

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA
SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHKE DE
OLIVEIRA**

Técnico em Administração

GEOVANA BARBOSA PEREIRA

IAGO DA SILVA WEFER

LEANDRO SOUZA DE OLIVEIRA

MAXIMIANO DE ARAÚJO TRIBUTINO

REBECA SOUSA GOMES

MERCADO PCD X REALIDADE

Nota B

DIADEMA

2022

2022

**GEOVANA BARBOSA PEREIRA
IAGO DA SILVA WEFER
LEANDRO SOUZA DE OLIVEIRA
MAXIMIANO DE ARAÚJO TRIBUTINO
REBECA SOUSA GOMES**

MERCADO PCD X REALIDADE

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec. Juscelino Kubistchek de Oliveira, orientado pela Professora Cecilia Santos, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

DIADEMA

2022

AGRADECIMENTOS

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos semestres, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

Ao meu orientador, que conduziu o trabalho com paciência e dedicação, sempre disponível a compartilhar todo o seu vasto conhecimento.

Dedicamos o resultado deste trabalho acadêmico, em primeiro lugar, às nossas famílias, pelo apoio e incentivo. Também, a todos os docentes, colegas e amigos de curso, pelo apoio e incentivo. Este trabalho é dedicado a todos os que acreditam na educação.

DEDICATÓRIA

Dedicamos o resultado desta caminhada acadêmica, em primeiro lugar, às nossas famílias, base das nossas forças. Agradecemos, também, a todos os nossos amigos, professores e colegas de curso pelos bons momentos vividos, essenciais para o nosso bem-estar social e intelectual.

EPÍGRAFE

"Não podemos prever o futuro, mas podemos criá-lo."

Peter Drucker

RESUMO

O empenho constante por incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho está cada vez mais se transformando em algo indispensável, visto que a todo instante a inclusão social se torna um assunto mais discutível.

As legislações brasileiras garantem a proteção das pessoas com deficiência ao que se relaciona com a sua inclusão, porém, mesmo possuindo objeções legais que garantem seus direitos, existem classes de deficiência que ainda se afligem com discriminação, mesmo que seus níveis de qualificação sejam idênticos aos demais.

O estudo presente pretende analisar a realidade na inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, para isso foi necessário apurar a aplicabilidade e funcionalidade da legislação para PcD, identificar o enquadramento de indivíduos e evidenciar companhias que instigam e engajam a contratação de PcD. Para esse fim, foi crucial a revisão da fundamentação teórica da Lei brasileira, abordando a definição, terminologias, tipos de deficiências e inclusão social.

A contratação de PcD traz relevância social, legal e humanitária para o mercado de trabalho, além de garantir a valorização da diversidade. Assim, ponderando sobre o vigente cenário da inclusão no Brasil, aponta que esse dever requer o respeito a dignidade, convívio social de pessoas com deficiência, e acima de tudo, para que possuam direitos iguais em sociedade.

Palavras Chaves: Pessoas com deficiência, legislações brasileiras, contratação de PcD, inclusão social

ABSTRACT

The constant effort to include people with disabilities in the labor market is increasingly becoming something essential, since social inclusion is always becoming a more debatable subject.

Brazilian legislation guarantees the protection of persons with disabilities in relation to their inclusion, but even having legal objections that guarantee their rights, there are classes of disability that are still undergo with discrimination, even if their qualification levels are identical to the others.

The present study intends to analyze the reality in the inclusion of professionals with disabilities in the labor market, for this it was necessary to determine the applicability and functionality of the legislation for PCD's, identify the framing of individuals and highlight companies that instigate and engage the hiring of PCD's. To this end, it was crucial to review the theoretical foundation of Brazilian law, addressing the definition, terminologies, types of disabilities and social inclusion.

Hiring PCD's brings social, juridical, and humanitarian relevance to the labor market, in addition to ensuring the appreciation of diversity. Thus, considering the current scenario of inclusion in Brazil, aim at that this duty requires respect for the dignity, social interaction of people with disabilities, and for them to have equal rights in society.

Keywords: Disabled people, Brazilian legislation, hiring PCD's, social inclusion

SUMÁRIO

Introdução	9
Justificativa	9
Objetivos	9
Geral	9
Específico	10
Metodologia	10
Referencial Teórico	11
População com Deficiência no Brasil	11
Lei Brasileira de Inclusão Define Deficiência como:	12
Lei Brasileira de Inclusão Pessoa com Deficiência	12
Terminologias: PcD, PNE e PPD.	13
Tipos de Deficiências	14
Deficiência Física	14
Deficiência Intelectual	15
Deficiência Visual	15
Os Tipos Mais Comuns De Deficiência Visual São:	15
Deficiência Auditiva	16
Empresas Que Mais Empregam E Incentivam A Contratação De PcD	16
Programas De Inclusão	19
Práticas Das 10 Melhores Empresas Para PcD	22
Site E Feira Para PcD	22
PCD Online	22
Inclui PcD	23
Realidade Sobre O Mercado De Trabalho PcD	23
Resultado Da Pesquisa De Campo	24
Conclusão	26
Referências	28

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como foco a análise das privações presentes na inclusão de profissionais portadores de deficiência.

