

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
ETEC DE ESPORTES CURT WALTER OTTO BAUMGART
EE CONDESSA FILOMENA MATARAZZO
Curso Técnico em Administração**

**Gabriela Gomes Pacheco
Giovanna Novais De Alcântara
Jullia Lindaura Andrade Oliveira
Monique Cristina
Raphaely Nunes Liborio
Sara Santos Porto Costa**

**FTD EDUCAÇÃO
O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM ÊNFASE NO
CUMPRIMENTO DE COTAS (PCD'S)**

São Paulo

2024

**Gabriela Gomes Pacheco
Giovanna Novais De Alcântara
Jullia Lindaura Andrade Oliveira
Monique Cristina
Raphaely Nunes Liborio
Sara Santos Porto Costa**

**FTD EDUCAÇÃO
O PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM ÊNFASE NO
CUMPRIMENTO DE COTAS (PCD'S)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Ensino Médio com Habilitação Profissional de Técnico em Administração, da ETEC de Esportes Curt Walter Otto Baumgart – Classe Descentralizada E.E. Condessa Filomena Matarazzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, orientado pelo professor como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Administração.

**São Paulo
2024**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho aos nossos colegas de grupo, e aos outros que contribuíram para a formação deste trabalho e para a satisfação da entrega bem-sucedida dele. Agradecemos também a todos os professores da Etec que deram suporte a nós, em especial ao nosso professor orientador, Israel, cuja orientação e incentivo foram fundamentais para a realização deste TCC. O apoio de todos foi essencial para a realização desta etapa acadêmica que, graças a todos, se concluiu com sucesso.

AGRADECIMENTO

Nesta etapa de conclusão, gostaríamos de demonstrar nossa profunda gratidão a todas as pessoas que nos acompanharam ao longo desse percurso. Agradecemos a cada um que fez parte desta trajetória, que contribuiu e nos proporcionou sucesso. Agradecemos em especial a todos os amigos, colegas e familiares, pelo apoio incondicional, e aos meus professores, cuja orientação e conhecimento foram fundamentais. Obrigado a todos por acreditarem em nós e por nos ajudarem a realizar esta etapa.

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso tem destaque no setor de Recursos Humanos, com foco no Recrutamento e Seleção e ênfase do Cumprimento de Cotas PCDs (Pessoas com Deficiência) na influência da empresa nacional FTD EDUCAÇÃO, localizada no bairro Água Branca, na cidade de São Paulo/SP. O objetivo principal é explorar sobre as ações relacionadas ao tema, por meio da apresentação da consultoria na empresa citada, com enfoque no recrutamento e seleção e no impacto de suas atitudes em relação ao cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8.213, de 1991). Além de tentar solucionar a problemática que é apresentada pela empresa voltada a esse tema. Com isso as ferramentas e as técnicas utilizadas para a melhoria deste cenário, foram a proposta de modificação do ambiente para torná-lo mais acessível e a aplicação do aplicativo Page Personnel para contribuir com suas estratégias de contratação.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Cotas PCDs. Acessibilidade.

SUMMARY

The Course Completion Work stands out in the Human Resources sector, with a focus on Recruitment and Selection and an emphasis on Compliance with PCD Quotas (People with Disabilities) in the influence of the national company FTD EDUCAÇÃO, located in the Água Branca neighborhood, in the city of São Paulo/SP. The main objective is to explore actions related to the topic, through the presentation of consultancy in the aforementioned company, focusing on recruitment and selection and the impact of their attitudes in relation to compliance with the Quota Law (Law 8,213, of 1991). In addition to trying to solve the problem presented by the company focused on this topic. Therefore, the tools and techniques used to improve this scenario were the proposal to modify the environment to make it more accessible and the application of the Page Personnel application to contribute to their hiring strategies.

Keywords: Recruitment and Selection. PCD quotas. Accessibility.

INTRODUÇÃO.....	7
DELIMITAÇÃO.....	8
PROBLEMÁTICA.....	9
JUSTIFICATIVA.....	10
OBJETIVO GERAL.....	11
OBJETIVO ESPECÍFICO.....	12
METODOLOGIA.....	12
1º CAPÍTULO - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	13
1.1. Conceito de Administração.....	14
1.2. Histórico da Administração.....	14
1.3. Teorias da Administração.....	15
1.3.1. Administração Científica.....	15
1.3.2. Administração Burocrática.....	15
1.3.3. Administração Clássica.....	15
1.3.4. Administração das Relações Humanas.....	15
1.3.5. Administração Neoclássica.....	16
1.4. Áreas da Administração.....	16
1.4.1. Administração da Cadeia Logística.....	16
1.4.2. Administração de Produção e Operações.....	16
1.4.3. Administração Estratégica.....	16
1.4.4. Administração de Projetos.....	17
1.4.5. Administração de Marketing.....	17
1.4.6. Administração de Recurso Humanos.....	17
1.4.6.1. Conceito de Recrutamento e Seleção.....	17
1.4.6.2. Importância do Processo de Recrutamento e Seleção.....	18
1.4.6.3. Fases do Processo de Recrutamento e Seleção.....	18
1.4.6.3.1 Definição do perfil do candidato.....	18
1.4.6.3.2 Divulgação.....	18
1.4.6.3.3 Triagem de currículos.....	18

