CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIOPET
CLAUDIANE ESMERALDA DA SILVA
ELOÁ MENEGASSO BRANCO
GRAZIELLA MIYUKI OTOMURA MISUMI

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

CURITIBA 2022

CLAUDIANE ESMERALDA DA SILVA
ELOÁ MENEGASSO BRANCO
GRAZIELLA MIYUKI OTOMURA MISUMI

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do grau em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniOpet.
Orientadora: Professora Viviane Ongaro

CURITIBA 2022

RESUMO

Considerando-se a importância e os cuidados que as empresas devem ter no que tange ao entendimento à cerca do recrutamento, seleção, treinamento e inclusão de pessoas com deficiências, o objetivo deste trabalho é analisar quais as dificuldades encontradas no processo de recrutamento e seleção de pessoas deficientes pelas empresas. Sendo abordados temas relacionados a gestão de pessoas, inclusão social e a lei de cotas, o presente estudo utiliza o método exploratório aliado a uma análise qualitativa de dados. Pretende-se que os resultados aqui apresentados possam auxiliar o processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

Palavras-chave: Recrutamento. Seleção. Inclusão. Treinamento. PCDs.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência nas empresas é uma forma de colocar as competências e habilidades profissionais de um indivíduo à disposição do mercado. Promover a inclusão dentro das empresas oportuniza uma gestão mais humanizada, propicia uma maior diversidade, permite uma ampliação de acessibilidade, entre outros. Entretanto, além das vantagens expostas, para as empresas além da iniciativa pessoal, tornou-se a obrigatória a contratação de pessoas com deficiência, regidas pela Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91).

Em 6 de julho de 2015, foi instituída a Lei nº 13.146, deliberada a garantir, em condições de igualdade, os direitos e a liberdade das pessoas com deficiência, objetivando sua inclusão e cidadania. Assim, a cada ano as empresas vem se adaptando à legislação para acolher pessoas com deficiência e percebem a importância de torná-las parte de sua equipe.

Diante disso, cabe ao setor de recursos humanos recrutar e selecionar tais profissionais para a organização, considerando-se que a gestão de recursos humanos “é função executada nas organizações que facilita o aproveitamento eficaz das pessoas (dos funcionários) para atingir metas individuais e organizacionais’’ (IVANCEVICH, 2011, p. 4). Contudo, efetivar tal processo é um grande desafio para o departamento, uma vez que é preciso encontrar pessoas que sejam qualificadas para as vagas ofertadas e que possuam alguma deficiência.

Embora o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência seja considerado um processo complicado, pode ser uma tarefa simples se a empresa encarar isso da forma certa. É preciso considerar que o recrutamento e seleção de pessoas com deficiência possuem algumas particularidades sendo assim, necessário critérios e ajustes específicos durante o processo.

Conhecer as principais diferenças entre os métodos de contratação pode ajudar a entender que esse processo não é mais complicado do que outros e que poderia até mesmo aumentar a contratação de pessoas com deficiência nas empresas.

Dessa forma, o tema abordado neste trabalho se refere ao recrutamento e seleção de pessoas com deficiência nas empresas, considerando quais os critérios utilizados nessas empresas bem como as principais dificuldades, visando contribuir para tornar esse processo mais espontâneo para as empresas

2. PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando o cenário atual do mercado de trabalho, as demandas organizacionais bem como as necessidades sociais, questiona-se: Quais as dificuldades enfrentadas pelas empresas ao se deparar com contratações de PCD?

3. OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo criar um programa de treinamento voltado às empresas e seus funcionários proporcionando conhecimento suficiente no sentido de facilitar a contratação e os processos de inclusão de PCDS, recrutamento e seleção, leis, acessibilidade e atividades, promovendo assim, um ambiente propício para receber esses profissionais.

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar quais as principais dificuldades encontradas pelas empresas durante esse processo
- Propor sugestões e aplicar conhecimento sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações
- Aplicar conhecimento nas empresas no que tange a Lei de cotas, e direitos do PCD.
- Melhoria do processo de recrutamento e seleção de PCDs nas empresas
- Promover um ambiente acolhedor que compreende as dificuldades de ser um PCD.

4. JUSTIFICATIVA

A busca por pessoas qualificadas e experientes para ocuparem certos cargos nas empresas são reflexos do aumento crescente da competitividade no mercado de trabalho. Nesse cenário, as pessoas com deficiência (PCD), que naturalmente sofrem exclusões sociais e no mercado de trabalho, tem esse fato acentuado, pois as empresas não os contratavam presumindo que não seriam capazes de desenvolver e atingir os objetivos propostos pelas organizações.

Considerando essa realidade, em 1991 foi promulgada no Brasil a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), que estabelece a obrigatoriedade na contratação de uma certa quantidade de PCD nas empresas, sendo uma deficiência física, mental e/ou sensorial (BRASIL, 2007).

Ainda assim, segundo a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), em 2019, o Brasil possuía cerca de 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo que destes, apenas 28,3% em idade de trabalhar estavam ocupando cargos, diante 66,3% daquelas sem deficiência. Em torno de 67,6% da população com deficiência investigada não tinha algum tipo de instrução ou tinham o ensino fundamental incompleto (IBGE, 2021).

Dessa forma, cabe as empresas se adaptarem para atender à legislação, embora isso seja de certa forma complexo pois há diversos desafios a serem enfrentados pelas empresas no processo de recrutamento e seleção, como por exemplo a falta de capacitação de PCD para as vagas oferecidas, ou ainda, falta de acessibilidade, pessoas com restrições para determinadas atividades e outros. Assim, as empresas devem investir na qualificação de profissionais de Recursos Humanos, ou ainda promoverem treinamentos especializados externos que atendam essas demandas, uma vez que, o recrutamento deve compreender as especificidades de cada candidato.

