



SÃO PAULO
GOVERNO DO ESTADO

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Administração**

Débora Jacqueline Bueno de Oliveira

Jefferson Mauricio Saldanha

Julio Cesar Alves Rondini

AVANCE PCD'S

Piracicaba

2023

Débora Jacqueline Bueno de Oliveira

Jefferson Mauricio Saldanha

Julio Cesar Alves Rondini

AVANCE PCD'S

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Administração da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso orientado pela Prof^a Eliana Helena Gonçalves da Silva como requisito para obtenção do título de técnico em Administração.

**Piracicaba
2023**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a Deus; sem ele não teríamos capacidade para desenvolver este trabalho e a todos que contribuíram de forma direta e indiretamente para nossa formação acadêmica e a nós mesmo que com esforço conseguimos chegar até o final apesar das dificuldades.

AGRADECIMENTO

Agradecemos a professora Eliana Helena Gonçalves da Silva, por ser nossa orientadora e ter desempenhado tal função com dedicação, aos familiares que nos apoiaram durante nossa trajetória e aos nossos colegas de curso pelo companheirismos e pela troca de experiencias.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo capacitar os PCDs para o mercado de trabalho, realizando treinamentos e tendo acompanhamentos em geral. Devido a falta de capacitação e estruturas (rampas, cadeiras de rodas), enfim ambiente acessível nas empresas, os PCDs tem suas dificuldades para se adaptar e se desenvolver profissionalmente. Percebendo que não há inclusão dessas pessoas e que o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, foi constatado a necessidade de criar uma agencia especializada para os PCDs, tendo profissionais capacitados para atendê-los, fornecendo acompanhamento psicológico, treinamentos, palestras, cursos curriculares, para que se sintam incluso e que se desenvolva. Utilizou-se pesquisa bibliograficas em livros e sites confiaveis e elaborou-se pesquisa no forms para coletar dados que validou esse trabalho.

Palavras-Chave: PCDs. Agência. Capacitação. Inclusão. Acessibilidade

ABSTRACT

The aim of this work is to train PCDs for the job market, providing training and general monitoring. Due to the lack of training and structures (ramps, wheelchairs), in short, an accessible environment in companies, PWDs have difficulties adapting and developing professionally. Realizing that there is no inclusion of these people and that the job market is increasingly demanding, there was a need to create a specialized agency for PWDs, with qualified professionals to serve them, providing psychological support, training, lectures, curricular courses , so that they feel included and that they develop. Bibliographical research was used in reliable books and websites and research was carried out in forms to collect data that validated this work.

Key-words: PCDs. Agency. Training. Inclusion. Accessibility

Sumário

1 INTRODUÇÃO	8
2 TEMA.....	9
2.1 OBJETIVO GERAL	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
2.3 PROBLEMATIZAÇÃO	10
2.4 JUSTIFICATIVA	10
2.5 METODOLOGIA.....	10
2.6 CRONOGRAMA.....	10
3 REFERENCIALTEÓRICO.....	12
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DE PCD.....	12
3.2 OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEL (ODS)	14
3.3 PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO	15
3.4 CRIAÇÃO DA AGÊNCIA AVANCE PCD'S	16
3.5 ANALISE SWOT.....	18
4 PESQUISA	20
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27

1 INTRODUÇÃO

O tema abordado nesse trabalho é sobre a inclusão do PCD no mercado de trabalho. Tem como objetivo fazer com que não haja discriminação por classe social ou por qualquer outro motivo para não ser vistas por muitas empresas por obrigação legal. Por isso decidimos criar uma agência de emprego especializada para PCDS, tendo objetivo de treiná-los, capacita-los e prepara-los para o mercado de trabalho. Disponibilizando treinamentos como: cursos, questionários, palestras, acompanhamento psicológico, para que se sintam valorizados, inclusos e prontos para atuar no mercado de trabalhos. Selecionando currículos e convidando para entrevista, tendo suporte e estando a disposição para qualquer dificuldade.

Os PCD's sentem falta de acompanhamento no mercado de trabalho, não se adaptam no ambiente de trabalho, falta de estruturas (rampas, cadeiras de rodas), preconceitos por parte de colegas de trabalho, dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas, limitação do tipo de trabalho e a falta de oportunidades de emprego.

Com isso acreditamos que a agência Avance PCDs será uma oportunidade de trabalhar em cima de suas necessidades e dificuldades para que venham evoluir e mostrar grandes resultados. Para nossas pesquisas e estudos sobre o assunto, foi utilizado pesquisas em livros e sites confiáveis, e pesquisa do forms para validar nosso trabalho com opinioes de outras pessoas, além do papel de inclusão, geração de emprego, este projeto está relacionado com as metas dos Objetivos de Desenvolvidmentos Sustentável (ODS) reduzindo a desigualdade social e proporcionando trabalho decente para esta parcela da sociedade.

2 TEMA

“A sigla PCD é a abreviação de Pessoa com Deficiência. O termo é utilizado para se referir às pessoas com deficiência mental, física, sensorial ou intelectual, seja ela de nascença ou adquirida após uma doença ou acidente”. (SERASAEXPERIAN, 2023, p.1).