1.4.6.3.4 Contato com o candidato: Entrevistas e afins.....	18
1.4.6.3.5 Negociação.....	19
1.4.6.3.6 Contratação.....	19
1.4.6.4 - Lei de Cotas.....	19
1.4.6.5. Importância do Cumprimento da Lei de Cotas.....	19
1.4.6.6. Tipos de Cotas.....	19
1.4.6.6.1 Lei de Cotas Sociais.....	20
1.4.6.6.2 Lei de Cotas Raciais.....	20
1.4.6.6.3 Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência.....	20
1.5. Histórico da Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho.....	20
1.6. Evolução das leis trabalhistas em relação aos direitos das PCDs.....	20
1.7. Principais desafios enfrentados por PCDs no mercado de trabalho.....	21
1.8. Marcos históricos importantes na luta pelos direitos das PCDs.....	21
2° CAPÍTULO: FERRAMENTAS E TÉCNICAS.....	22
2.1 Acessibilidade.....	22
2.1.1 Física.....	22
2.1.2 Comunicacional.....	22
2.1.3 Dinâmica da entrevista.....	22
2.2 Parcerias com Organizações Especializadas.....	23
2.3 Page PCD.....	23
3° CAPÍTULO: PROJETO DE CONSULTORIA NA EMPRESA FTD EDUCAÇÃO...24	
3.1. Apresentação da Empresa.....	24
3.2. Nome Fantasia.....	24
3.3. Razão Social.....	24
3.4. Ramo de Atividade.....	24
3.5. Localização.....	24
3.6. Porte.....	24
3.7. Quantidade de Funcionários.....	24
3.8. Missão, Visão e Valores da Empresa.....	24
3.9. Histórico da Empresa.....	25
4.1. FERRAMENTA 5W3H.....	25
4.1.2. What (O que será feito?).....	25

4.1.3. Why (Porque será feito?).....	26
4.1.4. Where (Onde será feito?).....	26
4.1.5. When (Quando será feito?).....	26
4.1.6. Who (Quem fará?).....	26
4.1.7. How (Como será feito?).....	26
4.1.8. How Much (Quanto vai custar?).....	27
CONTRIBUIÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	28

INTRODUÇÃO

Este Trabalho de Conclusão de Curso destaca-se no setor de Recursos Humanos, com foco no Recrutamento e Seleção, e uma ênfase particular no cumprimento das Cotas para Pessoas com Deficiência (PCDs). O estudo é centrado na empresa FTD Educação, localizada no bairro Água Branca, na cidade de São Paulo/SP. O objetivo principal é analisar as ações que a empresa tem implementado em relação a esse tema, apresentando uma consultoria que visa aprimorar os processos de recrutamento e seleção e avaliar o impacto das atitudes da organização em conformidade com a Lei de Cotas (Lei 8.213, de 1991).

Além disso, busca-se abordar a problemática enfrentada pela empresa nesse campo, propondo soluções práticas. As ferramentas e técnicas recomendadas para a melhoria desse cenário incluem a modificação do ambiente de trabalho para torná-lo mais acessível e a utilização do aplicativo Page Personnel, que pode contribuir significativamente nas estratégias de contratação. A partir desta análise, espera-se oferecer insights valiosos para promover a inclusão e a diversidade no ambiente corporativo.

DELIMITAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso tem destaque no setor de Recursos Humanos, com foco no Recrutamento e Seleção e ênfase do Cumprimento de Cotas PCDs (Pessoas com Deficiência) na influência da empresa nacional FTD EDUCAÇÃO, localizada no bairro Água Branca, na cidade de São Paulo/SP.

Portanto, tem-se a pretensão de explorar sobre as ações relacionadas ao tema, por meio da apresentação da consultoria na empresa citada, com enfoque no recrutamento e seleção e no impacto de suas atitudes em relação ao cumprimento da Lei de Cotas (Lei 8.213, de 1991).

PROBLEMÁTICA

Logo após a visita à empresa FTD Educação e análises realizadas, foi identificado uma problemática no setor de Recursos Humanos, pois a empresa encontra dificuldades no cumprimento da lei de cotas e na contratação de funcionários PCD 's. Ademais, a empresa também enfrenta dificuldades para manter os funcionários competentes em sua equipe.

Neste cenário, é possível afirmar que empresas que realizam o cumprimento da lei de cotas, possuem um melhor desempenho no mercado?