Para identificar quais são as dificuldades sofridas pelas empresas no momento de contratação de PCD, o presente estudo busca compreender como tem ocorrido o processo de recrutamento e seleção, e propor meios que sejam viáveis e acessíveis para a empresa, de modo a fortalecer a inclusão social enfatizando a inserção no mercado de trabalho, uma vez que, todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.

Desse modo, a pesquisa pode contribuir para o meio organizacional de modo a aprimorar o conhecimento e informações sobre inclusão, melhorias nos processos, e como ter um ambiente apto para receber os profissionais. Além disso, contribui para expandir a compreensão da comunidade acerca dos PCDs, de modo a reconhecerem como seres capazes e atuantes em sociedade a fim de se evitar a exclusão social.

5. METODOLOGIA

O presente estudo aborda, quanto a seus objetivos, a pesquisa exploratória, considerando que essa, segundo Marconi e Lakatos (2022, p. 297) ‘’possibilitam maior familiaridade com o problema e a construção de hipóteses’’, sendo assim realizado um questionário para a coleta de dados, com pesquisas referentes ao tema abordado a fim de obter mais informações e conhecimentos acerca do problema.

Em relação a sua abordagem, a metodologia escolhida foi a análise qualitativa, baseada nas respostas obtidas no questionário, que possibilita dados para o estudo. Ainda, considerando os apontamentos feitos por Sampiere, Collado e Lucio (2013, p. 377).

> o enfoque qualitativo é selecionado quando buscamos compreender a perspectiva dos participantes (indivíduos ou grupos pequenos de pessoas que serão pesquisados) sobre os fenômenos que os rodeiam, aprofundar em suas experiências, pontos de vista, opiniões e significados, isto é, a forma como os participantes percebem subjetivamente sua realidade.

Sendo assim, a abordagem qualitativa é de grande relevância para as percepções acerca do problema e dos objetivos do trabalho, que será desenvolvida aliada ao procedimento técnico pesquisa bibliográfica, que será realizada por levantamento de fundamentação teórica em referenciais bases do tema, bem como as bases de dado do Google Acadêmico. Conforme apontado por Marconi e Lakatos (2021), tal técnica compreende todas as bibliografias publicas disponíveis relacionadas ao tema específico de estudo, podendo ser elas publicações, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, online ou não, considerando também os materiais orais e audiovisuais como rádios, vídeos, filmes e outros. Segundo as autoras, a pesquisa bibliográfica tem como objetivo aproximar e permitir a interação (conhecimento) do pesquisador com as informações sobre determinado assunto.

Ainda, a pesquisa será enriquecida com o Design Thinking pois esta metodologia é baseada em pensar por meio de uma abordagem própria, de modo a solucionar problemas com criatividade, de ponto de vista multilateral, com associações inovadores e protótipos das melhores soluções (STICKDORN; SCHNEIDER, 2014).

6. PERSONA E MAPA DA EMPATIA

Entender o comprador é essencial tanto para o desenvolvimento dos produtos quanto para a apresentação da sua proposta para a aquisição de novos clientes. Assim, é necessário de um alicerce que seja efetivo e próximo a realidade daquilo que será desenvolvido. Para isso, uma estratégia de grande relevância é o que Jung, em suas teorias psicológicas, denominou como Persona.

Diferente do público-alvo, a Persona configura uma visão mais qualitativa, que se distanciam de números, porcentagens e estatísticas, e apresentam nome, idade, preferências, características, nível socioeconômico, status, desafios, sonhos e outras características pessoais e sociais. As particularidades descritas e atribuídas à Persona, inclusive sua preferência por roupas e outras preferências são importantes como afirmação da identidade (GRINBERG, 2017)

Ainda, considerando atrair e convencer os clientes, a literatura discorre que ‘’as personas nos permitem visualizar melhor o cliente como um personagem, facilitando a empatia e, consequentemente, um melhor entendimento sobre sua realidade’’ (FERNANDES, 2019, p. 86).

Aliado a Persona, tem-se o mapa da empatia, sendo este uma ferramenta que auxilia na compreensão do cliente. Entretanto, somente a análise interna do perfil da persona (que visa atingir o público) não é suficiente para a tomada de decisões e ações que se direcionem ao perfil, é preciso ter conhecimento sobre os desafios que estes enfrentam, partindo de uma pesquisa (FERNANDES, 2019).

Assim, apresentam-se nas figuras 1 e 2, a Persona e o Mapa da Empatia, respectivamente.

Figura 1 – Persona

Objetivos

O trabalho é mensurado através de resultados obtidos de relatórios, planejamento e retorno financeiro. E tenho o objetivo de expandir e consolidar a marca Pecmotors, ser referência primeiro no Paraná em fluídos para transmissão automática, e depois em outros Estados.

Desafios

A principal dor é o fechamento de uma filial que financeiramente é rentável e a redução de funcionários nos setores para reestruturação. E o desafio é conseguir manter o equilíbrio nas finanças e estoque da empresa sem precisar recorrer a empréstimos tem sido um grande desafio nos nossos fechamentos.