A inclusão de PCD'S no mercado de trabalho tem como objetivo fazer com que não haja discriminação por classe social ou por qualquer outro motivo, e para não serem vistas por muitas empresas como obrigação legal. (FLASHBLOG, 2022)

Com base nas informações acima, decidimos abrir/criar uma Agência de emprego para PCD'S, tendo o objetivo de treiná-los, capacitá-los para o mercado de trabalho. Disponibilizando treinamentos como: cursos, questionários, fortalecer a mente, entre outras. A agência conta com profissionais capacitados e dispostos para atendê-los, com paciência, tempo o que for preciso. Sendo assim, fazendo com que os colaboradores se sintam bem, valorizados, inclusos e prontos para atuar no mercado de trabalho.

2.1 OBJETIVO GERAL

A criação de uma agência de emprego especializado para PCD'S com o objetivo de capacitá-los para o mercado de trabalho e para a vida. Selecionando currículos e convidando para entrevista, contatando e realizando treinamentos e acompanhamentos em geral, tendo suporte e estando à disposição para qualquer dificuldade.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contextualizar PCD's.
- Pesquisar sobre PCD's no mercado de trabalho.
- Investigar sobre criação de agência de emprego para Pcd's.
- Elaborar procedimentos para selecionar, entrevistar, treinar e capacitá-los para o mercado de trabalho.

2.3 PROBLEMATIZAÇÃO

Os PCD's sentem falta de acompanhamento no mercado de trabalho, não se adaptam no ambiente de trabalho, falta de estruturas (rampas, cadeiras de rodas), preconceitos por parte de colegas de trabalho, dificuldade de comunicação com pessoas cegas e surdas, limitação do tipo de trabalho e a falta de oportunidades de emprego.

2.4 JUSTIFICATIVA

Criação de uma agência especializada exclusivamente para PCD's com colaboradores capacitados para atendê-los e fornecer treinamentos e acompanhamentos psicológicos, individuais, alinhando tarefas, melhorando a situação com gestores e colegas de trabalho, sendo notados pelo seu profissionalismo e capacidade. O intuito é que o colaborador (PCD) se sinta bem, valorizado, capacitado, incluso e que se desenvolva.

2.5 METODOLOGIA

Utiliza-se pesquisas bibliográficas em livros e sites confiáveis para embasamento teórico e pesquisa no forms com 10 questões para coletar informações de outras pessoas sobre o assunto e assim enriquecer este trabalho.

2.6 CRONOGRAMA

Ações/Metas	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEZ
Orientação											
Leituras e fichamentos											
Definição do tema											
Planejamento											
Objetivo/ Problematização/ Justificativa											
Metodologias/ cronograma											
Elaboração pesquisa forms											
Referências Bibliográficas											
Correção do Planejamento											
Elaboração slides e formatação PTCC											
Apresentação do PTCC											
Referencial Teórico											
Correções dos textos											
Aplicação do questionário/ coleta de dados											
Análise do questionário e entrevista											
Introdução, Resumo e Considerações Finais											
Verificação ortográfica/ formatação ABNT											
Preparação final para banca											
Apresentação (validação do tcc) para banca											
Entrega Final											

3 REFERENCIALTEÓRICO

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DE PCD

“A sigla PCD é a abreviação de Pessoa Com Deficiência. O termo é utilizado para se referir as pessoas com deficiência mental, física, sensorial ou intelectual, seja ela de nascença ou adquirida após uma doença ou acidente.” (SERASAEXPERIAN, 2023, p.1).

O primeiro termo utilizado para Pessoas com Deficiência foi na década de 90, sendo ele PNE (Pessoas com Necessidades Especiais), porém puderam compreender que o termo poderia desqualificá-los no ambiente profissional. (DORCONSULTORIA, 2022).

PPD (Pessoas com Deficiência) foi o segundo termo utilizado, porém a palavra “portador” também não é a melhor para se utilizar, já que a deficiência não é algo que um indivíduo porta, que ele possa deixar de utilizar ou abrir mão. A partir do século XXI, a denominação foi alterada para PCD (Pessoa com Deficiência), assim não os inferiorizando, até o presente momento e vigente essa sigla (DORCONSULTORIA, 2022).

A seguir, vamos apresentar alguns tipos de deficiências:

Deficiência física: “Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, exceto as deformidades estéticas e as que não produzem dificuldades para o desempenho de funções.” (VAGAS, 2023, p.4).

Deficiência Auditiva: “Perda parcial ou total da audição em um ou ambos os ouvidos, de quarenta e um decibéis ou mais”. (MAISQUECUIDAR, 2020, p.1).

Deficiência Visual: Há 2 tipos (Cegueira e baixa visão), a cegueira caracteriza por ter a acuidade visual inferior a 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção. Já a baixa visão representa acuidade visual entre 0,03 (20/60) e 0,05 (20/400) no melhor olho, com a melhor correção óptica. A somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60 graus. (IDT, 2023)

Deficiência Intelectual/mental: “A deficiência intelectual é um transtorno de desenvolvimento que acomete o raciocínio e a compreensão, ou seja, não entendem conceitos e não compreende explicações”. (SALZCLINICA, 2021, p.2)

Deficiência múltipla: Refere-se as pessoas que possui mais de uma deficiência.

(UNICESUMAR, 2011).

