

 apresenta

P

C

D

S/A

**0. INTRODUÇÃO**

**1. CENÁRIO**

**2. TRABALHO E RECRUTAMENTO**

**3. RELACIONAMENTO**

**4. DIFERENÇA DAS DEFICIÊNCIAS**

**5. DESAFIOS E BENEFÍCIOS**

**6. MELHORES PRÁTICAS**

## POR QUE ESSE ESTUDO?

- Porque é um dos públicos menos engajados nas empresas, mas que quando é engajado gera grande retorno.
- Porque a falta de engajamento das empresas com a causa custa milhões.
- Porque há anos as empresas têm dificuldades com o engajamento relacionado às pessoas com deficiência.

## POR QUE ESSE ESTUDO?

- Muito se tem debatido sobre a cota, pouco sobre a **qualidade da inclusão**.
- Grande parte dos estudos ouvia apenas um público. Quisemos **cruzar as visões**.
- Não se sabia a **visão da opinião pública** sobre o engajamento da pessoa com deficiência.

# DADOS DO ESTUDO

 Julho a Outubro de 2015

 **461** entrevistados



PCDS  
GESTORES  
OPINIÃO PÚBLICA  
ESPECIALISTAS

 **+ de 40 horas** de filmagem

 Metodologias:

- . Entrevistas em profundidade
- . Pesquisa online

**23 estados**  
[menos RO, RR, AP]



## ESPECIALISTAS

José Carlos do Carmo (Kal)	Ministério de Trabalho e Emprego
Carlos Aparício Clemente	Espaço Cidadania
Marinalva Cruz	PADEF
Gisele Vieira	OAT
Marta Gil	Amankay
Antonio Rulli Neto	OAB
Maria de Fátima e Silva	Coexistir
Maria Rosimar da Silva	Arestrelas
Cid Torquato	Secretaria Direitos Humanos
Sonia Toledo	Sindicato dos Comerciários
Mara Gabrielli	Deputada Federal

# PcDs



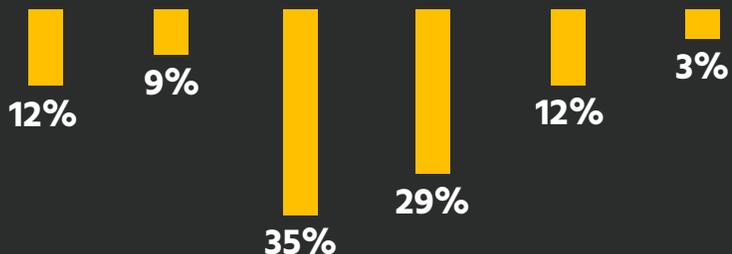
35,5%



64,5%

## IDADE

16-22 | 23-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-65



## TIPO DE DEFICIÊNCIA

 18%  
auditiva

 41%  
motora

 32%  
visual

 9%  
intelectual

## ↓ Procedência

- 56% adquirida
- 29% congênita
- 15% adquirida pré escola

## 🎓 Escolaridade

- 16% ensino fundamental
- 56% ensino médio
- 22% superior completo
- 13% pós graduação

## 💰 Renda

- 48% até 2 salários mínimos
- 14% 2 a 4 salários mínimos
- 11% 4 a 10 salários mínimos
- 5% > 10 salários mínimos
- 22% não respondeu

## Dificuldade



## Trabalhou em quantas empresas?

- 18% 1 empresa
- 23,5% 2 empresas
- 12% 3 empresas
- 6% 4 empresas
- 35% + de 4 empresas
- 6% 0 empresas

# OPINIÃO PÚBLICA



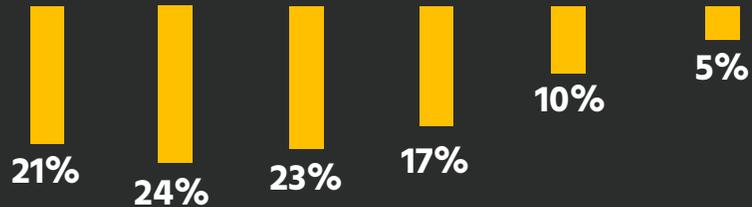
56%



44%

## IDADE

16-22 | 23-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60 ou +



## Escolaridade

- 13% incompleto/sem escolaridade
- 7% ensino fundamental
- 42% ensino médio
- 11% superior completo
- 39% pós graduação