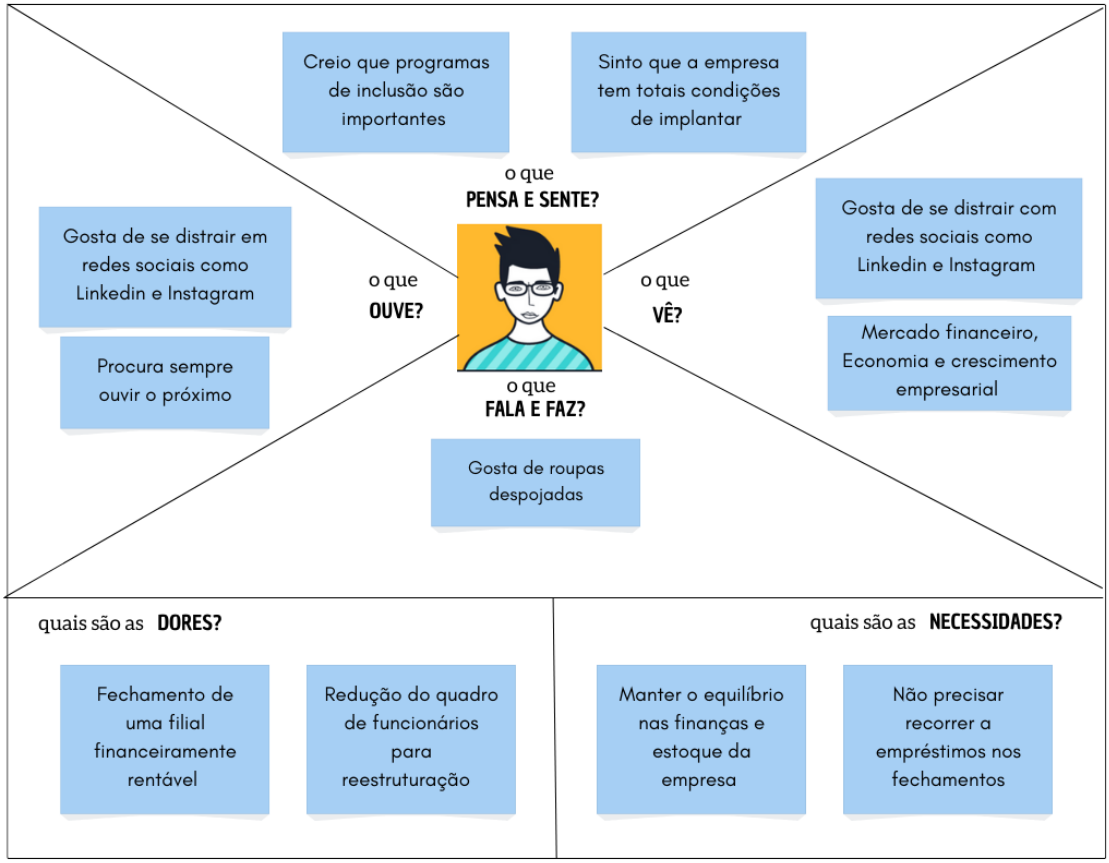
Canais de Comunicação

Lucas também gosta:

Publicações relacionada ao segmento da nossa empresa, acompanhando as novidades e lançamentos, eventos, de novos produtos. E também sobre mercado financeiro, economia, e crescimento empresarial, são os tipos de publicações que eu mais costumo acompanhar, porque envolve minhas atividades.

Fonte: as autoras, 2019

Figura 2 – Mapa da Empatia



Fonte: as autoras, 2022

7. PESQUISA DE CAMPO

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos da pesquisa realizada sobre o recrutamento e seleção de PCDs em empresas. A coleta de dados foi realizada por meio da plataforma Google Forms, com 4 empresas, que se enquadram ou não na Lei de Cotas. A tabela 1 apresenta os dados socioeconômicos das representantes responsáveis por cada empresa entrevistada. A fim de manter o sigilo das empresas entrevistadas, estas foram nomeadas como E1, E2, E3 e E4. Dentre elas, uma empresa se caracteriza como pequena, uma multinacional e duas de médio porte.

Quadro 1 – Dados socioeconômicos das responsáveis pelas empresas entrevistadas

Empresa	**Idade**	**Gênero**	**Grau de escolaridade**	**Estado civil**	**Localidade em que reside**	**Possui filhos**	**Profissão**	**Função**
E1	34 anos	Feminino	Pós-graduada	Casada	Curitiba - PR	Sim	Superintendente comercial	Gerenciamento de pessoas - Analisar números, estratégias, gerências pessoas, visitas comerciais, treinamentos, recrutamento e seleção.
E2	43 anos	Feminino	Formação Superior em Ciências Contábeis, pós-graduação em planejamento tributário	Casada	Curitiba - PR	Sim	Contadora	Diretora do escritório de contabilidade. Realiza reuniões com clientes, reuniões de alinhamento com o time de colaboradores, analiso os fechamentos realizados pelos setores, acompanho o atendimento aos clientes, gerencio as rotinas administrativas do escritório de compras, contas a pagar, contas a receber
E3	43 anos	Feminino	Segundo grau incompleto	Casada	Curitiba - PR	Sim	Empresária	Gestão de negócios
E4	25 anos	Feminino	Superior incompleto	Casada	Curitiba – PR	Não	Empresária	Funções administrativas

Fonte: as autoras, 2022

7.1 ANÁLISE DE RESULTADOS

A análise dos dados obtidos foi feita considerando o foco principal de cada pergunta, estando o questionário disponível nos Apêndices

7.1.1 A empresa conhece e cumpre com a Lei de Cotas

Ao serem questionadas sobre o conhecimento referente à existência da Lei de Cotas bem como o cumprimento dela, as empresas E1, E2 e E3 afirmam conhecer a lei, entretanto apenas a empresa E2 se enquadra e cumpre com esta. As empresas E1 não se enquadra na Lei de Cotas e não apresenta nenhum colaborador com algum tipo de deficiência, assim como a E3. A empresa E4 afirma não conhecer do que se trata a lei.

