



ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL EM TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

REBECA VITÓRYA SILVA SALÃO
EMMANUEL AMADI FIALHO
YASMIN VITÓRIA MESSIAS TAVARES

**“OPEN DOORS”: AGÊNCIA DE CONSULTORIA E TREINAMENTO
PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

CAMPO LIMPO PAULISTA – SP

DEZEMBRO / 2024



REBECA VITÓRYA SILVA SALÃO
EMMANUEL AMADI FIALHO
YASMIN VITÓRIA MESSIAS TAVARES

“OPEN DOORS”: AGÊNCIA DE CONSULTORIA E TREINAMENTO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à EtecCamp – Etec de Campo Limpo Paulista, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, como requisito parcial para a obtenção da habilitação profissional de Técnico de Nível Médio em Administração sob a orientação do Professor Mauricio Ferreira e Fernanda Affonso, responsável pelo PTCC e DTCC.

CAMPO LIMPO PAULISTA – SP

DEZEMBRO / 2024



DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a todas as pessoas com deficiência que sofrem com desigualdades sociais, da qual muitas vezes são excluídas de seus lugares de fala. Também dedicamos a todos professores e colegas que nos auxiliaram e incentivaram durante o desenvolvimento deste projeto.



AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradecemos a Deus por nos sustentar e guiar até aqui, e à nossa família por todo apoio e motivação. Também somos gratos por todos os profissionais que trabalham na Etecamp, nos auxiliando e aconselhando em todos os momentos de necessidade. Cada passo foi uma aprendizagem, cada obstáculo, uma lição, e cada conquista, uma celebração.



EPÍGRAFE

“A esperança reside nos sonhos, na imaginação e na coragem daqueles que ousam transformar esses sonhos em realidade.”

Dr. Jonas Salk.



RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), aborda o projeto “*Open Doors*”, um projeto inovador que oferece serviços de treinamento e capacitação para pessoas com deficiência (PCDs), focando em um modelo de negócios business-to-business (B2B). A “*Open Doors*” atua como intermediária entre as empresas e as PCDs, oferecendo uma abordagem inclusiva para treinamento, mentoria e consultoria, dentro e fora das empresas contratantes. Com profissionais qualificados, a empresa adapta os processos de treinamento e suporte de acordo com o grau de deficiência de cada funcionário. Além disso, esta empresa não apenas capacita funcionários, mas também facilita sua inserção no mercado de trabalho, direcionando-os para empresas parceiras e auxiliando no processo de contratação.

Palavras-Chave: Inclusão; capacitação; consultoria; PCDs; mercado de trabalho; B2B; tutoria; diversidade.



ABSTRACT

This Final Paper (TCC) addresses the "*Open Doors*" project, an innovative business that offers training services for people with disabilities (PCDs), focusing on a business-to-business (B2B) business model. Open Doors acts as an intermediary between companies and PWDs, offering an inclusive approach to training, mentoring and consulting, inside and outside the contracting companies. With qualified professionals, the company adapts the training and support processes according to the degree of disability of each employee. In addition, Open Doors not only trains PWDs, but also facilitates their insertion in the job market, directing them to partner companies and assisting in the hiring process.

Keywords: Inclusion; training; consulting; PCDs; labor market; B2B; tutoring; Diversity.

Sumário

1 - INTRODUÇÃO	9
2 - OBJETIVOS.....	11
3 - QUESTÃO PROBLEMA	12
4 - HIPÓTESE	14
5 – REFERÊNCIAL TEÓRICO	16
6 - METODOLOGIA	19
7 - PLANO DE NEGÓCIOS.....	30
8 - RESULTADOS.....	79
9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	81
REFERÊNCIAS.....	82
ANEXOS	86
APÊNDICE.....	93

1 - INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para que haja um ambiente mais equitativo e inclusivo, do qual exige muita atenção e determinação, principalmente quando se trata de lidar com o preconceito tão profundamente enraizado na sociedade. É nesse contexto que a “*Open Doors*” se destaca sendo uma empresa especializada em treinamentos voltados para a integração de pessoas com deficiência no ambiente profissional, tendo uma estratégia focada em gerar impactos profundos e duradouros na inclusão, criando ambientes corporativos mais acessíveis e funcionais. A “*Open Doors*” foca exclusivamente em oferecer capacitações e consultoria para empresas que buscam se tornar mais acessíveis.

Enquanto muitas agências estão focadas em aspectos específicos e minimalistas da inclusão, a “*Open Doors*” os aborda de forma holística e estratégica, ou seja, focados em destacar o compromisso em trabalhar com a integração e aceitação de todos os indivíduos, sem limitá-los por seus aspectos específicos. Esta abordagem vem desde o desenvolvimento dos treinamentos até a consultoria personalizada, trabalhando diretamente com as organizações para identificar e resolver barreiras físicas e digitais, além de revisar e melhorar os processos de recrutamento e políticas internas.

“Para que a inclusão de pessoas com deficiência venha existir de fato, é preciso mudar a consciência e garantir a permanência das pessoas em todos os setores da sociedade. Todos somos capazes de algo, basta criarem metodologias e garantir as oportunidades.” *Thiago Fernando de Queiroz, 1988.*

Isto demonstra que o preconceito com pessoas com deficiência, é algo enraizado na sociedade a muito tempo, e foi influenciado por fatores culturais, científicos e sociais.

Na idade média, as pessoas com deficiência eram marginalizadas e consideradas cargas para seus pais ou até mesmo para a sociedade das quais elas viviam. Como por exemplo na Grécia ou em Roma, lá havia práticas de crenças onde estes indivíduos eram desconsiderados ou excluídos, neste tempo existiam até

mesmo leis contra eles, na idade medieval estes eram associados aos pecados, punições divinas ou demoníacas, o que também resultava na marginalização ou punições.

Após alguns avanços científicos, no Renascentismo e Iluminismo, foram redefinidas as percepções de deficiências, porém eles ainda enfrentavam a estigmatização, ou seja, os ataques ainda estavam ali, as deficiências por muitas vezes eram associadas a fraquezas ou deficiências morais, que seriam uma percepção antiquada que se associam a deficiência física ou mental a uma deficiência no caráter ou na moralidade da pessoa.

No século XVIII e XIX, a abordagem para pessoas com deficiência era marcada por uma combinação de marginalização e negligências, onde frequentemente eram tratados de forma desumana, em que suas condições eram precárias. Na revolução industrial com os avanços da ciência e da medicina, a ideia de que pessoas com deficiência eram inferiores ou até mesmo uma carga, ainda existia em várias áreas, a eugenia foi um movimento que ganhou força, deu destaque no período que a ideia de melhorar a raça humana foi propagada, as práticas eugênicas incluíam a esterilização forçada e a segregação.

Agora fazendo uma comparação atual, o tratamento destas pessoas passou por mudanças significativas, se refletindo até mesmo nas atitudes sociais, políticas e legais, embora ainda haja desafios, como o propriamente tema deste TCC, a legislação em alguns países assegura direitos fundamentais para as pessoas com deficiência, como por exemplo a ADA (Lei dos Americanos com Deficiências) ou até mesmo o LBI (Lei Brasileira de Inclusão).

Ao longo deste trabalho, serão exploradas as estratégias e metodologias adotadas pela “*Open Doors*” para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Serão discutidas as etapas do desenvolvimento dos treinamentos, a consultoria personalizada oferecida às empresas, e a maneira como a “*Open Doors*” atua para identificar e resolver barreiras tanto físicas quanto digitais. Além disso, será abordada a importância da mudança de consciência na sociedade para garantir a permanência e a valorização das pessoas com deficiência em todos os setores. A análise incluirá estudos de caso, depoimentos e resultados obtidos, demonstrando o impacto positivo desta abordagem holística e estratégica no ambiente corporativo.

2 - OBJETIVOS

2.1. O Objetivo Geral

O objetivo geral da “*Open Doors*”, é promover uma inserção de pessoas com deficiência em respectivas carreiras profissionais, ou até mesmo, auxiliar PCDs que já estão trabalhando dentro de grandes e pequenas corporações, capacitando-as com cursos e tutorias, garantindo que tenham acesso a oportunidades mais justas.

A empresa promove parcerias estratégicas com instituições educacionais e organizações de apoio para enriquecer e expandir os programas de capacitação, assegurando que sejam eficazes e atuais.

Comprometida em mudar a percepção social sobre as pessoas com deficiência, promovendo uma imagem positiva e lutando contra estereótipos prejudiciais.

Esta agência anseia por trabalhar no mercado de trabalho diretamente com os responsáveis por promover a mudança necessária, as empresas. Através de contratos, a “*Open Doors*” auxiliará na contratação de funcionários e irá direcioná-los para vagas em que possivelmente vão se encaixar melhor, assim como também os oferecerá consultoria e tutoria para PCDs que já estão inseridos no âmbito comercial, baseando-se nas suas respectivas capacidades, necessidades e formações.

A missão da “*Open Doors*” é conectar pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, em um modelo de negócio “business-to-business” (B2B). No entanto, para conseguir atingir as metas gerais da agência, também é vital entender os comportamentos, preferências e necessidades de seu público-alvo. Algumas empresas estão constantemente em busca de promover a própria imagem diante da sociedade contribuindo com práticas sustentáveis e inclusivas. Já outras corporações estão em busca de atender as necessidades éticas e morais de seu modelo de negócio. A “*Open Doors*” tem como objetivo ser uma oportunidade para atendê-las em suas necessidades, adaptando o ambiente de trabalho, fornecendo aconselhamento em tempo real, através de tutorias etc. O principal objetivo desta empresa é ser o tipo de investimento que vale a pena, pois contribuirá diretamente com o desenvolvimento de diversos setores comerciais e sociais.

Pessoas com deficiência (PCDs), que procuram capacitação profissional, são a base para que a agência se desenvolva, essas pessoas tendem a escolher programas que ofereçam habilidades práticas e aplicáveis ao mercado de trabalho. Ao priorizar a acessibilidade, o suporte contínuo e a infraestrutura adaptável, a “*Open Doors*” poderá fornecer serviços de alta qualidade que promovam a inclusão e o desenvolvimento profissional dos PCDs. Isto não só irá contribuir para que a agência alcance seus objetivos mais amplos, mas também fortalecerá a sua reputação como líder no modelo B2B de serviços de formação e emprego para pessoas com deficiência.

3 - QUESTÃO PROBLEMA

O desafio da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem várias etapas e apresenta diversas questões que acabam por atrapalhar a vida profissional dessas pessoas. Elas têm um número reduzido de ofertas de emprego, graças a problemas sociais, econômicos e até mesmo culturais. Estes problemas variam desde barreiras físicas, atitudinais e até medidas políticas inadequadas.

Segundo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, é de fato um direito garantido pessoas com deficiência serem incluídas no mercado de trabalho.

Infelizmente, de acordo com resultados de pesquisas, o processo pode ser problemático. De acordo com uma pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) 2019, somente 6,7% das PCDs em idade ativa estão inseridas em respectivas carreiras formais.

Romeu Kazumi Sassaki é um consultor e autor especializado em inclusão social. Ele escreveu vários artigos e livros sobre acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência em diferentes contextos, como lazer, trabalho e educação. Sassaki é conhecido por seu trabalho em promover a acessibilidade e a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade. Em 2006 ele categorizou as barreiras enfrentadas pelos PCDs no mercado de trabalho como questões físicas, atitudinais e institucionais. No que se refere ao primeiro tipo, consideram-se a ausência da acessibilidade nos locais de trabalho. Já as barreiras atitudinais referem-se ao preconceito e à distinção.

Marcelo Sasaki as referem como barreiras institucionais as políticas de inclusão ineficazes e a falta de programas de treinamento adequado.

"Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática de literatura", realizado por Marlon Jose Gavlik Mendes, Fátima Elisabeth Denari e Maria Piedade Rezende da Costa e publicado em 2018. Este estudo foi realizado na Universidade Federal de São Carlos (UFSCar) e faz uma revisão sistemática da produção científica brasileira sobre preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência. Segundo este estudo realizado em 2018, a discriminação e o estigma social são determinantes do reduzido índice de empregabilidade entre os PCDs. Na perspectiva dos autores, as empresas, de um modo geral, não estão preparadas para receber os portadores de deficiência, e, na maioria dos casos, faltam desde modificações estruturais simples até programas de integração.

Em 2022 o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), apontou que a cada 10 pessoas com deficiência 7 eram desocupadas naquele ano, somadas ao fato de que elas têm lutas específicas para enfrentar por sua deficiência sejam elas físicas ou intelectuais para a qualificação profissional, o estudo ressaltou a emergência de soluções que podem incentivar a inclusão efetiva e a qualificação destes indivíduos para garantir a oportunidade e o desenvolvimento igualitário.

Apesar da grande mudança que já é vivenciada no mercado, ainda há um longo caminho a ser percorrido. É o que expõe a pesquisa realizada pela i.Social. Feita com 2.949 profissionais de RH, com diferentes níveis de escolaridade e atuando em diversos setores, o levantamento concluiu que a qualidade das vagas inclusivas ainda é baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato é feita apenas como forma de cumprir a lei.

O problema é que, muitas vezes, a segregação começa já nas instituições de ensino, que, por falta de recursos materiais ou humanos para se adaptar às necessidades dos estudantes deficientes, acabam os separando dos demais. Contudo, o maior empecilho da inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência ainda é a questão cultural. 90% dos entrevistados destacaram que o principal problema é a falta de informações específicas para que o RH entenda os melhores caminhos para esses profissionais.

A inserção de PCDs no mercado de trabalho não é uma mera questão de justiça social, providência essencial. É preciso destacar que tal movimento também

apresenta vantagens econômicas e culturais. Empresas que praticam políticas de inclusão geralmente são mais inovadoras e adaptáveis. A diversidade étnica e social no ambiente de trabalho também contribui para o clima organizacional e a satisfação dos trabalhadores.

4 - HIPÓTESE

Estudos apontam um grande percentual de empresas que ainda lutam com grande dificuldade para implementar políticas de inclusão eficazes para pessoas com deficiência, em grande parte devido ao conhecimento inadequado sobre as necessidades específicas desse grupo ou mesmo à falta de uma abordagem individualizada. É neste momento em que a “*Open Doors*” se destaca, surgindo como uma solução prática e acessível para preencher essa lacuna. A empresa se diferencia por fornecer suporte contínuo, materiais adaptados e estratégias mais inclusivas que vão muito além das normas habituais de inclusão, promovendo uma integração real e duradoura.

Por exemplo, um cliente com deficiência visual pode precisar de materiais e ferramentas adaptados, como softwares de leitura de tela ou conteúdos em áudio. A “*Open Doors*” garantiria que todo o material de treinamento e consultoria fosse desenvolvido em relação a essas especificidades e que o funcionário recebesse as informações necessárias, como oportunidades de crescer e se desenvolver no mercado de trabalho, usufruindo de todos os recursos que a empresa tem a oferecer.

Em outro caso, um colaborador com deficiência auditiva poderia necessitar de intérpretes de Libras ou legendas em vídeos utilizados nas capacitações. A agência, nesse cenário, seria responsável por fornecer e adaptar os conteúdos, além de capacitar outros profissionais para que saibam se comunicar de forma inclusiva com esse colaborador.

A agência vai desenvolver políticas de controle de estoque e gestão de equipamentos que serão responsáveis pela reposição e manutenção contínua dos materiais assistivos, como fones, teclados especiais ou lupas eletrônicas. Esses recursos garantirão que os treinamentos e consultorias que a empresa irá oferecer, cumpram um padrão de acessibilidade e que os clientes não encontrem nenhum impedimento ao se capacitar.

Portanto, ao modificar seus serviços de acordo com as necessidades exclusivas de cada pessoa, espera-se que a “*Open Doors*” consiga fomentar um ambiente de negócios mais afetivo e acessível, o que favorece uma mudança de paradigma na qual os profissionais são motivados a se tornarem mutuamente comprometidos a favor do quebrar de preconceitos na mentalidade das empresas que proporcionam uma resistência a essa inovação. Em suma, o projeto “*Open Doors*” pretende influenciar não apenas a vida profissional e até mesmo pessoal dos PCDs, mas também aos empregadores conscientizando-os a valorizar as melhores práticas da gestão de pessoas para que contribuam na formação de uma sociedade mais equitativa na qual se valorizam todas as pessoas.

Uma colaboração com instituições como APAES podem ser fundamentais para que a empresa possa expandir currículos, assegurando que os conteúdos que fornecidos serão relevantes e eficazes para a preparação de nossos públicos para o mercado de trabalho.

Quando as empresas tomam a iniciativa de promover a inclusão aderindo a projetos como a “*Open Doors*”, elas estão fazendo muito mais que contribuir com a inclusão social no país ou simplesmente cumprir para com a legislação. Afinal, além de incluir as pessoas com deficiência, as equipes só têm a ganhar com a diversidade e a oportunidade de vivenciar diferentes experiências.

Um ambiente empresarial diverso e alinhado às causas mais relevantes da sociedade se torna muito mais positivo e promissor. O motivo é claro: com um cenário justo e democrático, qualquer empresa se torna mais competitiva, além de gerar valor para a marca.

Um conjunto estruturado de argumentos e explicações que possivelmente justificam dados e informações, mas, que ainda não foram confirmados por observação ou experimentação.

Podem ser baseados em descobertas feitas pelo grupo durante a pesquisa de tema, e que indicam algumas convicções sobre a resolução do tema proposto.

5 – REFERÊNCIAL TEÓRICO

5.1. Dificuldades Na Inclusão

Há quem diga que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho já está em um bom patamar, mas quando as pessoas olham atentamente, é possível observar que apenas as leis de cotas para PCDs não são suficientemente capazes de garantir que todos tenham oportunidades reais dentro do mundo corporativo. É possível pensar em soluções para este problema quando se começa a trabalhar com equidade ao invés de igualdade, pois não adianta oferecer os mesmos recursos e oportunidades para pessoas com dificuldades e necessidades diferentes.

Faz-se necessário que pessoas com maior dificuldade, recebam mais atenção, fazendo o oposto do que muitas empresas têm feito atualmente, quando simplesmente ignoram as necessidades de seus funcionários, principalmente quando se trata de pessoas com deficiência. Estas, muitas vezes são simplesmente consideradas funcionários fantasmas sem “utilidade” ou “funcionalidade” para a empresa e acabam por serem contratadas, não para terem realmente um espaço no mundo corporativo, mas para que se cumpram as legislações nas empresas.

Tais pessoas são ignoradas, maltratadas ou até mesmo humilhadas, além de muitas vezes não receberem sequer uma função real dentro da corporação, ou até mesmo recebem, mas graças as suas limitações ou falta de capacitação acabam por não conseguirem se “encaixar”. Um exemplo mais claro sobre esse problema, é quando a empresa não está adequadamente adaptada às dificuldades de um funcionário. Imagine a seguinte situação: Um colaborador cadeirante começa a trabalhar em uma empresa onde não há rampas de acesso ou banheiros adaptados. Em outro caso que pode ser mencionado, é quando os funcionários não desenvolvem compreensão ou sensibilidade ao trabalhar com pessoas que têm necessidades especiais, como o autismo ou o TDAH, pôr exemplo, que precisa ser do conhecimento dos demais colaboradores para evitar qualquer tipo de atrito ou represaria. Para melhor entendimento dessas situações basta pensar no grau de dificuldade que uma pessoa com deficiência auditiva tem ao tentar trabalhar em uma empresa que não tem intérpretes de Libras ou tecnologias assistivas adequadas.

Momentos como estes são cruciais para garantir que haja de fato uma integração dos funcionários, e caso haja uma exclusão ao invés de uma inclusão como foi mostrado nos casos acima, essas situações acabarão por impactar negativamente a vida de diversas pessoas, afinal, é comprovado cientificamente que a forma que os funcionários são tratados no ambiente de trabalho, afeta diretamente sua saúde emocional.

5.2. Relação Da Saúde e Bem-estar Com a Vida Profissional

Segundo a revista Psicologia em Estudo (2017), é possível explicar a relação entre o ambiente de trabalho e a saúde mental, os dados apontam que os fatores relacionados ao trabalho, os recursos pessoais como resiliência, autoeficácia, competências emocionais, desapego psicológico, a interface trabalho-vida pessoal e os fatores no nível de grupos têm efeitos diretamente ligados ao bem-estar e saúde mental. Este estudo foi capaz de evidenciar que fatores como suporte social tanto de colegas como a chefia, autonomia no trabalho e a interface trabalho-vida pessoal são de extremas para que haja o equilíbrio emocional dos trabalhadores.

5.3. Desenvolvimento Histórico

No Brasil, a inclusão de PCDs no mercado de trabalho é um processo que tem sido moldado através de legislações e movimentos que evoluíram muito e constantemente ao longo dos anos sendo formados por uma série ações conscientizadoras, que tiveram início na promulgação da Constituição Federal de 1988 cujo trabalhou diretamente com a igualdade de direitos, assistência social, educação especializada, acessibilidade e entre outros.

A luta contra a discriminação no ambiente corporativo tem um histórico de tentativas e falhas decorrentes de grande determinação por parte de várias pessoas, sendo ela PCDs ou não. Durante as últimas décadas, projetos como o “Movimento de Vida Independente” surgido nos Estados Unidos na década de 1960, a “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU” adotada em 2006, a “Lei Brasileira de Inclusão (LBI)” também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, “Movimentos Sociais e ONGs: Organizações como a Associação Brasileira de Assistência à Pessoa com Deficiência Visual (Laramara) e a Associação

de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)”, foram de extrema importância para que houvesse o desenvolvimento deste projeto, eles inspiraram e moldaram as ideias na criação da empresa “*Open Doors*”, que auxilia pessoas a seguirem seus sonhos no mundo empresarial, a lidar com as dificuldades e superá-las independente das barreiras.

5.4. Benefícios Da Inclusão e Diversidade

Segundo a secretaria de “Estado para a Igualdade entre Mulheres e Homens e o Combate à Discriminação”, escrito por Marlène Schiappa, a inclusão de profissionais com deficiência não só é capaz de trazer mais diversidade, como também enriquece o ambiente de trabalho com perspectivas únicas e inovadoras. A obra se divide em três partes que fazem o leitor explorar conceitos relacionados à deficiência, como interseccionalidade, falando sobre a importância da participação política de pessoas com deficiência e a relevância do cuidado. Pelos capítulos escritos por vários autores e diferentes pesquisas, o livro também ressalta a necessidade de construir uma sociedade mais justa e inclusiva, que priorize a diversidade humana e garanta direitos a todos. Em uma análise geral, a obra busca romper os estereótipos que permeiam a visibilidade e diversidade para a empresa, mas também pode trazer benefícios substanciais para as organizações.

A “*Open Doors*” quer se posicionar como um facilitador chave neste processo, oferecendo soluções que alcançam todas as necessidades de cada indivíduo e das organizações que desejam criar um ambiente mais inclusivo.

“A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças e não com as igualdades.” Segundo a fala do educador e filósofo brasileiro Paulo Freire, dita em seu livro “Pedagogia do Oprimido” de 1974, ou seja, a real inclusão vem através da compreensão e da valorização do próximo e das suas diferentes perspectivas e experiências, que eles trazem para o mercado profissional.

“*Open Doors*” é uma empresa que reconhece que a diversidade e a inclusão vão além de cumprir uma simples norma ou política, assim como o Salvador Allende disse “Não basta que todos sejam iguais perante a lei. É preciso que a lei seja igual perante todos.” É sobre ir além da lei, e criar um espaço onde todos se sintam livres e valorizados. Para que este objetivo possa ser alcançado, a agência oferece uma grande variedade de serviços personalizados de acordo com a demanda da empresa,

que podem incluir treinamentos de diversidade e inclusão, consultoria e desenvolvimento de estratégias de integração.