## Renda

- 28% até 2 salários mínimos
- 28% 2 a 4 salários mínimos
- 34% 4 a 10 salários mínimos
- 5% 10-20 salários mínimos
- 1% > 20 salários mínimos
- 3% não respondeu

## Trabalha atualmente?

sim 69% não 31%

- 46% empresa privada
- 23% funcionário público
- 31% autônomo

## Região do país

- 7% centro-oeste
- 20% nordeste
- 7% norte
- 49,5% nordeste
- 16% norte

## Conhece PcD?

sim 85% não 15%

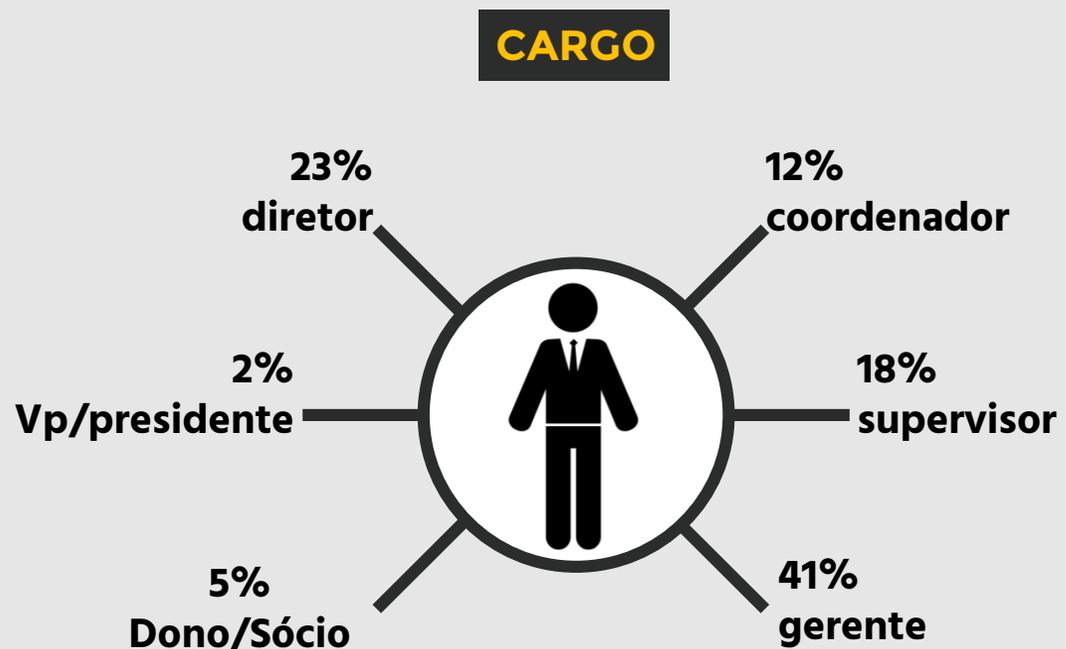
## Trabalha com PcD?

sim 37% não 63%

## Tamanho da empresa

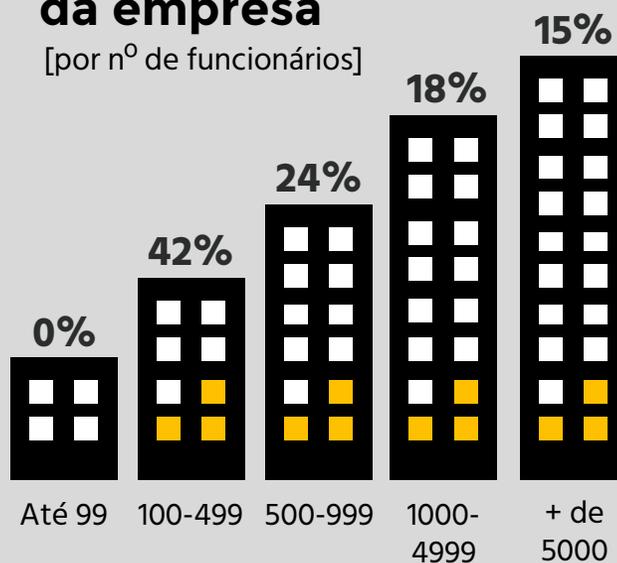
- 40% 0-50
- 17% 51-200
- 6% 201-500
- 17% 501-1000
- 27% >1001