Nota-se que a maioria das empresas conhece a Lei de Cotas, compreendendo suas obrigações perante a lei. Entretanto, cabe ressaltar que, o desconhecimento e consequentemente o descumprimento da lei, conforme relatado pela empresa E4, segundo Brasil 2007, tal fato é passível de multa administrativa e compete à autoridade regional do Ministério do Trabalho e do Emprego determinar o valor dentro da faixa limite

7.1.2 A empresa possui auxílio para o recrutamento de deficientes

Todas as empresas entrevistadas afirmam não possuir nenhum tipo de auxílio no que diz respeito ao recrutamento e seleção de pessoas com deficiência. Conforme ressaltado por Lorenzo e Silva (2017, p. 352) ‘’ receber auxílio de serviço terceirizado é de grande relevância e pode contribuir para o êxito do processo de inclusão nos ambientes de trabalho’’. Entretanto, nota-se que muitas empresas não possuem o conhecimento sobre agências e entidades realizarem esse tipo de serviço. Outro fator seria a dificuldade em encontrar instituições que ofereçam esse serviço.

7.1.3 Dificuldades no recrutamento e na seleção de pessoas com deficiência

No que tange as dificuldades encontradas para o processo de recrutar e selecionar pessoas com deficiência, é possível observar que as empresas as identificam em no processo de contratação. Diversas podem ser as dificuldades encontradas, uma vez que é preciso considerar a realidade de cada empresa

especificadamente, bem como outros fatores, conforme já previsto e destacado por autores como Lorenzo e Silva (2020, p. 52):

> a inserção profissional daqueles com deficiência abriga um conjunto de variáveis, seja de aspectos relativos ao próprio trabalhador, ao empregador e às relações estabelecidas no local de trabalho, as quais dificultam o processo de contratação e a permanência dessas pessoas no trabalho.

Conforme os dados coletados, E1 aponta que a acessibilidade em relação ao espaço é o principal fator que dificulta a contratação de deficientes. A representante da empresa E2 relata ter conhecimento sobre alguma dificuldade ou barreira enfrentada pois desconhece o processo (a entrevistada é superintendente comercial). Na empresa E3, proporcionar estabilidade e permanência considerando as necessidades específicas de um PCD. Já a empresa E4 apresenta como principal dificuldade não ter o conhecimento necessário em relação ao que e como fazer a inclusão de PCD em sua empresa.

Observa-se que, a principal dificuldade ao se contratar um PCD, não é caracterizada pelas deficiências em si, mas sim pela falta de preparo e estrutura da organização para como dar acesso e permanência a estes. Em pesquisa realizada por Ludwing (2016) com sete empresas, na cidade de Teutônia/RS, a autora também identificou que, embora haja outras barreiras a serem rompidas, a principal dificuldade se refere a falta de preparo para se receber as deficiências.

7.1.4 A empresa oferece algum tipo de treinamento para atuar com os deficientes

A empresa deve promover treinamentos como cursos e palestras, por exemplo, sendo primordial para conscientizar os colaboradores de modo a romper com as barreiras da segregação e exclusão social (BRASIL, 2007; AQUINO; BRAZ; NASCIMENTO, 2019). Entretanto, apenas a empresa E2 relata possuir algum tipo de treinamento com o foco de atuação com PCD sendo também a única que possui colaboradores com deficiência.

7.1.5 Há adequação dos espaços físicos da empresa para os PCD

Apenas a empresa E1 afirma que não possui espaço físico adequado e apropriado para colaboradores PCD, sendo essa a sua principal dificuldade como já mencionado anteriormente. Nesse sentido, Ribeiro e Carneiro (2009)

discorrem que algumas necessidades especiais de PCDs requerem de adequações na empresa, sendo necessário realizar alterações nos espaços físicos, equipamentos e até mesmo na rotina, o que pode causar gastos indesejáveis para a empresa.

As empresas E2, E3 e E4 relatam ter adequação dos espaços físicos, demonstrando assim preocupação com os colaboradores PCD ou ainda, caso venham a ter (como o caso das empresas E3 e E4).

Ainda assim, é importante que haja uma verificação dos espaços e se as instalações são adequadas e irão promover um ambiente de trabalho seguro e confortável, indo de encontro ao lema das pessoas com deficiência: ‘’Nada sobre nós sem nós’’.

7.1.6 Como é realizado o processo de recrutamento e seleção de PCD

No que se refere ao processo de recrutamento e seleção, todas as empresas afirmam que o mesmo processo é desenvolvido para PCD e não PCD. Ressalta-se aqui que, como as empresas E1, E2 e E4 não possuem colaboradores com algum tipo de deficiência, caso viessem a fazer tal processo, não seria realizado de uma maneira específica

Contudo, a equipe que irá selecionar os candidatos deve apresentar preparo para tal. É preciso que haja clareza quanto a adequação das exigências em relação às particularidades da pessoa que apresenta alguma deficiência. Caso não haja critérios específicos e restrições, o processo pode inviabilizar a contratação dessas pessoas, uma vez que, padronizar um processo de recrutamento e seleção a todos, é excluir aqueles que não conseguem competir em igualdade com os demais (BRASIL, 2007).