O enfoque posto em discussão, buscou compreender a melhor a situação das pessoas com deficiência (PcD) no mercado ocupacional de trabalho, visto que, as mesmas têm seu direito sendo garantido por lei. Por este motivo, a discussão sobre este assunto, torna-se crucial para fortalecer esse conhecimento e informação.

Foram examinadas as principais as dificuldades para inclusão destas pessoas no mercado de trabalho e a discriminação sofrida pelos mesmos em sociedade, descrevendo e buscando os tipos de termologias utilizados, interpretando e verificando a utilização da lei para a inclusão social.

As dificuldades encontradas pelos portadores de deficiências foram descritas e verificadas através de pesquisa bibliográfica e pesquisa de campo onde foram abordadas as dificuldades para ser incluído nas cotas PCD e em entrevistas, clima do mercado de trabalho e acessibilidade nas empresas.

1.2 Justificativa

Mercado de trabalho é a expressão comumente utilizada para se referir ao ambiente profissional a qual as pessoas se reúnem para exercerem suas profissões, sendo remuneradas e gratificadas pelas suas habilidades manuais e até mesmo intelectuais exercidas.

Assim como qualquer outro ambiente que envolva interação com outras pessoas, existe o clima de competitividade a qual diversos indivíduos disputam pela mesma vaga, o que por sua vez na maior parte das vezes elege somente o melhor dentre os candidatos.

Mas muitas das vezes não tem sido assim, buscam o esteticamente perfeito e o fisicamente ideal ao invés do realmente capacitado para a vaga, situação que ocorre muito com pessoas com deficiência, seja auditiva, motora e entre outras.

1.3 Objetivos

Geral

Este estudo objetivou estudar e compreender o mercado de trabalho voltado para a classe PcD, relacionando a teoria com a prática, a fim de constatar o grau de paridade entre eles, bem como identificar e compreender as principais dificuldades e o nível de preparo das organizações.

Específico

1. Conhecer os principais tipos de deficiências que impactam o dia a dia de milhares de pessoas ao redor do mundo.
2. Estudar as ações do Estado voltadas a atender a classe trabalhadora PcD, a fim de facilitar e promover a inclusão no mercado de trabalho.
3. Verificar e compreender a eficácia destas ações, tais como o nível de inclusão e preparo das organizações.
4. Analisar os resultados obtidos e propor projetos e procedimentos visando aumentar o grau de inclusão e o preparo das organizações.

1.4 Metodologia

A metodologia aplicada no presente artigo foi uma pesquisa de campo, no qual foi aplicado um questionário com perguntas abertas, com análise de caráter descritivo e quantitativo.

Para (MARCONI, 1990) a pesquisa de campo tem com o objetivo de conseguir informações e; ou caminhos acerca de um problema, para qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que queira comprovar ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

Para a elaboração deste trabalho, realizou-se primeiramente uma pesquisa bibliográfica para embasar a pesquisa de campo, no intuito de reconhecer e compreender mais sobre este assunto e manter um contato mais prático e próximo dessa realidade, a partir do ponto de vista da própria PcD e não somente como observadores.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A deficiência é uma limitação física, intelectual, visual ou auditiva que dificulta a realização de atividades, em comparação com pessoas sem deficiência. Pode ser de nascimento (quando a pessoa já nasce com a deficiência) ou adquirida (quando um acontecimento causa a deficiência, como uma doença ou acidente). O índice de pessoas com deficiência na população mundial é de cerca de 10%, de acordo com dados da ONU, sendo segmentados em:

- ✓ Deficiência física: 2%;
- ✓ Deficiência visual: 0,7%;
- ✓ Deficiência auditiva: 1,3%;
- ✓ Deficiência intelectual: 5%;
- ✓ Deficiência múltipla (mais de uma deficiência): 1%.

Segundo dados do Censo Demográfico 2010 IBGE, mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência. O número representa 23,9% da população do país. O Censo Demográfico 2010 pesquisou as deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade. A deficiência visual foi a que mais apareceu entre os entrevistados e chegou a 35,7 milhões de pessoas, entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, mais de 506 mil informaram serem cegas. Em segundo apareceu a deficiência motora, mais de 13,2 milhões de pessoas afirmou ter algum grau do problema, o que equivale a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas. Destas, mais de 734,4 mil disseram não conseguir caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção. Cerca de 9,7 milhões declaram ter deficiência auditiva (5,1%). Segundo o IBGE, a deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas. Destas, 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir. A deficiência intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros.

2.2 A Lei Brasileira de Inclusão Define a Deficiência Como:

"Um impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" (Lei n.º 13146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência).

2.2.1 A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência:

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, é um conjunto de dispositivos destinados a assegurar e a promover, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania.

A maior parte desses dispositivos são autoaplicáveis, ou seja, contêm todos os quesitos necessários para sua efetivação. Outros, contudo, precisam de regulamentação complementando a norma disposta.

A Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência promove a regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Até o momento, já foram regulamentados os seguintes artigos:

art. 44, sobre a reserva de espaços livres e assentos para a pessoa com deficiência em teatros, cinemas, auditórios, estádios, dentre outros, regulamentado pelo Decreto nº 9.404, de 11 de junho de 2018;

art. 45, sobre a observância aos princípios do desenho universal em hotéis, pousadas e estabelecimentos similares, regulamentado pelo Decreto nº 9.296, de 1º de março de 2018

art. 51, sobre a reserva de veículos acessíveis a pessoas com deficiência nas frotas de empresas de táxis, regulamentado pelo Decreto nº 9.762, de 11 de abril de 2019;

art. 52, sobre a oferta de veículos adaptados para o uso de pessoas com deficiência pelas locadoras de veículos, regulamentado pelo Decreto nº 9.762, de 11 de abril de 2019;

art. 58, sobre preceitos de acessibilidade em projeto e construção de edificação de uso privado multifamiliar, regulamentado pelo Decreto nº 9.451, de 26 de julho de 2018;

art. 65, sobre o pleno acesso à pessoa com deficiência a serviços de telecomunicações, regulamentada pela Resolução Anatel nº 667, de 30 de maio de 2016;

art. 66, sobre o incentivo à oferta de aparelhos de telefonia fixa e móvel celular com acessibilidade, regulamentada pelo art. 9º da Resolução Anatel nº 667, de 30 de maio de 2016;

art. 99, sobre a aquisição de órtese e próteses prescritas ao trabalhador com deficiência, regulamentado pelo Decreto nº 9.345, de 16 de abril de 2018;

art. 102, sobre incentivos criados pela Lei Rouanet, Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991, regulamentado pela Instrução Normativa nº 5, de 26 de dezembro de 2016, do Ministério da Cultura;

art. 109, sobre alterações no Código de Trânsito Brasileiro, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 558, de 15 de maio de 2015;

art. 112, sobre sinais sonoros em semáforos para pedestres, regulamentado pela Resolução do CONTRAN nº 704, de 10 de outubro de 2017;

art. 122, sobre o tratamento diferenciado, simplificado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2014, regulamentado pelo Decreto nº 9.405, de 11 de junho de 2018.

A lei tem por objetivo estabelecer vários benefícios e medidas para proporcionar a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. Cumpre ressaltar que não se pode confundir integração com inclusão. Quando se fala em integração, refere-se à adaptação ou inserção dos indivíduos na sociedade, ou seja, a sociedade reconhece as desigualdades existentes e para diminuí-las permite a incorporação das pessoas com deficiência, desde que consigam se adaptar por méritos delas mesmas. Incluir significa deixar de excluir. Compreende-se que todos fazem parte do mesmo grupo. Assim, para que haja a inclusão, o Estado e a Sociedade fornecem as condições necessárias para todos, inclusive com a adoção de medidas positivas, a exemplo das ações afirmativas (GONZAGA, 2012, p. 36)

2.3 Terminologias: PCD, PNE e PPD.

Ao se referir a pessoas que possuem algum tipo de deficiência é comum o uso de termos incorretos e ofensivos, considerando que a intenção não é de desqualificar e sim denominar de forma correta e respeitosa este público.

PNE (Pessoa com necessidades especiais): Apesar de bastante utilizado, este é considerado o termo mais ofensivo ao denominar pessoas que possuem algum tipo de deficiência, isto porque ao afirmar que alguém possui uma necessidade especial, acontece a desqualificação das habilidades desenvolvidas por esta pessoa, passando a ideia de ineficácia trabalhista, quando na verdade

grande parte das pessoas com deficiência desenvolve suas tarefas com tanta eficácia quanto qualquer outro indivíduo.

PPD (Pessoa portadora de deficiência): Neste caso o grande erro ao utilizar este termo está na ideia de que a deficiência seja algo que o indivíduo porta. Possuir uma deficiência não é algo que ele possa simplesmente abrir mão, ou deixar de utilizar, sendo assim, está se torna uma forma equivocada de denominação.

PcD (Pessoa com deficiência): Segundo a Convenção das Nações Unidas sobre o Direito das Pessoas com Deficiência, esta é a forma correta de se denominar aqueles que possuem qualquer tipo de deficiência, na medida em que não impõe qualquer tipo de discriminação, preconceitos ou barreiras denominativas, que transmitam uma imagem negativa ou inferiorizada destes indivíduos na sociedade. A convenção realizada teve o intuito de afastar qualquer termo pejorativo, permitindo um novo entendimento da sociedade em relação a esta parcela da população e uma maior inclusão especialmente no mercado de trabalho, onde já existem determinações obrigatórias sobre o assunto na composição do quadro de funcionários.

3. TIPOS DE DEFICIÊNCIA

3.1 Deficiência Física

iniciar sua página no 10

A deficiência física é alguma característica (natural ou adquirida) que dificulta a mobilidade de uma pessoa. Pode ser de muitos tipos, com origens variadas e mudam o funcionamento de uma parte do corpo. Cada tipo de deficiência física vai apresentar diferentes dificuldades para a PCD, as principais são na capacidade de locomoção.