5.5. Referência Principal

Uma das principais fontes de pesquisa para a criação da agência “*Open Doors*” foi o livro “Estudos da Deficiência: anticapitalismo e emancipação social” de Marivete Gesser e Paula Helena Lopes (2020). No livro é abordado a temática da deficiência a partir de uma perspectiva social, focado em temas sensíveis como o capacitismo que é uma forma preconceituosa baseada na ideia de que pessoas com deficiências são inferiores e incapazes, o livro também menciona o anticapacitismo da sociedade contemporânea.

O livro foi fundamental para que esta empresa fosse capaz de entender melhor o público e o segmento. A crítica na obra permitiu um olhar diferente e novo sobre a situação das pessoas com deficiência e de como os estereótipos podem afetá-las, com ela, foi possível reconhecer as diversas formas de capacitismo e seus desafios e refinar a visão geral sobre como a inclusão deve ser sobreposta.

Todo o conhecimento adquirido por meio deste livro, tem sido uma parte essencial para moldar as estratégias e garantir que a agência se alinhe e contribua de maneira significativa em um mundo mais equitativo e inclusivo. A partir destas novas informações o grupo foi capaz de desenvolver abordagens mais eficazes e sensíveis para atender todas as necessidades dos clientes e se desenvolver como referência de respeito e integridade.

6 - METODOLOGIA

6.1. Pesquisa Secundária

6.1.1. Experiências e Iniciativas Do Projeto

O tema “Inserção de PCDs no Mercado de Trabalho”, é conhecido por ser complexo e até mesmo um “tabu” por diversas pessoas. Ele foi escolhido pelo grupo com base em pesquisas muito bem elaboradas. Experiências pessoais de várias

peças que passaram pela discriminação e incompreensão dos colegas e chefia no ambiente corporativo, foram a motivação necessária para que este trabalho pudesse ser planejado e elaborado para ajudar todas as pessoas com deficiência que acabam tendo menos oportunidades graças a falta de capacitação e auxílio.

6.1.2. Análise da Atuação de Empresas Concorrentes e Agências Na Capacitação De PCDs No Mercado De Trabalho

A “*Open Doors*” encontra concorrência direta de diversas outras agências destinadas à habilitação e inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Com a finalidade de ofertar serviços de treinamentos, recrutamento e consultoria, as empresas trabalham para fomentar cada vez mais essa prática corporativa. A SERPCD, por exemplo, é uma das principais concorrentes, sendo uma consultoria especializada na atuação e contratação de PCDs. Faz parte do PCD Online, o maior portal de vagas exclusivo de PCDs na América Latina, e oferece serviços de sensibilização, mapeamento de talentos em empregados e recrutamento de PCDs. Também a PCD EXPERT, uma empresa inovadora de consultoria inclusiva para contratação de pessoas com deficiência física. Desde 2015, a PCD EXPERT conecta PCDs e empresas realizando intermediação de vagas para PCDs.

A Natura é uma empresa amplamente reconhecida como uma empresa de cosméticos. No entanto, ela mantém programas extensivos de inclusão e capacitação para PCDs. A empresa investe em formação de times diversificados e inclusivos, incluindo na equipe seus empregados. A rede de farmácias Drogasil possui um programa bem-sucedido intitulado Lado a Lado que oferece oportunidades de trabalho e desenvolvimento de competências profissionais e pessoais para pessoas com deficiência. Este programa é um dos mais familiares exemplos de inclusão de PCDs no varejo. A Magazine Luiza, por outro lado, teve fortes raízes devido à sua cultura organizacional inclusiva. A empresa continua o seu trabalho em termos de acessibilidade e proporciona emprego às pessoas com deficiência. No ambiente corporativo, a Magazine Luiza é conhecida por suas iniciativas de diversidade e inclusão.

Essas empresas representam concorrência significativa para a “*Open Doors*”, pois compartilham o objetivo comum de promover a inclusão e capacitação de PCDs no mercado de trabalho, cada uma com suas abordagens e programas específicos.

6.1.3. Análise do Estudo da ECA-USP

Um estudo realizado na Escola de Comunicações e Artes (ECA) da USP buscou analisar as relações de pessoas com deficiência (PCDs) com o mundo do trabalho. Jamir Osvaldo Kinoshita, um estudante de telecomunicação no ambiente de trabalho, observou durante suas pesquisas que a inclusão de PCDs no ambiente educacional vem sendo muito bem desenvolvida, mas por outro lado, vem sendo completamente ignorada no ambiente de trabalho.

O pesquisador observou como era a trajetória de uma pessoa com deficiência para ingressar em uma carreira profissional, e como era ainda mais difícil do que se inserir nesse ambiente, manter-se nele. “As empresas contratam pensando na deficiência, não no trabalho”, comenta o pesquisador. “A pesquisa ainda mostra que as pessoas que são contratadas pela lei de cotas não possuem um plano de carreira dentro dessas empresas, são empregadas para seguirem na mesma função enquanto estiverem naquela organização”.

Para concluir sua tese, Jamir Osvaldo Kinoshita afirma: “O que nos difere dos outros seres vivos é a capacidade de se comunicar e de trabalhar. Esses aspectos conferem a todo indivíduo o autorreconhecimento e a identificação como ser humano. Só vai existir uma inclusão efetiva de pessoas com deficiência na esfera do trabalho quando as organizações derem voz e espaço a essas pessoas”.

6.1.4. Lei De Cotas e Desafios De Inclusão

A Lei Federal nº 8.213/1991, responsável por estabelecer os planos de benefícios da Previdência Social, criou regras para a inclusão de PCDs no mundo do trabalho. Ela prevê uma porcentagem de vagas que deve ser reservada à PCDs, baseado no número de funcionários que a empresa tem. Sendo elas: 2% das vagas, para empresas com 100 a 200 empregados; 3%, de 201 a 500 funcionários; 4%, de 501 a 1.000; e 5% para as empresas com mais de 1.001 funcionários. Por isso, a Lei 8.213 ficou conhecida como Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência.

6.1.5. Análise de Clientes: Experiências de PCDs no Mercado de Trabalho

Uma reportagem feita pelo Jornal Nacional, intitulada “Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta IBGE”, por sua vez entrevistou vários PCDs que falaram sobre suas recentes experiências no mercado de trabalho.

“Passei mais ou menos um ano, um ano e meio me adaptando. Fiquei na muleta, no andador, depois que fui para prótese. Aí, graças a Deus, estou andando bem”, conta Flávio, que recebeu uma segunda chance ao ser contratado como recepcionista em uma grande rede de supermercados depois que ele perdeu parte da perna em um atropelamento há cinco anos.

“Me sinto frustrado, me sinto excluído. Porque eu posso trabalhar. Não é porque eu estou em uma cadeira de rodas que eu sou diferente de alguém. Então, eu só quero uma oportunidade, mostrar que eu posso”, diz o eletricitista André Luiz Azevedo de Jesus, outro entrevistado pelo Jornal Nacional.

6.1.6. Análise de Clientes: Experiência das Empresas em Relação a Inclusão

Uma entrevista feita em 2021 no blog Factorial contou com a declaração da especialista, consultora e palestrante no assunto, Daniele Avelino para trazer considerações importantes sobre o recrutamento e seleção de PCDs no mercado de trabalho. Daniele é conhecida por sua trajetória iniciada em 2018, trabalhando diretamente com a inclusão de pessoas com deficiência, ela criou a PcD Alta Performance, plataforma para ajudar as essas pessoas que passam por dificuldades de recolocação profissional.

Em sua entrevista, ela mencionou a lei *“Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.”*

A especialista e pesquisadora termina sua fala dizendo: “A pessoa com deficiência tem direito à 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.

Com base na citação acima, existem dois pontos principais a serem discutidos: A LBI surgiu em 2015 e, portanto, ainda muito recente. A outra questão é que na prática, a maioria das empresas ainda não aplicam suas diretrizes.

Além disso, a Lei de Cotas Lei 8213/91 completará 30 anos em julho de 2021. Apesar de mais antiga, teve pouco avanço na questão de participação e acesso em planos de carreira e promoções. Sendo essas duas últimas, as maiores queixas das pessoas com deficiência presentes no mercado de trabalho hoje.”

Daniele, afirma que desde 2015, graças a criação da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), a inclusão vem sendo aplicada cada vez mais dentro das empresas, um fato positivo que merece ser mencionado, embora a luta para que haja mais diversidade no ambiente corporativo esteja inacabada e com muito caminho a ser percorrido.

6.1.7. Ponto de Vista Das Empresas

Do ponto de vista empresarial, existem qualidades e dificuldades quando se trata da contratação de PCDs.

Algo que inevitavelmente pode trazer um diferencial, é a qualidade da mão de obra. Se tratando de qualidades, pessoas com deficiência tendem a trazer perspectivas únicas e habilidades diversificadas, melhorando os resultados mensais e anuais. Já nas dificuldades, existem alguns desafios a serem superados, alguns deles sendo a necessidade de adaptar processos, ambientes e educar outros colaboradores sobre a inclusão. Porém com as estratégias oferecidas pelo projeto, essas dificuldades seriam solucionadas com o aconselhamento e a disponibilização de recursos.

6.1.8. Nível De Qualidade Das Empresas e Agências Capacitadoras de PCDs

Existem diversas empresas e agências especializadas na capacitação e tutoria para pessoas com deficiência, sendo elas: (PCD+ Soluções em Inclusão com Qualidade, Talento Incluir, Instituto Ester Assumpção (IEA), SignumWeb e SERPCD). Essas empresas oferecem uma variedade de serviços, tanto com a capacitação quanto com o auxílio da contratação de pessoas.

É possível mencionar diversos fatores-chaves que diferenciam essas empresas do projeto mencionado neste documento, um deles é o fato de oferecer uma gama de serviços alternativos, tais como seu enfoque holístico na inclusão de PCDs, sua capacitação profissional especializada segundo a necessidade de cada pessoa, suporte psicológico e assistência jurídica. Mas acima de tudo, a principal diferença, é que este projeto trabalha com foco nos contratantes (empresas) auxiliando-os durante todo o processo para adaptar ambientes de trabalho e promover uma cultura inclusiva, enquanto as outras agências focam apenas nos contratados (PCDs). Em resumo, ele se destaca por sua abordagem abrangente e personalizada, que visa em um ambiente de trabalho acessível e diversificado.

6.1.9. Comportamento Dos Consumidores

Pessoas com deficiência estão constantemente buscando aprimorar suas habilidades para que possam se encaixar melhor na sociedade, seja em círculos familiares, de amigos ou ambientes corporativos. Porém, se tratando do âmbito profissional, muitas vezes são limitados pela ausência de recursos (financeiros ou até mesmo barreiras físicas) e pela falta de compreensão das pessoas em seu redor. Mesmo com as dificuldades a maioria delas continua batalhando por seus direitos básicos de sobrevivência, de serem aceitos, de trabalhar e de usufruir dos resultados de seus esforços como parte da sociedade. Essas pessoas acabam buscando por cursos e oportunidades melhores para subirem de vida. Mesmo com as leis de cotas, a luta parece se intensificar ainda mais com a passagem dos anos conforme a idade avança.

Essas pessoas são figuras mais do que essenciais para o desenvolvimento deste projeto, pois ele transforma suas dificuldades em oportunidades para o mundo dos negócios, já foi mencionado que pessoas com deficiência podem contribuir para o melhoramento da qualidade de serviços das empresas, com suas habilidades bem desenvolvidas, as corporações poderão receber o melhor de seus serviços.

PCDs, estão em busca de oportunidades que valorizem suas qualidades, e auxiliam em suas dificuldades, com baixo custo financeiro e com retorno mensurável. É neste exato momento de necessidade que eles procuram por empresas que funcionam com um intermediário para suas respectivas carreiras profissionais e a forma de alcançá-las.

Já as empresas, além de estarem comprometidas a cumprir a lei, com o passar dos anos estão se tornando cada vez mais inclusivas, em prol do desenvolvimento social, da inserção de práticas mais éticas, morais e da diversidade. Trabalhar em seus métodos de inclusão pode não só oferecer benéficos para os PCDs, mas para a forma que essas corporações são vistas pela população. Encontrar agências que ofereçam profissionais qualificados, e aconselhamento personalizado sobre este tema e acima de tudo com um bom custo-benefício, têm sido umas das dificuldades mais ocorrentes nos últimos anos. Tudo isso apenas fortalece a existência de uma agência de capacitação a deficientes, por se trabalhar com um assunto de grande importância passa a ser de grande necessidade social.

Segundo o site Forbes.com.br, conhecido por tratar de assuntos como carreiras e o âmbito comercial, uma pesquisa feita em 2021 diz que movimentos como os Jogos Paralímpicos, realizados pela última vez em 2024 em Paris, na França, de 28 de agosto a 8 de setembro de 2024, tiveram “início” em 1939,

“O neurologista alemão Ludwig Guttmann reuniu ex-soldados com sequelas físicas causadas pelos combates na Segunda Guerra Mundial em uma competição esportiva que incentivava a recuperação dos militares. Mais de 20 anos depois, o evento culminaria na estreia dos Jogos Paralímpicos”.

“Desde a sua primeira participação, em 1972, o Brasil já ganhou 301 medalhas na competição, incluindo 87 ouros. Fora das quadras e dentro dos escritórios, no entanto, o caminho rumo à equidade de condições e oportunidades ainda é longo”.

A pesquisa afirma que, um dos principais entraves para a expansão do número de PCDs (pessoas com deficiência) no mercado de trabalho está ligado aos vieses inconscientes. “Uma pesquisa feita pelo Grupo Croma mostrou que 71% dos

portadores de deficiências atribuem a recusa das empresas ao preconceito, enquanto 32% confirmam que já foram vítimas de alguma situação de discriminação. Outro levantamento, desta vez do portal de vagas Catho, revelou que 34% dos portadores de deficiência empregados se sentem isolados nas empresas onde atuam” segundo o Forbes.

Uma pesquisa publicada em 15/09/2023 pelo *gov.br* em associação ao “Ministério dos Direitos Humanos” afirma que o Brasil tem cerca de 18,9 milhões de pessoas com deficiência.

“No dia 7 de julho, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na terceira coleta de 2022. Encomendada pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a pesquisa revelou que cerca de 18,9 milhões de pessoas, ou 8,9% do total, possui algum tipo de deficiência no Brasil.

O Nordeste, com 10,3%, é a região com maior prevalência de pessoas com deficiência. O Sudeste, com 8,2%, é a região com menor prevalência. Os resultados apresentados dizem respeito a todos os moradores com mais de 2 de idade.

Adotando um modelo não biomédico, mas funcional, da deficiência, a PNAD Contínua investigou pessoas com deficiência a partir das dificuldades que elas enfrentam para realizar atividades cotidianas. A dificuldade mais frequente foi para andar ou subir degraus (3,4%), seguida por enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (3,1%); para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar (2,6%); levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%); para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%); para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (1,2%); para realizar cuidados pessoais (1,2%); de se comunicar, para compreender e ser compreendido (1,1%).”

Segundo este estudo, “5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções.”

Com base nessa pesquisa, uma desigualdade significativa no mercado de trabalho merece ser mencionada. Apenas 29,2% das pessoas com deficiência estão empregadas, enquanto entre a população em geral, essa proporção é de 66,4%.

Essa diferença é mais forte entre as regiões, no Nordeste, a taxa de emprego das pessoas com deficiência é de 26,8%, enquanto no Centro-Oeste é 35,7%. Em números absolutos, 5,1 milhões de pessoas com deficiência estão no mercado de

trabalho, enquanto 12,4 milhões estão fora, quando considerado apenas aqueles 14 anos ou mais. Além disso, a taxa de informalidade ou emprego precário entre pessoas com deficiência é 38,7%, em oposição a 55% na população em geral. Esses números indicam a necessidade de políticas públicas sustentáveis e práticas empresariais equitativas para acabar com essas disparidades e fornecer condições igualitárias para todos.

Já outro estudo realizado pelo IBGE, (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), afirma que a dificuldade mais frequente de pessoas com deficiência ao tentar conseguir um emprego, é a de subir e descer degraus quando se é cadeirante.

“Em relação às dificuldades investigadas, a mais declarada foi para andar ou subir degraus (3,4%), seguida por enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (3,1%); para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar (2,6%); levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%); para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%); para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (1,2%); para realizar cuidados pessoais (1,2%); de se comunicar, para compreender e ser compreendido (1,1%). Além disso, 5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções.” afirma a pesquisa exposta no site Agenciadenoticias.ibge.gov.br.

Pessoas com deficiência são mais frequentemente mulheres (10,0%) do que homens (7,7%). Em termos de raça, são ligeiramente mais comuns entre pessoas pretas (9,5%), seguidas por pardos (8,9%) e brancos (8,7%).

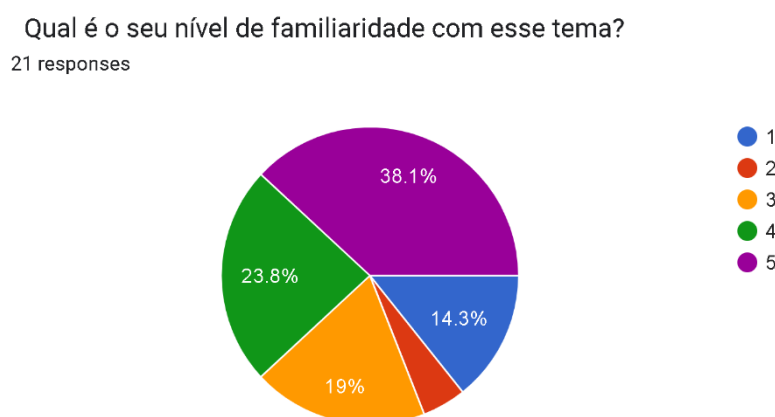
Regionalmente, o Nordeste tem o maior percentual de pessoas com deficiência (10,3%), enquanto o Sul, Centro-Oeste, Norte e Sudeste seguem com percentuais menores, respectivamente. O estudo também revela que a incidência de deficiência aumenta com a idade.

Em 2022, 47,2% das pessoas com deficiência tinham 60 anos ou mais, comparado a apenas 12,5% entre aqueles sem deficiência. Esse padrão é consistente em todas as regiões, com destaque para o Sul e Sudeste, onde a maioria das pessoas com deficiência são idosos.

6.2. Pesquisa Primária

Diversas pesquisas foram realizadas para que houvesse maior conhecimento sobre a problemática responsável pelo desemprego de pessoas com deficiência. Uma delas sendo no Google Forms, onde estudantes e professores disseram suas opiniões e conhecimentos sobre este assunto.

Figura 01 – Gráfico avaliativo.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Este gráfico, tem sua pergunta referindo-se ao conhecimento das pessoas sobre a inclusão de PCDs em todo o meio social. É possível observar que a maior parte das pessoas (38.1%) que responderam à pesquisa tinham certo conhecimento sobre o tema, mas ainda assim não se pode ignorar o fato de que (14.3%) dos participantes terem apontado ter pouca familiaridade com o assunto, cuja importância merece mais reconhecimento e atenção de todas as pessoas em geral tratando-se de um assunto relevante para o desenvolvimento social e econômico.

Nessa mesma pesquisa, outra pergunta foi feita para os participantes: “Como você vê a importância desse tema (Inclusão a pessoas com deficiência) na sociedade ou no mercado de trabalho?” As respostas variavam, algumas falando apenas que era algo muito importante trabalhar com a inclusão e outras mais complexas e desenvolvidas como, por exemplo: “A importância é que, as pessoas percebam que eles também são capazes de realizar o trabalho que fazemos, e que sua deficiência não os impede de desenvolver um trabalho/tarefa dada a eles. Que mesmo com sua ela, eles são capazes.”

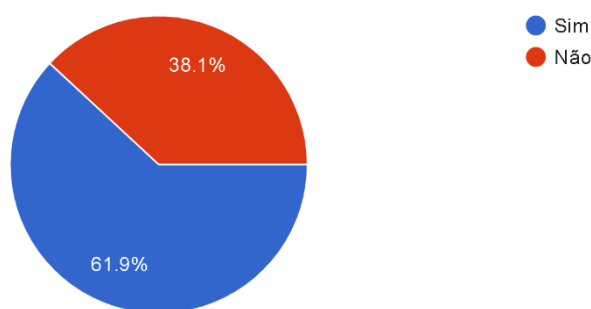
Outra resposta, que também pode ser usada como exemplo foi: “Algo muito importante, incluir pessoas independente da situação, ajuda não somente elas mesmas, mas também aumenta nosso senso de humanidade e comunidade.”

Com esses dados o grupo foi capaz de observar que a maioria das pessoas veem real importância em ações que promovem a inclusão em geral, porém, muitas delas não sabem ou conhecem métodos que possam colocar isso em prática.

“Você tem/teve experiências diretamente ou indiretamente com o tema abordado?”

Figura 02 – Gráfico avaliativo.

21 responses



Fonte: Elaborado pelos autores.

Neste gráfico, foi possível observar que a maior parte das pessoas já tiveram algum tipo de experiência com a inclusão ou até mesmo exclusão de PCDs, sendo casos próprios ou relacionados as pessoas conhecidas. “Meu irmão é deficiente auditivo e mesmo portando tal deficiência, hoje atua em sua área e possui uma realização profissional” afirma um dos participantes, que usou como exemplo o caso de um familiar para descrever seu tipo de ligação com o tema.

Outro participante da pesquisa afirma que sua única experiência com o assunto foi ter presenciado um colega de classe sofrer “bullying” por sua deficiência. Já em outro caso “Trabalhei em uma empresa onde precisei adaptar situações e romper barreiras para incluir uma funcionária que não possui os membros superiores. Não foi nada fácil, mas com muito esforço alcançou-se êxito.” Disse uma das pessoas anônimas que respondeu o formulário. “Hoje eu sou Intérprete de Libras trabalho em uma escola e fico com um aluno surdo auxiliando-o em todas as aulas.”

Com essas informações se tornou mais compreensível o ponto de vista de diversas pessoas, algumas tendo mais conhecimentos que outras sobre o assunto, e mesmo assim todas concordaram com um único conceito: precisa melhorar. Outro pensamento que acabou coincidindo, é que independente de suas funções influenciando a inclusão, mesmo com toda dificuldade e tempo utilizado na integração, a satisfação de ter ajudado alguém a se adaptar é extremamente gratificante e vale por todo o esforço após ver o resultado.

7 – PLANO DE NEGÓCIOS

7.1. Plano Estratégico

7.1.1. Matriz S.W.O.T

Figura 3 – Análise SWOT.