JUSTIFICATIVA

É de extrema importância que as empresas determinem um bom cumprimento das Leis de Cotas dentro de qualquer ambiente de trabalho, garantindo assim o acesso de pessoas PCD 's reabilitados e beneficiários da Previdência Social, minimizando as discriminações e exclusão contra essa parte da população.

Dessa forma, agrega-se valor à empresa em termos legais, judiciais, na reputação e imagem corporativa e a melhora nas relações comerciais.

Segundo Sheryl Sandberg, COO do Facebook "A diversidade é uma força em qualquer organização. Cumprir as Leis de Cotas não é apenas uma obrigação legal, mas também uma oportunidade para construir equipes mais diversas e inclusivas, o que resulta em melhor desempenho e inovação".

A viabilização da diversificação de funcionários traz diferentes perspectivas, experiências e habilidades para uma empresa. Ao reunir pessoas com origens, culturas e formas de pensar diversas, as empresas podem estimular a criatividade, a inovação e a resolução de problemas de maneiras únicas. A diversidade de pensamento impulsiona o desempenho e ajuda as empresas a se adaptarem melhor às mudanças e desafios do mercado.

OBJETIVO GERAL

Apresentar estratégias para tornar o ambiente da empresa mais inclusivo, além de solidificar o cumprimento da lei de cotas e fortalecer a cultura organizacional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Pesquisar estratégias de divulgação para vagas de emprego específicas.

Apresentar informações claras que a empresa é inclusiva e preparada profissionalmente para treinamento e adaptação.

Elaborar um plano de consolidação da cultura organizacional da empresa, para analisar e minimizar a taxa de *turnover* e motivar novos funcionários.

Apresentar leis e empresas modelos.

METODOLOGIA

As pesquisas realizadas para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso foram baseadas em uma consultoria e entrevistas realizadas na própria empresa referentes aos temas foco do presente estudo, tais como, recursos humanos e gestão de contratação. Além disso, para maior embasamento do assunto utilizou-se pesquisas bibliográficas e pesquisas em sites confiáveis.

1º CAPÍTULO - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

1.1. Conceito de Administração

A administração se refere às práticas de gerenciamento de recursos, que leva em conta os processos de planejamento, organização, controle, comando e coordenação, tanto de pessoas, como de finanças e de tempo, que acabam por determinar o rumo de uma empresa. É uma área que tem como objetivo obter um maior desempenho com relação a lucratividade, e eficiência na entrega de produtos e serviços.

O planejamento é um processo de análise antecipada das decisões, onde é possível saber o que deve, ou não ser feito, deixando o administrador preparado perante qualquer situação que possa surgir, sejam aquelas idealizadas ou não.

A organização empresarial é a forma como a empresa se estrutura, como todas as tarefas se dividem dentro da empresa para cada funcionário, a hierarquia que é constituída no ambiente.

O controle administrativo tem a função de garantir que os planejamentos operacionais saiam como planejados, dessa forma é possível agir conforme as metas estabelecidas.

O comando dentro da organização se refere ao respeito perante as hierarquias formadas, adotado para o melhor gerenciamento das atividades.

Já a coordenação promove a gestão de um ambiente agradável e garante que os processos da empresa estejam de acordo com as regulamentações.

Dessa forma, conclui-se que todos esses recursos são de extrema importância na prática da administração dentro do ambiente empresarial.

De acordo com o ponto de vista de Fayol (1916) “Administrar é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar”, ele aborda a importância da organização, planejamento, coordenação, controle e liderança nas organizações.

1.2. Histórico da Administração

A administração como uma disciplina formalizada só foi surgir no início do século XX, mas as práticas de administração têm raízes históricas um pouco mais antigas. Em cada parte do mundo foram criadas diferentes formas de organização ao longo do tempo.

Foi na revolução industrial que a administração começou a se desenvolver como uma disciplina. Com a criação de muitas fábricas e indústrias, foi necessário desenvolver métodos de organizações e de controle mais eficaz, para dar conta do aumento nas operações.

Um ponto importante no desenvolvimento da administração moderna foi o trabalho do engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor, que propôs o chamado “Taylorismo”, que pregava a aplicação de métodos científicos para melhorar a eficiência e a produtividade do trabalho. No livro que o mesmo escreveu sobre os “Princípios de Administração Científica” publicado em 1911, ele disserta sobre planejamento do trabalho, a definição de padrões de desempenho, a seleção de treinamento dos trabalhadores visando a eficiência e produtividade.

1.3. Teorias da Administração

A prática da administração é de grande importância para garantir a uma empresa grande sucesso e um bom funcionamento. Dessa forma, é necessário compreender sobre as teorias da administração e suas mudanças ao longo do tempo. São elas:

1.3.1. Administração Científica

Nesta área, o foco está na produtividade, onde os trabalhadores são motivados exclusivamente pela remuneração recebida após a conclusão do trabalho. Ou seja, quanto mais produzem, maior é a compensação financeira. Foi criada pelo engenheiro Frederick Taylor, conhecida popularmente pelo nome de Taylorismo.