Alguns tipos de deficiência física são:

- ✓ Amputação: perda ou falta de um membro (de perna ou braço);
- ✓ Malformação congênita: deficiência na formação de um órgão;
- ✓ Nanismo: deficiência de crescimento, a altura média dos adultos é 1,20 m,
- ✓ Paraplegia: paralisia da parte inferior do corpo, principalmente o movimento das pernas e pés;
- ✓ Paralisia cerebral: lesão ou má-formação do cérebro;

- ✓ Tetraplegia: paralisia e perda dos movimentos dos membros superiores e inferiores (braços e pernas).

3.2 Deficiência Intelectual

Na deficiência intelectual (mental) a pessoa tem algum grau de comprometimento ou perda da capacidade intelectual, que fica abaixo do que é considerado normal para sua idade e desenvolvimento esperado. Dependendo do tipo de deficiência, algumas habilidades podem ser prejudicadas, como: capacidade de comunicação, adaptação, controle de emoções, interação social, aprendizagem ou capacidade para o trabalho.

Existem muitos tipos de deficiências mentais que podem se apresentar em diferentes graus (leve, moderado, severo ou profundo), variando de pessoa para pessoa. Alguns tipos são: Síndrome de Angelman; Síndrome de Asperger; Síndrome de Down; Síndrome de Prader-Willi; Síndrome de Tourette; Síndrome de Williams; Síndrome do X frágil; Transtorno do Espectro Autista (autismo).

O diagnóstico feito ainda na infância e o atendimento adequado à deficiência (médico e educativo) podem garantir que a criança desenvolva algumas habilidades e melhore suas capacidades.

3.3 Deficiência Visual

É a perda da capacidade de visão, e pode ser completa ou parcial. Sinalização de identificação da pessoa com deficiência visual. A perda total ou quase total da visão também é chamada de cegueira. Já a baixa visão acontece quando o olho ainda conserva parte da capacidade visual.

3.3.1 os Tipos Mais Comuns De Deficiência Visual São:

- a) Cegueira: perda total ou parcial da visão que compromete a capacidade de leitura e escrita;

- b) Baixa visão: quando existe a perda de pelo menos 30% da visão no olho menos comprometido, mas ainda se conserva alguma capacidade visual (pode se apresentar em níveis bem variáveis);
- c) Visão monocular: ocorre quando a cegueira atinge um dos olhos.

3.4 Deficiência Auditiva

A deficiência auditiva é a perda total ou parcial da capacidade de audição. Pode ser de dois tipos:

- ✓ Unilateral: atinge somente um dos ouvidos;
- ✓ Bilateral: a perda de audição acontece nos dois ouvidos.
- ✓ Deficiência auditiva

Uma pessoa é considerada deficiente auditiva quando a perda da audição é de no mínimo 41 decibéis. A análise da quantidade da perda deve ser feita por um médico.

4. EMPRESAS QUE MAIS EMPREGAM E INCENTIVAM A CONTRATAÇÃO DE PCD

iniciou seu projeto Nova

✓ **Natura**

"Faz parte da nossa cultura criar condições de desenvolvimento e inclusão, e é importante que isso seja constantemente praticado por meio de ações afirmativas." (PESIGUELO, Flavio). Um dos princípios básicos da Natura é a valorização dos colaboradores, e isso é uma das razões para que a empresa tenha como objetivo a formação de equipes com diversidade e com foco na inclusão. Esse princípio é compartilhado internamente com orientações e estímulo à participação de toda a equipe de funcionários.

Um dos pontos que mais chamam a atenção na inclusão da pessoa com deficiência na Natura é o fato de que a meta de contratação anual de PcD é superior à cota exigida pela Lei.

Dentro desse projeto, se destaca o trabalho realizado com a inclusão de surdos: os colaboradores ouvintes da empresa são convidados a participar de cursos de Libras e se tornarem padrinhos dos colegas com deficiência que entram na organização. Esses padrinhos acompanham os novos companheiros nas atividades diárias, auxiliando no processo de inclusão ao quebrar as barreiras de comunicação.

Além disso, a organização utiliza um intérprete virtual que, por meio de um aplicativo e um tradutor de sites, leva a acessibilidade e informações para surdos de todo o país. Com essas ações, a empresa estimula o debate sobre a inclusão além do ambiente de trabalho.

✓ **Drogasil**

A rede de farmácias Drogasil é líder em faturamento no seu segmento e vê na contratação de pessoas com deficiência uma oportunidade de inclusão e conscientização social.

No programa Lado a Lado, a empresa oferece às pessoas com deficiência oportunidades de trabalho com o objetivo de desenvolver competências profissionais e pessoais. Podem fazer parte do projeto pessoas com deficiência visual, auditiva, múltipla ou intelectual.

As vagas são destinadas para pessoas com interesse em carreiras nas áreas de saúde e beleza, em centros de distribuição e escritórios — o pré-requisito é que o candidato tenha ensino médio completo.

