sentimento no mercado de trabalho: ela não se sente valorizada como os outros funcionários, sentindo-se como um "objeto de ganho" para a empresa.
- g) Momento mais desafiador: O momento mais desafiador para ela foi provar que, apesar de sua deficiência, ela é uma pessoa normal e capaz de se socializar com todos ao seu redor.

Respostas de PCD Bruno Sciencia, engenheiro.

- a) Opinião sobre dados estatísticos de inclusão: ele acredita que a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) está limitada a algumas empresas e que a sociedade em geral dificulta essa inclusão desde a educação básica até o ensino superior.
- b) Mudança na porcentagem de inclusão: Ele defende que o problema não é apenas a inserção, mas a inclusão de PCDs em cargos qualificados, e não apenas em posições auxiliares.
- c) Atitudes das empresas para melhorar inclusão: Bruno sugere que as empresas devem adotar políticas totalmente inclusivas.
- d) Consideração de gestores: Bruno sente que sua capacidade profissional é levada em consideração, reconhece que essa não é a realidade para a maioria das PCDs.
- e) Conscientização das empresas: Bruno acredita que as empresas devem ser conscientizadas de que a falta de inclusão resulta em perda de negócios.
- f) Experiência no mercado de trabalho: ele se sente inserido atualmente, mas menciona que conseguir o primeiro emprego como PCD foi difícil.
- g) Desafio no ambiente de trabalho: O maior desafio enfrentado por Bruno foi superar as barreiras e o preconceito.

4.5.3 Conclusão sobre o questionário

Após a leitura e análise das respostas, pode-se entender as dificuldades que ambas as partes enfrentam nesse processo. Para o RH, é difícil realizar um processo seletivo com os PCDs pelo fato de não ter uma colaboração verdadeira dos responsáveis pela empresa, que seria os investimentos em direção as devidas adaptações de ambas as partes, como por exemplo, os cursos e treinamentos juntamente com a facilitação de acesso dentro da organização para essas pessoas. O depoimento dos PCDs que responderam ao Formulário justificam que enfrentam grandes dificuldades com relação ao preconceito das pessoas e as barreiras que encaram pela sua deficiência, eles querem que as empresas tomem atitudes no sentido de trazer uma inclusão social efetiva dentro do ambiente, porque a falta de inclusão é um dos motivos pelo baixo índice desses profissionais nas corporações, Essas pessoas querem ser tratados como seres capacitados para enfrentar as ocorrências do dia a dia.

Pela análise desse formulário, concluí-se que, para se resolver essas questões é fundamental atingir um aumento dos investimentos com cursos preparatórios, treinamentos para adaptação e parcerias com instituições que qualifique os profissionais portadores de alguma deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada sobre a Conscientização da contratação de PCDs teve como objetivo demonstrar que a falta de interesse de contratar PCDs nas empresas pelos responsáveis e colaboradores justifica-se o baixo índice de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Com isso, é devolvido uma pesquisa qualitativa para entender os pontos de vista de ambas as partes, Recursos humanos e PCD.

Concluí-se nessa pesquisa que os PCDs não se sentem valorizados pela forma que as pessoas os tratam e também a questão salarial que é um empecilho porque os PCDs tem uma remuneração menor que as pessoas sem deficiência. Os recrutadores do RH entendem que os PCD podem ocupar diversas vagas, porém a falta de investimento e treinamentos específicos para a adaptação de tudo que envolve o PCD os dificulta para realizar o processo seletivo.

Para ter uma mudança nessa situação é necessário mostrar aos líderes de empresas casos de organizações que efetivam PCD e seus resultados, porque comprovando os resultados com os fatos evidentes faz com que as corporações modifiquem as ideias culturais sobre contratação PCD. Vai identificar que efetivar PCD não é apenas cumprir a legislação, na verdade ter o interesse em contrata-los é uma forma de investimento social e econômico.

REFERÊNCIAS

BUSINESS. Guia de contratação de PCD, FOR BUSINESS, 17 fev. Disponível em: <<https://blog-forbusiness.vagas.com.br/contratacao-de-pcd-guia/>. Acesso em: Junho de 2024

CATHO. Quais os benefícios em contratar PCDs?. Catho, 2020. Disponível em: <paraempresas.catho.com.br/beneficios-de-contratar-pcds. Acesso em: Abril de 2024.

CONTABILISTA, blog. Inclusão de PCD na empresa. Blog CONTABILISTA, s.d. Disponível em: <<https://blog.contabilista.com.br-inclusao-de-pcd-na-empresa>. Acesso em: 12 abril. 2024.