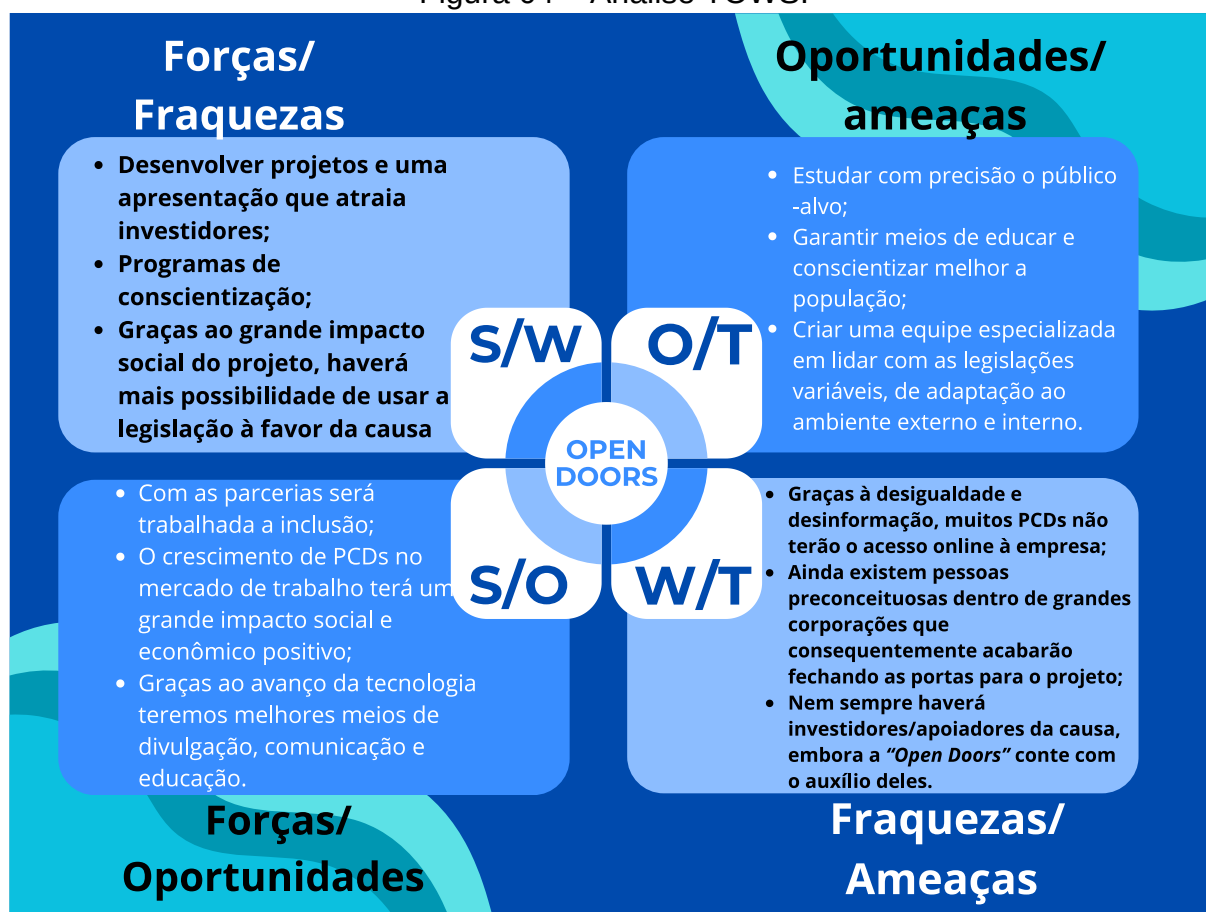


Fonte: Elaborado pelos autores.

A primeira análise realizada pelo grupo foi a Análise SWOT, uma sigla em inglês para “strengths, weaknesses, opportunities e threats.” Em português, também é conhecida como análise FOFA, que significa “forças, oportunidades, fraquezas e ameaças”. Esses são os 4 fatores que determinam a análise SWOT e que são divididos em dois ambientes: interno e externo. Para entender o ambiente de negócios em que a empresa irá competir. Estas informações foram identificadas através de um estudo detalhado sobre as capacidades e incapacidades da empresa, e podem ser observadas na figura acima.

7.1.2. Matriz T.O.W.S

Figura 04 – Análise TOWS.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Conhecido como matriz de análise, o “TOWS” é uma ferramenta de planejamento que ajuda as organizações a identificarem suas opções estratégicas, avaliando as suas forças, fraquezas, oportunidades e ameaças. com base nos insights dos pontos citados foi elaborado um cruzamento chamado Análise “TOWS” gerando

estratégias para começar o negócio e sua visualização pode ser conferida na figura acima.

7.1.3. Missão, Visão e Valores

Missão: Impulsionar a plena integração de diversos talentos no mercado de trabalho por meio de programas de formação adaptados a cada indivíduo e assessoria estratégica para empresas. Capacitamos pessoas com deficiência, proporcionando-lhes competências técnicas e comportamentais adaptadas ao que o mercado realmente exige, ao mesmo tempo que fornecemos às empresas orientação em ferramentas para criar culturas corporativas inclusivas e respeitosas. Acreditamos que junto com os esforços na formação de profissionais e na criação de transformação das culturas corporativas podemos contribuir para um mercado de trabalho mais justo, inovador e equitativo, onde a diversidade não seja apenas uma meta, mas uma realidade, vivenciada e valorizada em cada espaço de trabalho.

Visão: Inspirar e moldar um mercado de trabalho onde a inclusão plena é a norma, não a exceção, através da inovação contínua em treinamentos e consultoria, estabelecendo novos padrões de acessibilidade e diversidade em organizações ao redor do mundo.

Valores: Inclusão, Respeito, Acessibilidade, Capacitação, Parceria, Transparência, Equidade, Inovação, Empoderamento e Responsabilidade Social.

7.2. Plano De Marketing

7.2.1. Segmento

Neste plano de marketing, estão presentes estratégias que buscam fortalecer a presença da “*Open Doors*” no mercado, além de estar interligado na gestão do negócio e no planejamento estratégico da empresa. Para que a “*Open Doors*” cresça e estabeleça em seu ramo, é fundamental adotar uma estratégia de marketing bem estruturada, que visa não apenas cumprir obrigações legais, mas também transformar culturas organizacionais. Pode-se dizer que o plano de Marketing tem três principais partes: planejamento; implementação; avaliação.

O segmento que a “*Open Doors*” se encaixa é “Treinamentos e Consultoria em Inclusão e Acessibilidade”. Este âmbito abrange serviços voltados para capacitar empresas em práticas inclusivas, focando especificamente na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O segmento funciona da seguinte forma:

Capacitação e Treinamentos: Um dos principais objetivos é oferecer cursos, workshops para que os colaboradores e gestores entendam e estejam a par sobre a inclusão e acessibilidade.

Consultoria em Acessibilidade: Avaliar e dar Feedbacks para a adaptação dos ambientes e processos corporativos a fim de tornar mais inclusivo.

Mentoria e Suporte: O acompanhamento contínuo das empresas contratantes é necessário para garantir uma implantação efetiva das práticas inclusivas. Este segmento é focado no cenário de responsabilidade social corporativa e na diversidade, que estão se tornando cada vez mais valorizadas no mundo profissional.

7.2.2. Público-alvo

O público-alvo da agência “*Open Doors*” se divide em três grupos, sendo eles:

Empresas e Organizações: tais empresas e Organizações que estão interessadas em abranger seus colaboradores que tem alguma “limitação”, este trabalho inclui profissionais de recursos humanos que buscam estratégias eficazes para contratar pessoas com deficiência, gestores e diretores também fazem partes deste público, pois eles estão interessados em promover uma cultura organizacional diversificada onde há uma valorização da inclusão. Com o aumento da conscientização sobre o assunto, as empresas estão investindo mais em ações conscientizadoras para que as suas empresas estejam alinhadas com estas normas de acessibilidade e inclusão.

Profissionais com Deficiência: os colaboradores com deficiência que estão em busca de oportunidades de emprego, é um outro público fundamental para a “*Open Doors*”. Eles necessitam de apoio para se adaptarem no âmbito profissional, incluindo treinamentos para as suas habilidades interpessoais, técnicas e desenvolvimentos específicos. A empresa pode oferecer estes serviços de mentoria e outros, podem auxiliar estes profissionais a ultrapassarem as barreiras e se destacarem no ambiente corporativo, dando não apenas empregabilidade, mas também um dos maiores objetivos desta agência, a autoconfiança.

Instituições de Ensino: por fim as instituições de ensino como escolas e universidades, pois estas instituições preparam os alunos para o mercado de trabalho. Elas podem se beneficiar dos serviços da agência, com programas de inclusão e capacitação que abordam tanto as formações acadêmicas como em desenvolver as habilidades profissionais. Esta colaboração garantirá o futuro dos profissionais com deficiência.

O Crescimento do mercado de inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência tem se expandido significativamente, nos últimos anos houve um aumento na demanda por serviços de consultoria e treinamentos, dando reflexo na crescente conscientização sobre a importância da diversidade e da responsabilidade social das empresas e de seus consumidores que agora estão prezando mais por estes serviços. Empresas como Natura, Drogasil, Magazine Luiza e o Grupo Pão de Açúcar estão cada vez mais atentas em promover estas causas dentro das suas práticas organizacionais e políticas internas. Isto é por conta, em grande parte, da pressão social, regulamentação e reconhecimento dos benefícios que a diversidade traz para a organização.

7.2.3. Personas

Figura 05 – Personas.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Ter o conhecimento das personas, é necessário pois, a persona é a representação fictícia do cliente ideal, baseada em dados reais sobre o comportamento, no caso da “*Open Doors*”, são dados fictícios de potenciais clientes, além disso também é necessário saber de seus costumes, características demográficas e gênero, também apresentando histórias pessoas, motivações, objetivos e desafios destas pessoas, para que a empresa saiba de como atingir este cliente da forma mais certa possível.

7.2.4. Tendências

É possível identificar várias tendências emergentes que poderão estar no futuro do mercado de inclusão, em destaque temos a importância de abordagem inovadoras e comprometidas, porque refletem diretamente na mudança da cultura, visando à diversidade e a inclusão impulsionada pela crescente conscientização da sociedade e pela demanda de consumidores e colaboradores.

Com o fortalecimento de legislação que exige a inclusão de pessoas com deficiência, as empresas necessitam acatar novas abordagens eficientes para garantir conformidade e se destacar no mercado. Além de que as tecnologias assistivas e digitais possibilitam soluções mais acessíveis, enquanto pesquisas sobre essas práticas reforçam a ideia de que a inclusão é uma estratégia que pode gerar grandes resultados. Estas práticas não se configuram apenas como a necessidade de ética, mas sim como um diferencial competitivo que potencialmente moldará o futuro das organizações. Em suma, uma agência como a “*Open Doors*” pode se beneficiar com as tendências de mercado, desenvolvendo programas que não apenas atendam às exigências da legislação.

7.2.5. Desafios

Ainda que o segmento esteja em crescimento, o mercado enfrenta alguns desafios, grande parte dos empregados ainda têm percepções erradas sobre as pessoas com deficiência e sobre as suas capacidades, o que pode acarretar resistência em contratá-las, além de que a falta de conscientização sobre a acessibilidade em ambientes profissionais e a necessidade de adaptações pode dificultar na implementação de práticas inclusivas.

7.2.6. Análise Dos 4P'S

A “*Open Doors*” tem destaque nos serviços especializados em treinamentos, consultoria e mentoria focado na inclusão de pessoas com deficiência no âmbito profissional.

Figura 06 – Análise Dos 4P's



Fonte: Elaborada pelos autores

Produto: Serão os cursos de capacitação que tem como principal abordagem a diversidade, inclusão e acessibilidade, juntamente com uma mentoria constante e especializada, além disso, ela possui um serviço de consultoria personalizada avaliando os ambientes de seus parceiros, orientando-os para que exista maior inclusão.

Preço: A empresa busca adotar medidas que ofereçam serviços diferenciados, assim atendendo às diversas necessidades e orçamentos de seus clientes. Pois a flexibilidade orçamentária é um fator essencial, para lidarmos com diversos portes

entre pequenas, médias e grandes empresas. Procurando sempre valorizar suas ações de inclusão e seus benefícios.

Praça: A agência está localizada em Jundiaí pois é um ponto estratégico que envolve uma gama diversificada de serviços. Além dos serviços presenciais, a “*Open Doors*” disponibilizará uma plataforma digital para seus trabalhos, cursos e webinars, de modo que amplie seu alcance nas empresas em diferentes localidades.

Promoção: Por meio do Marketing digital em campanhas nas redes sociais, palestras gratuitas apresentando a metodologia da empresa e quais são os seus benefícios gerando leads, ou seja, deste modo a “*Open Doors*” poderá alcançar seus consumidores potenciais, além de estarmos presentes em ONGs, Instituições de Ensino e eventos corporativos, consolidando a sua reputação com referência na área de inclusão no ambiente de trabalho.

Por fim, a análise dos 4P’s nos possibilita ver que estrategicamente a “*Open Doors*” está preparada para se destacar como referência no mercado de inclusão no mundo corporativo. Pois a empresa demonstra um forte compromisso com a inclusão, oferecendo práticas de acessibilidade, soluções flexíveis e personalizadas.

7.2.7. Matriz BCG

Figura 07 – Matriz BCG



Fonte: Elaborada pelos autores.

A Matriz BCG (Boston Consulting Group) é uma ferramenta importante para a gestão do nosso portfólio de produtos e serviços, ajudando a identificar onde devemos concentrar nossos esforços. Através dela é detalhar cada uma das categorias em relação às nossas operações.

Na categoria Estrela, é possível observar os contratos com empresas para a preparação da equipe, incluindo serviços de vistoria e consultoria. Essa área está em expansão, com alta demanda e potencial de crescimento, refletindo nossa eficácia em desenvolver equipes competentes e fortalecer nossa reputação como parceiros confiáveis.

Na categoria Interrogação, é abordado o ambiente digital, especialmente a locação online. Essa é uma área promissora, mas ainda estamos em fase de avaliação e desenvolvimento. A digitalização pode ampliar nosso alcance, mas requer investigação sobre viabilidade e retorno.

A Vaca Leiteira é representada pelos cursos e cuidados com os clientes, que geram receita estável. Esses cursos ajudam a construir relacionamentos duradouros com empresas parceiras, garantindo suporte e desenvolvimento contínuos, o que fortalece nossa base de clientes.

Na categoria Abacaxi, tem os produtos promocionais como currículos, feedback, simulados, testes e palestras. Embora esses serviços tenham potencial, enfrentam desafios em aceitação e geração de receita. É essencial reavaliar essas ofertas para torná-las mais atraentes e alinhadas às necessidades dos clientes.

7.2.8. Comportamento da “Open Doors”

O primeiro passo de uma boa estratégia de marketing é implementar práticas exemplares na própria organização. Integrando políticas que garantem um ambiente de trabalho mais acessível e inclusivo para todos os colaboradores, isto envolve assegurar que todas as instalações físicas sejam adequadamente acessíveis para todas as deficiências, além das formas físicas, as plataformas e recursos digitais devem ser igualmente acessíveis.

Criar uma identidade de marca forte e manter uma comunicação eficaz que destaque seu compromisso com a inclusão, isto incluindo o desenvolvimento do briefing claro e produzir conteúdos educativos e cativantes que engaje o público.

A geração de “leads” é essencial para atrair empresas que estão em constante busca de aprimoramento em suas práticas de inclusão. Eventos, “workshops” e campanhas tanto físicos como em e-mail devem ser utilizados para que a “*Open Doors*” possa alcançar os seus potenciais clientes.

Como dito antes, a implementação de políticas de inclusão dentro dela é crucial, isto envolve criar e revisar políticas que promovam um ambiente profissional inclusivo. Os ajustes baseados em dados e feedbacks ajudaram para que a “*Open Doors*” não só atinja seus objetivos, mas que também continue a evoluir como referência em consultoria e capacitação de pessoas com deficiência.

A criação de propostas de valor personalizadas e adaptáveis à necessidade de diferentes tipos de empresas de acordo com o seu tamanho, segmento e visão deve ser uma prioridade, estas propostas devem mostrar como os serviços oferecidos da “*Open Doors*” podem resolver os problemas específicos da inclusão.

A definição de indicadores chaves de desempenho (KPI's) permite monitorar os impactos das iniciativas de inclusão, como o aumento da visibilidade da “*Open Doors*”, o número de leads qualificados e a satisfação dos funcionários com as políticas de inclusão. Fazer análise regularmente destas métricas dão uma visão mais clara do desempenho das estratégias e possibilita ajustes necessários para melhorar os resultados e alcançar os objetivos.

O fortalecimento de parcerias com outras organizações que compartilham a missão de inclusão, também deve-se focar na promoção de eventos e webinars, mostrando uma jogada esperta da “*Open Doors*” no campo e engajando com o público-alvo.

Para que os objetivos da “*Open Doors*” sejam atingidos, a agência deve direcionar seus esforços para um público específico no LinkedIn, por exemplo. A segmentação deve ser detalhada, utilizando filtros avançados do LinkedIn Ads para alcançar decisores como Diretores de RH, Gestores de Diversidade e CEOs de empresas que possam se beneficiar dos serviços oferecidos.

Em termos de conteúdo, como já apresentado anteriormente neste trabalho, publicar artigos e estudos de caso que mostram o impacto positivo dos programas desta empresa são fundamentais. “Implementar designs inclusivos é crucial, usando esquemas de cores com contrastes adequados facilitando a leitura por pessoas com deficiências visuais, escolhendo fontes legíveis que quando ampliadas não percam

qualidade e a funcionalidade” neste trecho deste mesmo trabalho na parte do referencial teórico.

Esses conteúdos se destacam e mostram que as práticas da “*Open Doors*” são eficazes, além disso, as postagens educativas e informativas oferecem dicas e aguçam a curiosidade dos telespectadores. Além de que, compartilhar depoimentos e histórias de sucesso de clientes satisfeitos pode também fortalecer a credibilidade da empresa. Deixar o calendário de postagens organizado ajudará a garantir que o conteúdo seja consistente e relevante.

Para fazer a promoção da empresa de forma eficaz, investir em publicidades no LinkedIn, utilizando anúncios patrocinados podem ampliar o alcance da marca e direcionar o tráfego para páginas específicas, como por exemplo nos de captura de leads ou eventos. Isto permitirá que a agência atinja seu público, maximizando a eficácia das campanhas publicitárias.

Monitorar e analisar o desempenho das campanhas é um passo fundamental para ajustar as estratégias conforme necessário. Acompanhar métricas como impressões, cliques, taxas de engajamento e conversões ajudará a avaliar o sucesso das ações realizadas e a identificar áreas de melhoria.

Por fim, colaborações com figuras da área (psicólogos, agentes de RH e outros) podem fortalecer e ampliar a visibilidade da empresa.

7.2.9. Concorrência

A Escola Korú é especializada em consultoria para diversidade e inclusão, com foco em ajudar empresas a criar ambientes de trabalho mais inclusivos. Eles oferecem treinamentos personalizados, tanto online quanto presenciais, para líderes e funcionários. Os serviços incluem desenvolvimento de lideranças inclusivas, workshops sobre saúde mental, comunicação não violenta e estratégias de diversidade. O objetivo principal é impulsionar a inovação e a produtividade por meio de equipes diversas e ambientes acolhedores. A Korú também trabalha na coleta e análise de dados para apoiar as metas de D&I das empresas.

A Escola Korú oferece consultoria e treinamento em diversidade e inclusão para empresas, com foco em capacitar líderes e equipes para promover um ambiente de trabalho inclusivo. Eles abordam temas como saúde mental, comunicação não violenta e liderança inclusiva. Usam dados e indicadores para ajudar empresas a

atingir metas de diversidade, promovendo inovação e produtividade através da inclusão. Como concorrente da “*Open Doors*”, eles se posicionam como uma solução completa para empresas que buscam uma cultura inclusiva, o que se alinha ao foco da sua agência em capacitação e consultoria.

CAVI Acessibilidade oferece soluções abrangentes de acessibilidade desde 2010, com foco em eliminar barreiras arquitetônicas e promover inclusão. Seus serviços incluem consultoria, projetos personalizados, treinamentos e auditorias de acessibilidade, garantindo conformidade com a legislação, como NBR 9050. A empresa atende todo o Brasil, com expertise técnica em acessibilidade, oferecendo suporte contínuo, desde a análise até a implementação de soluções inclusivas para empresas e instituições.

A CAVI Acessibilidade pode afetar a “*Open Doors*” ao competir diretamente no mercado de acessibilidade, oferecendo consultoria e projetos personalizados focados em remover barreiras arquitetônicas e garantir conformidade com as normas legais, como a NBR 9050. Isso pode atrair clientes interessados em acessibilidade física e cumprimento de legislação, o que pode se sobrepor aos serviços da Open Doors, que também trabalha com inclusão. A CAVI destaca sua experiência técnica e suporte completo, o que pode ser um diferencial competitivo em relação à sua agência.

PCD Online; Deficiente Online é uma plataforma focada em oportunidades de emprego para pessoas com deficiência (PCD), conectando candidatos PCD com empresas que buscam cumprir a Lei de Cotas (Lei 8213/91). Oferece um banco de currículos, inclusive com laudos médicos, e ferramentas de gestão para empresas anunciarem vagas e gerarem relatórios de inclusão. Além disso, a plataforma promove vagas em todo o Brasil e auxilia empresas a se adequarem às exigências legais de inclusão.

A Deficiente Online pode afetar a empresa por ser uma plataforma que conecta diretamente empresas e candidatos PCD (pessoas com deficiência), focada no cumprimento da Lei de Cotas. Isso oferece uma solução mais prática e automatizada para empresas que procuram cumprir exigências legais de inclusão. Além disso, a plataforma facilita a busca por profissionais com deficiência, o que pode diminuir a necessidade de consultorias especializadas, como a Open Doors, que também busca capacitar PCDs e criar ambientes inclusivos nas empresas.

A Deficiente Online pode afetar a “*Open Doors*” por ser uma plataforma que conecta diretamente empresas e candidatos PCD (pessoas com deficiência), focada

no cumprimento da Lei de Cotas. Isso oferece uma solução mais prática e automatizada para empresas que procuram cumprir exigências legais de inclusão. Além disso, a plataforma facilita a busca por profissionais com deficiência, o que pode diminuir a necessidade de consultorias especializadas, como a *“Open Doors”*, que também busca capacitar PCDs e criar ambientes inclusivos nas empresas.

A PCD+ é uma consultoria especializada na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Seus serviços incluem recrutamento e seleção, treinamentos, workshops, palestras, e consultoria em diversidade e inclusão. A empresa também oferece apoio na comunicação para diversidade e já capacitou milhares de líderes e equipes para criar ambientes de trabalho mais inclusivos. Além disso, auxiliam empresas a cumprir normas de inclusão, promovendo a contratação e retenção de profissionais PCD.

A PCD+ pode impactar a *“Open Doors”* ao atuar como uma concorrente direta na consultoria para inclusão de pessoas com deficiência. Com serviços semelhantes, como recrutamento, treinamentos e suporte em diversidade, a PCD+ pode atrair empresas que buscam soluções prontas e especializadas, reduzindo a necessidade de consultorias adicionais. Essa competição pode afetar a captação de clientes e a relevância da *“Open Doors”* no mercado, especialmente se a PCD+ oferecer pacotes de serviços mais abrangentes e eficientes.

A MRS Consultoria é uma empresa com sede em São Paulo, especializada em recrutamento e seleção de pessoas com deficiência (PCD). Seu foco é ampliar oportunidades de emprego para PCDs e promover a igualdade no mercado de trabalho. A empresa oferece serviços que garantem um processo seletivo seguro e de qualidade, priorizando a satisfação tanto das empresas quanto dos candidatos.

A MRS Consultoria pode prejudicar a *“Open Doors”* ao competir diretamente no recrutamento e seleção de PCDs. Com foco semelhante, a MRS pode atrair clientes que buscam soluções específicas para a inclusão de pessoas com deficiência, reduzindo a demanda por serviços da agência. Além disso, se a MRS oferecer pacotes mais acessíveis ou abrangentes, isso pode impactar a captação de novos clientes e a percepção de valor da *“Open Doors”* no mercado.

A Talento Incluir é uma consultoria que se especializa na inclusão produtiva de profissionais com deficiência. Eles oferecem soluções de consultoria, empregabilidade e capacitação, visando a criação de ambientes de trabalho inclusivos e produtivos. A

empresa já trabalhou com mais de 500 empresas e se dedica a desenvolver talentos PCD, focando na diversidade e inclusão no mercado de trabalho.