✓ **Magazine Luiza**

O Magazine Luiza também possui uma cultura organizacional que busca investimentos na inclusão e acessibilidade. Desde 2013, a empresa oferece um programa com treinamentos e incentiva seus colaboradores, de lojas e escritórios, a compartilharem experiências e a se sensibilizar pela inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho.

Durante a implantação do programa, a empresa percebeu que muitos de seus funcionários tinham receios de como lidar corretamente com um colega com deficiência. Isso fez com que a organização desenvolvesse estratégias de

comunicação interna com o objetivo de engajar toda a equipe, esclarecendo dúvidas e proporcionando conhecimento.

O programa criado em 2013 trouxe excelentes resultados para os profissionais que foram contratados e para a empresa, que hoje é considerada uma das melhores organizações para pessoas com deficiência física trabalharem.

No caso do Magazine Luiza, a inclusão vai além dos funcionários e se estende também para seus clientes. O site da empresa pode ser acessado por meio de Libras e disponibiliza um aplicativo que auxilia a navegação de pessoas com dificuldades para digitar, mover o mouse ou com dificuldades na leitura. Esse tipo de iniciativa permite aos usuários com deficiência uma experiência intuitiva e sem barreiras.

✓ **Serasa**

"Com esse programa, estamos contribuindo para fechar a lacuna entre o baixo acesso da PcD às oportunidades de trabalho e a alta necessidade de profissionais no mercado de TI. Infelizmente, sabemos que muitos deles acabam ocupando vagas que estão aquém do potencial por falta de experiência e formação. Assim, por meio do Transforme-se, queremos incentivar e desenvolver a formação profissional dessas pessoas para que sejam valorizadas e tenham condições de atuar em posições estratégicas, como a área de tecnologia" (CRUZ, Roger)

A Serasa Experian, que atua no setor de serviços em informações, é mais uma empresa com práticas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A organização investe nessa prática há um bom tempo e trabalha diretamente cinco aspectos: acessibilidade, cultura organizacional, gestão de pessoas com deficiência, protagonismo, recrutamento e seleção.

Em 2012, a Serasa criou a Rede Empresarial de Inclusão Social, que busca reunir e mobilizar empresas de todo o Brasil para a promoção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Atualmente, mais de 80 organizações fazem parte da Rede.

A organização atua na promoção do conhecimento, identificação e boas práticas, parcerias e projetos para desenvolvimento de produtos e serviços, entre outros.

✓ Grupo Pão de Açúcar

Proprietário das marcas: Extra, Pão de Açúcar, Casas Bahia e Ponto (antigamente Pontofrio), o Grupo Pão de Açúcar assinou em 2016 um pacto pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O objetivo do Grupo é, até 2020, empregar 8 mil colaboradores com deficiência.

O documento assinado pelo Grupo também estabelece diretrizes e metas para a promoção de uma cultura interna e de um ambiente de inclusão e acessibilidade nas empresas. Além disso, são criados diagnósticos e monitorados os progressos das organizações em relação ao que foi estabelecido.

✓ Citi

O Citi, antigo Citibank, também é considerado uma das melhores empresas na promoção e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A organização se destaca por incentivar a candidatura dos profissionais em todas as vagas de emprego que oferece e não apenas para as exclusivas.

Por meio do Projeto Somar, programa voltado para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual, o Citi oferece treinamento e capacitação para que sejam incluídas nas vagas oferecidas pela organização.

Atualmente, no quadro de funcionários do Citi existem pessoas com deficiência física, intelectual, auditiva visual, múltiplas e em reabilitação.

5. PROGRAMAS DE INCLUSÃO

*incluir
em página
Nova*

✓ Sólides

A Sólides apresenta um Programa de Inclusão completo. Esta ação perpassa por estratégias de planejamento, recrutamento e seleção, onboarding e

integração de time, além da conscientização de todos para o recebimento desses colaboradores da maneira mais colaborativa e benéfica.

Recentemente, abriu mais de 200 vagas de emprego para áreas de tecnologia, marketing, inside sales, gente & cultura e administrativo. E todas elas podem ser ocupadas por pessoas com deficiência. Uma grande oportunidade para ingressar na maior HR Tech do Brasil!

No entanto, é preciso ir além do cumprimento da lei e da abertura de vagas para que a inclusão plena seja conquistada e a empresa se alimente de toda a potencialidade das pessoas com deficiência no seu time.

Por isso, o Programa de Inclusão da Sólides sistematiza todas as etapas e os mais diversos passos para uma inclusão saudável e real.

Além de detalhamentos para o recrutamento e seleção, o programa de inclusão da Sólides apresenta etapas de gestão da diversidade, estratégias e treinamento para manutenção desses talentos, instruções e determinações de responsabilidades junto aos times.

Tudo com o intuito de fortalecer a diversidade e qualificar ainda mais o time da empresa. Afinal, sabemos que a inclusão de PCD faz parte dessa solidificação e acreditamos que investir nas pessoas e em sua integração é essencial nesse processo.