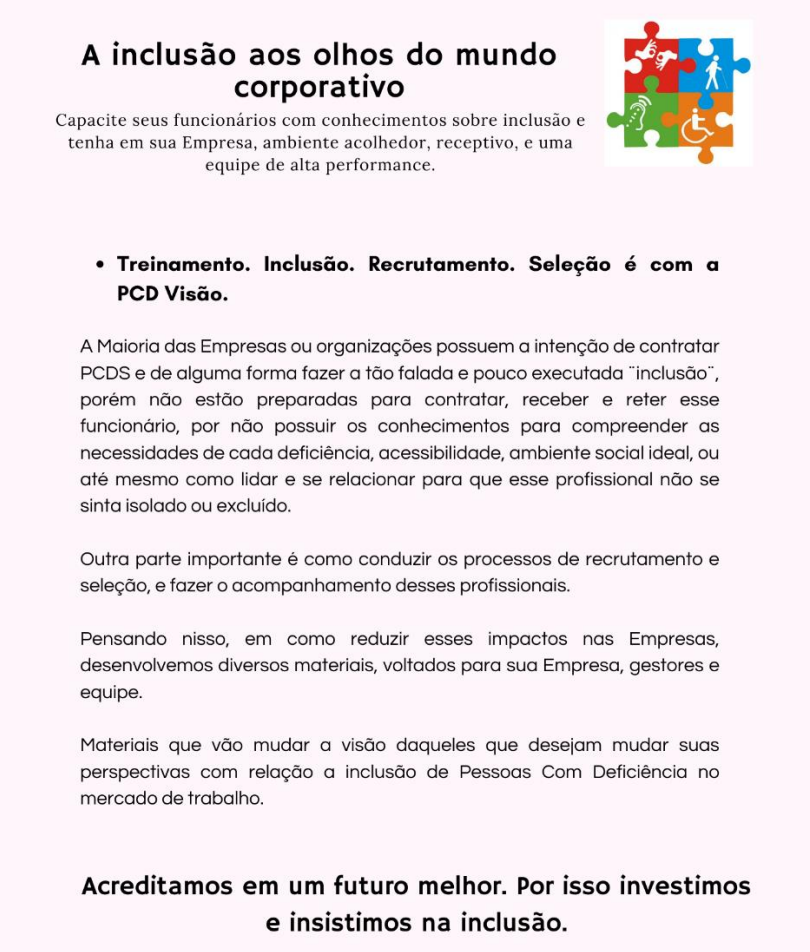
8. MAPA VPN

Uma proposta de valor está relacionada ao diferencial que torna o seu negócio como melhor opção de compra. Considerando o cenário atual dos consumidores, estes demandam coerência das empresas com as quais se relacionam. Assim, busca-se uma acentuada compreensão dos clientes e do tipo de oferta que deve ser proposta de acordo com a empresa

Além disso, a proposta de valor comunica a toda organização como a empresa constrói e destrói valor na perspectiva de seus clientes. Dessa forma, todos os segmentos da empresa passam a ter um único direcionamento sobre o que é relevante para seus clientes, favorecendo a priorização de ações sólidas. (MASCARENHAS, 2019).

A partir disso, as figuras 3, 4 e 5 apresentam a proposta de valor com detalhamentos sobre os serviços oferecidos.

Figura 3 – Proposta de Valor



A inclusão aos olhos do mundo corporativo

Capacite seus funcionários com conhecimentos sobre inclusão e tenha em sua Empresa, ambiente acolhedor, receptivo, e uma equipe de alta performance.

- **Treinamento. Inclusão. Recrutamento. Seleção é com a PCD Visão.**

A Maioria das Empresas ou organizações possuem a intenção de contratar PCDS e de alguma forma fazer a tão falada e pouco executada ¨inclusão¨, porém não estão preparadas para contratar, receber e reter esse funcionário, por não possuir os conhecimentos para compreender as necessidades de cada deficiência, acessibilidade, ambiente social ideal, ou até mesmo como lidar e se relacionar para que esse profissional não se sinta isolado ou excluído.

Outra parte importante é como conduzir os processos de recrutamento e seleção, e fazer o acompanhamento desses profissionais.

Pensando nisso, em como reduzir esses impactos nas Empresas, desenvolvemos diversos materiais, voltados para sua Empresa, gestores e equipe.

Materiais que vão mudar a visão daqueles que desejam mudar suas perspectivas com relação a inclusão de Pessoas Com Deficiência no mercado de trabalho.

Acreditamos em um futuro melhor. Por isso investimos e insistimos na inclusão.

Fonte: as autoras, 2022

Figura 4 – Proposta de Valor

- **TREINAMENTOS PARA GESTORES E LÍDERES**

> Eles são as referências dentro de uma organização, sobre administração, estrutura e relações, são os olhares e transmissores de cultura e conhecimento.
> Neste treinamento ministramos os aspectos sociais, legais e técnicos, formas de inclusão, relacionamento, retenção de talentos, integração com os colegas com deficiência, e melhoria na comunicação.
> Capacitando as lideranças para transmitir conhecimento e disseminar a cultura da inclusão, do acolhimento, compreendendo que cada pessoa possui sua limitação.
> Entendendo esses aspectos o gestor terá mais facilidade em acompanhar o desenvolvimento e garantir oportunidades iguais para este profissional, e assim promover um ambiente agradável, motivador onde o colaborador não se sinta diferente.
> Abordamos assuntos importantes como legislação, adequação, como envolver pessoas com deficiência no clima organizacional das Empresas.

- **TREINAMENTO PARA EQUIPES DE RH**

> O RH é a ponte entre Empresa e funcionário, por isso a equipe de RH precisa ter em mãos a dinâmica e o feeling de como lidar e fazer com que esse profissional se sinta bem recebido.
> Os profissionais que realizam os processos de recrutamento e seleção devem possuir os conhecimentos adequados para contratarem pessoas com deficiência. Não somente se atentar na escolaridade ou qualificações profissionais, mas também nas condições e exigências da vaga se estão de acordo com as limitações do candidato, para que possa executar um processo assertivo, viabilizando a contratação, evitando assim que o funcionário tenha um perfil totalmente fora das exigências físicas da vaga, frustrando a sua contratação.
> Aplicamos também estratégias para que esse colaborador saiba como lidar no dia com o PCD, analisando suas limitações, e o desenvolvendo explorando suas capacidades e habilidades.