Durante anos a sociedade rotularam os PCDs como alguém incapaz de trabalhar ou evoluir no mercado de trabalho, e devido a lei de cotas, eles estão tendo algumas oportunidades de emprego, porém são poucas empresas preparadas para recebê-los. E por isso a lei foi criada, para garantir a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Algumas acabaram ficando sem tratamento, sem cuidados de pessoas capacitadas, sem oportunidades de emprego. Com o tempo isso mudou, desde 1991 existem leis para PCD'S, onde se descumprida, será multado(a). As leis foram criadas para poder os destacar, tanto na vida pessoal, quanto na profissional, prezando pela inclusão social. Citaremos alguns artigos abaixo:

Tendo em lei do art.93 n8,213;91 criado em 1991, conforme a legislação, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam de acordo com a quantidade de funcionários. De 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; de 501 a 1.000, de 4%. As empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo. (GOV, 2020, p. 2).

De acordo com Planalto (2015) no capítulo VI da Lei 8.213/91 fala sobre o direito de trabalho. No artigo 34 dos parágrafos 1 ao 5 cita que qualquer pessoa deve garantir um ambiente de trabalho incluso e acessível e que todos tem direito de igualdade e oportunidades, já o parágrafo 3 comenta sobre a restrição do trabalho da pessoa portadora de deficiência, que não pode haver discriminação sobre sua condição nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissionais e periódicos, inclusive sobre ascensão profissional ou reabilitação.

No parágrafo 4 cita que as pessoas PCDs, “tem direito a participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.” (PLANALTO, 2015, p. 3)

Art.35. E finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência das pessoas com deficiências no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, inclusive o cooperativismo e o associativismo devem prever a participação das pessoas com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias. (PLANALTO, 2015, p. 9).

3.2 OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEL (ODS)

“Os 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram estabelecidos pela ONU em 2015 e compõem uma agenda mundial para construção e implementação de políticas públicas que visam guiar a humanidade até 2030.” (EMBRAPA, 2023, p.1).

Os ODS são: 1. Erradicação da pobreza, 2. Fome zero e agricultura sustentável, 3. Saúde e bem-estar, 4. Educação de qualidade, 5. Igualdade de gênero, 6. Água potável e saneamento, 7. Energia limpa e acessível, 8. Trabalho decente e crescimento econômico, 9. Indústria inovação e infraestrutura, 10. redução das desigualdades, 11. Cidades e comunidades sustentáveis, 12. Consumo e produção responsáveis, 13. Ação contra a mudança global do clima, 14. Vida na água, 15. vida terrestre, 16. Paz, justiça e instituições, 17. Parcerias e meios de implementação. (FEBRACE, 2020)

“O plano de ação é para eliminar a pobreza extrema e a fome, oferecer educação de qualidade ao longo da vida para todos, proteger o planeta e promover sociedades pacíficas e inclusas.” (UNICEF, 2019, p.2).

Nosso TCC é guiado pelo ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico), cujo objetivo é: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos.” (BRASIL, 2023, p.1).

Todo objetivo de desenvolvimento sustentável possui várias metas a serem atingidas até 2030 e neste trabalho contribuiremos com as seguintes metas:

Meta 8.5 – Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor. (IPEA, 2019, p.2)

Meta 8.8 – Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários. (IPEA, 2019, p. 2)

O “trabalho decente” foi formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho, e pode ser definido como trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Assim, o trabalho decente é considerado fundamental para superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e desenvolvimento sustentável. (UFMG, 2023, p.2)

Com o conceito do trabalho descente, apresentaremos a criação de uma agência de emprego para capacitação dos PCD's, para que tenham mais visibilidade, crescimento empresarial e acima de tudo preservando a igualdade e respeito.

3.3 PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO

No Brasil, segundo o IBGE em 2002 cerca de 18,6 milhões de pessoas possui alguma deficiência, ou seja, cerca de 8,9% da população. A taxa de participação no mercado era de 28,3% menor do que as de pessoas sem deficiência, para ficar mais claro, de 100% dos deficientes no Brasil, 28,3% estão empregados. (MIATO, 2023, CATTO, 2022)

Falando um pouco sobre as poucas vagas de emprego para PCD'S, podemos ver cargos comuns, exemplo: O Banco Nacional de Empregos (BNE) realizou um levantamento das profissões que mais tiveram visualizações de currículos de pessoas com deficiência nos últimos meses, os mais comuns são de auxiliar, vendedor e recepcionista. (GAZETA, 2022)

As empresas referências e exemplos na questão de contratação de PCD'S são: Accenture do Brasil, Banco Bradesco S.A, Bristol Myers Squibb, Central Ailos, Cit, Dell Technologies, EY, IBM Brasil, Itaú Unibanco e Takeda Distribuidora.” (TERRA, 2021)

Existem algumas dificuldades, obstáculos que os PCD'S enfrentam para entrar no mercado de trabalho, por exemplo: Falta de oportunidades de emprego, divergência de salário, falta de treinamentos adequados, capacitação, adaptação de ambientes de trabalho, como rampas e alargamento de portas, e mesmo após a contratação, sofre preconceito no ambiente de trabalho (piadas ofensivas, apelidos pejorativos, falas maldosas). Os PCD'S estão constantemente precisando provar aos outros que são plenamente capazes de demonstrar seu conhecimento e aplicá-lo de forma positiva

para a empresa.