A Talento Incluir pode prejudicar a “Open Doors” ao competir diretamente no segmento de consultoria e capacitação para inclusão de PCDs. Com um foco em criar ambientes de trabalho inclusivos e já atendendo a um número significativo de empresas, a Talento Incluir pode atrair clientes que buscam soluções integradas. Isso pode diminuir a demanda pelos serviços da Open Doors e afetar sua posição no mercado, especialmente se a Talento Incluir oferecer pacotes de serviços mais atraentes ou personalizados.

7.2.10. As 5 Forças De Porter

Figura 08 – 5 Forças de Porter.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Poder de Negociação dos fornecedores: é um dos fatores essenciais na análise da “Open Doors”. Este poder está ligado a dependência que a agência pode vir a ter com fornecedores específicos, especialmente com o contexto de tecnologias fixas e

materiais adaptados, caso a “*Open Doors*” dependesse firmemente de um número menor de fornecedores para equipamentos ou até mesmo de serviços especializados, os mesmos fornecedores teriam a maior capacidade e acessibilidade de negociar preços e condições, isto acontece pois a agência pode ter poucas saídas para enfrentar altos custos de mudança como por exemplo a necessidade de se adaptar os seus processos ou de treinar sua equipe com novos equipamentos, além disto, a diferenciação de produtos e/ou serviços são altamente especializados, conseqüentemente eles não possuem substitutos diretos, então os fornecedores são elevados, a contrapartida, em caso de existir muitos fornecedores oferecendo o mesmo produto, o nosso poder sob eles aumenta, possibilitando que nós da “*Open Doors*” obtenha as melhores condições.

E por fim a integração vertical que é uma estratégia que permite total ou quase todo o controle da empresa sobre os processos da cadeia de produção, de forma que não precise recorrer a terceiros, considerando os fornecedores, deve ser levado em consideração, se um fornecedor tem a capacidade ou não de expandir para que ele possa oferecer serviços diretamente aos clientes finais ou até mesmo competir diretamente com a “*Open Doors*”, isso pode elevar ainda mais o poder, porém, conseguir desenvolver as próprias soluções reduz a influência e a confiabilidade destes parceiros.

Poder de Negociação dos Clientes: pode afetar diretamente a capacidade da agência de negociar com seus fornecedores, se os clientes forem altamente sensíveis aos preços e tem a opção de escolher entre ofertas semelhantes no mercado, a *Open Doors* pode ter uma pressão para reduzir os preços, mas esta pressão pode, por sua vez limitar a capacidade da agência de repassar custos mais altos, impostos pelos fornecedores, isto impactaria diretamente nas margens de lucro.

Ainda que a percepção dos clientes sobre a diferenciação dos serviços oferecidos pela “*Open Doors*” também influencia seu poder de negociação, se os clientes veem pouca diferença entre os serviços da agência e serviços rivais, estes podem se sentir à vontade para negociar e buscar preços mais baixos. Portanto, o valor percebido pelos clientes relacionados aos serviços pode influenciar a dinâmica da negociação com os fornecedores.

Ameaças de Concorrentes: as ameaças de novos entrantes no mercado de agências semelhantes a “*Open Doors*” pode afligir o poder de negociação com os fornecedores, se o mercado é atraente e apresentar barreiras baixas às entradas,

novos concorrentes podem aparecer, como ainda é algo “novo” não se tem uma resposta correta para afirmar isto. Com mais empresas na disputa no espaço, fornecedores podem ser coagidos a oferecer condições mais competitivas para que possam se manter.

Com a entrada de novos concorrentes a posição da “*Open Doors*” pode enfraquecer e reduzir o seu de negociação, com mais competitividade, pelo mesmo conjunto de fornecedores, eles podem oferecer condições menos favoráveis e preços mais baixos para conseguir clientes, diminuindo o poder da empresa para negociar termos vantajosos. Além disso, a intensificação da competição pode forçar a “*Open Doors*” a reduzir seus preços ou a melhorar seus serviços, o que pode impactar suas margens de lucro e exigir maior investimentos em todos os quesitos fundamentais, mas principalmente em tecnologia e inovação para que ela consiga se manter no mercado, pois a competição por recursos também pode aumentar os custos operacionais, isto afeta ainda mais a força da empresa no mercado.

A facilidade de que os novos concorrentes podem ter acesso aos mesmos fornecedores ou encontrar alternativas que também impactem esta força, se novos entrantes podem ter este acesso a produtos e serviços a custos competitivos, o poder de negociação dos fornecedores pode reduzir, permitindo a “*Open Doors*” negociar melhores termos.

Ameaça de Produtos Substitutos: produtos substitutos é outro fator importante, se existem alternativas viáveis de serviços oferecidos por esta agência, como por exemplo em novos métodos de treinamentos viáveis ou tecnologias que não dependem dos mesmos fornecedores, a pressão sob os fornecedores tem muita chance de aumentar, os produtos substitutos podem reduzir a dependência da agência de fornecedores específicos e oferecer mais opções de negociação.

O avanço tecnológico tem um papel importante para este quesito, pois aqui as inovações que introduzem novas abordagens ou soluções podem diminuir a dependência da “*Open Doors*” de determinados a fornecer e assim aumentar a sua capacidade oferecesse diversas situações com os fornecedores existentes, caso o mercado oferecesse diversas alternativas que atendesse as necessidades dos clientes de forma eficaz, a pressão sobre os fornecedores para manter seus preços e as condições competitivas podem crescer.

Rivalidade entre Concorrentes: em um mercado onde a uma competição intensa, as empresas são forçadas a buscar maneiras de reduzir custos e melhorar a

eficiência, isso pode levar a uma maior pressão sobre os fornecedores para fornecer preços mais acessíveis as melhores condições contratuais, à medida que as empresas se diferenciam para manter uma vantagem competitiva. Além disso a capacidade da “*Open Doors*” de diferenciar os serviços que podem afetar esta dinâmica, se a empresa consegue criar uma oferta única e valiosa que se destaca da concorrência, pode ter uma maior flexibilidade na negociação com os fornecedores, a rivalidade de mercado portanto criar uma situação em que os fornecedores precisam ser mais competitivos para garantir contratos com empresas que estão em constante busca de otimização de custos e serviços.

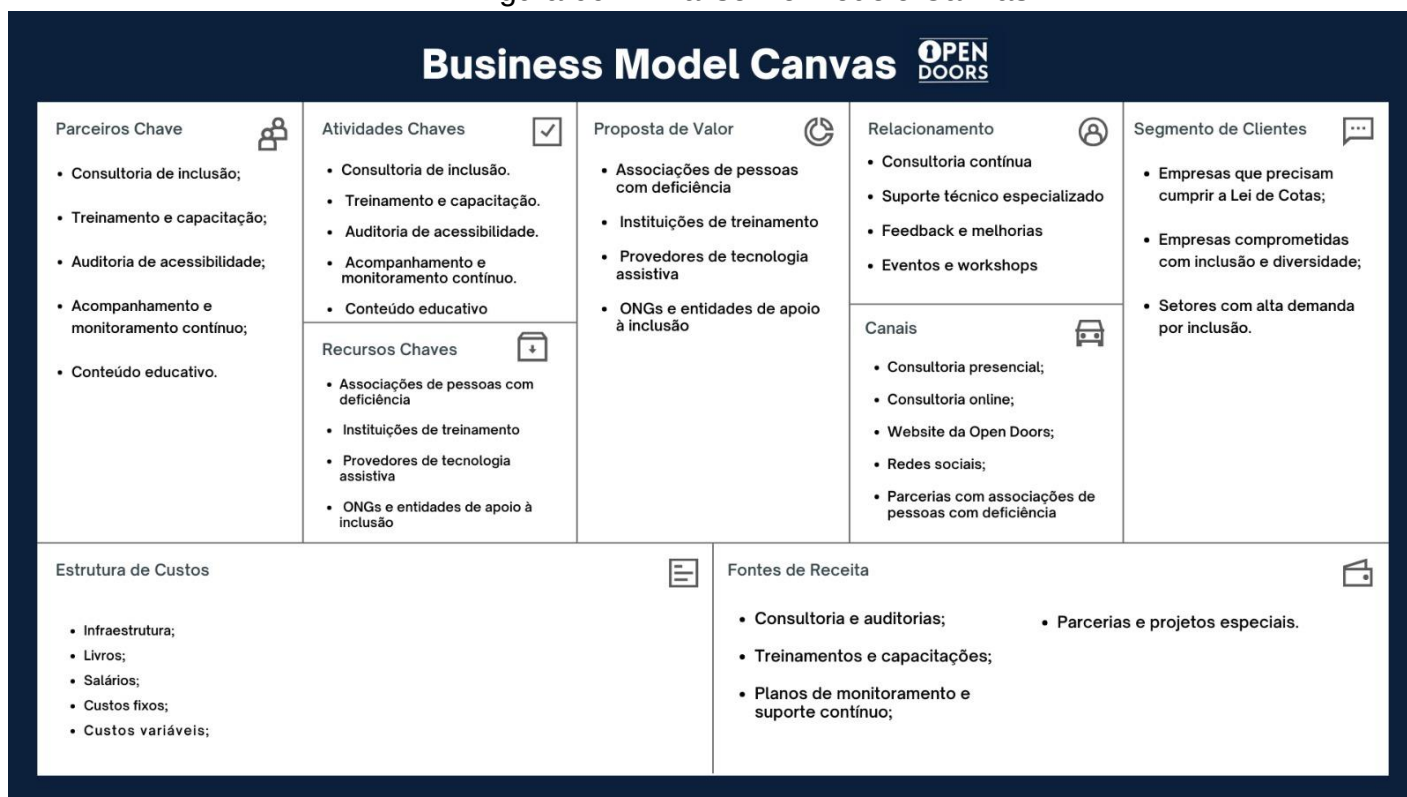
7.2.11. Análise Geral De Concorrência Da “*Open Doors*”

A “*Open Doors*” enfrentará uma concorrência de empresas variadas, porém que oferecem serviços semelhantes, como recrutamento, treinamentos e consultorias em diversidade. Cada concorrente tem o seu foco direcionado, que vai desde a acessibilidade física, por exemplo a CAVI, até plataformas de emprego como a Deficiente Online.

Para que destacar, a “*Open Doors*” deve enfatizar a personalização de seus serviços e construir relacionamentos sólidos, além de que a inovação em suas abordagens de inclusão, pode garantir as soluções que se destaquem no mercado. É fundamental implementar uma série de estratégias eficazes, como a inovação nos serviços oferecidos, desenvolvendo programas únicos que atendam às necessidades específicas dos clientes. Construir uma identidade de marca forte, acompanhada de campanhas de marketing direcionadas, aumentando a visibilidade e a conscientização sobre a importância da inclusão.

7.2.12. Modelo Cavas

Figura 09 – Análise Do Modelo Canvas



Fonte: Elaborada pelos autores.

O modelo *Business Model Canvas*, ou também conhecido como apenas Canvas, é uma ferramenta muito utilizada para estruturar e organizar as ideias de um projeto. Ele serve para mapear de forma visual e simplificada os principais elementos do projeto, permitindo uma visão geral clara e concisa.

A agência proporciona soluções personalizadas e adaptáveis, como a consultoria, treinamentos e o suporte contínuo.

7.2.13. Plano De Marketing Do Público-alvo

A “*Open Doors*” pode adotar uma abordagem direcionada, focando em empresas e organizações que buscam implementar políticas de inclusão e capacitação para pessoas com deficiência. Para isso, é necessário desenvolver campanhas específicas para diferentes segmentos, como escolas, universidades, organizações sem fins lucrativos e setores corporativos, pois cada um destes

segmentos possui necessidades e desafios diferentes, então ter a comunicação personalizada pode ajudar a “*Open Doors*” a se adaptar a essas demandas.

Exemplo: Nas escolas e universidades, a importância de preparar os alunos para um mercado de trabalho inclusivo, destacando a relevância de uma educação que promova a diversidade desde cedo. Já no setor corporativo, as campanhas podem focar em como a inclusão de PCDs não apenas cumpre com as obrigações legais, mas também em como geram benefícios tangíveis, como o aumento da inovação, a melhoria do clima organizacional e a ampliação de talentos.

Ao investir em uma estratégia de marketing de público-alvo bem definida, a “*Open Doors*” além de se posicionar como uma referência em inclusão e capacitação, também contribui na transformação do mercado de trabalho, que acarretará numa cultura mais inclusiva e acessível.

7.2.14. Marketing Pulverizado

Já a abordagem pulverizada pode envolver campanhas de marketing mais amplas, como anúncios em redes sociais e eventos de sensibilização sobre a importância da inclusão, que atingiram diversas pessoas e clientes. Esta criação de conteúdos informativos, como blogs e webinars, pode ajudar a educar o público e gerar interesse nos cursos e serviços oferecidos.

Além disso, a realização de eventos de sensibilização, como palestras, workshops e seminários, pode ser uma excelente forma de engajar o público em discussões relevantes sobre inclusão. A criação de conteúdos informativos, como blogs, artigos e webinars, é outra ferramenta poderosa para a abordagem pulverizada.

Por fim, ao adotar uma abordagem pulverizada, a “*Open Doors*” não apenas amplia sua presença no mercado, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais inclusiva, onde todos têm a oportunidade de participar plenamente. Essa estratégia, ao promover a inclusão de forma abrangente, ajudará a solidificar a Open Doors como uma referência no campo da capacitação e inclusão de pessoas com deficiência.

7.3. Plano Operacional

7.3.1. Estrutura Organizacional e Funções

A estrutura organizacional da “*Open Doors*” deve ser planejada de forma que garanta que a área funcione de maneira eficiente, coesa e alinhada com os objetivos da empresa. A equipe deve ser composta por profissionais qualificados e capacitados nas suas respectivas áreas, com um foco comum em acessibilidade e inclusão. Logo abaixo foi colocado os principais setores e suas funções na “*Open Doors*”:

Equipe de Treinamento: Esta equipe será responsável por desenvolver e administrar os cursos de capacitação oferecidos pela “*Open Doors*”. Estes serão encarregados de criar conteúdos acessíveis e inclusivos, que podem ser adaptados para diferentes tipos de deficiência. Isso inclui o uso de metodologias pedagógicas adaptadas, produção de materiais acessíveis, além dos recursos como intérpretes de Libras e legendas, os colaboradores devem garantir que o conteúdo esteja alinhado com as práticas de mercado e as atualizações.

Consultoria: As equipes de consultoria irão trabalhar diretamente com os clientes empresariais e as instituições ajudando-os a implementar práticas inclusivas para o ambiente profissional, já o papel dos consultores é analisar a estrutura organizacional do cliente, identificando barreiras e apontar estratégias para promover ambientes mais seguros para as pessoas com deficiência, isto inclui ajustes físicos como instalações de rampas e adaptações em banheiros, junto com isso pode ser implementado um sistema de políticas públicas de contratação inclusiva, treinamentos e revisão de processos de comunicação interna.

Mentoria e Capacitação Personalizada: A equipe de mentoria será responsável pelo acompanhamento dos indivíduos que participam dos programas profissionais e pessoais, além deste acompanhamento ser personalizado e focar nas necessidades e nos objetivos de cada cliente. Os mentores ajudam nas metas de desenvolvimento, oferecendo suporte técnico e emocional, desta forma eles monitoram o progresso de inclusão da empresa, eles também identificaram oportunidades de melhorias.

Marketing e Comunicação: Este setor será crucial pois irá promover os serviços feitos pela Open Doors e conscientizar o público da sua importância, a equipe de marketing publicidade deverá criar campanhas que não apenas divulguem a agência, mas que também gerem impacto social, as campanhas podem aumentar a conscientização sobre a inclusão de PCDs, desmistificando preconceitos e estigmas, isto fortalecerá e criará um ambiente de trabalho integral e diversificado. Além disso, pode servir como inspiração para outras empresas de trabalho a adotarem as mesmas medidas. Outro papel importante é o monitoramento das tendências de mercado para

que as estratégias estejam alinhadas com a comunicação e com o público, garantindo que a mensagem da “*Open Doors*” alcançará seu público-alvo de maneira eficaz.

Suporte ao Cliente: Será uma peça essencial para garantir a satisfação e a fidelização dos clientes da agência, responsáveis pelo atendimento esta equipe deverá atender as dúvidas e demandas dos clientes, desde os treinamentos oferecidos até os serviços de consultorias, estes suportes devem ser acessíveis a todos os tipos de clientes, o que significa que a equipe deverá ficar preparada para interagir com diferentes clientes e garantir uma comunicação acessível e eficaz, tendo atendimento via chat com suporte a leitores de tela, uso de linguagem simples ou/e chamadas de vídeo com intérpretes de libras.

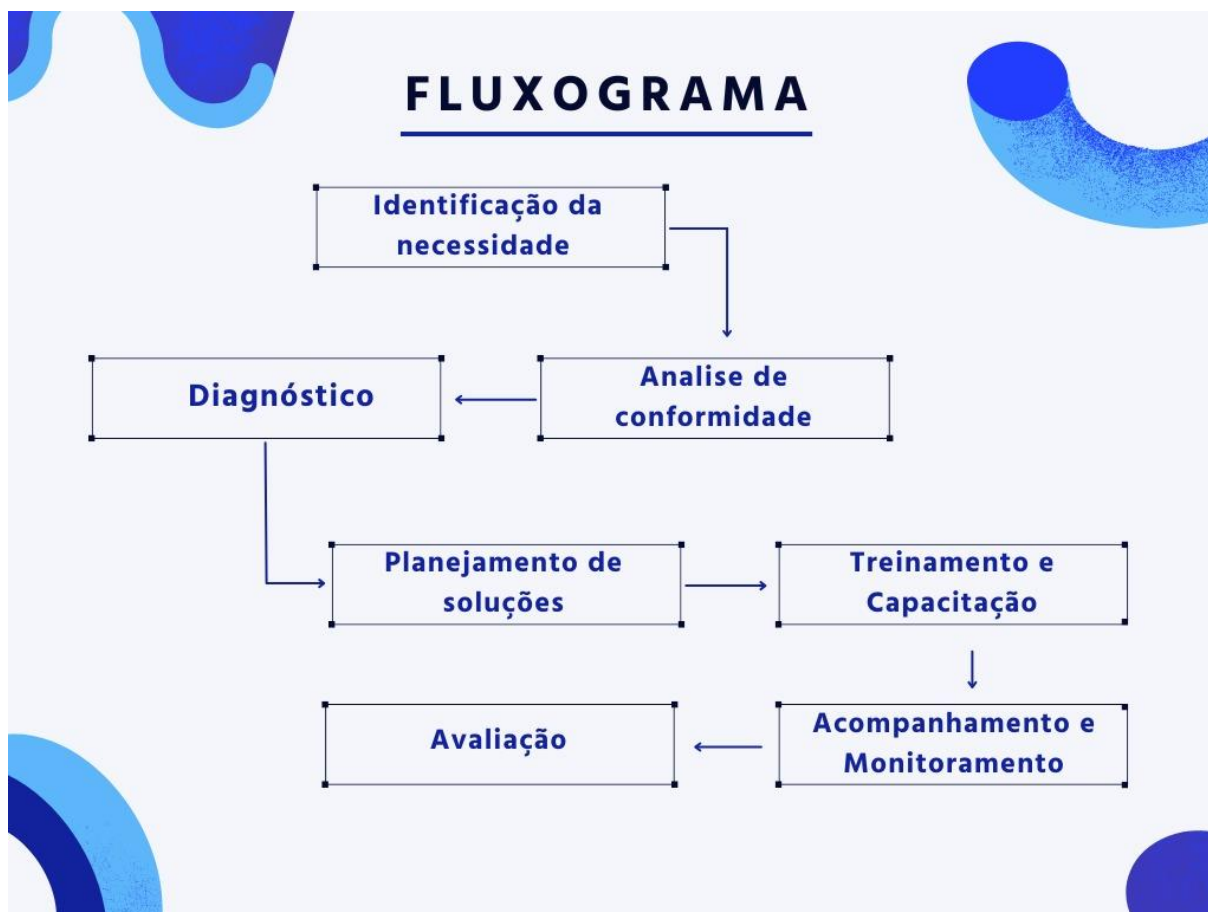
Em suma, a estrutura organizacional da “*Open Doors*” necessita ser eficiente com as suas equipes especializadas que trabalhem visando garantir os objetivos de inclusão e acessibilidade sejam cumpridos. O acordo com as diferentes áreas é essencial para oferecer serviços de alta qualidade, garantindo os impactos positivos da “*Open Doors*” e no mercado e na vida profissional de pessoas com deficiência. Esta estrutura não deve focar apenas em ser eficiente, mas sim dinâmica e altamente colaborativa. Equipes especializadas que precisam trabalhar juntas, integrando as habilidades e conhecimentos para assegurar que as metas sejam cumpridas.

O Marketing e Comunicação criam campanhas de conscientização, a equipe de capacitação desenvolve programas personalizados que respondem às necessidades individuais dos integrantes, o setor de Atendimento ao Cliente, por outro lado, servirá como garantia para que todos os usuários recebam o suporte correto e contínuo, enquanto a área de Tecnologia Assistivas irá implementar ferramentas que facilitam o aprendizado e a produtividade das pessoas com deficiências (PCDs).

A sinergia entre áreas distintas, será essencial para que a agência forneça serviços de alta qualidade, enquanto os setores trabalham de maneira integrada, a “*Open Doors*” poderá impactar positivamente o mercado e cada colaboração bem-sucedida reforça o compromisso da agência com a inclusão, criando um ambiente de trabalho mais justo e acessível para todos.

7.3.2. Fluxograma

Figura 10 – Fluxograma.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O fluxograma é um diagrama que demonstra as etapas, decisões e sequências de um processo ou fluxo de trabalho. Ele é uma ferramenta muito utilizada no mundo empresarial para planejar, documentar, otimizar e visualizar processos em diferentes áreas, podendo dar uma visão melhor caso ocorra algum erro. Com isto, a “Open Doors” fez um fluxograma que demonstra o processo sistemático para identificar e implementar soluções de inclusão e capacitação em empresas e organizações. Sendo ele composto pelas seguintes etapas:

Identificação da Necessidade: Fazer uma análise inicial para identificar as necessidades específicas de inclusão e acessibilidade. Isto inclui compreender os desafios enfrentados e os objetivos a serem atingidos no que diz respeito à diversidade e inclusão.

Um exemplo de análise de inclusão e acessibilidade em empresas pode ser observado em uma empresa de tecnologia que busca melhorar seu ambiente de trabalho para todos os colaboradores.

A “*Open Doors*” realiza uma avaliação dentro da empresa e descobre que há barreiras arquitetônicas, como a falta de rampas e banheiros adaptados para pessoas com deficiência, além disso, a equipe da agência percebe que os processos de recrutamento não são inclusivos, porque não consideram candidatos com diferentes tipos de deficiência.

Com a consulta da “*Open Doors*”, a empresa diz à nossa equipe que seus objetivos incluem a criação de um espaço de trabalho acessível e a implementação de práticas de contratação mais inclusivas, como a revisão dos critérios de seleção. A empresa inicia programas de conscientização para promover uma cultura de inclusão entre todos os colaboradores, oferecendo treinamentos sobre sensibilização e respeito às diferenças. Esta abordagem não apenas melhora a acessibilidade, mas também ajuda na construção de um ambiente de trabalho mais colaborativo e inovador.

Análise de Conformidade: Após a identificação de necessidades, a equipe da “*Open Doors*” avaliará se a empresa está seguindo com conformidade a legislações vigentes e normas de acessibilidade, dessa forma irá garantir que os processos e o ambiente de trabalho sejam inclusivos. Indo mais a fundo na análise de conformidade possível verificar aspectos mais específicos, como por exemplo as políticas internas, procedimentos e práticas da organização, com a possibilidade de identificar possíveis áreas que não há conformidade e que poderão impactar na inclusão dos profissionais com deficiência.