- **PALESTRAS E WORKHSOPS PARA FUNCIONÁRIOS**

> Os funcionários são parte extremamente importante na inclusão, pois são eles que formam a dinâmica do clima na organização, nas palestras falamos sobre diversos assuntos envolvendo o colaborador PCD, suas diferenças, sobre a importância de receber esse profissional com empatia, como promover ações que sejam acessíveis a todos, de como incluí-los em todas as atividades que a empresa promove, como o olhar pode influenciar na aderência da inclusão nas empresas.
> Para esses eventos, os palestrantes são portadores de deficiência, que já passaram por vários obstáculos, dificuldades, e superação dentro do mundo corporativo, e aprendemos sobre as diferenças e igualdades através do olhar deles.
> Sua equipe, seus funcionários e sua empresa terão seus olhares transformados após essa experiência.

Fonte: as autoras, 2022

Figura 5 – Proposta de Valor

Proposta comercial

Treinamentos para gestores e líderes
Curso inclui material didático com as matérias e assuntos abordados, 20 horas de treinamento, temos horários manhã, tarde e noite, de acordo com a programação da Empresa.
Necessário cumprir a carga horária completa.
Ao final do curso o aluno recebe o seu certificado de conclusão.

Valor: R$ 450,00 por matrícula.

Treinamentos para equipes de RH
Curso inclui material didático com matérias e assuntos abordados, 20 horas de treinamento, horário flexível, necessário cumprir carga horária completa, atingir mínimo de nota 70 para receber seu certificado.

R$ 350,00 por matrícula
R$ 1.000,00 3 matrículas

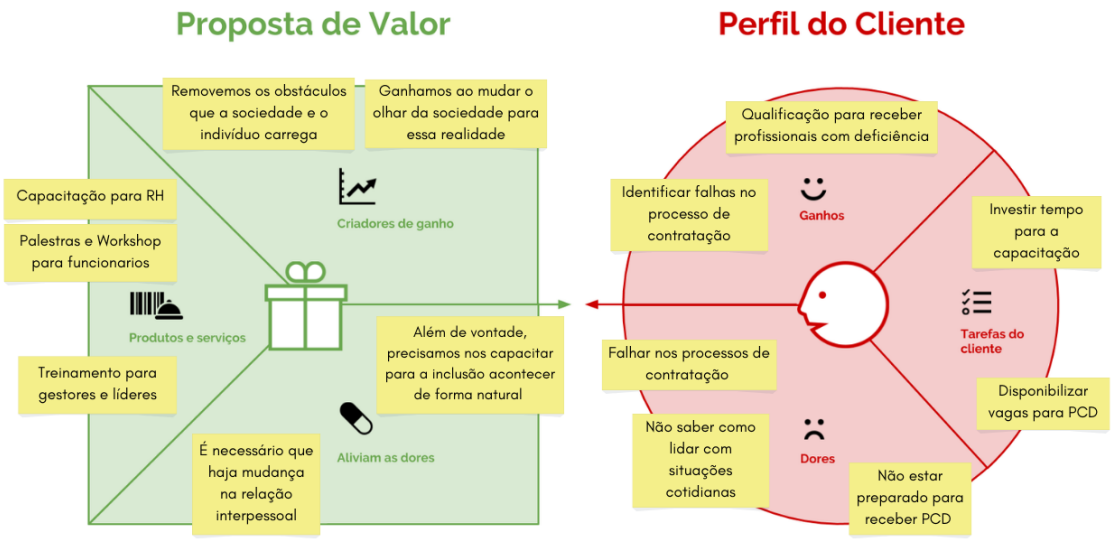
Palestras e Workshops
01:20 HR de duração.
R$ 1.000,00

Para outros tipos de pacotes entre em contato conosco que faremos o melhor para atender sua Empresa, com os melhores conhecimentos que nossa Empresa tem a oferecer.
Telefone para contato:
41- 99999 0000

Fonte: as autoras, 2022

Alexander Osterwalder criou a ferramenta que ficou conhecida como Canvas da proposta de valor. Esse diagrama possui duas partes bem definidas: uma representada por uma circunferência, que está relacionada ao segmento de clientes e outra em um quadrado, que é a apresentação da proposta de valor oferecida a eles. O Canva proposto para o serviço oferecido, que busca atender as dores dos clientes pode ser observado na Figura 6.