Analisando toda essa falta de oportunidades, falta de “pessoas capacitadas”, decidimos mudar isso, disponibilizando uma excelente assistência para os PCD’S, envolvendo treinamentos, dinâmicas, provas, entre outras capacitações. Nosso intuito é minimizar esse “preconceito” e desconfiança de que o próximo não é capaz pela sua deficiência e provar que com oportunidades, inteligência e sabedoria todos nós alcançamos nossos objetivos. Algumas empresas ainda não estão prontas/preparadas para receber PCD’S, não tendo estruturas físicas, tecnologias, rampas e elevadores, sinalizações em braile etc.

3.4 CRIAÇÃO DA AGÊNCIA AVANCE PCD’S

Foi feito pesquisas pela internet para verificarmos se existem agências especializadas em PCD’S, e de acordo com essas pesquisas no Brasil existem 4 agências, sendo Três localizadas em São Paulo, e uma outra em Curitiba, tendo a ideia de criar uma agência em Piracicaba.

E a que acabou nos chamando a atenção foi a agência PCD+ (São Paulo), onde ela oferece recrutamento e seleção, treinamentos, workshops, palestras, consultoria em diversidades, inclusão e oportunidades.

De acordo com todos os dados citados anteriormente e com as pesquisas bibliográficas e de campo, verificamos que realmente os PCD’S necessitam de agência de emprego exclusiva para atender suas necessidades e capacitá-los para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, pensando nisso desenvolvemos uma agência com todo diferencial das demais, conforme descrito abaixo.

A Agência especializada para PCD’S - Avance PCD’S - está localizada na Região Central em Piracicaba com horário de funcionamento de Segunda a Sexta Feira, das 08h00 às 17h00. Conta com aproximadamente 10 profissionais especializados em diferentes áreas, entre elas: Educação, psicologia, saúde e outros, para recebê-los, capacitando- os e preparando para o Mercado de Trabalho, através de palestras, treinamentos, dinâmicas, cursos e até mesmo acompanhamento psicológico.

Um de nossos objetivos será acompanhar os PCD'S no mercado de trabalho, pois eles sentem falta de não ser reconhecido, falta de estruturas (rampas, cadeiras de rodas, elevadores, etc.), o preconceito por partes dos colegas de trabalhos também afetas muito a cabeça deles, por isso terá profissionais psicólogos para o melhor desenvolvimento do colaborador. A agência terá vínculo com as empresas contratantes, onde é sugerido que os PCD'S frequentem a agência uma vez por semana, por 4 horas, passando por todos os treinamentos, sendo revezado entre palestras, psicólogo, dinâmicas, assim podendo analisar se aquele PCD está tendo um bom desempenho e evolução na empresa, se necessário por parte da empresa ou do colaborador atenderemos em dia/horário mais adequado ou por mais tempo. Iremos selecionar os currículos que serão enviados para a empresa, conforme descrição da empresa, e fazendo o contrato conforme cada PCD.

Para melhor aproveitamento dos serviços prestados e alavancagem profissional deles, citaremos algumas técnicas de Treinamentos para a capacitação dos PCDs na agência, com rotinas e adaptações em conjunto com a empresa.

Workshops: O profissional terá a função de abordar um tema, um assunto específico para a interação dos PCDs, ali eles trocam experiências e conhecimentos de forma prática.

Gamificação: Esse treinamento não deixa ser repetitivo e entediante para os colaboradores sejam eles PCDs ou não. “Dinamizar esse processo com competição saudável e uso de situações cotidianas para criar desafios parecidos com jogos, onde equipes precisam tomar decisões importantes e pensar estrategicamente para alcançar um objetivo” (FERNANDES, 2019, p.2), será ótimo para descontrair.

Cursos presenciais: Em um ambiente com instrutores mais descontraídos para não os deixar cansativos, utilizamos cursos profissionalizantes, tais como: Informática, administração, logística e recursos humanos, onde poderão adquirir conhecimentos e terem visão de como é um mercado de trabalho, assim os direcionando para a vaga adequada ao perfil.

Coaching: “Coaching é uma metodologia que promove o desempenho individual e coletivo, tornando o ser humano cada vez melhor, atingindo seus objetivos e

resolvendo seus problemas.” (FEBRACIS, 2023, p.1). Esse profissional na agência terá como foco orientar, aconselhar e treinar os PCD’S para que atinjam os seus objetivos tanto dentro da empresa ou na vida pessoal.

O contato será através das empresas, que farão contato com a agência para a contratação do PCD, podendo ser feito de forma escrita ou verbal, por tempo determinado ou indeterminado. O contratante precisa pagar uma taxa para a agência pela prestação deste serviço, essa taxa é geralmente uma porcentagem do salário anual do funcionário contratado. Exemplo: A empresa entra em contato com a agência buscando um colaborador na vaga de deficiente visual, a agência verificará no quadro dos candidatos aquele que está apto para a função. Depois de contratado, o colaborador permanecerá frequentando a agência uma vez por semana, durante 4 horas de acompanhamento.