✓ **Accenture**

"Nosso compromisso inabalável com a inclusão e a diversidade desencadeia a inovação e cria uma cultura onde todos sentem que têm oportunidades iguais." (SWEET, Julie)

O compromisso da Accenture com nossa equipe e com a aceleração da igualdade para todos nunca foi mais relevante do que hoje – conduzir nossa agenda de inovação e agir como líderes de negócios responsáveis.

Isso nos permite atrair, desenvolver, inspirar e recompensar os melhores talentos. E cria um ambiente que desencadeia a inovação, permite que nossa equipe tenha o melhor desempenho e sustenta uma cultura na qual todos sentem que têm oportunidades iguais de pertencer e de construir uma carreira.

Este compromisso começa no topo com nosso presidente executivo, diretores e Conselho. E esperamos que líderes em todos os níveis ajudem a criar e sustentar uma cultura de igualdade onde todos possam avançar e prosperar. Nossas áreas de foco incluem gênero, etnia, LGBTI, religião, pessoas com deficiência e diversidade transcultural.

Nós nos esforçamos para garantir que todos os nossos funcionários sejam remunerados de forma justa e equitativa, desde o momento em que os contratamos até os marcos em suas carreiras na empresa. Quando vemos uma disparidade para qualquer um dos nossos funcionários, nós a corrigimos.

✓ **Banco Bradesco**

"#AliadosPeloRespeito" É um movimento de transformação interna e externa para (re)conectar por meio do respeito, celebrar a diversidade e inclusão e, com isso, evoluir.

Estamos falando sobre reflexão, não sobre posicionamento. O objetivo é ter ações de conversação e conteúdo sobre comunidades como LGBTQIA+, raça, equidade de gênero e pessoa com deficiência, que tenham consistência e tragam conexão com as pessoas.

Em uma sociedade diversa e pluralizada, o respeito está ligado às singularidades e características de cada um. Dar a oportunidade de conviver é o primeiro passo para empoderar e transformar. A transformação vem de um conjunto de iniciativas que valorizam, impulsionam e erradicam o preconceito e a discriminação.

"Nosso propósito é inspirar, colaborar e desconstruir conceitos enraizados que nos distanciam." (BRADESCO)

✓ **Hospital Israelita Albert Einstein**

"Temos muitas oportunidades de trabalho e crescimento na Instituição. A deficiência não deve e nem precisa ser encarada como um problema, e então contamos com colaboradores com deficiências em diversos níveis do hospital. O mais importante é a sua capacitação, daí o nosso empenho nessa área e a nossa

preocupação em formar e capacitar profissionais focados na área da saúde". (BRANCO, Miriam)

Em 10 de dezembro de 2019, Dia Internacional dos Direitos Humanos, data que celebra a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Einstein lançou o Programa de Diversidade e Inclusão Einstein com o objetivo de promover um ambiente cada vez mais inclusivo. Para isso, cinco frentes de atuação foram criadas para fomentar discussões e a elaboração de propostas e ações.

6. PRÁTICAS DAS 10 MELHORES EMPRESAS PARA PCD

*Miriam
em
página
nova*

- ✓ Treinamento dos líderes sobre questões relacionadas à diversidade e inclusão e viés inconsciente.
- ✓ Grupos de afinidades/porta vozes dedicados.
- ✓ Investimento constante em acessibilidade (tecnológica, móveis e infraestrutura)
- ✓ Busca em empresas especializadas, ONGs e parceiros para contratar pessoas com deficiência.
- ✓ Deixam claro nas vagas em aberto que não há discriminação nas contratações. O incremento à comunicação, reforçando o posicionamento da empresa em relação às práticas e cultura de diversidade e inclusão, tem ganhado força nas políticas de contratação das empresas.

7. SITE E FEIRA PARA PCDS.

7.1 PCD Online

O Deficiente Online (agora PCD Online) é uma empresa formada por especialistas em RH com foco em Profissionais com Deficiência. A PCD Online é uma empresa que encontrou na visão comum de seus integrantes a necessidade de criar um Site que abrangesse um universo corporativo, específico, que fosse de suma importância para o enriquecimento e aproveitamento do potencial dos Profissionais com Deficiência. Criou-se então o Deficiente Online.

7.2 INCLUI PCD

Maior Feira Online de Empregos para Pessoas com Deficiência

São mais de 12 milhões de desempregados no Brasil (IBGE, 2020), para tentar diminuir esse dado, a Inclui PcD surge com o objetivo de conectar empresas e pessoas com deficiência em todo o Brasil.

8. REALIDADE SOBRE O MERCADO DE TRABALHO PCD

*muuuuu
em pagar
abJa*

Há dois pontos de vista: O legal, que diz as que empresas com 100 empregados ou mais contratem um percentual de PCD e considerando o lado social e inclusivo, onde a participação das organizações torna-se fundamental.

Sendo mais que necessário a participação dos PcD para a inclusão social, tendo uma lei como defesa, é a Lei nº. 13.146 de 6 de julho de 2015, que instituiu a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, promove a igualdade sem preconceito e espaço no mercado de trabalho.