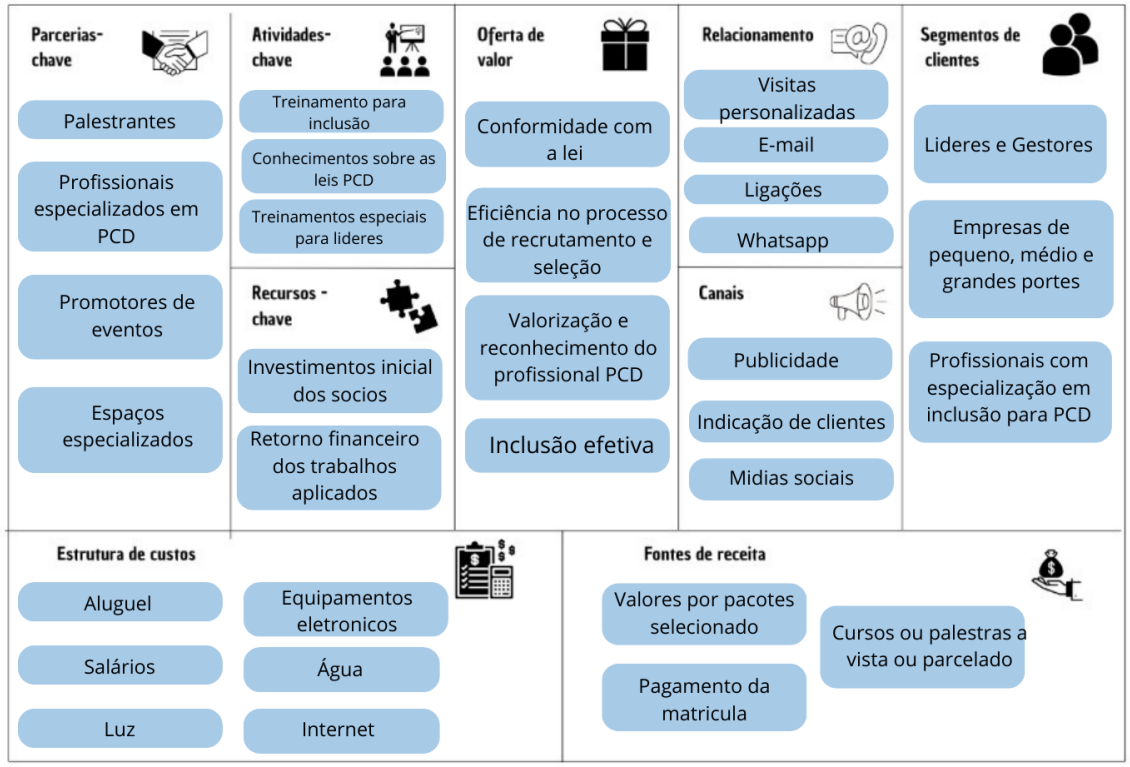
Figura 6 – Canvas da Proposta de Valor



Fonte: as autoras, 2022

9. CANVAS BMG

Figura 7 – Canvas BMG



Fonte: as autoras, 2022

10. INVESTIMENTO TOTAL E RECEITAS

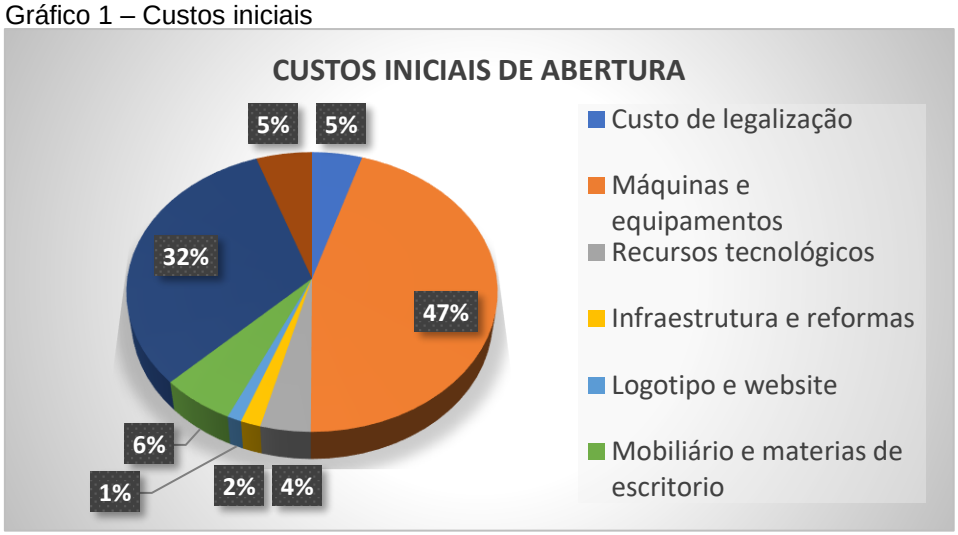
Apresenta-se nas subseções em sequência os valores referentes aos investimentos iniciais necessários para a execução do serviço e uma projeção de receitas, realizada a partir de uma estipulação de metas de vendas do curso.

10.1 Investimento

Tendo em vista os custos de investimentos iniciais, o gráfico 1 apresenta a relação desses investimentos. Assim, considera-se um gasto médio de:

- R$1.800,00 para legalizações e cerificados da empresa
- R$17.000,00 para máquinas e equipamentos como notebooks, projetores para workshops, impressoras e outros;
- R$1.500,00 para recursos tecnológicos – como plano de internet de qualidade e aparelho smartphone;
- R$600,00 para reforma e customização da estrutura da empresa;
- R$2.200,00 para compra de mobiliário e matérias para escritório;
- R$430,00 mensal para custeio de logotipo e website;
- R$12.000,00 de caixa reserva;
- R$2.000,00 de fundo para despesas extraordinárias;