3.5 ANALISE SWOT

A análise SWOT, também conhecida como matriz SWOT, é uma ferramenta de análise estratégica multidimensional que permite distinguir os fatores internos de uma empresa (pontos fortes e fracos) e os fatores externos relacionados ao ambiente (oportunidades e ameaças) e, dessa forma, torna-se possível selecionar os fatores identificados com base no impacto esperado, que pode ser positivo ou negativo. Graças à análise SWOT, você poderá detectar os pontos fortes e fracos não apenas ao nível da operação interna (em termos de competitividade, custo, capacidade de distribuição, marketing e vendas, mídia, finanças, recursos humanos, dentre outros), mas também ao nível do ambiente externo (clima econômico, principais tendências de consumo, ambiente competitivo, etc.), melhorando assim, o planejamento estratégico e fortalecendo o seu negócio. (SEBRAE, 2019)

Segundo Hofritchter (2017, p.4) “Análise Swot é um processo que gera informações úteis para igualar as metas, programas e capacidades de uma organização ou grupo ao ambiente social em que esteja operando”. Vamos analisar cada item.

Pontos fortes: Atributos positivos tangíveis e intangíveis, internos a uma organização.

Estão sob o controle da organização.(HOFRITCHTER, p.4).

Pontos fracos: Fatores que estão sob o controle da organização, mas que prejudicam sua capacidade de atingir a meta. Que áreas da organização poderiam melhorar ? (HOFRITCHTER, 2017, p.4).

Oportunidades: Fatores atrativos externos que são a razões para que uma organização exista e se desenvolva. Que oportunidades existem no ambiente capazes de impulsionar a organização? (HOFRITCHTER, 2017, p.4).

Ameaças: Fatores externos, fora do controle de uma organização, que poderiam colocar em risco a missão ou operação da organização. Se a empresa tiver planos de contingências pode se beneficiar. (HOFRITCHTER, 2017)

Baseado nos conceitos acima, apresentamos a seguir a análise swot da Agência Avance PCD's:

FORÇAS	FRAQUEZAS
Competências da equipe	Falta de profissionais qualificados
Boa localização	Falha de estrutura e manutenção
Atendimento qualificado	Falta de inovação
Educação de qualidade	Novata no mercado
Inclusão Social	
OPORTUNIDADES	AMEAÇAS
Alta demanda	Falta de contrato com empresas
Parcerias com empresas	Crise econômica
Única na Cidade/Região	Concorrência de outras agências
Proposta inovadora	Falta de PCD'S para trabalhar

4 PESQUISA

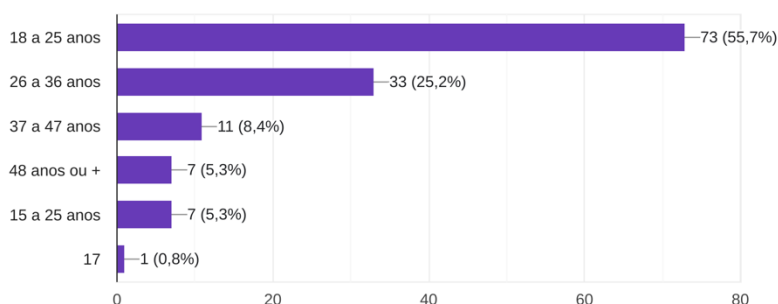
Para melhor entendimento sobre o tema e buscando opiniões de terceiros foi desenvolvido uma pesquisa no FORMS, disponibilizada através de redes sociais dos integrantes desta equipe de tcc (whatsapp, instagram e facebook) com abertura em 01/08/2023 e encerramento em 03/10/2023, alcançando o total de 131 pessoas, entre elas alguns PCD'S. Analisando como estão os PCDS no mercado de trabalho, se estão empregados, frequência de vaga de anúncio, se sabem sobre Leis para PCD'S, etc. O nosso objetivo é justamente fazer essa pesquisa/ comparação para que possamos mostrar que a Agência será essencial para desenvolvimento de PCD'S no mercado de trabalho com as empresas, hoje em dia são poucos empregados e servindo somente como COTAS.

Abaixo as 10 perguntas elaboradas com as respectivas respostas e análise do gráfico:

1) Qual é sua idade ?

Qual é sua idade?

131 respostas

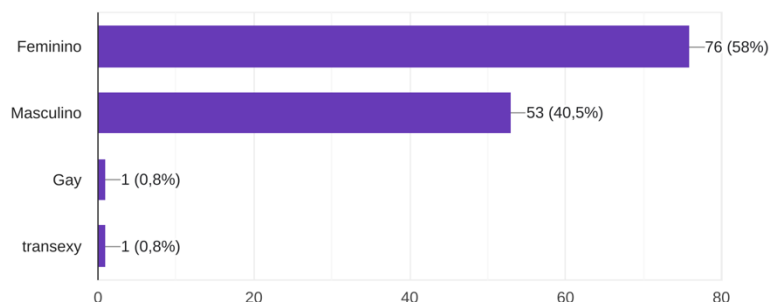


Podemos analisar no gráfico que 55,7% das pessoas que responderam as pesquisas tem entre 18 e 25 anos, e 33% tem entre 26 a 36 anos. Observamos que a maioria foram jovens e adolescentes, pois divulgamos em nossas redes sociais e em nossos ciclos de amizades.

2) Qual seu gênero?

Qual seu gênero?

131 respostas

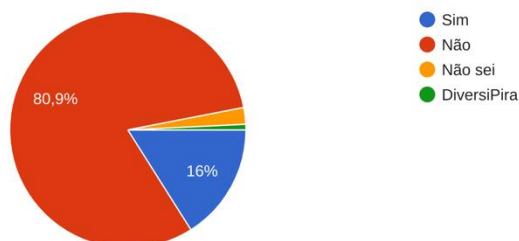


Obtivemos 131 respostas, sendo elas 58% mulheres e 40,5% Homens.