FREEDOM, BLOG. Conheça empresas com programas para pessoas com deficiência, BLOG FREEDOM, 30 abril 2024. Disponível em: <<https://blog.freedom.ind.br/conheca-empresas-com-programas-para-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: Junho de 2024.

GOV. Tipos de deficiência, DESENVOLVIMENTO SOCIAL, s.d. Disponível em: <<https://www.desenvolvimentosocial.pr.gov.br>. Acesso em Junho de 2024

IBGE. Estatísticas de PCDs. Agência de notícias, s.d. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>. Acesso em: Maio de 2024.

IIGUAL. Home office inclusivo. De iigual, s.d. Disponível em: <<https://iigual.com.br/blog/home-office-inclusivo/>. Acesso em: Junho de 2024.

LIFE, met. Quais as vantagens de contratar um PCD?. Metlife 2021. Disponível em: <<https://www.metlife.com.br>. Acesso em: Abril de 2024.

NA PRÁTICA. Onde as empresas erram ao contratar PCDs. Na prática, 2020. Disponível em: <www.napratica.org.br/onde-empresas-erram-incluindo-PCD. Acesso em: Abril de 2024.

ORG, FRM. Aprendiz legal. FRM ORG, s.d. Disponível em: <<https://Aprendizlegal.frm.org.br>. Acesso em: Junho de 2024.

PENNA, Mário. Case de sucesso na contratação de PCD. Instituto Mário Penna, 11 ago. 2019. Disponível em: <<https://mariopenna.org.br/instituto-mario-penna-e-case-de-sucesso-na-contratacao-de-pcd/>. Acesso em: Junho de 2024.

RH, Melhor. PCD em Home office, Melhor RH, 22 de setembro de 2021. Disponível em: <<https://melhorrh.com.br/home-office-impulsiona-contratacao-de-pcds/>. Acesso em: Junho de 2024.

SCANIA. Case de pessoas com Deficiência. SCANIA, s.d. Disponível em: <<https://www.scania.com/br/pt/home/admin/search-results.html?q=Pessoas%20com%20defici%C3%Aancia>. Acesso em: Junho de 2024.

SOCIISRH. Contratação de PCD. SOCIIRH, 2020. Disponível em: <<https://sociisrh.com.br/contratacao-de-pcd/>>. Acesso em: 10 abril. 2024.

SOLIDES. Lei PCD, BLOG SOLIDES, 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/lei-pcd>>. Acesso em: Junho de 2024.

SOLIDES. Modelo de contratação de PCDs. Blog Solides, 2022. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/lei-pcd-entenda-tudo-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 06 de junho de 2024.

TRT, PORTAL. Dificuldade na contratação de trabalhadores com deficiência. PORTAL TRT, s.d. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/empresa-prova-dificuldade-na-contratacao-de-trabalhadores-com-deficiencia-e-tem-auto-de-infracao-anulado>>. Acesso em: Junho de 2024.

APÊNDICE

Questões feitas em documento para gestores e profissionais de RH, utilizadas para nossa pesquisa qualitativa sobre os PCD's.

- a) “apenas 29,2% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho, em comparação com 66,4% da população geral”
Qual sua opinião sobre os dados estatísticos citados acima?
- b) Qual sua opinião os sobre pcds no mercado de trabalho?
- c) No Brasil a lei determina que empresas que tenham mais de 100 funcionários tem a obrigatoriedade de destinar dentre 2% a 5% de suas vagas para PCDs.
Você acredita que essa porcentagem tenha que aumentar ou diminuir? Justifique sua resposta.
- d) Quais atitudes as empresas devem ter para alcançar o aumento desses dados?
- e) Você consegue enxergar benefícios que um pcd pode trazer para as empresas?
- f) De acordo com sua opinião, quais as melhores maneiras de conscientizar as empresas sobre a contratação de PCDs?

Questões feitas em documento para Pessoas com Deficiências, utilizadas para nossa pesquisa qualitativa.

- a) “apenas 29,2% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho, em comparação com 66,4% da população geral”.
Qual sua opinião sobre dados estatísticos citados acima?
- b) No Brasil a lei determina que empresas que tenham mais de 100 funcionários tem a obrigatoriedade de destinar dentre 2% a 5% de suas vagas para PCDs. Você acredita que essa porcentagem tenha que aumentar ou diminuir? Justifique sua resposta.
- c) Quais atitudes as empresas devem ter para alcançar o aumento desses dados?
- d) De acordo com sua opinião, quais as melhores maneiras de conscientizar as empresas sobre a contratação de PCDs?
- e) Como você, sendo PCD, se sente dentro do mercado de trabalho?
- f) Qual o momento mais desafiador que você viveu dentro do seus ambiente de trabalho?