Gráfico 1 – Custos iniciais



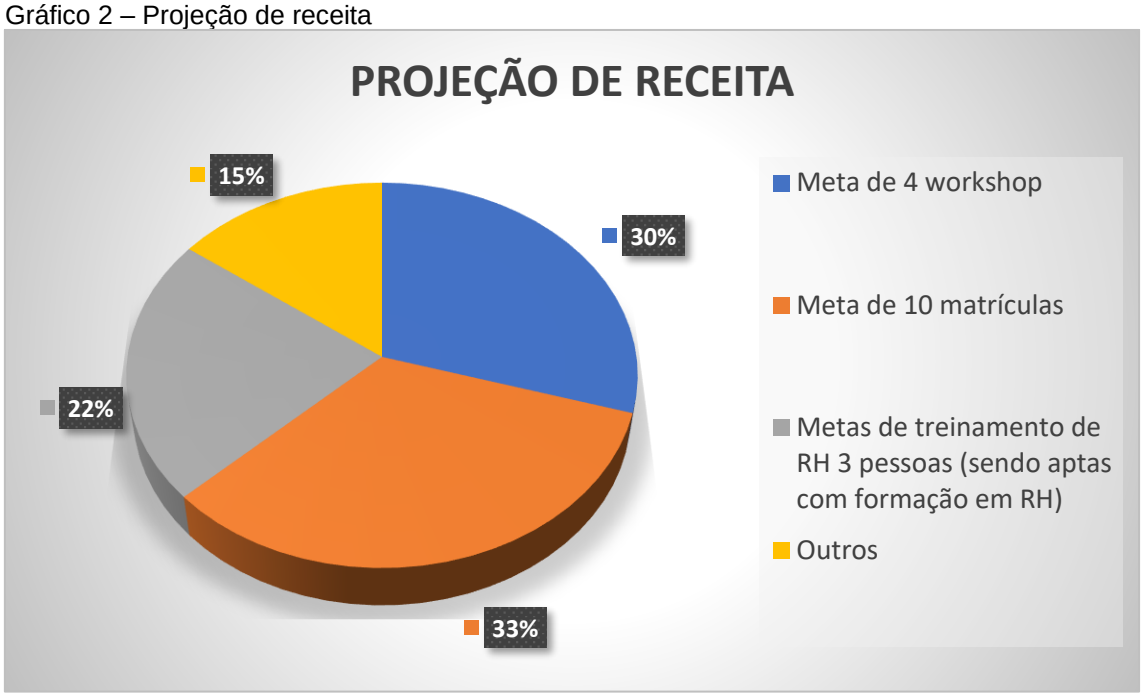
Fonte: as autoras, 2022

Os valores de aporte inicial serão injetados pelas 3 sócias, dividindo o valor de maneira igualitária, sendo um terço de investimento de cada bem como ocorrerá com a divisão de sociedade da empresa

10.2 Projeção de receitas

Serão estipuladas metas de vendas para os produtos ofertados, conforme o gráfico 2. Tendo isso em vista, contamos com a venda de 4 workshops mensais, com o custo de R$1.000,00 cada, 10 pessoas matriculadas em nosso curso de inclusão, sendo cobrada taxa de R$450,00 por aluno, venda de curso para 3 gestores de RH gerando R$1.000,00 e outros como acessorias diretas em empresas, por exemplo, gerando mais R$2.000,00 de renda.

Gráfico 2 – Projeção de receita



Fonte: as autoras, 2022

11. PROTÓTIPO

O protótipo elaborado foi pensado e desenvolvido para a divulgação dos nossos serviços, visando sua apresentação e venda. Para isso, utilizaremos mídias sociais, tráfego pago, parcerias com plataformas de RH, representação de venda conforme a figura 8 e folders em que colocaremos as opções de serviços e como eles podem trazer resultados positivos para as Empresas e Profissionais, apresentado na figura 9. Para isso, contaremos com um representante de vendar que irá realizar visitas, apresentação e divulgação.

Figura 8 – Tráfego pago, mídias sociais para divulgação de serviço

Fonte: Google, 2022

Figura 9 – Folder de divulgação

Fonte: as autoras, 2022

12. CONCLUSÃO

Recrutamento e seleção de pessoas com deficiência é um assunto ainda pouco abordado, mas que vem ganhando seu espaço nas empresas considerando que, além de aspectos da legislação, a sociedade tem avançado em questões de inclusão e equidade. Assim, o buscou-se por meio dessa pesquisa compreender quais eram as dificuldades enfrentadas pelas empresas durante o processo de inclusão de pcd nas organizações e elaborar um serviço que atenda a essas necessidades

A partir dos resultados obtidos, percebeu-se que, além da falta de conhecimento sobre como deve de fato ocorrer o recrutamento e seleção de pcd, uma grande dificuldade é a falta de estrutura física bem como a falta de preparo dos demais funcionários para receber uma pcd, uma vez que, além da contratação, é preciso garantir conforto e condições de trabalho para essas pessoas.

Pensando em facilitar o processo de inclusão e ainda, ter toda uma equipe alinhada com esses ideais inclusivos, a Visão PCD foi desenvolvida objetivando o preparo das empresas para efetuarem o processo de inclusão com êxito. Para além do cumprimento da lei, promover a inclusão está relacionado à aspectos de humanidade e empatia. Assim, a Visão PCD foi pensada com treinamentos específicos para que tais dificuldades encontradas sejam sanadas.

Espera-se que esse estudo possa reforçar a importância que deve ser dada ao processo de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília, DF: MTE/SIT/DEFIT, 2007. Disponível em: <https://www.pcdlegal.com.br/leidecotas/pcdtrabalho.pdf> Acesso em: 21 set. 2022

FERNANDES, Bruno. O comportamento do consumidor. *In:* DAMÁZIO, Luciana F. (org.) **É só marketing?** Editora Saraiva, 2019. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440401/. Acesso em: 26 set. 2022.

GRINBERG, Luiz P. Jung- O homem criativo. Editora Blucher, 2017. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788521210542/.> Acesso em: 27 set. 2022.

IBGE. **Pesquisa nacional de saúde 2019**: ciclos de vida. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 139p. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf> Acesso em: 20 set. 2022

IVANCEVICH, John M. **Gestão de recursos humanos**. 10. ed. Porto Alegre: AMGH Editora, 2011.

MARCONI, Marina de A, LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. Grupo GEN, 2021. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026610/ .Acesso em: 21 set. 2022.

MARCONI, Marina de A, LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. Grupo GEN, 2022. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770670/> . Acesso em: 21 set. 2022.

MASCARENHAS, Evaristo. Proposta de valor. *In:* DAMÁZIO, Luciana F. (org.) **É só marketing?** Editora Saraiva, 2019. E-book. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788571440401/. Acesso em: 26 set. 2022.

SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, María del Pilar B. **Metodologia de Pesquisa.** 5ª ed. Porto Alegre: Penso, 2013. E-book.. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788565848367/>. Acesso em: 21 set. 2022.