3) Na sua região tem ou você já conhece alguma agência de emprego específica para PCD'S?

Na sua região tem ou você conhece alguma agência de emprego específica para PCD?

131 respostas

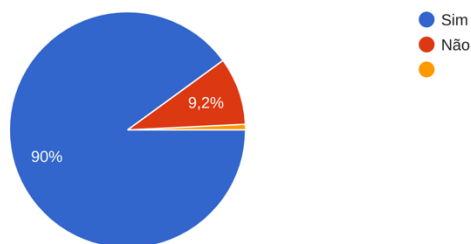


A terceira pergunta diz sobre conhecer uma agência específica para PCD'S, e 80,9% das pessoas não conhecem e não ouviram falar. Um dos nossos objetivos para a agência, é crescermos, e fazer com que as pessoas falem sobre ela, e que possamos ajudar pessoas e empresas.

4) Acredita ser interessante esta agência especializada?

Acredita ser interessante esta agência especializada?

130 respostas

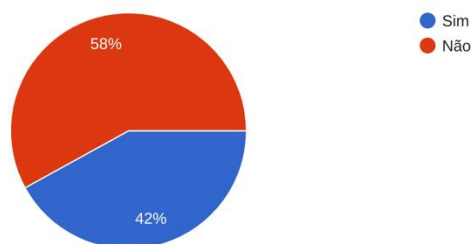


90% das pessoas acreditam ser interessante a criação de uma agência especializada em PCD'S, pois com a capacitação, o aprendizado e o esforço podemos empregar mais PCD'S, e assim não os mantendo como "cota" para as empresas.

5) Você trabalha ou já trabalhou com algum PCD?

Você trabalha ou já trabalhou com algum PCD?

131 respostas

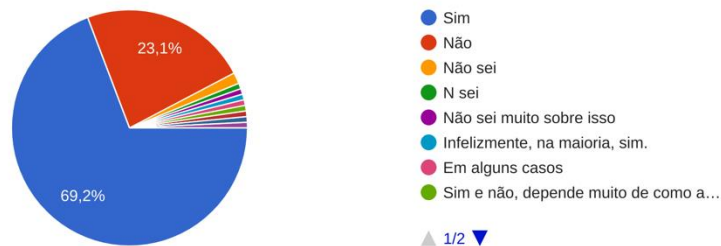


Na questão de trabalhar com alguém PCD'S ou já ter trabalhado, 58% das pessoas já trabalharam, por mais que seja um pouco da metade, talvez ainda não seja o mínimo, pois deveriam ter mais oportunidades para PCD'S nas empresas, e é isso que faremos, capacita-los para serem empregados.

6) Na sua opinião, dentro das empresas há desigualdade com os PCD'S?

Na sua opinião dentro das empresas há desigualdade com os PCD'S?

130 respostas

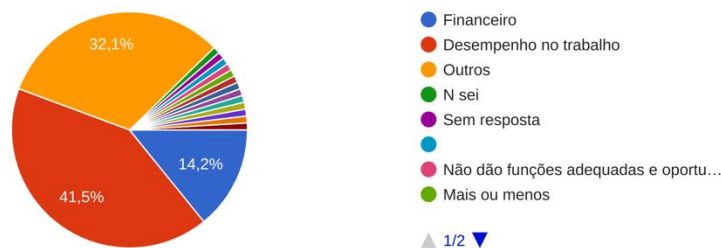


69,2% das Pessoas que responderam a nossa pesquisa veem desigualdade com os PCD 'S na empresa, e com isso a nossa agência irá prepara-los, capacitá-los para serem inclusos, serem vistos e serem referências.

7) Se sim, refere-se à:

Se sim, Refere-se à

106 respostas

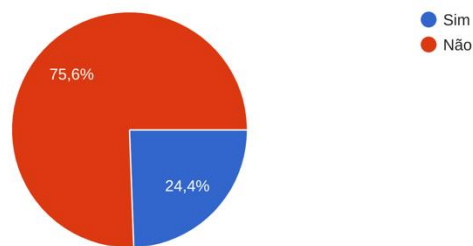


Algumas desigualdades com os PCD 'S na empresa, segundo respostas, sendo : 32,1% Outros, que pode ser preconceito de colegas de trabalho, falta de rampas, elevadores, cadeiras de rodas, sinalizações e 41,5% desempenho no trabalho, com dificuldades/incapaz em realizar certas funções. Com a Agência, com os nossos treinamentos, nossa capacitação, tem como intenção mudar isso, treiná-los e capacitá-los para ter mais visibilidade ao trabalho.

8) Você conhece a lei sobre PCD'S?

Você conhece a lei sobre PCD'S?