Diagnóstico: Seguindo as informações coletadas, a “*Open Doors*” irá realizar um diagnóstico detalhado sobre o que foi visto na visita ou até mesmo no Briefing, identificando as lacunas e oportunidades de melhoria, este diagnóstico servirá como base para o desenvolver as práticas inclusivas e realizar um plano de ação personalizado.

Planejamento de Soluções: Neste processo, serão propostas soluções específicas que atendam a necessidade daquela determinada empresa, porém pode diferenciar decorrente do orçamento ou política da empresa contratante. O planejamento inclui o desenvolvimento de estratégias de inclusão, adaptações no

ambiente de trabalho, ajustes em processos e políticas, além de recomendações de ferramentas e recursos necessários.

Treinamento e Capacitação: Após o planejamento, será oferecido treinamentos e programas de capacitação para preparar gestores, colaboradores e a equipe de RH, garantindo que todos estejam alinhados com as práticas inclusivas e prontos para implementar as soluções propostas. Os treinamentos serão voltados para incluir as pessoas com deficiência e conscientizar a importância da equidade, abordando desde sensibilização até práticas específicas que tornam o ambiente mais saudável e acolhedor. Além disso, estes treinamentos capacitores tem o foco no desenvolvimento das competências práticas em acessibilidade digital, comunicação inclusiva e adaptações no ambiente físico.

Acompanhamento e Monitoramento: Juntamente com os treinamentos e capacitação, estas práticas terão acompanhamento de perto, monitorando a efetividade das ações e garantindo que as práticas inclusivas, sem este acompanhamento poderá ter consequências, tanto a *“Open Doors”* quanto para a outra parte, para esta empresa, podem existir dificuldades na garantia de que suas metodologias e treinamentos estejam sendo aplicados de forma correta e coerente ao pedido da empresa, o que poderá ter impacto direto na percepção de valor de seu trabalho. Além de que a ausência deste suporte pode afetar a reputação da empresa, em uma vez que os resultados de longo prazo estiverem incertos podendo frustrar clientes que esperam mudanças duradouras.

Já para o outro lado, pode resultar em uma implementação ineficiente das práticas inclusivas, onde as mudanças serão apenas rasas e temporárias que não terão impactos dentro da empresa, sem este suporte, os colaboradores podem retomar os hábitos antigos e a cultura de inclusão não se consolidará. Conclui-se que este monitoramento é de suma importância pois assim a *“Open Doors”* poderá identificar os desafios, fazer os ajustes necessários, além de fortalecer a ideia de diversidade dentro da empresa, assim tendo uma transformação verdadeira.

Avaliação: Por fim, a etapa de avaliação é realizada para medir os resultados das ações implementadas. A *“Open Doors”* avalia o impacto das soluções adotadas, verificando o alcance dos objetivos e a melhoria do ambiente de trabalho em termos de inclusão e acessibilidade.

7.3.4. Metodologia de Inclusão e Acessibilidade

A empresa deve conter uma metodologia baseada em práticas inovadoras e inclusivas que tenham o objetivo de garantir que os serviços oferecidos sejam acessíveis para as pessoas com deficiência, pois a acessibilidade deles deve ser compatível com o serviço da empresa. Utilizar as tecnologias a favor da “*Open Doors*” deve garantir que os serviços sejam coerentes para todos os participantes, independentemente de sua deficiência física ou mental. Este quesito inclui o uso de softwares como o JAWS (Job Access With Speech) para pessoas com deficiência visual, teclados adaptados, e sistemas de comando de voz, outra coisa que a empresa deve garantir é que todo o seu conteúdo seja legível e interativo para usuários. Por exemplo, imagens e gráficos utilizados nos treinamentos vêm acompanhados de descrições textuais, e todo o conteúdo audiovisual possui legendas e, quando necessário, audiodescrição.

Isto também serve para o material didático e nos ambientes de treinamento, fazendo desta forma que o atendimento seja mais inclusivo e acessível, adaptando-os para atender às necessidades específicas de cada participante. Os materiais como apostilas, apresentações e vídeos devem ser disponibilizados em braile ou compatíveis com leitores de tela, para pessoas com deficiência visual e incluir legendas e intérpretes de Libras para quem tem deficiência auditiva, pois a “*Open Doors*” deverá fazer o possível para que seus clientes estejam incluídos em todas as atividades e postagens, pensando também nas deficiências intelectuais, serão oferecidas versões em linguagem simples para facilitar a compreensão. Já nos treinamentos presenciais, a “*Open Doors*” terá que escolher locais mais acessíveis, com rampas, banheiros adaptados, além de assentos prioritários. E por fim a equipe de treinamento da agência tem que utilizar uma comunicação inclusiva, respeitando as diversas formas de interação para que aprendizado seja mais confortável e eficiente.

Em suma, a metodologia de inclusão da “*Open Doors*” é robusta e adaptável, oferecendo soluções tecnológicas, materiais acessíveis, ambientes inclusivos e um foco constante na personalização e acompanhamento dos resultados. Esses pilares garantem que todos os participantes tenham uma experiência significativa e inclusiva, promovendo a verdadeira inclusão social e profissional.

7.3.5. Layout

A infraestrutura da “*Open Doors*” deve ser projetada com muito cuidado, de forma de ele seja eficiente e acessível, o escritório deve ter total acessibilidade para as pessoas com deficiência com rampas de acesso, sinalizações em braile, portas largas e banheiros adaptados, fazendo com que os colaboradores com alguma comorbidade se sintam seguros e confortáveis ao trabalharem na “*Open Doors*”, além de que a empresa deve ser um exemplo para as empresas que ela presta serviço. Em caso de eventos planejados pela agência, a Open Doors deve garantir tenha acessibilidade para os participantes, desde a escolha dos locais até nos intérpretes de Libras.

A empresa deve ter uma equipe de suporte técnico especializada em acessibilidade, responsável por monitorar e realizar a manutenção regular de todos os equipamentos assistivos, uma equipe de TI que deverá sempre estar disponível para resolver problemas técnicos nas plataformas digitais, garantindo uma experiência de uso contínua e sem interrupções.

Além disso, a “*Open Doors*” terá que se preocupar com a sustentabilidade de sua infraestrutura, nos escritórios, deverão adotar práticas sustentáveis, como o uso de lâmpadas LED de baixo consumo, reciclagem de materiais e sistemas de economia de água. Com isso entra o ISO 14001 e a ISO 45001 que podem se encaixar muito bem neste compromisso da Open Doors com a sustentabilidade.

ISO 14001: Foca na gestão ambiental, ajudando a agência a implementar práticas sustentáveis e reduzir o impacto ambiental de suas operações. Isso pode incluir desde a gestão de resíduos até a eficiência energética, criando um ambiente de trabalho mais sustentável para todos. ISO 45001: É voltada para a gestão da saúde e segurança no trabalho. Para esta agência, isso significa garantir que todos os ambientes de treinamento e capacitação sejam seguros e saudáveis, especialmente para PCDs que podem ter necessidades específicas de segurança.

Implementar estas normas podem não só melhorar a eficiência e a sustentabilidade da agência, mas também demonstrar um compromisso com a responsabilidade social e ambiental, o que pode atrair mais empresas e parceiros para colaborar com a “*Open Doors*”.

Gestão Ambiental (ISO 14001): Redução de Resíduos: Implementar um programa de reciclagem para papel, plásticos e outros materiais usados na agência.

Reduzir o desperdício, reutilizar materiais sempre que possível e reciclar resíduos adequadamente.

Eficiência Energética: Utilizar lâmpadas LED e equipamentos de baixo consumo de energia. Instalar sensores de movimento para luzes em salas que não são constantemente ocupadas. Garantir que os aparelhos eletrônicos sejam desligados quando não estiverem em uso.

Consumo Consciente de Água: Instalar torneiras com sensores automáticos e vasos sanitários com descarga dupla para economizar água. Promover campanhas de conscientização entre funcionários e visitantes sobre a importância da economia de água.

Saúde e Segurança no Trabalho (ISO 45001): Avaliação de Riscos: Realizar avaliações regulares dos ambientes de trabalho e treinamento para identificar e mitigar riscos potenciais à saúde e segurança. Isso inclui verificar a acessibilidade dos espaços e equipamentos utilizados.

Treinamento e Capacitação: Oferecer treinamentos periódicos para todos os funcionários e colaboradores sobre práticas seguras no ambiente de trabalho, uso correto de equipamentos, e procedimentos de emergência. Adaptações específicas para PCDs devem ser incluídas.

Política de Saúde e Bem-Estar: Implementar programas de bem-estar que promovam a saúde física e mental dos funcionários e participantes. Isso pode incluir acesso a serviços de saúde, sessões de ginástica laboral e suporte psicológico.

Essas normas podem ajudar a “*Open Doors*” a criar um ambiente sustentável e seguro para todos os envolvidos.

Figura 11 – Layout.



Fonte: Elaborado pelos autores.

Este é um modelo simples do Layout do escritório da “*Open Doors*”, levando em consideração a otimização do espaço que começará pequeno, garantindo a acessibilidade, na área de trabalho, será utilizado mesas compartilhadas em formato de ilha com espaço para mobilidade, além de que as estações de trabalho poderão ser móveis para ajustar o layout caso seja necessário, já as cadeiras devem ser confortáveis e ajustáveis e a iluminação natural deverá ser uma das prioridades.

A cozinha será pensada com uma copa compacta com uma pequena bancada com os utensílios como micro-ondas e cafeteira, a mesa dobrável ou uma bancada embutida para economizar espaço, e o uso de prateleiras altas de acordo com os itens menos usados. Na sala de reunião para fazer bom uso do espaço a “*Open Doors*” deverá colocar uma mesa redonda ou oval e usar telas, quadros e vidros para otimizar

a reunião tornando-as práticas e rápidas. Por fim, o banheiro deve ser bem planejado para que não haja acidentes, com barras de apoio e portas amplas.

7.3.6. Operacional Da Empresa

O funcionamento diário será planejado garantindo que a forma de operação seja eficiente e alinhada aos objetivos da empresa, que no caso da “*Open Doors*” é fornecer treinamentos, consultorias e capacitações com o foco nas pessoas com deficiência, a sua rotina deve começar com uma reunião para alinhar as pautas e revisar as atividades programadas, em caso de começo de mês revisar o que há para ser feito, e no fim de mês quais demandas foram e quais não foram atingidas. Nesta reunião os gestores podem analisar o progresso dos projetos e o acompanhamento de cada processo, dando feedbacks e ajustando as estratégias de acordo com o necessário.

Após isso, cada uma das três equipes (inicialmente) deverão se dividir em suas respectivas áreas, os responsáveis pelos treinamentos começaram revisando os materiais, ajustando os conteúdos para as necessidades dos clientes, além de preparar as dinâmicas e atividades do dia, pois para que a acessibilidade seja garantida a equipe deve estar em constante atualização, tanto nas novas tecnologias como nas metodologias pedagógicas inclusivas.

Na área de consultoria, a equipe deverá estar voltada para o fortalecimento dos relacionamentos com clientes, revendo as estratégias e sugerindo melhorias pelas análises de desempenho e encontro com os gestores. E as outras equipes irão realizar as suas respectivas funções pré funcionamento, que consistem em analisar os antigos resultados ou analisar as empresas novas.

O procedimento mensal desta agência irá agir de forma mais abrangente e estratégico, focando em revisar os progressos e ajustar as metas visando a melhoria e a demanda da agência, como já dito antes a “*Open Doors*” em todo o início de mês irá realizar uma reunião revisando procedimentos anteriores, verificando as métricas de sucesso como o número de clientes, satisfação e resultados financeiros, isto ajudará a ver se a empresa está no caminho certo, juntamente com os feedbacks, além de que a revisão de estratégias de marketing e comunicação será importante para que a agência alcance novos clientes e estes feedbacks desejados.

No fechamento do mês, haverá um momento de celebração dos resultados positivos e reflexão sobre os desafios enfrentados, mantendo a equipe motivada e comprometida com a missão de inclusão e acessibilidade.

Já o processo anual, será de modo simples uma revisão estratégica para que a “*Open Doors*” possa avaliar seu desempenho, redefinir suas metas e planejar o seu próximo ano. Além de que no fim de todo o ano, a “*Open Doors*” fará um evento em celebração ao seu trabalho, além de um planejamento de longo prazo visando o crescimento da agência e de seu segmento.

A “*Open Doors*” atuará sem manter estoque permanente, trabalhando com trocas de acordo com a demanda para atender suas necessidades. Equipamentos de escritório, equipamentos de suporte e recursos de treinamento são revisados para garantir disponibilidade sem montagem, e substituições e compras são planejadas conforme necessário.

Materiais de escritório como papel e canetas serão gerenciados de forma prática para evitar desperdícios. Dispositivos assistivos como tablets ativados por voz e lousas digitais estão sempre prontos para uso e em perfeitas condições, com manutenção preventiva e gerenciamento do ciclo de vida. Materiais de treinamento como folhetos e cartazes serão fornecidos de acordo com o projeto em andamento, respeitando práticas sustentáveis. Uma política de embarque eficaz garante que todos os itens atendam aos requisitos de disponibilidade e qualidade, enquanto as operações se alinham com a missão de inclusão e disponibilidade.

7.4. Plano De Recursos Humanos

7.4.1. Objetivos Dos Recursos Humanos

O RH dentro da “*Open Doors*” irá desenvolver um ambiente profissional mais inclusivo e diverso, onde os colaboradores irão se sentir valorizados e capacitados para atender as necessidades das pessoas com deficiência. O RH irá promover práticas para garantir a inclusão em todas as etapas do processo, desde o recrutamento até o desenvolvimento de suas carreiras dentro da empresa contratante. Um exemplo é de quando a “*Open Doors*” adotar um programa de sensibilização que inclua workshops sobre a importância da diversidade e inclusão no local de trabalho,

estes podem ser um recurso facilitado por especialistas ou Organizações sem fins lucrativos (ONGs) que trabalham com este tema.

Metas Específicas: promover a Inclusão; Desenvolver Competências; Monitorar a Diversidade.

Implementação das Metas: Para que a inclusão no ambiente de trabalho seja implementada, é necessário a implementação de campanhas de sensibilização que ensine os funcionários a importância da inclusão e sobre como as suas ações afetam o ambiente profissional.

Iniciativas de Empresas Exemplares: empresas como o Grupo Pão de Açúcar, Natura (já citada neste documento) e o Itaú Unibanco têm programas de inclusão que servem como modelo. O Itaú por exemplo, possui uma área específica dedicada à inclusão de pessoas com deficiência, além dos treinamentos para os colaboradores de como lidar com clientes e colegas com diferentes habilidades.

Certificações de Inclusão: a “*Open Doors*” irá fortalecer sua reputação e compromisso com a inclusão a partir da busca em certificações que reconheçam suas práticas de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho. Como por exemplo, um reconhecimento relevante é o Selo de Acessibilidade, que é segundo o site Capital SP “O Selo de Acessibilidade Arquitetônica indica que a edificação é adequada ao uso por pessoas com deficiência, concedido pela Comissão Permanente de Acessibilidade – CPA, conforme estabelecido nos Decretos nº 45.552/2004 e nº 58.031/2017 e na Lei nº 15.576 /2012.”, este selo é concedido a empresas que adotam ações concretas para tornar seus espaços, processos e serviços mais acessíveis para as pessoas com deficiência, esta certificação iria demonstrar um compromisso ativo com a criação de um ambiente inclusivo e reforça a responsabilidade social da empresa.

Para ter esta certificação, segundo o mesmo site, “O pedido é realizado pelo portal 156 e encaminhado à Coordenação de Acessibilidade e Desenho Universal - CADU para avaliação. Posteriormente será encaminhado para deliberação da Comissão Permanente de Acessibilidade – CPA, quanto à concessão do Selo.”, para a “*Open Doors*”, este selo servirá como uma ferramenta onde a agência poderá implementar ajustes estruturais e tecnológicos que garantam a acessibilidade física e digital.

7.4.2. Processo de Recrutamento Inclusivo

Este procedimento refletirá diretamente nos valores de inclusão e acessibilidade da “*Open Doors*”, ou seja, o recrutamento deve ser feito de maneira que os PCDs tenham oportunidades igualitárias durante o processo todo. A divulgação das vagas será realizada através de portais acessíveis, onde a descrição dos cargos será realizada de forma clara e adaptada. O RH utilizará estratégias específicas para atrair candidatos diversos, como divulgação de vagas em plataformas acessíveis e parcerias com organizações que apoiam pessoas com deficiência.

Exemplo: A “*Open Doors*” pode realizar feiras de emprego em colaboração com ONGs, onde candidatos com deficiência possam se conectar diretamente com a empresa, recebendo suporte durante o processo de seleção.

7.4.3. Treinamento e Desenvolvimento

A agência terá um programa de treinamentos e capacitação focado no desenvolvimento contínuo para os seus colaboradores para que eles estejam sempre antenados no assunto e nos princípios da “*Open Doors*”, os funcionários participaram de workshops, aulas sobre acessibilidade e eventos de inclusão. Além disso, a equipe deverá se adaptar a suas práticas e interações se baseando nas necessidades específicas de cada cliente, por exemplo, a equipe de atendimento pode receber treinamentos sobre como comunicar com clareza e eficiência com as pessoas com deficiência intelectual ou auditiva.

Exemplo: a “*Open Doors*” pode desenvolver um curso online sobre “Atendimento Inclusivo” para que todos os colaboradores aprendam a se comunicar e interagir adequadamente com clientes com deficiência.

Sensibilização sobre Deficiência: a sensibilização segundo o site Fundação Abrinq “A conscientização sobre a importância da inclusão pode ser promovida por meio de rodas de conversa, palestras e atividades que incentivem a empatia e o respeito pelas diferenças. Promover a convivência entre crianças com e sem deficiência desde cedo ajuda a criar uma geração mais empática e aberta à diversidade.”. Este treinamento dentro da “*Open Doors*” terá que ser desenvolvido com o foco em buscar o desenvolvimento da empatia e compreensão, promovendo uma cultura de respeito e inclusão, por dinâmicas, palestras e discussões, fazendo

com que os colaboradores aprendam de qual é a importância de reconhecer e valorizar as diferenças, sejam elas quais forem.

Acessibilidade e Adaptações: Treinar acessibilidade e adaptações é crucial para garantir que os funcionários entendam a como ter um ambiente de fácil acesso seja ela de estrutura ou no setor administrativo, a equipe deve aprender sobre as diretrizes de acessibilidade, que segundo o site W3C “As Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) 2.0 abrangem diversas recomendações com a finalidade de tornar o conteúdo da Web mais acessível. Seguir estas diretrizes irá tornar o conteúdo acessível a um maior número de pessoas com deficiência, incluindo cegueira e baixa visão, surdez e baixa audição, dificuldades de aprendizagem, limitações cognitivas, limitações de movimentos, incapacidade de falar, fotossensibilidade e combinações destas características. Seu conteúdo da Web também ficará mais acessível aos usuários em geral ao seguir estas diretrizes. “Além de realizar estas adaptações tecnológicas, também deverão ser realizadas mudanças físicas como piso antiderrapante, barras de apoio, piso tátil de alerta e direcional, tecnologia assistiva e acessibilidade instrumental.

Comunicação Inclusiva: Ter uma comunicação inclusiva é um dos pontos cruciais para garantir que os colaboradores da *Open Doors* se sintam ouvidos e respeitados, estes treinamentos melhoram a comunicação e evitam dialetos, promovendo uma comunicação linguagem compreensível para todos, além disso aprender a utilizar a Linguagem Brasileira de Sinais (Libras) e de outros meios de comunicação alternativos.

7.4.4. Gestão de Talentos

A “*Open Doors*” irá valorizar o crescimento e o desenvolvimento de seus funcionários, oferecendo a eles planos de carreira bem definidos e oportunidades para que estes colaboradores possam crescer dentro da empresa e na área de atuação. O RH fará um trabalho duro para identificar talentos e oferecer treinamentos ou até mesmo promoções que estejam de acordo com os objetivos individuais de cada um deles. Esse plano de carreira levará em consideração não só a formação e experiência prévia, mas também o desempenho e o engajamento com os valores da empresa. O desenvolvimento de lideranças inclusivas também é um foco importante, garantindo

que gestores e líderes de equipe estejam preparados para promover a inclusão em suas respectivas áreas.

Ambiente de Trabalho Inclusivo: Que servirá para criar um ambiente que valoriza a diversidade e a inclusão, isto inclui iniciativas para promover a acessibilidade e o respeito às diferenças.

Benefícios e Incentivos: Terá pacotes de benefícios e incentivos que atendam as necessidades de todos os colaboradores, tais benefícios serão falados no próximo tópico.

Reconhecimento e Valorização: Seguir programas de reconhecimento que celebrem as conquistas dos funcionários, além de uma comunicação personalizada com eles, reforçando a importância de seus trabalhos e contribuições para o ambiente será muito importante para eles escolherem continuar na *“Open Doors”*.

7.4.5. Benefícios

Plano de Saúde: considerado pelo site PLAMHAG, o plano de saúde é a “assistência privada de prestação continuada de serviços ou cobertura de custos assistenciais em saúde.”, com isso, o plano é considerado um dos benefícios mais valorizados por colaboradores. Na *“Open Doors”*, oferecemos um plano de saúde que cobre consultas, exames e procedimentos hospitalares. A inclusão deste benefício visa proporcionar segurança e tranquilidade aos nossos colaboradores e suas famílias, permitindo que eles cuidem da saúde sem preocupações financeiras excessivas.

Convênio Odontológico: Segundo o site Uniodonto Prudente “O convênio odontológico funciona como um plano de saúde tradicional, mas focado nos tratamentos dentários e bucais.” A saúde bucal é essencial para o bem-estar geral, e ao oferecer este convênio, a *“Open Doors”* reforça seu compromisso com a saúde integral dos colaboradores.

Subsídio para Educação Continuada: O investimento na educação contínua não só enriquece as habilidades dos funcionários, mas também contribui para o crescimento e inovação da empresa. Segundo o site Baxter, “Um subsídio de educação médica continuada (Continuing Medical Education, CME) destina-se a promover uma educação continuada a profissionais de saúde. Os subsídios destinam-

se a promover o aumento de atividades educativas ou fornecer atualizações numa área específica.”

Auxílio Internet: “O Auxílio internet pecuniário é destinado a viabilizar acesso a serviços de internet com a finalidade que os estudantes desenvolvam as atividades acadêmicas e curriculares do Ensino-Aprendizagem Remoto Temporário e Emergencial (Earte) previstas no semestre especial 2021/2.” Diz o site Proaeci, esse benefício é essencial para garantir que todos possam trabalhar de forma eficaz e produtiva, mantendo a comunicação e a colaboração, independentemente da localização.

Licença à Maternidade: no site Pontotel “A licença-maternidade é um direito que a mulher gestante ou que irá adotar uma criança tem de permanecer afastada de seu emprego e, ainda assim, manter seus direitos trabalhistas, como salário e benefícios.” Este benefício é uma demonstração do compromisso da “*Open Doors*” com a família e com a saúde da mãe e da criança.

Vale Refeição: no site Blog do RH diz que “O vale-alimentação (VA) é uma quantia mensal paga ao profissional para que seja utilizada na aquisição de alimentos, como ingredientes e insumos, em estabelecimentos como supermercados, sacolões, açougues, padarias etc. É possível utilizá-lo para fazer, por exemplo, a compra do mês. “O vale refeição é uma forma de apoiar o bem-estar e a produtividade dos colaboradores, permitindo que eles se concentrem em suas atividades sem se preocupar com as refeições diárias.