1.3.2. Administração Burocrática

Este modelo de administração tem foco na eficiência e eficácia, onde é adotado um sistema hierárquico para maior organização e respeito dentro da organização. A teoria em questão foi criada pelo sociólogo alemão Max Weber, feita baseando-se no critério do mérito profissional.

1.3.3. Administração Clássica

A Teoria da Administração Clássica é semelhante a burocrática, pois visa a eficiência da organização, mas como um todo da empresa, contendo 4 funções: planejamento, organização, direção e controle. Foi iniciada pelo engenheiro e empresário Henri Fayol.

1.3.4. Administração das Relações Humanas

Esta administração valoriza o bem-estar dos funcionários e suas necessidades sociais e emocionais, e contrapõe a visão anterior de ver os trabalhadores apenas como máquinas. Originária por Elton Mayo, que tinha a necessidade de tornar o ambiente administrativo mais humano e justo para todos.

1.3.5. Administração Neoclássica

A Neoclássica é a teoria que enfatiza a aplicação dos pensamentos da teoria clássica de forma mais dinâmica e moderna, onde o objetivo é fazer tudo pensando nas metas e nos resultados. Teve destaque em especial para Peter Drucker, dentre outros estudiosos.

1.4. Áreas da Administração

1.4.1. Administração da Cadeia Logística

Na cadeia logística ocorre o processo de todas as principais atividades que vão desde a fabricação de um produto até sua entrega para o cliente final.

Ela une os processos que garantem a aquisição de suprimentos, a produção e a distribuição de mercadorias, esse processo deve ocorrer de forma sincronizada para que todos os prazos estipulados sejam atendidos de forma eficiente.

1.4.2. Administração de Produção e Operações

A Administração da produção e operações está relacionada ao sistema de gerenciamento, controle da parte operacional e sistemas de produção que transforma os insumos (matérias-primas, pessoal, tecnologia, máquinas, e outros recursos) em saídas (produtos ou serviços) da organização; trata da maneira pela qual as organizações produzem bens ou serviços.

1.4.3. Administração Estratégica

A Administração estratégica envolve um conjunto de ações como planejamento, execução e controle de atividades empresariais. Ela tem como objetivo gerar bons resultados para a empresa, incentivando um bom ambiente de trabalho e contribuindo para um desempenho eficaz dos funcionários. Dessa forma, ela tem como papel fundamental analisar a dinâmica existente nessas áreas, para assim identificar o modo que a empresa lida com seus processos.

1.4.4. Administração de Projetos

A administração de projetos consiste na condução, por meio de técnicas e práticas, dos projetos de uma empresa, com o objetivo de planejar, executar, monitorar e controlar esses projetos da maneira adequada e eficiente, a fim de evitar qualquer falha nos processos de execução. Com a realização dos processos de execução da forma correta, evita-se custos e riscos.

1.4.5. Administração de Marketing

Marketing é um conjunto de atividades que envolvem o processo de criação, planejamento e desenvolvimento de produtos ou serviços que satisfaçam as necessidades do consumidor, e de estratégias de comunicação e vendas que superem a concorrência.

1.4.6. Administração de Recurso Humanos

A administração de RH (Recursos Humanos) é a área que cuida dos funcionários de uma empresa. Dentre suas atividades estão, recrutamento e seleção, treinamento, pesquisa de clima organizacional, e entre várias outras atividades de acompanhamento das políticas da empresa. Essa área envolve o entendimento das

necessidades pessoais dos funcionários de uma empresa, além de definir objetivos e estratégias que contribuem para os negócios da organização.

“A gestão de pessoas é a arte de fazer com que as pessoas entreguem o seu melhor para alcançar os objetivos da organização” - Idalberto Chiavenato

"A administração de pessoas é a principal função da administração de empresas. A qualidade do trabalho de uma empresa depende da qualidade do trabalho das pessoas." - Peter Drucker

1.4.6.1. Conceito de Recrutamento e Seleção

O processo de recrutamento e seleção se trata de uma área de Recursos Humanos, cujo seu principal objetivo é identificar funcionários interessados no cargo específico, e dessa forma, atrair e selecionar o profissional certo para a vaga. Ou seja, esse processo busca o colaborador mais competente para o cargo em questão.

Vern Dosch, CEO do National Information Solutions Cooperative, Autor do Wired Differently

“Nunca podemos ficar aquém quando se trata de recrutar, contratar, manter e aumentar nossa força de trabalho. São os funcionários que tornam o sucesso de nossa organização uma realidade.”

1.4.6.2. Importância do Processo de Recrutamento e Seleção

Esse processo é importante para promover maior crescimento e reconhecimento da empresa. Com as competências técnicas e comportamentais necessárias, os colaboradores podem contribuir no desempenho organizacional e na vantagem competitiva com outras organizações.