131 respostas

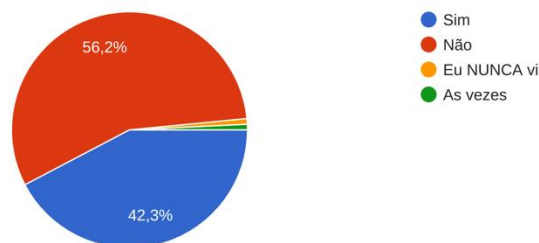


Conforme a pesquisa, 75,6% das pessoas que responderam não conhecem, não sabem sobre a Lei de/para PCD 'S. E um dos objetivos da Agência, é destacar os PCD'S, para que se sintam incluídos no mercado de trabalho, e para isso é necessário que as pessoas saibam sobre a Lei, para se manterem informados sobre o que dizer em relação a eles, a maneira de tratar e ajudar nessa inclusão, e para que os PCD' S saibam de seus direitos.

9) Você vê com frequência anúncios de vagas para PCD'S?

Você vê com frequência anúncios de vagas para PCD'S?

130 respostas

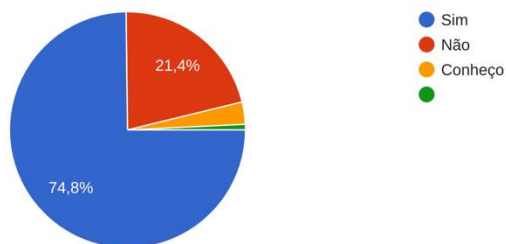


Referente a anúncios e vagas para PCD 'S, 56,2% das respostas foram que NÃO veem com frequência, ou seja, as vagas, as oportunidades são bem poucas, e na maioria das vezes, para a mesma área, para cobrir cotas. Vendo essa dificuldade, a falta de oportunidades, teremos a missão de capacitá-los para terem um emprego, para as empresas poderem contratar mais PCD 'S com habilidades, treinados, e com a certeza que a Agência fará um bom trabalho.

10) Você é ou conhece algum PCD ?

Você é ou conhece algum PCD?

131 respostas



74,8% das pessoas que responderam a pesquisa, conhecem um ou mais PCD, e a maioria desempregado (a), e com isso decidimos trabalhar os PCD'S para que não sejam vistos sem trabalho. A Agência terá todo suporte para darmos oportunidades de trabalhos, com toda ajuda, apoio e capacidade que eles precisam.

Com base nas respostas que obtivemos, vimos que ainda ha desigualdade com os PCD'S nas empresas, que ha poucas vagas, poucas oportunidades no mercado de trabalho e que infelizmente os mesmos são vistos como COTAS. O objetivo da Agência é alcançar o máximo de PCD'S e capacita-los, com treinamentos, dinâmicas, exercícios, entre outros... Tudo isso para que sejam empregados e que consigam desenvolver tal função, e que possam se sentirem inclusos perante os funcionários.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho apresentado é sobre a inclusão dos PcDs no mercado de trabalho, vimos que muitas empresas não estão preparadas para recebê-los de forma adequada, como por exemplo, estruturas (rampas, corrimão, cadeiras de rodas) e também sofrem preconceitos por partes de colegas de trabalho por sua deficiência. O nosso objetivo como empresa especializada para PCds é capacitar, treinar e acompanhar seu desenvolvimento dentro da empresa, para que não sejam vistos apenas como cotas mas sim como alguém capacitado para exercer tal função.

Conforme a pesquisa do Forms muitas pessoas não sabem sobre as leis e direitos de PCDs no mercado de trabalho e mostra a falta de oportunidades, desigualdade e preconceitos nas empresas.

Contudo vimos que é viável abertura de uma agência especializada para PCDs, porém vimos dificuldades em entrevistas na empresa para o desenvolvimento do trabalho, também podendo haver a falta e/ou a quebra de contrato de trabalho com a agência, falta de profissionais, concorrência e equipamentos adequados.

Concluimos que a falta de preparação e acompanhamento de um PCD para o mercado de trabalho é a principal causa do PCD estar desempregado e não evoluir na empresa.

A idéia da agência especializada para PCDS, surgiu para que os mesmos se sintam inclusos, capacitados, valorizados e preparados para o mercado de trabalho e também ser recebido com uma boa estrutura da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CALIXTO, Fabricio. **O QUE É WORKSHOP**. 2023. Disponível em: <https://canaltech.com.br/cursos/o-que-e-um-workshop/>. Acesso em 25 out. 2023

CATTO, Andre. **G1..7 EM CADA 10 PESSOAS COM DIFICIENCIA ESTAO FORA DO MERCADO DE TRABALHO; SALARIO MEDIO DESSA POPULACAO É R\$ 1 MIL MENOR, DIZ IBGE**. 2022 Disponível em https://g1.globo.com/google/amp/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml#amp_tf=De%20%251%24s&aoh=16951648537520&referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com Acesso em 03 out.2023

CRISTINA, Yara. **Deficiência Múltipla**. 2011. Disponível em https://www.unicesumar.edu.br/epcc-2011/wp-content/uploads/sites/86/2016/07/yara_cristina_romano_silva3.pdf. Acesso em 05 set.2023.

DORCONSULTORIA. **PPD, PCD OU PNE: qual o termo mais adequado para se referir as pessoas com deficiência**. 2022 Disponível em <https://dorconsultoria.com.br/2022/11/25/ppd-pcd-pne-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em 01 ago.2023

EMBRAPA. **OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEL. 2023**. <https://www.embrapa.br/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-ods/o-que-sao-os-ods>. Acesso em 19 set.2023

FEBRACE. **17 ODS DA ONU. 2021**. Disponível em <https://febrace.org.br/inspire-se/17-ods-da-onu/>. Acesso em: 19 set.23

FEBRACIS. **Coaching**. 2023. Disponível em: <https://febracis.com/o-que-e-coaching/#:~:text=Coaching%20%C3%A9%20uma%20metodologia%2C%20uma,aplicado%20%C3%A0s%20mais%20diversas%20%C3%A1reas> Acesso em 25 out.2023.