7.4.6. Plano de Carreira

É um guia que estrutura o caminho profissional dos colaboradores, pois visa o crescimento e desenvolvimento profissional dos funcionários, nele estão todas as posições hierárquicas e as competências, um plano de carreira bem estruturado não apenas ajuda no alcance de metas pessoais, mas também alinha os objetivos dos funcionários aos da empresa.

Plano de Carreiras Da “*Open Doors*”:

Conhecer o Funcionário: Entender as habilidades, interesses e metas dos colaboradores por meio de entrevistas e dinâmicas.

Definir Metas: Estabelecer objetivos “SMART” que alinhem as ambições individuais com as metas da empresa.

Desenvolver um Caminho: Traçar um percurso claro para alcançar as metas, incluindo promoções e novas responsabilidades.

Oferecer Treinamentos: Proporcionar programas de capacitação, workshops e materiais para o desenvolvimento profissional.

Realizar Avaliações: Acompanhar o progresso com avaliações periódicas de desempenho e ajustes no plano de carreira.

Recompensar o Desempenho: Reconhecer e premiar colaboradores com bônus, promoções e reconhecimento público pelo desempenho excepcional.

7.4.7. Ações De Clima

As ações de clima visam promover um ambiente profissional saudável, colaborativo e positivo, onde os colaboradores se sintam engajados e motivados a trabalhar na “*Open Doors*”. Gerenciar o ambiente de gestão de “*Open Doors*” é essencial para promover um trabalho eficaz e produtivo. Realizamos avaliações climáticas regulares usando pesquisas de interesse e feedback dos funcionários para identificar pontos fortes e áreas de melhoria. Buscamos sempre um ambiente colaborativo, desenvolvemos atividades que valorizam a diversidade, como eventos e treinamentos, e incentivamos o compartilhamento de conhecimento entre os colaboradores.

A saúde dos funcionários é importante e os programas incluem exercícios, meditação e apoio psicológico para reduzir o estresse e melhorar a qualidade de vida no trabalho. Encorajamos a comunicação aberta e transparente, criando canais acessíveis onde todos possam compartilhar os seus pensamentos, preocupações e ideias. Reconhecimento de contribuições individuais e realizações gerais, e programas que demonstram realizações, motivação e comprometimento excepcionais. Além disso, promover atividades de “*team Building*” que fortalecem a confiança e a cooperação entre os membros da equipe, criando um ambiente harmonioso e complementar.

7.4.8. Gestão de Pessoas

Na “*Open Doors*” a gestão de pessoas é muito importante para fortalecer os valores de diversidade, inclusão, melhoria contínua e bem-estar dos colaboradores. Primeiro, o recrutamento e a seleção devem ser um processo inclusivo, com

condições para entrevistas e triagem de pessoas com deficiência. A cooperação com organizações não governamentais e organizações relacionadas pode ser replicada e atrair diversos talentos, enquanto a formação para reduzir preconceitos inconscientes ajudará num processo justo e completo.

No desenvolvimento, capacitação e treinamento, é importante que os colaboradores entendam a importância da participação, falando de coisas como empatia, comunicação e respeito às diferenças. Além disso, o treinamento em tecnologia assistiva permitirá que todos estejam preparados para usar dispositivos aumentados, e os planos de carreira irão oferecer oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. A cultura organizacional será construída por meio de programas de participação e campanhas que promovam respeito e aceitação, vários comitês discutirão, em diversas áreas, o progresso contínuo no ambiente de trabalho e no trabalho social que incentivará a unidade e o amor entre os trabalhadores.

Para garantir o bem-estar, o ambiente de trabalho exige adequações ergonômicas e um ambiente que atenda às necessidades das pessoas com deficiência, a flexibilidade no trabalho, com horários de trabalho flexíveis e a opção de *home office*, facilitará o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e os programas de bem-estar incluirão apoio psicológico e descanso. Por fim, a prioridade será reter e recompensar os colaboradores com feedback contínuo que possibilite o desenvolvimento individual e um sistema de reconhecimento que premia não só os resultados, mas também a determinação e a superação de desafios. Um programa de retenção integrado com benefícios especiais para pessoas com deficiência ajudará a reter talentos e reforçar a missão de acessibilidade e inclusão do projeto, criando um ambiente de trabalho mais humano, diversificado e acolhedor.

7.4.9. Política Salarial

A “Open Doors” terá uma política salarial objetivada em garantir o princípio da remuneração justa, que segundo o consultor jurídico Amauri Mascaro Nascimento no artigo Vianna Sapiens, “Princípio da igualdade salarial, declarado por todos os sistemas jurídicos, inclusive proclamado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem (art. XXIII).”. Ao criar um ambiente profissional, a agência não buscará apenas atrair e reter os talentos, mas também promover uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa, que incentiva o desenvolvimento profissional e a diversidade.

Princípios Orientadores: a equidade interna assegura que os colaboradores em cargos semelhantes recebam uma remuneração proporcional às suas responsabilidades e qualificações. Exemplificando, se uma (Desenvolvedora A) têm de 3 anos de experiência e trabalha com tarefas como codificação e manutenção de sistema desta empresa hipotética, já o (Desenvolvedor B) tem 8 anos de experiência tanto como colaborador quanto como líder de equipes de desenvolvedores, além de ser o responsável pelas decisões importantes.

De acordo com este princípio, ambos deveriam ser remunerados de acordo com as suas responsabilidades e habilidades, então o (Desenvolvedor B) terá um salário acima do (Desenvolvedor A), por conta de suas atividades dentro da empresa serem mais complexas, além dele ter mais experiência tanto na área quanto na empresa. Com isso conclui-se que a diferença salarial não se baseia em fatores injustificáveis como favoritismo ou discriminação, mas sim por competências e responsabilidades de cada funcionário.

A política salarial da “Open Doors” é orientada por princípios fundamentais que visam garantir um ambiente de trabalho justo e transparente. O primeiro deles é a equidade interna, que assegura que colaboradores em cargos semelhantes recebam remuneração proporcional às suas responsabilidades e qualificações. Assim, a empresa se compromete a remunerar de forma justa, levando em consideração a experiência, as competências e as responsabilidades de cada função, e evitando disparidades salariais sem justificativa.

A “Open Doors” buscará manter a competitividade externa, deixando alinhado seus salários e as práticas do mercado, especialmente no contexto empresarial de pequeno porte, mas sem sair de sua capacidade financeira, a empresa deverá ajustar seus salários para atrair e reter talentos com remuneração condizente com as práticas do mercado. Outro pilar importante é a transparência ao querer promover um ambiente de confiança e clareza, pois esta política é aberta aos funcionários, permitindo-os que tenham acesso às faixas salariais, critérios e as oportunidades de crescimento, isto facilita a comunicação interna e contribui para o alinhamento das expectativas dos colaboradores com as diretrizes da empresa.

Esta também tem um compromisso com a acessibilidade e inclusão. A política salarial reflete essa prioridade ao buscar garantir que as condições salariais e os benefícios promovam a inclusão de pessoas com deficiência, oferecendo oportunidades de trabalho justas e acessíveis a todos.

Figura 12 - Estrutura Salarial.

CUSTOS COM MÃO DE OBRA					
Cargo/Função	Qtde de Funcionários	Salário	Encargos	Valor dos encargos	Total
Diretor executivo	1	R\$ 7.500,00	66,3%	R\$ 4.972,50	R\$ 12.472,50
Coordenador de Treinamento	2	R\$ 4.780,00	66,3%	R\$ 3.169,14	R\$ 15.898,28
Analista de Dados	1	R\$ 2.200,00	66,3%	R\$ 1.458,60	R\$ 3.658,60
Analista Administrativo e Financeiro	2	R\$ 3.500,00	66,3%	R\$ 2.320,50	R\$ 11.641,00
Consultor de Inclusão	2	R\$ 2.700,00	66,3%	R\$ 1.790,10	R\$ 8.980,20
Coordenador de Operação	1	R\$ 2.500,00	66,3%	R\$ 1.657,50	R\$ 4.157,50
Analista de MKT Digital	1	R\$ 3.500,00	66,3%	R\$ 2.320,50	R\$ 5.820,50
Recepcionista	2	R\$ 1.950,00	66,3%	R\$ 1.292,85	R\$ 6.485,70
Auxiliar de Limpeza	2	R\$ 1.790,00	66,3%	R\$ 1.186,77	R\$ 5.953,54
TOTAL	14	R\$ 30.420,00		R\$ 20.168,46	R\$ 75.067,82

Fonte: Elaborada pelos autores.

Estas, serão as médias salariais elaboradas pelo grupo. Os salários serão revisados anualmente, com base no desempenho individual do colaborador, baseando-se nos indicadores de crescimento da empresa e nas variações da inflação, o que permite ajustes regulares para garantir que os colaboradores se mantenham valorizados e motivados.

A “*Open Doors*” se preocupa com o crescimento e bem-estar de seus colaboradores por meio de uma política de benefícios e progressão de carreira.

7.5. Projeção Financeira

A projeção financeira da “*Open Doors*” visa estimar a viabilidade econômica e o crescimento do negócio levando em consideração as receitas, custos e margens específicas desse nicho.

7.5.1. Custos Iniciais

Os custos iniciais da “*Open Doors*” são todos aqueles gastos necessários que serve abrir um novo negócio no mercado, podendo variar bastante em relação aos tipos de empresa. Destacado na figura a seguir:

Figura 13 – Análise do Investimento Inicial.

INVESTIMENTO INICIAL			
DISCRIMINAÇÃO	Quantidades	Valor Unit.	VALOR R\$
Investimento	3	R\$ 50.000,00	R\$ 150.000,00
Capital Social	3	R\$ 50.000,00	R\$ 150.000,00
Construções	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
Aluguel	1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.500,00
Máquinas e Equipamentos	3	R\$ 9.500,00	R\$ 14.000,00
Impressora Multifuncional	1	R\$ 5.000,00	R\$ 5.000,00
Celular	2	R\$ 4.500,00	R\$ 9.000,00
Móveis e Utensílios	14	R\$ 14.300,00	R\$ 29.200,00
Balcão	1	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
Cadeiras para espera	4	R\$ 800,00	R\$ 3.200,00
Sofá	2	R\$ 2.000,00	R\$ 4.000,00
Mobílias (recepção, sala de reunião, escritório, etc)	2	R\$ 5.000,00	R\$ 10.000,00
Estantes	3	R\$ 2.000,00	R\$ 6.000,00
Armários	2	R\$ 1.500,00	R\$ 3.000,00
Computadores	9	R\$ 11.800,00	R\$ 20.800,00
Computadores	2	R\$ 3.000,00	R\$ 6.000,00
Notebooks	3	R\$ 3.000,00	R\$ 9.000,00
Software de videoconferência	1	R\$ 1.000,00	R\$ 1.000,00
Plataforma de ensino online	1	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Software de criação de apresentações (Microsoft PowerPoint, Canva)	1	R\$ 800,00	R\$ 800,00
Sistema de Gestão	1	R\$ 2.000,00	R\$ 2.000,00
Outros	6	R\$ 6.250,00	R\$ 7.250,00
Matérias para Escritório	3	R\$ 500,00	R\$ 1.500,00
Seguro de Imóvel e Equipamentos	1	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
Seguro de Responsabilidade Civil	1	R\$ 2.500,00	R\$ 2.500,00
Seguro de Dados	1	R\$ 250,00	R\$ 250,00
Total Investimento	36	R\$ 93.350,00	R\$ 222.750,00

Fonte: Elaborado pelos Autores.

7.5.2. Custos Fixos

Os custos fixos da “Open Doors” são todos aqueles gastos que a empresa precisa arcar independentemente do volume de produção ou das vendas. Destacado na figura a seguir:

Figura 14 – Análise dos Custos Fixos.

CUSTOS FIXOS MENSAIS	
Discriminação	Valor R\$
Salários + encargos	R\$ 75.067,82
Seguros	R\$ 5.750,00
Aluguel	R\$ 1.500,00
Manutenção	R\$ 1.000,00
Softwares	R\$ 1.800,00
Impostos (19%)	R\$ 67.340,75
TOTAL	R\$ 152.458,57

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.5.3. Custos Variáveis

Os custos variáveis da “Open Doors” são todos os gastos que se ajustam diretamente ao volume de produção ou das vendas de uma empresa. Destacado na figura a seguir:

Figura 15 – Análise dos Custos Variáveis.

CUSTOS VARIÁVEIS MENSAIS	
Discriminação	Valor R\$
Materiais de Treinamento	R\$ 1.500,00
Serviços de Terceiros	R\$ 1.400,00
TOTAL	R\$ 2.900,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.5.4. Despesas Fixas

As despesas fixas da “*Open Doors*” são todos os gastos que a empresa possui, porém elas não estão ligadas ao resultado do produto. Destacado na figura a seguir:

Figura 16 – Análise das Despesas Fixas.

DESPESAS FIXAS MENSAIS	
Discriminação	Valor R\$
Internet	R\$ 130,00
Pró-labore	R\$ 18.000,00
Depreciação	R\$ 610,00
TOTAL	R\$ 18.740,00

Fonte: Elaborada pelos autores.

7.5.5. Despesas Variáveis

As despesas variáveis da “*Open Doors*” são as contas que variam de acordo com o volume das vendas. Destacado na figura a seguir:

Figura 17 – Análise das Despesas Variáveis.

DESPESAS VARIÁVEIS MENSAIS	
Discriminação	Valor R\$
Água	R\$ 180,00
Energia Elétrica	R\$ 300,00
Marketing	R\$ 1.600,00
Materiais de Limpeza	R\$ 450,00
TOTAL	R\$ 2.530,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.5.6. Previsão de Vendas

A previsão de venda da “Open Doors” serve para observar de quanto dinheiro uma empresa espera receber em um determinado período. Separamos em três cenários diferentes: otimista, realista e pessimista.

7.5.7. Cenário Realista

O cenário realista também conhecido como o cenário neutro, nele estão demonstradas as vendas de maior probabilidade e os resultados nas receitas e gastos na “Open Doors”. Destacado na figura a seguir:

Figura 18 – Análise do Cenário Realista (produtos).

PRODUTOS					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Curso de Auxiliar Administrativo	10	R\$ 500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 1.200,00	R\$ 12.000,00
Curso de Operador de Telemarketing	10	R\$ 400,00	R\$ 4.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 10.000,00
Curso de Programação Básica	10	R\$ 800,00	R\$ 8.000,00	R\$ 1.600,00	R\$ 16.000,00
Curso de Desing Gráfico	10	R\$ 700,00	R\$ 7.000,00	R\$ 1.400,00	R\$ 14.000,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	40	R\$ 2.400,00	R\$ 24.000,00	R\$ 5.200,00	R\$ 52.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Aqui pode se observar as vendas de serviços para as empresas de grande porte.

Figura 19 – Análise do Cenário Realista (serviços).

EMPRESA DE GRANDE PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	10	R\$ 500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	5	R\$ 1.500,00	R\$ 7.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 22.500,00
Tutoria para PCs	5	R\$ 150,00	R\$ 750,00	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00
Tutoria Individual	5	R\$ 300,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.300,00	R\$ 6.500,00
Programa de Mentoria	8	R\$ 650,00	R\$ 5.200,00	R\$ 1.500,00	R\$ 12.000,00
Consultoria para empresas	35	R\$ 600,00	R\$ 21.000,00	R\$ 2.400,00	R\$ 84.000,00
Treinamentos	35	R\$ 487,00	R\$ 17.045,00	R\$ 1.950,00	R\$ 68.250,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	103	R\$ 4.187,00	R\$ 57.995,00	R\$ 15.650,00	R\$ 230.750,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Já na próxima figura pode se observar as vendas de serviços para empresas de médio porte.

Figura 20 – Análise do Cenário Realista (serviços).

EMPRESA DE MÉDIO PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	7	R\$ 500,00	R\$ 3.500,00	R\$ 2.300,00	R\$ 16.100,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	3	R\$ 1.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 9.000,00
Tutoria para PCDs	5	R\$ 150,00	R\$ 750,00	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00
Tutoria Individual	5	R\$ 300,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.300,00	R\$ 6.500,00
Programa de Mentoria	5	R\$ 650,00	R\$ 3.250,00	R\$ 1.200,00	R\$ 6.000,00
Consultoria para empresas	35	R\$ 475,00	R\$ 16.625,00	R\$ 1.900,00	R\$ 66.500,00
Treinamentos	35	R\$ 425,00	R\$ 14.875,00	R\$ 1.700,00	R\$ 59.500,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	95	R\$ 4.000,00	R\$ 45.000,00	R\$ 11.900,00	R\$ 166.100,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.6. DRE

A DRE (Demonstração do Resultado do Exercício) da “Open Doors” é um dos relatórios contábeis utilizado para demonstrar o desempenho financeiro da empresa em um determinado período. Esta análise foi feita anualmente em três cenários: otimista, realista e pessimista.

No cenário realista pode observar que teve um resultado positivo também, após descontar todos os custos, despesas e impostos assim como no otimista. Destacado na figura a seguir:

Figura 21 – Análise da DRE realista.

DRE EMPRESA:	2025
RECEITAS	R\$ 3.326.675,00
(-) Impostos sobre vendas	R\$ 632.068,25
(=) Receita Líquida	R\$ 2.694.606,75
(-) Custo do Serviço Prestado	R\$ 1.021.413,84
(=) Lucro Operacional	R\$ 1.673.192,91
(-) Despesas	R\$ 258.240,00
(=) Lucro antes dos impostos	R\$ 1.414.952,91
(-) Impostos	R\$ 396.186,81
(=) Resultado líquido	R\$ 1.018.766,10

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.6.1. Cronograma De Implementação

Este cronograma detalha as etapas e prazos para a implementação do programa de inclusão e capacitação de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, conforme desenvolvido pela “Open Doors”.

7.6.2. Introdução

O presente cronograma faz parte do projeto de TCC da Open Doors, visando a criação de um ambiente corporativo mais inclusivo por meio de ações estruturadas e planejadas.

7.6.3. Objetivo Geral

Promover a inclusão efetiva de PCDs no mercado de trabalho, garantindo igualdade de oportunidades e valorização da diversidade.

7.6.4. Objetivos Específicos

- Realizar diagnósticos iniciais nas empresas parceiras;
- Desenvolver e implementar programas de capacitação para PCDs;
- Adaptar o ambiente de trabalho para atender às necessidades específicas de PCDs;
- Promover treinamentos de sensibilização e conscientização para todos os colaboradores;
- Monitorar e avaliar continuamente o impacto das ações implementadas.

7.6.5. Metodologia De Implementação

A metodologia será dividida em cinco etapas principais, cada uma com um período específico de execução:

7.6.5.1. Diagnóstico Inicial

Atividades: Entrevistas e questionários com colaboradores e gestores, mapeamento de competências e identificação de necessidades específicas.

Período: 1° a 2° mês.

7.6.5.2. Desenvolvimento de Programas de Capacitação

Atividades: Criação de cursos e workshops adaptados às necessidades dos PCDs, parcerias com instituições de ensino e profissionais especializados.

Período: 3° a 6° mês.

7.6.5.3. Adaptação do Ambiente de Trabalho

Atividades: Avaliação e modificação da infraestrutura física, implementação de tecnologias assistivas.

Período: 3° a 6° mês.

7.6.5.4. Treinamentos de Sensibilização

Atividades: Programas de conscientização para todos os colaboradores, workshops sobre diversidade e inclusão.

Período: 4° a 8° mês

7.6.5.5. Monitoramento e Avaliação

Atividades: Coleta de feedbacks constantes, avaliação de impacto e implementação de melhorias contínuas.

Período: 6° a 12° mês.

7.7. Cronograma de Implementação

Figura 22 – Cronograma de Implementação.

Etapa	Atividades	Período	Responsável	Recursos Necessários	Métricas de Sucesso
Diagnóstico Inicial	Entrevistas, questionários, mapeamento de competências	1º a 2º mês	Equipe de RH e Consultores Externos	Questionários, Ferramentas de Avaliação	Completação de entrevistas e análise de dados
Desenvolvimento de Programas de Capacitação	Criação de cursos, workshops, parcerias	3º a 6º mês	Equipe de Treinamento	Materiais de Treinamento, Parcerias com Instituições	Número de cursos desenvolvidos e feedback dos participantes
Adaptação do Ambiente de Trabalho	Avaliação e modificação da infraestrutura, tecnologias assistivas	3º a 6º mês	Departamento de Infraestrutura	Orçamento para Modificações, Ferramentas Assistivas	Percentual de adaptações concluídas e satisfação dos PCDs
Treinamentos de Sensibilização	Programas de conscientização, workshops sobre diversidade	4º a 8º mês	Equipe de RH e Treinamento	Materiais Educativos, Facilitadores Especializados	Participação e avaliação dos treinamentos
Monitoramento e Avaliação	Coleta de feedbacks, avaliação de impacto, melhorias contínuas	6º a 12º mês	Equipe de Avaliação	Ferramentas de Monitoramento, Relatórios de Desempenho	Relatórios trimestrais de progresso e ajustes implementados

Fonte: Elaborado pelos autores.

7.7.1. Considerações Finais

A implementação deste cronograma pela “Open Doors” visa transformar o ambiente corporativo em um espaço mais inclusivo e justo, promovendo a capacitação de PCDs e garantindo igualdade de oportunidades para todos os colaboradores.

8 - RESULTADOS

8.1. Resultados Adquiridos

Com base nos resultados observados nas pesquisas descritas na metodologia, podemos concluir que o projeto da “Open Doors”, tem um grande potencial para

promover a inclusão efetiva de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho. Os dados sugerem que a implementação de programas de capacitação, adaptações no ambiente de trabalho e iniciativas de sensibilização podem não apenas aumentar a taxa de emprego entre PCDs, mas também melhorar a satisfação e a retenção desses colaboradores.

Além disso, espera-se que as empresas participantes apresentem desempenho significativamente melhor em termos de branding e imagem pública por estarem comprometidas com a diversidade e a igualdade. Tais resultados argumentam a favor de um esquema estruturado e comprometimento a longo prazo com a causa.

Através do estudo mostrado no “Plano De Marketing”, foi observado que o mais importante para que o projeto siga em frente, é focar na acessibilidade dos clientes.

Principalmente se tratando de PCDs, será necessário trabalhar com toda possível clientela, sem dar mais atenção para nichos específicos, mas sim incluir a todos.

Segundo as pesquisas do “Plano Operacional”, o grupo foi capaz de identificar outros fatores extremamente importantes e necessários para a implementação da empresa, sendo eles:

Todos os setores desde o administrativo, até o de prestação de serviços, devem estar sempre atualizados e integrados, em constante desenvolvimento e conectividade. Se não houver comunicação entre os módulos da corporação, o projeto estará em iminente declínio;

Os colaboradores responsáveis pela gestão da empresa, devem estar sempre atualizados sobre o mundo dos negócios e sobre como anda os processos de inclusão de PCDs na sociedade. Isto é essencial para que o projeto se desenvolva conforme as expectativas otimistas.

Baseando-se na análise da Matriz S.W.O.T e T.O.W.S, informações como as forças, fraquezas, ameaças e oportunidades da empresa, puderam nortear os próximos passos a serem seguidos. Atitudes que trabalharão diretamente com as dificuldades da “*Open Doors*”, conduzindo-a ao desenvolvimento contínuo e ajudando a observar suas oportunidades com outras perspectivas.

E por último, mas não menos importante, analisando o “Cronograma De Implementação”, o grupo pôde determinar qual seria o passo a passo para que a

empresa começasse a oferecer seus serviços, de maneira organizada e com tempo determinado, facilitando e guiando a equipe para um projeto de sucesso.

8.2. Conclusão

Os resultados esperados do programa de implementação da “*Open Doors*” indicam que a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado trará benefícios significativos tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Através de um planejamento estruturado e da dedicação à causa da inclusão, é possível promover a equidade e a valorização da diversidade no mercado de trabalho.