Tendo que ser pensado em um todo para essas pessoas desde o momento da divulgação da vaga até a contratação, sempre é necessário pensar na competência do entrevistado.

Mas não se pode deixar de fora que há diversos obstáculos para esse público, pois além do preconceito há também a estrutura da empresa, onde é mais que necessário pensar em como esse futuro colaborador irá ter acesso ao ambiente interno e externo, localidade, tem muitas empresas que adotam o ambiente para eles.

“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, 2003).

A empresa tem que estar ciente de que, depende do seu tamanho e quantidade de funcionários, ela necessita de acordo com a lei PCD, que um determinado percentual de contratados seja de pessoas com deficiência. Está definida na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências, e aborda a contratação de PCD no mercado de trabalho.

A tabela abaixo detalha a porcentagem de vagas reservadas a PcD de acordo com o número total de empregados da empresa:

- I – De 100 a 200 empregados..... 2%
- II – De 201 a 500 3%
- III – De 501 a 1.000 4%
- IV – De 1.001 em diante 5%

Conclui-se que não é somente a lei que define, mas também o caráter, estrutura e o comportamento dos seres humanos UBS com outros, sabendo que existe pessoas que criam obstáculos e dificultam estes públicos, tendo como a obrigação de auxiliar e adaptar para que todos possam ter oportunidade.

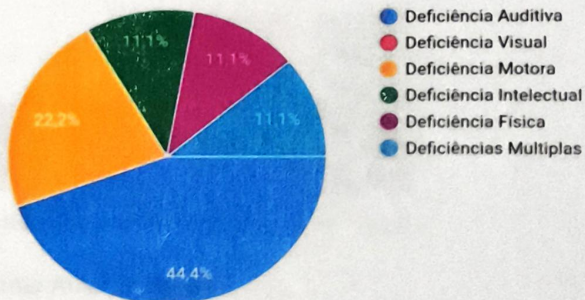
9. RESULTADO DA PESQUISA DE CAMPO

mostrar que pesquisa Nota.

O relatório da pesquisa apresentado se faz por meio da análise de um levantamento realizado com 18 participantes, por meio de um questionário quantitativo via Google Formulários.

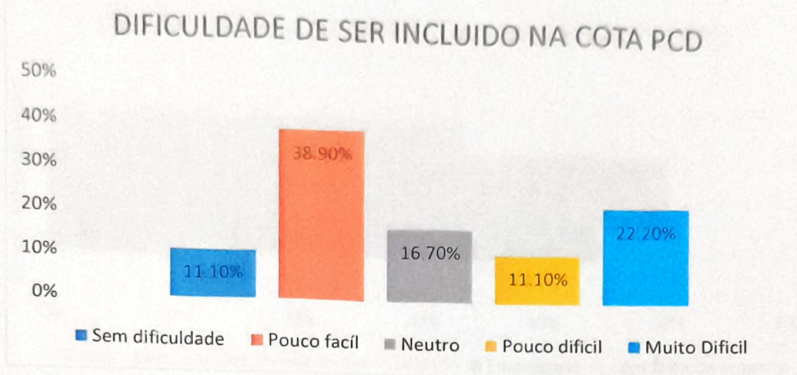
O questionário foi constituído por 5 questões, voltadas para os trabalhadores PcD, questionário esse que foi disponibilizado por meio do aplicativo de comunicação WhatsApp, obtendo desta forma maior alcance desse público.

A primeira questão apresentada foi elaborada com o intuito de identificar o tipo de deficiência que predomina o mercado de trabalho, ao qual foi apontada a deficiência auditiva, seguindo com 44,4% dos participantes.



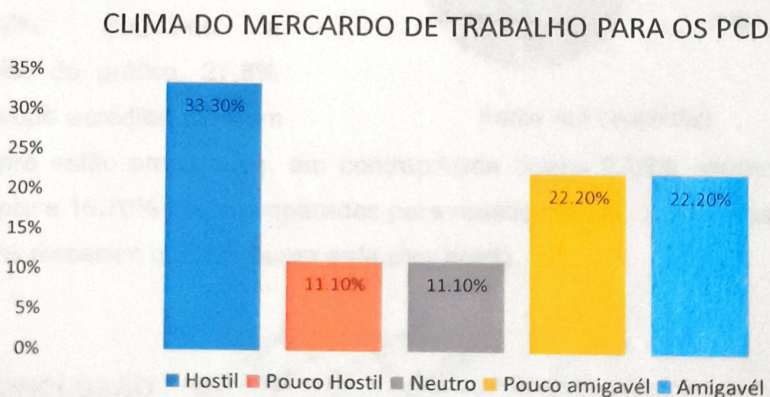
Fonte Autores (2022)

Seguindo a pesquisa, a próxima questão tinha como intuito observar o nível de dificuldade encontrado pela população PcD em conseguir um emprego. Com isso em mente, ela apontou, conforme gráfico abaixo, que 38,9% da população PcD tem um grau de dificuldade leve para ingressar no mercado de trabalho.