1.4.6.3. Fases do Processo de Recrutamento e Seleção

As principais etapas do Processo de Recrutamento e Seleção são:

1.4.6.3.1 Definição do perfil do candidato

É necessário, nessa primeira etapa, que o seletor saiba as características e as competências que devem ser exercidas no cargo desejado, e dessa forma, reconhecer suas responsabilidades.

1.4.6.3.2 Divulgação

A segunda etapa serve para que os colaboradores tomem conhecimento das oportunidades do cargo disponível, que deve conter informações, como pré-requisitos básicos, e benefícios da vaga, para identificar se realmente se enquadram nela.

1.4.6.3.3 Triagem de currículos

Essa é a etapa crucial do processo de recrutamento e seleção, que define quais candidatos seguirão para a próxima fase e que se encaixam melhor no perfil procurado para exercer a função em questão.

1.4.6.3.4 Contato com o candidato: Entrevistas e afins

Nessa etapa, o candidato passa por entrevistas e atividades individuais ou coletivas para que possa ser adquirido maior conhecimento sobre as suas habilidades técnicas e comportamentais.

1.4.6.3.5 Negociação

No caso da negociação, por exemplo, o risco de perder um bom profissional por conta de condições empresariais leva a melhorias na proposta da vaga, por conta disso, em alguns casos pode haver melhores negociações.

1.4.6.3.6 Contratação

As etapas são finalizadas após a contratação de um ou mais candidatos que participaram de todos os processos, onde há a formalização da contratação.

1.4.6.4 - Lei de Cotas

A Lei 8.213/91, a chamada Lei de Cotas, tem como objetivo garantir a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho brasileiro, além de combater a discriminação e alertar sobre a importância dessa inclusão para esse grupo de pessoas. Basicamente, ela estabelece que empresas que possuem de 100 a 200 funcionários preencham uma determinada cota de seus cargos para pessoas PCDs (Pessoas com Deficiência), sendo a reserva legal é de 2%. Para as empresas que

adquirem de 201 a 500 funcionários 3%, 4% para as empresas de 501 a 1.000 funcionários, e para as empresas acima disso a reserva determinada é de 5%.

1.4.6.5. Importância do Cumprimento da Lei de Cotas

A Lei de Cotas foi criada com objetivo de proporcionar a Pessoas com Deficiência o acesso ao mercado de trabalho. Essa legislação garante que as empresas cumpram o papel de inclusão e assegura que os funcionários PCDs possam atuar justamente em seus cargos sem discriminações ou preconceitos.

1.4.6.6. Tipos de Cotas

Existem diversos tipos de Lei de Cotas que visam promover a inclusão de minorias na sociedade. Dentre eles estão:

1.4.6.6.1 Lei de Cotas Sociais

Que garante que pessoas com baixa renda, ou famílias com um capital inferior a um salário mínimo, cursarem o Ensino Médio ou o Ensino Superior em escolas públicas.

1.4.6.6.2 Lei de Cotas Raciais

Se assemelha a lei de cotas sociais, porém visa o acesso de pessoas negras, pardas, indígenas e quilombolas em universidades, e permite a participação desse grupo em concursos públicos e em outros espaços para pessoas pertencentes a estes grupos.

1.4.6.6.3 Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência

Como o próprio nome já diz, essa lei permite o acesso de pessoas com deficiência em empresas privadas ou em serviços públicos, incluindo escolas e universidades.

1.5. Histórico da Inclusão de PCDs no Mercado de Trabalho

As dificuldades para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é um problema atual. A inclusão de PCDs dentro das empresas sempre foi um

desafio tanto para os próprios quanto para as empresas, antes da criação da Lei de cotas em 1991, os meios aos quais se recorriam para ingressar em uma carreira profissional eram através de ações governamentais ou terceirizados por Associações e ONGs.

A criação da lei de cotas visava apoiar essas pessoas gerando mais oportunidades, entretanto não foi exatamente dessa forma que ocorreu, algumas empresas disponibilizavam vagas que não eram acessíveis, pois exigiam diversos pré-requisitos, que não eram viáveis a serem preenchidos. Com o tempo este quadro foi se invertendo e hoje muitas empresas procuram esses profissionais, pois isso gera pontos positivos beneficiando não só a carreira da pessoa, mas a própria empresa.

1.6. Evolução das leis trabalhistas em relação aos direitos das PCDs

O processo de exclusão social das Pessoas com Deficiência – PcD é originário de tempos antigos. Era comum, nas primeiras comunidades, a eliminação e abandono da pessoa nascida com deficiência (física ou mental), já que este era considerado má sorte ou castigo divino.

Historicamente as pessoas com deficiência enfrentaram grandes barreiras, na inclusão social e principalmente dentro do mercado de trabalho. Apesar disso, a partir da década de 1990, o Brasil começou a implementar leis e políticas para melhorar a acessibilidade e a promover a inclusão. A lei de cotas Lei de Cotas - Lei nº 8.213/1991 (Ela exige que empresas com 100 ou mais funcionários reservem uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência, promovendo sua integração e participação no ambiente laboral.) foi um marco para aumentar a facilidade no acesso aos ambientes de trabalho.