9 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, foram mencionadas diversas pesquisas e estudos comprovados cientificamente. Por meio deles, o grupo pôde mostrar a relevância da inclusão de todas as pessoas no mercado de trabalho, e neste caso em específico, de pessoas com deficiência. A “*Open Doors*”, é uma empresa especializada e objetiva quando se trata de temas como (inclusão, capacitação e integração). Com metodologias assertivas e personalizadas, este projeto foi capaz de provar sua eficácia e utilidade. Acima de tudo, com um baixo custo de investimento e relativamente lucrativo, capaz de garantir retorno não apenas econômico, mas ético e social. A “*Open Doors*” foi criada com um objetivo principal em mente, “ser inovadora”, alcançar patamares nunca alcançados, ajudar a todas as pessoas que constantemente são ignoradas pela sociedade, seres humanos que muitas vezes não são tratados como tais.

É conhecimento de todos que existem diversas desigualdades no mundo, todas elas são constantemente abordadas em telejornais, na internet e grandes centros de comunicação em geral. Em provas nacionais como Enem (Exame Nacional do Ensino Médio), estudantes descrevem em suas redações quais seriam as melhores alternativas para lidar com os problemas gerados pela desigualdade. Mas o que deveria ser realmente discutido e colocado em pauta, não é como lidar com as consequências deste problema, e sim como encará-lo de frente antes que ele gere resultados negativos. O foco da “*Open Doors*” desde o início foi: “O que essas pessoas

estão deixando de lado? Por que sendo um assunto tão discutido por todos, não se vê nenhuma mudança acontecendo?” E a única resposta plausível foi: “Não adianta haver discursões e debates, se não forem tomadas as devidas providências”.

É importante deixar claro que a “*Open Doors*”, se baseia em grandes falas de figuras celebres sobre a inclusão, porém vai muito além do que apenas discursos decorados, tomando medidas capazes de gerar consequências significativas e benéficas para todos. Através das pesquisas apresentadas neste documento, o grupo conseguiu identificar as iniciativas necessárias a serem tomadas para que houvesse uma revolução no ambiente corporativo, mesmo que aos poucos quando se trate de um assunto como a desigualdade social, gerada pelo preconceito e a desinformação sobre a inserção e compreensão de PCDs dentro empresas.

Com isso em mente, o projeto focou na ideia de oferecer cursos e tutoria para PCDs, trabalhando diretamente com equidade, a “*Open Doors*” se comprometeu em garantir que todos tenham oportunidades em suas vidas profissionais.

Os objetivos principais foram alcançados, sendo eles: conscientizar o máximo de pessoas possível sobre as consequências da falta de empatia, desigualdade social e preconceito; ser um projeto reconhecida por incentivar o desenvolvimento econômico do país através de práticas éticas e exemplares; incentivar a cultura de diversidade em ambientes profissionais e auxiliar no desenvolvimento profissional e pessoal de PCDs.

Em suma, a melhor forma de lidar com o problema apresentado, “A dificuldade de garantir a inclusão e equidade para PCDs no ambiente corporativo”, baseia-se em uma série de fatores importantíssimos, tais como: projetos de conscientização, medidas atitudinais, mudança de perspectiva e, acima de tudo, a colaboração de todos fora e dentro de ambientes corporativos.

Com base no desenvolvimento do presente projeto, ao final todas as conclusões permitiram afirmar que o modelo proposto pelo grupo é viável de forma competitiva. Os custos e as operações necessárias para o desenvolvimento ajustaram-se a um orçamento equilibrado e à estrutura planejada, o que significa um planejamento e cálculo exato, ou seja, validaram que o projeto que pode ser executado sem prejuízos financeiros e sem grandes investimentos adicionais.

No entanto, apesar das vantagens em relação à viabilidade econômica do projeto, a investigação de mercado identificou um desafio ligado à criação do

projeto. O protótipo em causa sinaliza que o mercado, onde os princípios integrantes daquela ideia, ainda é desinteressante para muitos empresários.

Apesar desta ser uma proposta alinhada com as preocupações sociais da atualidade, ainda assim haverá dificuldades na demanda, uma vez que muitas organizações ainda não compreendem o nível de importância daquele tipo de proposta dentro das empresas. Com isso, entende-se que o projeto tem um alto valor social e poderá, no futuro, inspirar a reflexão. Mas para isso, é necessário um longo caminho de evolução da consciência humana e a mudança na mentalidade das organizações.

REFERÊNCIAS

A compreensão da deficiência a partir das teorias dos modelos médico e social. **Periódicos de Psicologia**, Santa Catarina, 10 dez. 2022. Disponível em:

https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000300010. Acesso em: 13 set. 2024.

BRANDÃO NICOLAS. **Contratação de PcD ainda é gargalo no Brasil; confira bons exemplos**. [S.I.]. UOL, 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/08/11/contratacao-de-pcds-ainda-e-gargalo-no-brasil-confira-bons-exemplos.htm>. Acesso em: 23 ago. 2024.

GALA ANA SOFIA. **Acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho**. [S.I.]. Hand talk, 2024. Disponível em [Acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho](#). Acesso em: 18 jul. 2024.

GOV.BR. **Estatísticas - Ministério dos direitos humanos e da cidadania**. [S.I.]. GOV.BR, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/estatisticas>. Acesso em: 20 out. 2024.

HIRSCHLE, Ana Lucia Teixeira; GONDIM, Sônia Maria Guedes. Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. **Ciência e Saúde**

coletiva, Rio de Janeiro, 8 jul. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2020.v25n7/2721-2736/>. Acesso em: 15 ago. 2024.

IBGE. **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. [S.l.]. IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html?=&t=sobre>. Acesso em: 13 set. 2024.

MARQUES CRIS. **Como tornar suas redes sociais mais acessíveis**. [S.l.]. web para todos, 2022. Disponível em: <https://mwpt.com.br/como-tornar-suas-redes-sociais-mais-acessiveis/>. Acesso em: 18 jul. 2024.

MENDES, Marlon Jose Gavlik; COSTA, Maria Da Piedade Resende; DENARI, Fátima Elisabeth. Preconceito, discriminação e estigma contra pessoas com deficiência: uma revisão sistemática de literatura. **ResearchGate**, São Paulo, 22 out. 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/371709573_Preconceito_discriminacao_e_estigma_contra_pessoas_com_deficiencia_uma_revisao_sistemica_de_literatura#:~:text=O%20objetivo%20desta%20pesquisa%20foi%20analisar%20a%20produ%C3%A7%C3%A3o,publicados%20entre%20os%20anos%20de%202013%20e%202018. Acesso em: 27 out. 2024.

NATURA. **Instituto Natura**. [S.l.]. Natura, 2019. Disponível em: https://www.institutonatura.org/relatorioanual2019/Politica-de-Diversidade_Instituto_Natura_2019.pdf. Acesso em: 23 ago. 2024.

NATURA. **Natura**. [S.l.]. Natura, 2019. Disponível em: <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/guia-exame-de-diversidade-natura-e-destaque-por-inclusao-de-pcds>. Acesso em: 23 ago. 2024.

PCD+ SOLUÇÕES EM INCLUSÃO COM QUALIDADE. pcdmais. [S.l.]. PCD+ Soluções em Inclusão com Qualidade, 2024. Disponível em: <https://pcdmais.com.br/>. Acesso em: 18 ago. 2024.

RIBEIRO GUILHERME. **Pesquisador da USP expõe os obstáculos encontrados por pessoas com deficiência no mundo do trabalho.** [S.l.]. Jornal da USP, 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/diversidade/pesquisador-da-usp-expoe-os-obstaculos-encontrados-por-pessoas-com-deficiencia-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 16 ago. 2024.

ROSA RENATA. **PcD no mercado de trabalho: por que e como ser mais inclusivo?** [S.l.]. IBE, 2020. Disponível em: <https://www.ibe.edu.br/pcd-no-mercado-de-trabalho-por-que-e-como-ser-mais-inclusivo>. Acesso em: 13 jul. 2024.

SASSAKI, Romeu. Professor e pesquisador, maior referência em inclusão do Brasil. **O Explorador O pioneiro, o melhor!** São Paulo, 19 set. 2022. Disponível em: <https://www.oexplorador.com.br/romeu-sassaki-chamado-de-pai-da-inclusao-era-professor-palestrante-escritor-e-consultor-maior-referencia-do-brasil-em-conteudo-sobre-o-universo-da-pessoa-com-deficiencia/>. Acesso em: 16 jun. 2024.

SCHIAPPA MARLÈNE. **Marlène Schiappa - Wikipédia, a enciclopédia livre.** [S.l.]. Wikipédia, 2024. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Marl%C3%A8ne_Schiappa. Acesso em: 12 set. 2024.

TIBÚRCIO MARINA. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Desafios e Políticas Públicas.** [S.l.]. Jusbrasil, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-desafios-e-politicas-publicas/2611644547?msockid=1ac8f57de9096b151a7ae663e8f26ab3>. Acesso em: 15 ago. 2024.

WYMAN NICHOLAS. **Como incluir pessoas com deficiência no mundo corporativo.** [S.l.]. Forbes, 2021. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2021/02/como-incluir-pessoas-com-deficiencia-no-mundo-corporativo/>. Acesso em: 10 out. 2024.

Concorrentes

CAVI CONSULTORIA E ACESSIBILIDADE. Disponível em: [CAVI Acessibilidade - Consultoria e Acessibilidade](#)

ESCOLA KORÚ. Disponível em: [Lidere em Diversidade e Inclusão](#)

MRSCONSULTORIA. Disponível em: [Inclusão e Recrutamento e Seleção de PcD](#)

PCD ONLINE. Disponível em: [PCD Online :: Vagas de Empregos para Deficientes PCD](#)

TALENTO INCLUIR. Disponível em: [Talento Incluir](#).

ANEXOS

ANEXO A - COMO INCLUIR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNDO CORPORATIVO

Em uma pesquisa exposta no site do Forbes, uma pesquisa diz que: “Um dos fatores-chave para administrar uma empresa de sucesso é atrair e reter talentos. Quer sejam contratados de fora ou empregados de dentro, funcionários qualificados e leais são a espinha dorsal de qualquer negócio. Mas quando as corporações criam estratégias para expandir sua equipe, elas podem estar negligenciando um recorte importante: as pessoas com deficiência (PCDs). Isso pode incluir deficiências físicas como mobilidade reduzida, perda de audição ou visão; e intelectuais.”

Por que as pessoas com deficiência são esquecidas? Muitos empregadores temem que elas apresentem mais custos do que benefícios e relutam em investir neles. Também tendem a acreditar em pelo menos alguns dos mitos comuns sobre as pessoas com deficiência no local de trabalho, como colocar em dúvida a produtividade e capacidade deles.

Pessoas com deficiência estão desempregadas e subempregadas. De acordo com a Secretaria de Estatísticas Trabalhistas dos Estados Unidos, nem mesmo uma em cada cinco pessoas com deficiência estava empregada em 2019 e um terço das que estavam trabalhando em tempo parcial. No mesmo ano, dois terços das pessoas sem deficiência tinham empregos e apenas 17% delas eram trabalhadores em tempo parcial.

Mas esses dados são de antes da pandemia. Os trabalhadores com deficiência foram duramente atingidos pelas demissões da Covid, com 1 em cada 5 trabalhadores com deficiência perdendo seus empregos, em comparação com 1 em 7 na população em geral. Os defensores temem que a perda de empregos possa ser permanente, já que muitos empregadores não têm um compromisso sólido para atrair e reter PCDs.

Mesmo quando PCDs estão empregadas, enfrentam barreiras. Na Austrália, uma comissão governamental está documentando os problemas que elas enfrentam no trabalho, e algumas histórias são angustiantes. A Comissão Real sobre Violência, Abuso, Negligência e Exploração de Pessoas com Deficiência está atualmente realizando audiências e espera-se que conclua o trabalho até o final de 2023. Mas já ouviu relatos envolvendo diversas questões, como:

Ambiental: onde as instalações são fisicamente inacessíveis ou existem comunicações inadequadas;

Organizacional: onde há pouca ajuda ou ajuste para que a transição funcione sem problemas; ou

Estruturais: por exemplo, programas de apoio à renda que estão mal integrados ao mercado de trabalho para PCDs.

Essas histórias e estatísticas revelam um problema global enraizado em preconceitos persistentes sobre PCDs no local de trabalho. Mas acontece que a pesquisa não confirma esses mitos. Na verdade, o estudo mostra que as organizações que empregam pessoas com deficiência desfrutam de vários benefícios, tais como:

Aumento da rentabilidade (lucros e custo-benefício, rotatividade e retenção, confiabilidade e pontualidade, lealdade do funcionário, imagem da empresa);

Vantagem competitiva (diversidade de clientes, fidelidade e satisfação do cliente, inovação, produtividade, ética no trabalho e segurança);

Uma cultura de trabalho inclusiva e consciência de habilidade.

Fornecer acomodações no local de trabalho para garantir que as pessoas com deficiência estejam totalmente integradas também revela mais vantagens do que custos. Em sua pesquisa anual, a Job Accommodation Network (JAN) do Departamento de Trabalho dos EUA questiona os empregadores sobre o fornecimento de acessibilidade no escritório. O levantamento mais recente descobriu que:

Os empregadores estão abertos a fornecer acomodação aos funcionários para mantê-los na empresa;

A maioria dos contratantes relata custos zero ou muito baixos associados à acomodação;

Com as acomodações adequadas, os trabalhadores com deficiência são mais produtivos e menos propensos a faltar;

Os empregadores economizam em compensação de trabalhadores ou outros custos de seguro;

Os empregadores podem promover mais facilmente uma pessoa com deficiência;

Os funcionários que foram acomodados têm melhores interações com colegas de trabalho, aumento do moral e produtividade.”

Com isso, está se tornando cada vez mais claro que as atitudes em relação à contratação de pessoas com deficiência estão fora de sincronia com a realidade.

Um informativo das Nações Unidas observa que entre 50-70% das pessoas com deficiência estão desempregadas nos países industrializados e 80-90% nos países em desenvolvimento.”

ANEXO B - O BRASIL TEM CERCA DE 18,9 MILHÕES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

“No dia 7 de julho, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE divulgou os resultados do módulo Pessoas com deficiência, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua na terceira coleta de 2022. Encomendada pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a pesquisa revelou que cerca de 18,9 milhões de pessoas, ou 8,9% do total, possui algum tipo de deficiência no Brasil.

O Nordeste, com 10,3%, é a região com maior prevalência de pessoas com deficiência. O Sudeste, com 8,2%, é a região com menor prevalência. Os resultados apresentados dizem respeito a todos os moradores com mais de 2 de idade.

Adotando um modelo não biomédico, mas funcional, da deficiência, a PNAD Contínua investigou pessoas com deficiência a partir das dificuldades que elas enfrentam para realizar atividades cotidianas. A dificuldade mais frequente foi para andar ou subir degraus (3,4%), seguida por enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato (3,1%);

para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar (2,6%); levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos (2,3%); para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes (1,4%); para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos (1,2%); para realizar cuidados pessoais (1,2%); de se comunicar, para compreender e ser compreendido (1,1%).

Segundo a pesquisa, 5,5% das pessoas tinham deficiência em apenas uma das suas funções e 3,4% em duas ou mais funções.

Com relação à vida profissional, apenas 29,2% das pessoas com deficiência participam do mercado de trabalho, contra 66,4% da população em geral. A menor taxa de participação se dá novamente no Nordeste (26,8%), e a maior no Centro-Oeste, com 35,7%.

Isso significa que apenas 5,1 milhões de pessoas com deficiência estão no mercado de trabalho, enquanto 12,4 milhões estão fora, entre as pessoas de 14 anos ou mais. Porém, a taxa de participação no mercado informal ou precário entre as pessoas com deficiência é maior, chegando a 38,7% contra 55% da população sem deficiência.”

ANEXO C - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA TÊM MAIOR DIFICULDADE DE INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E ACESSO À EDUCAÇÃO, APONTA (IBGE)

Uma reportagem feita pelo Jornal Nacional, afirma “A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, do IBGE, comprova que as pessoas que vivem com algum tipo de deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação.

“Recepcionista em uma grande rede de supermercados é o primeiro emprego do Flávio Henrique Alves Leitão depois que ele perdeu parte da perna em um atropelamento há cinco anos.

‘Passei mais ou menos um ano, um ano e meio me adaptando. Fiquei na muleta, no andador, depois que fui para prótese. Aí, graças a Deus, estou andando bem’, conta Flávio.’

Empregado, ele faz parte de uma minoria. A pesquisa do IBGE revela que, no fim de 2022, apenas 26% das pessoas com deficiência estavam no mercado de trabalho. Entre as pessoas sem deficiência, eram 60%. Mais da metade trabalhava na informalidade. Sem deficiência, 38%.

A diferença aparece também nos salários. O rendimento do trabalho das pessoas com deficiência é 30% menor que a média Brasil: R\$ 1.860 contra R\$ 2.690.

André Luiz Azevedo de Jesus enfrenta obstáculos que começam nas calçadas, passam pelo transporte público e vão até a falta de oportunidades.

‘Me sinto frustrado, me sinto excluído. Porque eu posso trabalhar. Não é porque eu estou em uma cadeira de rodas que eu sou diferente de alguém. Então, eu só quero uma oportunidade, mostrar que eu posso’, diz o eletricitista André Luiz Azevedo de Jesus.

A pesquisa do IBGE revela que 18,6 milhões de brasileiros com 2 anos ou mais têm algum tipo de deficiência. O que corresponde a quase 9% da população dessa faixa etária.

E o levantamento destaca também a existência de grandes desigualdades na educação. A taxa de analfabetismo é quase cinco vezes maior entre pessoas com deficiência. Apenas 25% tinham concluído pelo menos o ensino médio. Pessoas sem deficiência, 57%.

Malu Cid Fajardo teve paralisia cerebral quando nasceu, e não foi fácil entrar na escola quando era mais nova.

‘Muitas escolas já disseram ‘não’ para a minha mãe antes mesmo de saber quem eu era’, conta.

Hoje, Malu é uma das melhores alunas do colégio que frequenta. Resultado que teve ajuda também da mãe, sempre presente.

‘Ela é, como eu falo para ela... Que todo dia a gente tem mil motivos para desistir, e o único para realizar é ela’, afirma a psicóloga Luciana Oliveira Cid, mãe de Malu.

‘Acho que essas escolas tinham que pensar, porque independente das pessoas ter deficiência ou não, elas são pessoas. E elas têm que ser aceitas do jeito que elas são. Seja uma deficiência grave ou não’, diz Malu.”

ANEXO D - LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991

A Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991, traz uma série de diretrizes quanto às previsões sociais. Uma das mais conhecidas é a que dá o direito à pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, conhecida a Lei de Cotas. Conforme o artigo 93 da mesma, empresas com 100 ou mais empregados ficam obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, variando com o número total de empregados da empresa.

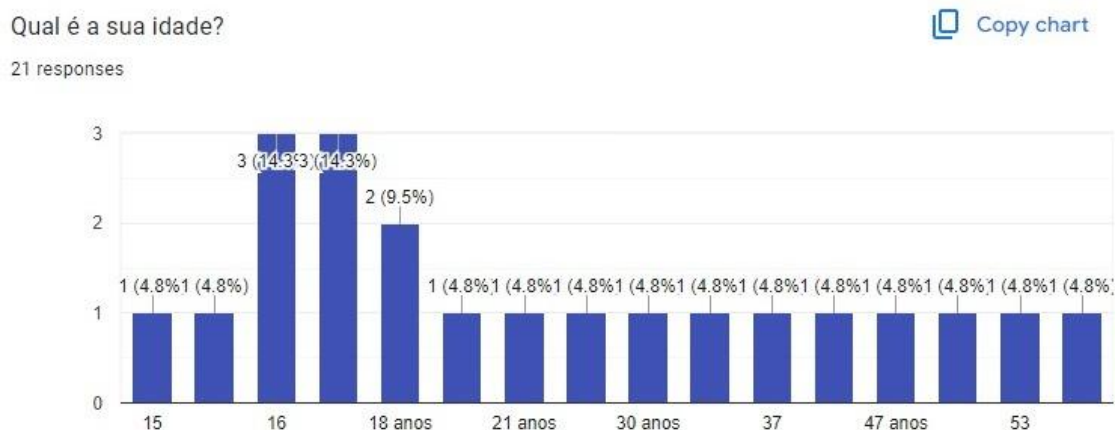
O escalonamento é o seguinte: 2% para empresas com 100 a 200 empregados; 3% para aquelas com 201 a 500 empregados; 4% para empresas com 501 a 1.000 empregados; 5% para as empresas com mais de 1.000 empregados. A exigência da lei tem a finalidade garantir a inclusão social e sócio trabalhista, de modo a assegurar ao PCDs emprego e trabalho justo. Se propõe para que as PCDs tenham a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho e atuam em um local de trabalho adaptado para tal fim.

As empresas ficam obrigadas a adaptação ao ambiente laboral para que os funcionários com deficiência realizem seus afazeres de maneira segura e eficiente. Quem fiscaliza a aplicabilidade da Lei de Cotas é o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que aplica sanções em forma de multa e outras. Além da previsão de lei, a contratação de pessoas com deficiência se torna benéfico para as empresas inúmeras vantagens, publicitando o ambiente de trabalho, pois a empresa promove um clima organizacional com significativo entusiástico inclusivo. A legislação tem a capacidade de proteger os direitos das pessoas com deficiência, garantindo-lhes condições de igualdade e a proibição de qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho.

APÊNDICE

APÊNDICE A - Pesquisa Feita Através do Google Forms

Figura 23 – Pesquisa Feita Através do Google Forms.



Fonte: Elaborado pelos autores.

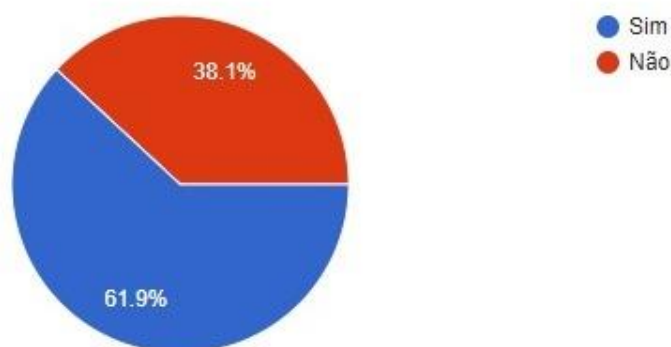
A questão "Qual é a sua idade?" foi adicionada ao questionário para possibilitar uma análise demográfica dos participantes. Isso é fundamental para identificar as necessidades específicas de distintos grupos etários no que tange à inclusão e à acessibilidade. Essa informação é valiosa para compreender como a percepção e a experiência de acessibilidade podem diferir conforme a idade, o que serve como base para desenvolver soluções que atendam aos desafios únicos de cada faixa etária.

APÊNDICE B - Pesquisa Feita Através Do Google Forms

Figura 24 – Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Você já teve contato com o tema do nosso TCC? (Inclusão a pessoas com deficiência)

21 responses



Fonte: Elaborado pelos autores.