FERNANDES. **O Que é Gamificação. 2019**. Disponível em: <https://febracis.com/o-que-e-coaching/#:~:text=Coaching%20%C3%A9%20uma%20metodologia%2C%20uma,aplicado%20%C3%A0s%20mais%20diversas%20%C3%A1reas> Acesso em 25 out. 2023.

FLASHBLOG: **Inclusão social no mercado de trabalho**. 2022. <https://blog.flashapp.com.br/inclusao-social-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 29 ago.2023.

GATENO E LUCKI. **Direito das pessoas com deficiência no mercado**

de trabalho. 2023. <https://gatenolucki.adv.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em: 20 abr. 2023.

GAZETA. **VEJA QUAIS SAO OS PROFISSIONAIS PCDS MAIS PROCURADOS PELAS EMPRESAS.** 2022. Disponível em <https://www.gazetadigital.com.br/editoras/economia/central-de-emprego/veja-quais-so-os-profissionais-pcd-mais-procurados-pelas-empresas/692342>. Acesso em 03 out.2023

GOV. **Inclusão no mercado de trabalho: Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 29 anos.** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos>. Acesso em: 20 abr. 2023.

GOV. **Lei de PCD's no mercado de trabalho.** 2020 Disponível em [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=H%C3%A1%20quase%20tr%C3%AAs%20d%C3%A9cadass,sexta%2Dfeira%20\(24\)](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2020-2/julho/inclusao-no-mercado-de-trabalho-lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-29-anos#:~:text=H%C3%A1%20quase%20tr%C3%AAs%20d%C3%A9cadass,sexta%2Dfeira%20(24)). Acesso em 05 set.2023.

HOFRICHTER, markus. **Como criar metas e objetivos de forma correta.** 2017 Disponível em: https://www.google.com.br/books/edition/Como_criar_Metas_e_Objetoivos/Tj5XDgAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=ebook+analise+swot&printsec=frontcover. Acesso em 17 nov.2023

IDT. **Deficiência Visual.** 2023. Disponível em <https://idt.org.br/pcd/tipos-de-deficiencia> . Acesso em 29 ago.2023.

IPEA. **TRABALHO DESCENTE E CRESCIMENTO ECONOMICO.** 2019 <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em 12 set.2023

MIATO, Bruna. G1. **BRASIL TEM 18,6 MILHOES DE PESSOAS COM DIFICIENCIA, CERCA DE 8,9% DA POPULACAO SEGUNDO IBGE.2023.BRUNA MIATO.** Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/brasil-tem-186-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-cerca-de-89percent-da-populacao-segundo-ibge.ghtml>. Acesso em 26 set. 2023

PLANALTO. **LEI N 13.146, DE JULHO DE 2015.** 2015 Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em 12 set. 2023

SALZCLINA. **Deficiência intelectual/mental.** 2021. Disponível em <https://salzclinica.com.br/deficiencia-intelectual/amp/>. Acesso em 29 ago. 2023

SERASAEXPERIAN. **O QUE significa a sigla PCD no currículo?** 2023.

Disponível em: <https://www.serasaexperian.com.br/carreiras/blog-carreiras/pcd-no-curriculo-entenda/#:~:text=Voc%C3%AA%20sabe%20o%20que%20%C3%A9,ap%C3%B3s%20uma%20doen%C3%A7a%20ou%20acidente.>. Acesso em: 20 abr.2023.

SEBRAE. Análise Swot. 2019. Disponível em: <https://www.sebraeatende.com.br/system/files/ebook-analise-swot.pdf>. Acesso em 17 nov.2023

TERRA. PESQUISA MAPEIA AS 10 MELHORES EMPRESAS PARA PCD TRABALHA NO BRASIL. 2021. Disponível Em <https://www.terra.com.br/amp/noticias/educacao/carreira/pesquisa-mapeia-as-10-melhores-empresas-para-pcd-trabalhar-no-brasil,bd2631c552e8163f2c396b61e745f2dchibckf4t.html>. Acesso em 03 out.2023

UFMG. TRABALHO DESCENTE E CRESCIMENTO ECONOMICO. 2023 <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/trabalho-decente-e-crecimento-economico>. Acesso em 12 set.2023

UNICEF. OBJETIVO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTAVEL. 2023. Disponível em <https://www.unicef.org/brazil/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em 12 set.2023

VAGAS. Deficiência física. 2023. Disponível em <https://profissoes.vagas.com.br/lei-cotas-pcd/>. Acesso em 22 ago.2023.

VERÍSSIMO, António. Deficiência Auditiva. 2020. Disponível em: <https://www.maisquecuidar.com/tipos-de-deficiencia/>. Acesso em 29 ago.2023.

VIVER BEM. PCD: critérios legais para pessoas com deficiência? 2021. Disponível em: <https://viverbem.unimedbh.com.br/qualidade-de-vida/o-que-e-pcd/>. Acesso em: 20 abr.2023.