Nos anos recentes, o cenário tem melhorado, com mais empresas e instituições adquirindo práticas inclusivas e acessíveis. Um importante ponto de partida dessa melhora nas empresas foi a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) - Lei nº 13.146/2015 que aborda questões como acessibilidade, não discriminação e a promoção de condições de trabalho adequadas. No entanto, desafios ainda continuam incluindo a necessidade de maior conscientização, treinamento e adaptações contínuas para garantir uma inclusão completa e eficaz.

1.7. Principais desafios enfrentados por PCDs no mercado de trabalho

Um dos problemas centrais envolvendo cotas de pessoas PCDs (Pessoas com deficiência) na empresa é a falta de acessibilidade para entrevistas, em que parte dessas pessoas não conseguem se locomover para o ambiente de trabalho e mostrar sua capacidade como um todo. A falta de compreensão das empresas em montar um ambiente que dê oportunidade igualitária para essas pessoas torna quase impossível o acesso delas no mercado de trabalho.

Quando se fala do acesso, temos que entender que não basta colocar rampas ou elevadores na empresa e sim lembrar de que pontos de ônibus nos locais de entrevista ou calçadas e até mesmo ambientes de lazer perto são de necessidade básica da pessoa integrada na empresa; é de suma importância lembrar que a inclusão de momentos de confraternização torna a pessoa com deficiência ainda mais feliz e motivada a fazer seu trabalho, tornando a eficiência e a permanência dela ainda maior no emprego

1.8. Marcos históricos importantes na luta pelos direitos das PCDs

O primeiro grande marco da luta das pessoas com deficiência (PCDs), e a declaração dos direitos das pessoas com deficiência mental, declarada pela ONU (Organização das Nações Unidas) surgiram em 1971.

Alguns anos depois, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas deu um passo a mais e proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência. O termo 'portadora de deficiência' viria a ser substituído nos anos 2000.

Uma das grandes conquistas desse movimento foi a aprovação da Lei de Cotas em 1991 (Lei Nº 8.213), legislação pioneira que visava a contratação de Pessoas com Deficiência pelas empresas.

Em 2016, foram aprovadas outras leis que visavam garantir a proteção e dignidade dessas pessoas (Lei Nº 13.146) de 6 de julho de 2015.

2º CAPÍTULO: FERRAMENTAS E TÉCNICAS

O processo de recrutamento e seleção de PCDs (pessoas com deficiências), é uma importante adaptação dentro de qualquer empresa pois impõe um ambiente mais humano, diversificado e inclusivo, além de transparecer que a organização aborda seus valores, e é responsável socialmente e juridicamente. E essa adaptação do processo seletivo deve ser realizada de acordo com a necessidade de cada pessoa com deficiência. Algumas das adaptações que podem ser utilizadas incluem:

2.1 Acessibilidade

2.1.1 Física

Adaptar o local do processo seletivo para garantir a acessibilidade a todos, como rampas e elevadores, cadeiras confortáveis e ajustáveis, e ajustar a iluminação e o som ambiente, para atender as necessidades de pessoas com deficiências visual e auditiva.

2.1.2 Comunicacional

Disponibilizar intérpretes, e materiais em braille para auxiliar os candidatos.

2.1.3 Dinâmica da entrevista

Algumas alternativas para dar suporte na hora desse processo, como tempo adicional, perguntas adaptadas e foco nas habilidades do colaborador.

2.2 Parcerias com Organizações Especializadas

Contratar empresas de recrutamento e seleção especializado em recrutamento de PCDs, podendo oferecer uma consultoria sobre as melhores oportunidades e sobre práticas inclusivas.

2.3 Page PCD

O *Page PCD* ou *PageGroup* é uma empresa especializada na contratação de colaboradores qualificados em diversas disciplinas. O *Page PCD*, que se encontra dentro do *PageGroup*, é especializado na contratação de pessoas com deficiência, utilizando os mesmos critérios de avaliação que toda a plataforma do *PageGroup*, porém adaptados para que esses candidatos tenham as mesmas oportunidades de contratação que os demais.

3° CAPÍTULO: PROJETO DE CONSULTORIA NA EMPRESA FTD EDUCAÇÃO

3.1. Apresentação da Empresa: Com mais de 120 anos de trabalho, a FTD Educação entende que sua atuação ultrapassa a produção de livros e enxerga o ato de educar com algo que inspira descoberta, escolha, liberdade e cidadania.