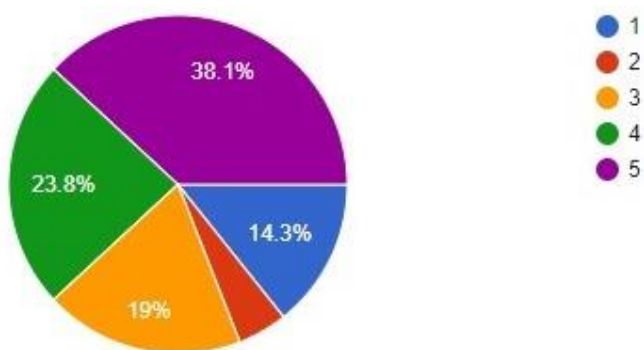
A questão "Você já teve contato com o tema do nosso TCC? (Inclusão de pessoas com deficiência)" foi adicionada ao formulário com o intuito de medir quão familiarizados os participantes estão com a temática central do projeto. Este questionamento é valioso para descobrir se o público tem algum conhecimento anterior sobre a inclusão de pessoas com deficiência, o que pode afetar suas percepções e respostas. Ademais, essa informação é útil para contextualizar as respostas, proporcionando uma análise mais detalhada sobre como a experiência previa com o tema pode influenciar a compreensão e o interesse nas práticas de inclusão.

APÊNDICE C - Pesquisa Feita Através Do Google Forms

Figura 25 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Qual é o seu nível de familiaridade com esse tema?

21 responses



Fonte: Elaborado pelos autores.

A questão "Qual é o seu nível de familiaridade com esse tema?" foi adicionada ao formulário para avaliar o conhecimento e a experiência dos participantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Essa pergunta possibilita categorizar o público conforme seu grau de familiaridade, tornando mais fácil a análise das respostas e ajudando a identificar eventuais lacunas no entendimento ou áreas que precisam de mais esclarecimentos. Além disso, essas informações ajudam a adaptar a abordagem e a comunicação conforme o conhecimento prévio dos respondentes sobre o assunto.

APÊNDICE D - Pesquisa Feita Através do Google Forms

Figura 26 – Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Como você vê a importância desse tema (Inclusão a pessoas com deficiência) para a sociedade ou para o mercado de trabalho?

21 responses

Muito importante
Acho que é um tema de suma importância pois é algo que é pouco falado
Como amizade e intuito de se familiarizar e ajudar essas pessoas
Acredito que seja muito importante, pois a muitas pessoas que possuem alguma deficiência e trabalha melhor que outras que não possuem.
Acredito que é um tema de extrema importância! Tendo em vista que estamos entrando em uma era de inclusão.
Não
Que as pessoas percebam que eles também são capazes de realizar o trabalho que fazemos, e que sua deficiência não os impedem de desenvolver um trabalho/tarefa dada a eles. Que mesmo com sua deficiência eles são capazes.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 27 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Como você vê a importância desse tema (Inclusão a pessoas com deficiência) para a sociedade ou para o mercado de trabalho?

21 responses

Tal temática é de extrema importância, entretanto o encaminhamento dessas deve ocorrer para locais que possuem acessibilidade.
Vejo como uma oportunidade de socialização e garantia de direitos
Em ambas das partes, acho muito necessário a implantação desse trabalho.
É muito importante
A inclusão é um direito de todos
Vejo como fundamental para quem deseja viver em uma sociedade justa, igualitária e inclusiva.
Igualdade e oportunidades
Algo muito importante, incluir pessoas independente da situação ajuda não somente elas, mas também aumenta nosso senso de humanidade e comunidade

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 28 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Como você vê a importância desse tema (Inclusão a pessoas com deficiência) para a sociedade ou para o mercado de trabalho?

21 responses

É de suma importância, para que as pessoas com deficiência consiga ingressar no mercado de trabalho, mantendo o direito igual a todos.

Todas as pessoas tem esse direito,mas infelizmente na prática isso não acontece.
A própria sociedade muitas vezes tem preconceito.

é um assunto de extrema importância que muitas das vezes deixamos de lado. Muito pouco comentado ou tratado "sem" importância.

Que todos tem o direito de serem incluídos, aceitos e respeitados em todos os lugares.

De altíssima importância

contribui para trazer dignidade, democracia, reabilitação social e psicológica para elas.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A questão "Qual é a sua visão sobre a relevância deste tema (Inclusão de pessoas com deficiência) para a sociedade ou o mercado de trabalho?" foi adicionada ao formulário para entender como os participantes percebem o impacto social e profissional da inclusão de indivíduos com deficiência. Essa pergunta facilita a avaliação do valor e da importância atribuídos ao assunto, além de oferecer informações sobre como as pessoas enxergam os benefícios e a necessidade da inclusão tanto no ambiente laboral quanto na sociedade em geral. As respostas coletadas ajudam a esclarecer possíveis incentivos e obstáculos à adoção de práticas inclusivas, orientando ações e estratégias mais efetivas.

APÊNDICE E - Pesquisa Feita Através Do Google Forms

Figura 29 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Qual foi a sua experiência com esse tema? (Se tiver alguma é claro)

21 responses

Não tive muita experiência, apenas tenho conhecimento sobre o tema

nenhuma

Nenhuma

Não tenho

Meu irmão é deficiente auditivo e mesmo portando tal deficiência, hoje atua em sua área e possui uma realização profissional

Nenhum

Trabalho com pessoas com deficiência, e achei super importante falar sobre essa questão.

Nenhuma.

Bullvina com uma pessoa deficiente

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 30 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Qual foi a sua experiência com esse tema? (Se tiver alguma é claro)

21 responses

Sou formada nesta área

Não tenho nenhuma

Trabalhei em uma empresa onde precisei adaptar situações e romper barreiras para incluir uma funcionária que não possui os membros superiores. Não foi nada fácil, mas com muito esforço alcançou-se êxito.

E meu trabalho. E muito importante que a sociedade veja com outros olhos a inclusão.

Respondendo outros questionários, vendo trabalho de outras instituições e até mesmo propagandas

A minha experiência foi muito incrível de aprendizado.

Sempre trabalhei com alunos elegíveis, tratando todos de igual para igual, fazendo valer seus direitos, igualdade, respeito etc.

nunca cheguei a ter experiência com esse tema.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 31 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Qual foi a sua experiência com esse tema? (Se tiver alguma é claro)

21 responses

E meu trabalho. E muito importante que a sociedade veja com outros olhos a inclusão.

Respondendo outros questionários, vendo trabalho de outras instituições e até mesmo propagandas

A minha experiência foi muito incrível de aprendizado.

Sempre trabalhei com alunos elegíveis, tratando todos de igual para igual, fazendo valer seus direitos, igualdade, respeito etc.

nunca cheguei a ter experiência com esse tema.

Hoje eu sou Intérprete de Libras trabalho em uma escola e fico com um aluno surdo auxiliando ele em todas as aulas.

Nenhuma experiência até o momento

trabalho na área

Fonte: Elaborado pelos autores.

A questão "Qual foi a sua experiência com esse tema? (Se tiver alguma, é claro)" foi adicionada ao formulário para reunir relatos e vivências pessoais dos participantes sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Essa indagação permite captar percepções sobre experiências reais, seja no ambiente profissional, educacional ou em outros cenários, além de identificar práticas inclusivas que os respondentes tenham notado ou vivenciado. Esses relatos são valiosos para enriquecer a pesquisa, fornecendo exemplos concretos que podem ilustrar desafios enfrentados, soluções eficazes e o impacto das ações inclusivas, contribuindo assim para uma análise mais prática e embasada do assunto.

APÊNDICE F - Pesquisa Feita através do Google Forms

Figura 32 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Em sua opinião, quais são os maiores desafios em relação a esse tema? (Inclusão a pessoas com deficiência)

21 responses

A adaptação das pessoas

o preconceito das pessoas a infraestrutura nas empresas

Se aproximar delas e respeitar

Os maiores desafios na minha opinião é a acessibilidade a veículos públicos.

Acredito que infelizmente muitas pessoas ainda possuem o capacitismo, acreditando que as pessoas com deficiência não possuem capacidade de trabalhar.

falta de informação a respeito de inclusão e adequação dessas pessoas ao ambiente de trabalho.

O maior desafios infelizmente é a aceitação das pessoas com as pessoas com deficiência, infelizmente grande parte do Brasil o preconceito ainda existe, lamentável.

A busca por locais que detenham acessibilidade.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 33 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Em sua opinião, quais são os maiores desafios em relação a esse tema? (Inclusão a pessoas com deficiência)

21 responses

Dificuldade de socialização, dificuldade de oportunidades de trabalho.

Sociedade

As pessoas com deficiências têm poucas oportunidade na sociedade

A empatia das pessoas

Romper a barreira do preconceito.

Ainda existem algumas barreiras e preconceito.

O preconceito dos demais

Aceitação das pessoas, tratar as pessoas com deficiência igual a todos.

Fazer valer a lei, se informar, estudar, ter empatia etc.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Figura 34 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Em sua opinião, quais são os maiores desafios em relação a esse tema? (Inclusão a pessoas com deficiência)

21 responses

Romper a barreira do preconceito.

Ainda existem algumas barreiras e preconceito.

O preconceito dos demais

Aceitação das pessoas, tratar as pessoas com deficiência igual a todos.

Fazer valer a lei, se informar, estudar, ter empatia etc.

acessibilidade, transporte, preconceito e falta de recursos.

A falta de conhecimentos dessas pessoas em relação a capacidade e suas especificidades que elas podem ter.

Discussão e tempo

o preconceito ainda é grande sem falar na empatia das pessoas.

Fonte: Elaborado pelos autores.

A indagação "Na sua opinião, quais são os principais desafios relacionados a esse tema? (Inclusão de pessoas com deficiência)" foi adicionada ao questionário para entender as percepções dos participantes acerca dos maiores impedimentos à inclusão. Essa questão possibilita a captação de diversas perspectivas sobre as dificuldades enfrentadas, incluindo a falta de acessibilidade, preconceitos, limitações na infraestrutura ou falta de conhecimento sobre práticas inclusivas. Analisar esses desafios com base nas respostas contribui para desenvolver soluções direcionadas e viáveis, além de oferecer uma visão clara dos aspectos que necessitam de mais atenção e investimento para promover um ambiente verdadeiramente inclusivo.

APÊNDICE G - Pesquisa feita através do Google Forms

Figura 35 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Quais seriam, na sua visão, possíveis soluções para esses desafios?

20 responses

- Cursos e treinamentos para adaptação
- Mais inclusão
- Se aproximar, interagir e se familiarizar
- Construir veículos públicos mais acessíveis para portadores de deficiências
- Acredito que havendo um treinamento sobre determinados assuntos resolveria parte do problema! Mas com certeza a própria empresa possuir acessibilidade seria importante
- Campanhas de conscientização e programas de emprego inclusivo
- Mais movimentos de inclusão de pessoas com deficiência nos tele marketing de empresas grandes, até mesmo em sua própria cidade.
- A criação de uma lei que imponha a necessidade de acessibilidade e, para as empresas que se negarem, realizar a aplicação de multas.

Fonte Elaborado pelos autores.

Figura 36 - Pesquisa Feita Através do Google Forms.

Quais seriam, na sua visão, possíveis soluções para esses desafios?

20 responses

- primeiramente com o preconceito que habita em nós.
- Quando não existe barreiras as pessoas com deficiência.
- Incentivando e mostrando como isso pode melhorar e até mesmo engajar uma empresa
- Inclusão para pessoas com deficiência.
- INFORMAÇÕES,RESPEITO,ESTUDOS ETC.
- Compromisso político, Investimento financeiro, Conscientização social e Colaboração entre setores.
- Que todos devem pelo menos conhecer um pouco sobre cada tipo de deficiência e ver o quanto eles são capazes de fazer tudo e parar de achar que eles são "coitadinhos".
- Discussão árdua
- para mim a empatia é o maior desafio para as pessoas e seres humanos.

Fonte Elaborado pelos autores.

A pergunta "Quais seriam, na sua visão, possíveis soluções para esses desafios?" foi incluída no formulário para incentivar os respondentes a refletirem sobre formas de superar os obstáculos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência. Essa questão busca captar sugestões de ações e estratégias, promovendo a coleta de ideias práticas e inovadoras que podem contribuir para um ambiente mais inclusivo. As respostas ajudam a identificar soluções viáveis e alinhadas com as percepções dos respondentes, oferecendo uma base diversificada para o desenvolvimento de recomendações que possam ser aplicadas tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho.

APÊNDICE H - Cenário Otimista

O cenário otimista pode se observar uma venda maior que os outros cenários, mostrando uma alta demanda nas vendas dos produtos e dos serviços que a “Open Doors”. Destacados nas figuras a seguir:

Figura 38 – Análise do Cenário Otimista (produtos).

PRODUTOS					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Curso de Auxiliar Administrativo	15	R\$ 500,00	R\$ 7.500,00	R\$ 1.200,00	R\$ 18.000,00
Curso de Operador de Telemarketing	15	R\$ 400,00	R\$ 6.000,00	R\$ 1.000,00	R\$ 15.000,00
Curso de Programação Básica	15	R\$ 800,00	R\$ 12.000,00	R\$ 1.600,00	R\$ 24.000,00
Curso de Desing Gráfico	15	R\$ 700,00	R\$ 10.500,00	R\$ 1.400,00	R\$ 21.000,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	60	R\$ 2.400,00	R\$ 36.000,00	R\$ 5.200,00	R\$ 78.000,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Aqui pode se observar as vendas de serviços para as empresas de grande porte.

Figura 39 – Análise do Cenário Otimista (serviços).

EMPRESA DE GRANDE PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	10	R\$ 500,00	R\$ 5.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 35.000,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	5	R\$ 1.500,00	R\$ 7.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 22.500,00
Tutoria para PCDs	7	R\$ 150,00	R\$ 1.050,00	R\$ 500,00	R\$ 3.500,00
Tutoria Individual	7	R\$ 300,00	R\$ 2.100,00	R\$ 1.300,00	R\$ 9.100,00
Programa de Mentoria	10	R\$ 650,00	R\$ 6.500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 15.000,00
Consultoria para empresas	69	R\$ 600,00	R\$ 41.400,00	R\$ 2.400,00	R\$ 165.600,00
Treinamentos	69	R\$ 487,00	R\$ 33.603,00	R\$ 1.950,00	R\$ 134.550,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	177	R\$ 4.187,00	R\$ 97.153,00	R\$ 15.650,00	R\$ 385.250,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Aqui pode se observar as vendas de serviços para as empresas de médio porte.

Figura 40 – Análise do Cenário Otimista (serviços).

EMPRESA DE MÉDIO PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	5	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.300,00	R\$ 11.500,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	3	R\$ 1.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 9.000,00
Tutoria para PCDs	5	R\$ 150,00	R\$ 750,00	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00
Tutoria Individual	5	R\$ 300,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.300,00	R\$ 6.500,00
Programa de Mentoria	6	R\$ 650,00	R\$ 3.900,00	R\$ 1.200,00	R\$ 7.200,00
Consultoria para empresas	69	R\$ 475,00	R\$ 32.775,00	R\$ 1.900,00	R\$ 131.100,00
Treinamentos	69	R\$ 425,00	R\$ 29.325,00	R\$ 1.700,00	R\$ 117.300,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	162	R\$ 4.000,00	R\$ 75.250,00	R\$ 11.900,00	R\$ 285.100,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

APÊNDICE I - Cenário Pessimista

O cenário pessimista pode se observar uma venda menos que os outros cenários, mostrando uma baixa demanda nas vendas dos produtos e dos serviços que a “Open Doors”. Destacado nas figuras a seguir:

Figura 41 – Análise do Cenário Pessimista (produtos).

PRODUTOS					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Curso de Auxiliar Administrativo	3	R\$ 500,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.200,00	R\$ 3.600,00
Curso de Operador de Telemarketing	3	R\$ 400,00	R\$ 1.200,00	R\$ 1.000,00	R\$ 3.000,00
Curso de Programação Básica	3	R\$ 800,00	R\$ 2.400,00	R\$ 1.600,00	R\$ 4.800,00
Curso de Desing Gráfico	3	R\$ 700,00	R\$ 2.100,00	R\$ 1.400,00	R\$ 4.200,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	12	R\$ 2.400,00	R\$ 7.200,00	R\$ 5.200,00	R\$ 15.600,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Aqui pode se observar as vendas de serviços para as empresas de grande porte.

Figura 42 – Análise do Cenário Pessimista (serviços).

EMPRESA DE GRANDE PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	4	R\$ 500,00	R\$ 2.000,00	R\$ 3.500,00	R\$ 14.000,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	2	R\$ 1.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 4.500,00	R\$ 9.000,00
Tutoria para PCs	3	R\$ 150,00	R\$ 450,00	R\$ 500,00	R\$ 1.500,00
Tutoria Individual	3	R\$ 300,00	R\$ 900,00	R\$ 1.300,00	R\$ 3.900,00
Programa de Mentoria	4	R\$ 650,00	R\$ 2.600,00	R\$ 1.500,00	R\$ 6.000,00
Consultoria para empresas	20	R\$ 600,00	R\$ 12.000,00	R\$ 2.400,00	R\$ 48.000,00
Treinamentos	20	R\$ 487,00	R\$ 9.740,00	R\$ 1.950,00	R\$ 39.000,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	56	R\$ 4.187,00	R\$ 30.690,00	R\$ 15.650,00	R\$ 121.400,00

Fonte: Elaborado pelos autores.

Aqui pode se observar as vendas de serviços para as empresas de médio porte.

Figura 43 – Análise do Cenário Pessimista (serviços).

EMPRESA DE MÉDIO PORTE (SERVIÇOS)					
Descrição do Produto	Estimativa de Custos			Estimativa de Vendas	
	Vendas Unitárias	Custo Unit.	Custo da Mercadoria	Preço de Venda Unitário	Faturamento
Contratos com Empresas	5	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00	R\$ 2.300,00	R\$ 11.500,00
Adaptação de Ambiente de Trabalho	3	R\$ 1.500,00	R\$ 4.500,00	R\$ 3.000,00	R\$ 9.000,00
Tutoria para PCDs	5	R\$ 150,00	R\$ 750,00	R\$ 500,00	R\$ 2.500,00
Tutoria Individual	5	R\$ 300,00	R\$ 1.500,00	R\$ 1.300,00	R\$ 6.500,00
Programa de Mentoria	6	R\$ 650,00	R\$ 3.900,00	R\$ 1.200,00	R\$ 7.200,00
Consultoria para empresas	20	R\$ 475,00	R\$ 9.500,00	R\$ 1.900,00	R\$ 38.000,00
Treinamentos	20	R\$ 425,00	R\$ 8.500,00	R\$ 1.700,00	R\$ 34.000,00
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
			R\$ -		R\$ -
TOTAL DE PRODUTOS	64	R\$ 4.000,00	R\$ 31.150,00	R\$ 11.900,00	R\$ 108.700,00

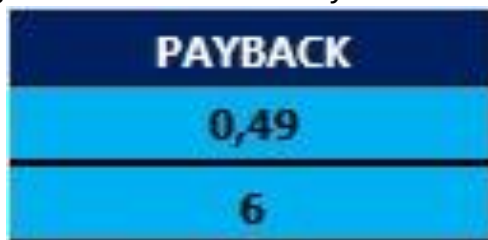
Fonte: Elaborado pelos autores.

APÊNDICE J - Payback

O *PayBack* é um indicador financeiro que demonstra o tempo de retorno que a “*Open Doors*” terá do investimento que fez. Para isso, fizemos de cada cenário.

Pode observar que no cenário otimista o *payback* deu 0,49 anos que equivale aproximadamente a 6 meses, isso significa que o investimento será recuperado de maneira rápida. Destacado na figura a seguir:

Figura 44 – Análise do PayBack otimista.



Fonte: Elaborado pelos autores:

No cenário realista o *payback* foi de 0,73 anos que equivale aproximadamente a 9 meses, significa que o investimento será recuperado de forma rápida. Destacado na figura a seguir:

Figura 45 – Análise do PayBack realista.

PAYBACK
0,73
9

Fonte: Elaborado pelos autores.

No cenário pessimista o payback foi de 1,51 anos que equivale aproximadamente 18 meses, isso significa que o investimento será recuperado em um tempo bem maior do que os outros cenários. Destacado na figura a seguir:

Figura 46 – Análise do PayBack pessimista.

PAYBACK
1,51
18

Fonte: Elaborado pelos autores.

APÊNDICE K – ROI

O ROI (Retorno sobre O Investimento) da “*Open Doors*” foi analisado nos três cenários. Cada um mostra uma porcentagem diferente um do outro.

No cenário otimista mostra uma porcentagem de 105,83% sobre o valor investido. Ou seja, isso indica que a empresa teve o investimento altamente rentável, que além de recuperar o valor investido obteve uma margem de lucro sobre este valor. Destacado na figura a seguir:

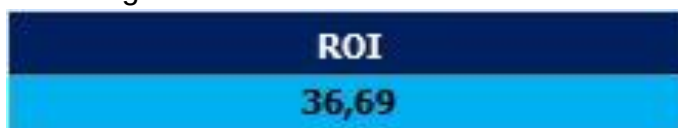
Figura 47 – Análise do ROI otimista.

ROI
105,83

Fonte: Elaborado pelos autores.

O cenário realista mostra uma porcentagem de 36,69% sobre o valor investido. Ou seja, indica que a empresa obteve uma margem de lucro em cima do valor investido, embora que seja menor do que o exemplo anterior. Destacado na figura a seguir:

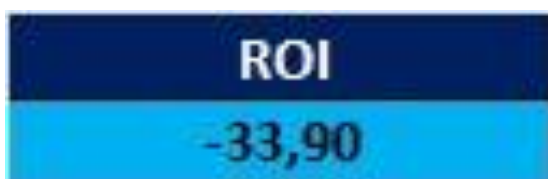
Figura 48 – Análise do ROI realista.



Fonte: Elaborado pelos autores.

No cenário pessimista mostra uma porcentagem negativa de -33,90 sobre o valor investido. Ou seja, isso indica que o investimento resultou em prejuízo ao invés de render lucro, em comparação aos cenários otimista e realista. Destacado na figura a seguir:

Figura 49 – Análise do ROI pessimista.



Fonte: Elaborado pelos autores.

APÊNDICE L – DRE

Pode se observar no cenário otimista que teve um resultado positivo, após descontar todos os custos, despesas e os impostos no período da análise. Destacado na figura a seguir:

Figura 50 – Análise da DRE otimista.

DRE EMPRESA:	2025
RECEITAS	R\$ 5.247.900,00
(-) Impostos sobre vendas	R\$ 997.101,00
(=) Receita Líquida	R\$ 4.250.799,00
(-) Custo do Serviço Prestado	R\$ 1.052.013,84
(=) Lucro Operacional	R\$ 3.198.785,16
(-) Despesas	R\$ 258.240,00
(=) Lucro antes dos impostos	R\$ 2.940.545,16
(-) Impostos	R\$ 823.352,64
(=) Resultado líquido	R\$ 2.117.192,52

Fonte: Elaborado pelos autores.

No cenário pessimista pode observar que não teve um resultado positivo, mesmo descontando todos os custos, despesas e impostos a empresa ficou devendo. Destacado na figura a seguir:

Figura 51 – Análise da DRE pessimista.

DRE EMPRESA:	2025
RECEITAS	R\$ 1.608.750,00
(-) Impostos sobre vendas	R\$ 305.662,50
(=) Receita Líquida	R\$ 1.303.087,50
(-) Custo do Serviço Prestado	R\$ 1.052.013,84
(=) Lucro Operacional	R\$ 251.073,66
(-) Despesas	R\$ 258.240,00
(=) Lucro antes dos impostos	-R\$ 7.166,34
(-) Impostos	
(=) Resultado líquido	-R\$ 7.166,34

Fonte: Elaborado pelos autores.

APÊNDICE M – Definição De Sócios

A empresa é composta por três sócios, sendo eles: Yasmin Vitória Messias Tavares sendo a CEO, Rebeca Vitória Silva Salão como gerente administrativa e Emmanuel Amadi Fialho como gerente financeiro. Todos os sócios operam física e virtualmente na empresa de acordo com suas divisões de horários.