Fonte Autores (2022)

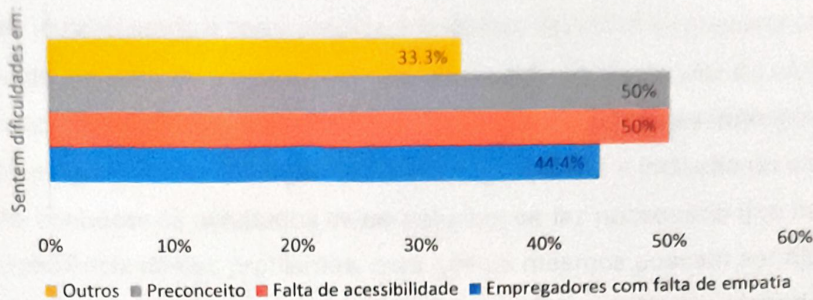
Na questão seguinte, questionamos como eles consideram o cenário do mercado de trabalho atualmente, sendo 1 para hostil e 5 para amigável. Com base nisso, identificamos que a maior parte dos participantes consideraram o ambiente hostil para a classe.



Fonte Autores (2022)

Seguindo o questionário, foi sinalizada a questão a qual eles julgaram as maiores dificuldades ao encontrar um emprego, sendo a falta de acessibilidade e preconceito citados por 50% dos participantes, falta de empatia por 44,4% e outras dificuldades por 33,3%.

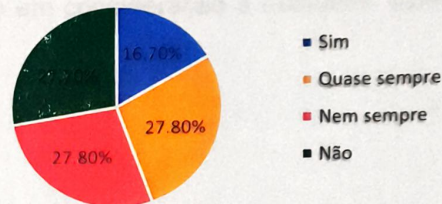
DIFICULDADES ENCONTRADAS NAS ENTREVISTAS



Fonte Autores (2022)

A questão a seguir aponta sobre as empresas terem ou não acessibilidade para recebê-los no ambiente de trabalho. Seguindo a análise do gráfico, 27,8%

TEM ACESSIBILIDADE NAS EMPRESAS



Fonte Autores(2022)

do grupo acredita que nem sempre estão preparadas, em contrapartida outros 27,8% sentem que quase sempre e 16,70% estão preparadas para receber colaboradores PcD e os outros 27,7% disseram que nenhuma está preparada.

10. CONCLUSÃO

incluir em página 10/12

Através dos resultados obtidos e analisados no presente trabalho, observa-se que mesmo com as tentativas realizadas pelo Brasil, a fim de aumentar e promover a inclusão da população PcD no mercado do trabalho, o cenário ainda se encontra deficitário e com muitas dificuldades.

Analisando de perto as informações obtidas pela pesquisa de campo realizada, foi possível identificar que os principais problemas e dificuldades enfrentadas pela população PcD no mercado de trabalho dizem respeito ao inexistente preparo das organizações, que se faz muito necessário para a convivência e os obstáculos que surgem todos os dias, além de fatores

comportamentais da classe não PcD, que por muitas vezes, por falta de conhecimento ou não, agem de forma antipática e preconceituosa, dificultando e por vezes inviabilizando a convivência e o trabalho. Também foi possível constatar que a lei de inclusão da pessoa com deficiência tem um certo teor de efetividade e um grande impacto com o atual cenário, mas que se faz necessário intensificar as ações a fim de aumentar e garantir a empregabilidade e inclusão da classe.

Ao conhecer os resultados deste trabalho, se faz necessário que haja uma maior consciência destes problemas, para que os mesmos possam ser ajustados e trabalhados, no intuito de desenvolver ferramentas e métodos visando maior grau de inclusão.

Para estudos futuros, recomenda-se o desenvolvimento de novas pesquisas que contemplem o assunto, através de estudos comparativos sobre a percepção da população PcD, levando em consideração a realidade vivenciada pelos mesmos.

10. Referências:

O que é PcD? Significado e tipos de deficiências - Significados

PCD, PNE E PPD: Entenda qual deles é o termo correto para designar pessoas com deficiência (avanceestagios.com.br)

Lei 8213/91. Lei de cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência - DeficienteOnline.com.br o site exclusivo do Profissional com Deficiência.

Contratação de PCD: conheça o Programa de Inclusão da Sólides (solides.com.br)

Inclusão e Diversidade no ambiente de trabalho | Accenture

Bradesco – Para Você | Acessibilidade (banco.bradesco)

Censo 2010: 24% afirmam ser portadores de deficiências - Jornal O Globo

Programa de Diversidade e Inclusão Einstein

Pesquisa mapeia as 10 melhores empresas para PCD trabalhar no Brasil (terra.com.br)

A DIFICULDADE DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO (inesul.edu.br)

Regulamentação de artigos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — Português (Brasil) (www.gov.br)

Os desafios da inserção de deficientes no Mercado de Trabalho (nucleodoconhecimento.com.br)

peessoa com deficiencia.pdf (trt7.jus.br)

GONZAGA, Eugênia Augusta. Direto das pessoas com deficiência: garantia de igualdade na diversidade. 3. Ed. Rio de Janeiro: WVA, 2012.

*Faltam
as questões
de pesquisa*