3.2. Nome Fantasia: FTD Educação.

3.3. Razão Social: Editora FTD S.A.

3.4. Ramo de Atividade: Edição integrada à impressão de livros.

3.5. Localização: Matriz em São Paulo (SP), Parque Gráfico em Guarulhos (SP) e 28 filiais no país.

3.6. Porte: Empresa de Grande Porte.

3.7. Quantidade de Funcionários: Mais de 300 funcionários.

3.8. Missão, Visão e Valores da Empresa: Anualmente, a empresa expande sua atuação e torna-se uma referência no cenário educacional brasileiro. Suas soluções são variadas e incluem livros didáticos e de literatura, materiais paradidáticos, digitais e outros recursos pedagógicos. Além disso, oferece suporte para escolas, consultoria educacional e sistemas de aprendizagem. A organização alcançou 1,5 milhão de estudantes, considerando redes de ensino privadas, públicas e de idiomas.

Seu compromisso é unir humanidade e a excelência na construção de uma sociedade cada vez mais justa e solidária, e isso é o que os colaboradores experimentam no dia a dia, vivendo uma carreira equilibrada com a vida pessoal e que torna o mundo mais humano. Trabalham pelo bem comum, e cada pequena atitude é pensada para impactar positivamente milhares de vidas: de quem cuida e é cuidado, de quem ensina e se desenvolve.

As relações da empresa são fortes, verdadeiras e valorizam cada indivíduo como realmente é. Alicerçados por uma cultura sólida, encontram por ali o propósito que os impulsiona todos os dias.

Fazem parte do Grupo Marista, que também é composto pelo Centro Marista de Defesa da Infância (CMDI), que busca garantir que os direitos de crianças e adolescentes sejam priorizados pela sociedade; o Hospital São Marcelino Champagnat, que cuida dos seus pacientes de maneira global e integrada; o Hospital Universitário Cajuru, que é referência no cuidado humanitário; e a PUCPR, que tem a missão de formar cidadãos comprometidos com a vida e com o progresso da sociedade.

3.9. Histórico da Empresa: A história da FTD Educação começa em 1902, com os irmãos Maristas que já dirigiram colégios no Brasil. Para manter uma educação de qualidade, foram desenvolvidos conteúdos didáticos que deram origem à primeira Coleção de Livros Didáticos FTD.

O nome FTD Educação é uma homenagem à Frère Théophile Durand, que foi Superior Geral da Congregação Marista entre 1883 e 1907.

4.1. FERRAMENTA 5W3H

Neste terceiro capítulo, será apresentado a ferramenta 5W2H, que servirá como base para o desenvolvimento do plano de ação da empresa escolhida. Esta metodologia permitirá estruturar e organizar as etapas necessárias para a implementação eficaz das estratégias propostas, assegurando clareza e objetividade em cada fase do processo.

4.1.2. What (O que será feito?)

A implementação de uma nova estratégia para o processo de recrutamento e seleção de indivíduos com deficiência, por meio do aplicativo Page Personnel.

4.1.3. Why (Porque será feito?)

De acordo com a Lei de Cotas, todas as empresas têm o dever de cumprir uma porcentagem específica de contratação de pessoas com deficiência, proporcional ao número total de funcionários. E isso deverá ser realizado, pois foi identificada, na empresa FTD, uma defasagem no quadro de colaboradores com deficiência.

4.1.4. Where (Onde será feito?)

Empresa FTD, localizada no bairro Água Branca, em São Paulo.

4.1.5. When (Quando será feito?)

Após conversarmos com os supervisores da empresa e houver a aprovação da nossa proposta, estimamos o prazo de um ano para a implementação.

4.1.6. Who (Quem fará?)

Apresentaremos a proposta aos supervisores, que analisarão a ideia, e aplicarão, juntamente, às estratégias já estabelecidas na empresa.

4.1.7. How (Como será feito?)

Basicamente, nós utilizaremos o aplicativo como ideia central da nossa proposta, então, será necessário realizar alguns ajustes para que o mesmo se aplique às necessidades da empresa. Logo:

Personalizar o aplicativo Page Personnel para garantir que esteja configurado para ser acessível, permitindo que candidatos com diferentes tipos de deficiência possam navegar e se inscrever facilmente, incluindo descrições acessíveis e adaptadas às necessidades desse público;

E implementar um sistema de feedbacks através do aplicativo, permitindo que os colaboradores PCDs compartilhem suas experiências, o que ajudará a aprimorar o processo de recrutamento.

4.1.8. How Much (Quanto vai custar?)

Entrando em contato com um assessor do PageGroup, foi informado que a aplicação dos serviços do aplicativo em uma empresa, que inclui cadastro de vagas, filtros de pesquisa acessíveis, informações sobre acessibilidade e integração com serviços de recrutamento, terá um custo variável. Esse custo depende da remuneração do cargo a ser contratado. Por exemplo, para um cargo com remuneração de R\$ 2.000,00, o preço dos serviços seria 3x esse valor, totalizando R\$ 6.000,00.

CONTRIBUIÇÕES FINAIS

Ao concluir este trabalho, é fundamental destacar a importância da implementação das Leis de Cotas dentro da organização. Essa prática não apenas promove a inclusão de pessoas com deficiência, mas também propaga resultados significativos, evidenciando o comprometimento da empresa com a inovação e a diversidade. A adoção dessas leis representa um passo crucial para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, onde todos têm a oportunidade de contribuir com suas habilidades e talentos. Além disso, a diversidade traz uma gama de perspectivas que pode enriquecer a cultura organizacional, estimular a criatividade e melhorar a tomada de decisões. Portanto, é vital que as empresas não vejam a implementação das Leis de Cotas apenas como uma obrigação legal, mas como uma estratégia valiosa para o crescimento e a sustentabilidade do negócio. Com essa visão, estamos não apenas cumprindo a lei, mas também contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e justa.

REFERÊNCIAS

ADMINISTRAÇÃO DE LOGÍSTICA
<https://www.google.com/search?q=administra%C3%A7%C3%A3o+da+cadeia+logistica&oq=administra>

ADMINISTRAÇÃO DE PRODUÇÃO E OPERAÇÕES
<https://administradores.com.br/producao-academica/producao-e-operacoes>

ADMINISTRAÇÃO ESTRATÉGICA
<https://scopi.com.br/blog/administracao-estrategica/>

ADMINISTRAÇÃO DE PROJETO
<https://www.euax.com.br/2022/06/o-que-e-gestao-de-projetos/>

ADMINISTRAÇÃO DE MARKETING
<https://www.marilia.unesp.br/Home/Instituicao/Docentes/RosangelaCaldas/marketing20153.pdf>
<https://rockcontent.com/br/blog/o-que-e-marketing/>

ADMINISTRAÇÃO RECURSOS HUMANOS
<https://athonedu.com.br/blog/administracao-de-recursos-humanos/>

CONCEITO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
<https://www.gupy.io/blog/recrutamento-e-selecao>

EVOLUÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS EM RELAÇÃO AOS DIREITOS DAS PCDS
<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-da-legislacao-para-a-pessoa-a-com-deficiencia-pcd/1563403427>

FAYOL Henry. ADMINISTRAÇÃO INDUSTRIAL E GERAL. Industrielle et Générale. 1916.

FASES DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO
<https://ficadicarh.cognaempresas.com.br/etapas-do-processo-de-recrutamento-e-selecao/>

HISTÓRICO DA INCLUSÃO DE PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

https://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html

https://www.deficienteonline.com.br/inclusao-de-deficientes-deficientes-no-mercado-de-trabalho___76.html?gad_source=1&gbraid=0AAAAADzHuXpyQi6LvEyPF-9Pnl_-EW-72&gclid=Cj0KCQjwtsy1BhD7ARIsAHOi4xYOV7SC-m83Jam5Z7cLr-5Crl-pmJM49p8yh-HkbwPJTyL2CRluB_saAsy1EALw_wcB

INSTITUTO AYRTON SENNA (IAS). Competências Socioemocionais em Políticas Públicas. São Paulo: IAS, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONUBR. Com a evolução tecnológica, 65% das crianças terão empregos que ainda não existem, diz CEPAL. ONUBR, 18 jul. 2018. Disponível em:

<<https://nacoesunidas.org/com-evolucao-tecnologica-65-das-criancas-terao-empregos-que-ainda-nao-existem-diz-cepal/>>. Acesso em: 06 ago. 2020

IMPORTÂNCIA DE UM RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ESTRUTURADO

<https://blog.grougp.com.br/blog/a-importancia-do-processo-de-recrutamento-e-selecao-bem-estruturado>

IMPORTÂNCIA DO CUMPRIMENTO DAS LEIS DE COTAS

[https://www.projuris.com.br/blog/lei-8213-91/#:~:text=A%20Lei%20de%20Cotas%20\(Lei,reabilitados%20no%20mercado%20de%20trabalho](https://www.projuris.com.br/blog/lei-8213-91/#:~:text=A%20Lei%20de%20Cotas%20(Lei,reabilitados%20no%20mercado%20de%20trabalho)

LEI DE COTAS

<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>

MARCOS HISTÓRICOS IMPORTANTES NA LUTA PELOS DIREITOS DAS PCDS

<https://treediversidade.com.br/conquistas-de-pessoas-com-deficiencia-ao-longo-da-historia/#:~:text=O%20primeiro%20grande%20marco%20na,promulgada%20pela%20ONU%20em%201971>

PRINCIPAIS DESAFIOS ENFRENTADOS POR PCDS NO MERCADO DE TRABALHO

<https://jobconvo.com/blog/mercado-de-trabalho-para-pcds/>

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.pdf&ved=2ahUKEwjrcPYuuOHAXWQq5UCHS0SH2kQFnoECBwQBg&usg=AOvVaw3ckFgR-H06A1nal1jUz-Fu>

TIPOS DE LEIS DE COTAS

<https://descomplica.com.br/blog/cotas-sisu/>