# GESTORES



## Tamanho da empresa

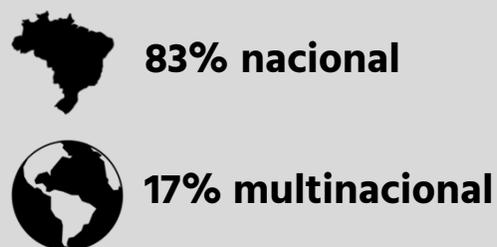
[por nº de funcionários]



## Setor



## Origem da empresa



## PcD na empresa?



# 1. CENÁRIO

# ANTES DE TUDO

**4** percepções muito ouvidas sobre a falta de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:

**1**

Não tem pessoas com deficiência suficientes para cumprir a lei

**2**

Não tem pessoas com deficiência qualificadas o suficiente para cumprir a lei

**3**

As pessoas preferem receber o BPC a trabalhar

**4**

Existe um risco ou elas não conseguem realizar as funções disponíveis

# COMO É A PcD NO BRASIL

FONTES: CENSO IBGE 2010

**MITO 1** Multidão de minoria

190.820.285  
brasileiros



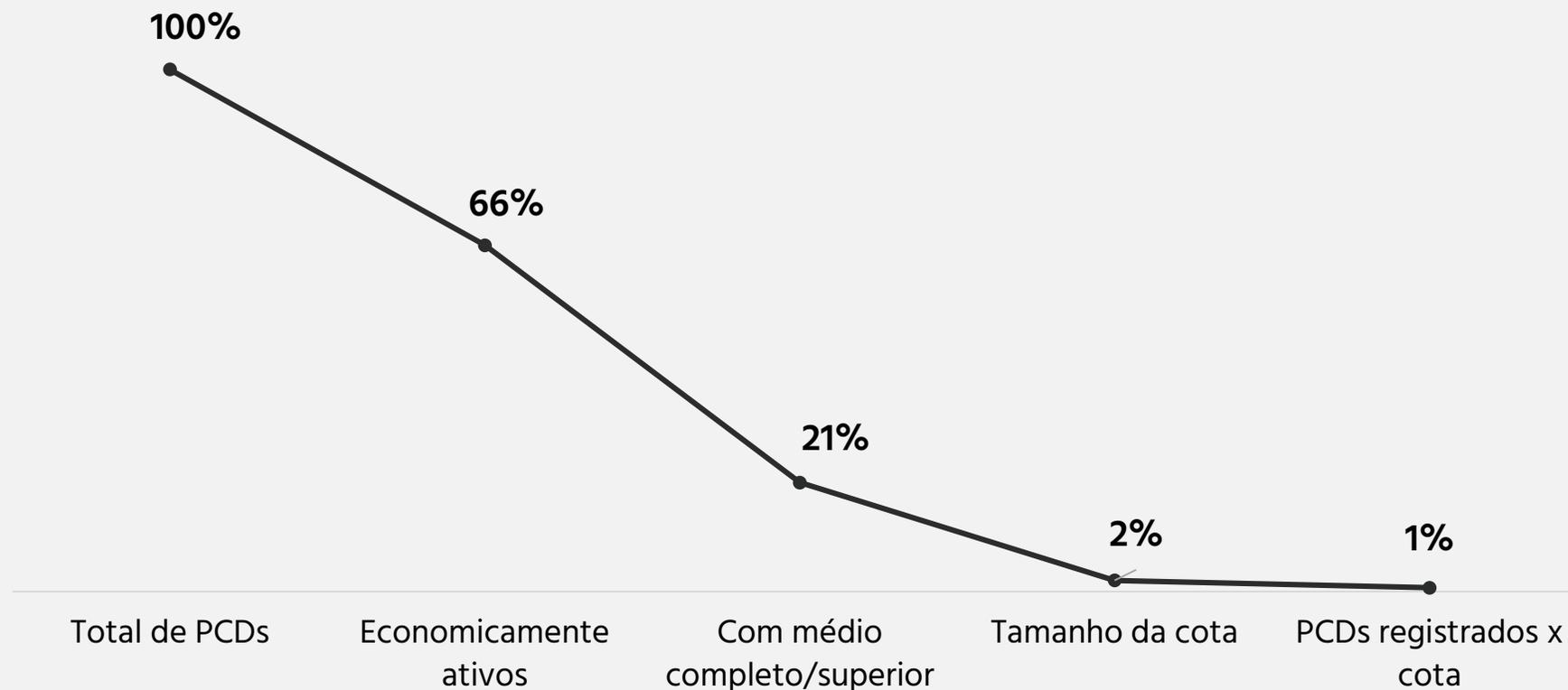
45.606.048  
PcDS



# COMO O MERCADO RECEBE A PcD?

FONTES: RAIS TEM 2013 | CENSO IBGE 2010

**O REAL  
TAMANHO  
DA COTA  
[2013]**

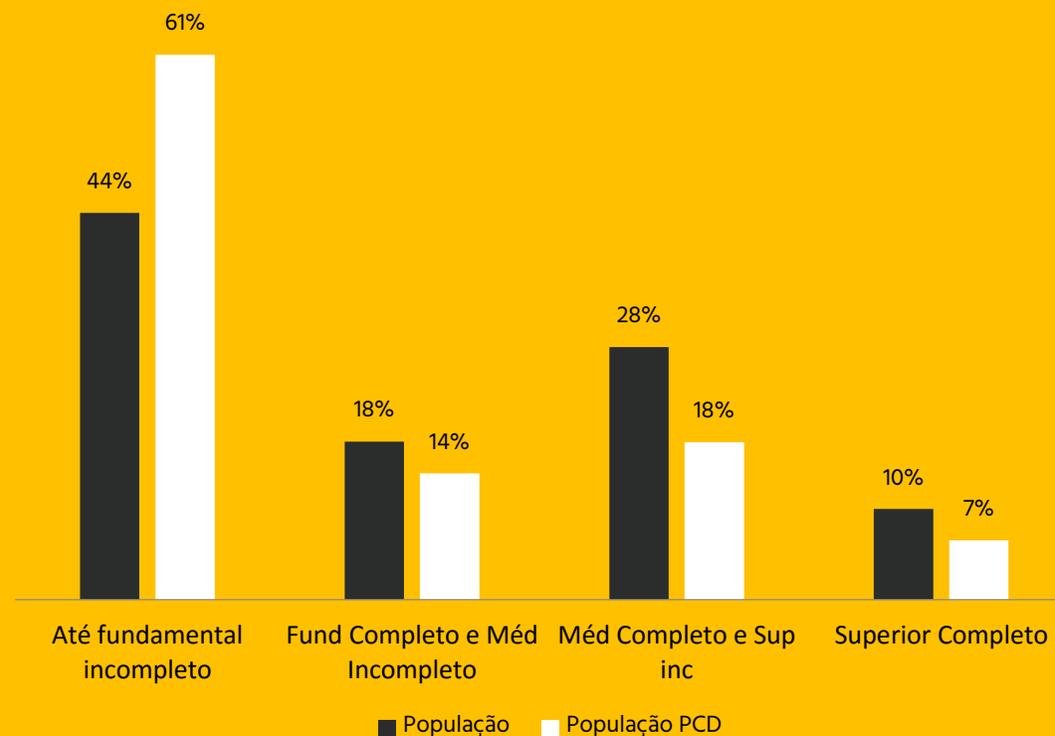


# COMO É A PcD NO BRASIL

FONTES: RAIS TEM 2013 | CENSO IBGE 2010

MITO ②

**1 EM CADA 4  
TEM ENSINO MÉDIO  
COMPLETO OU MAIS**

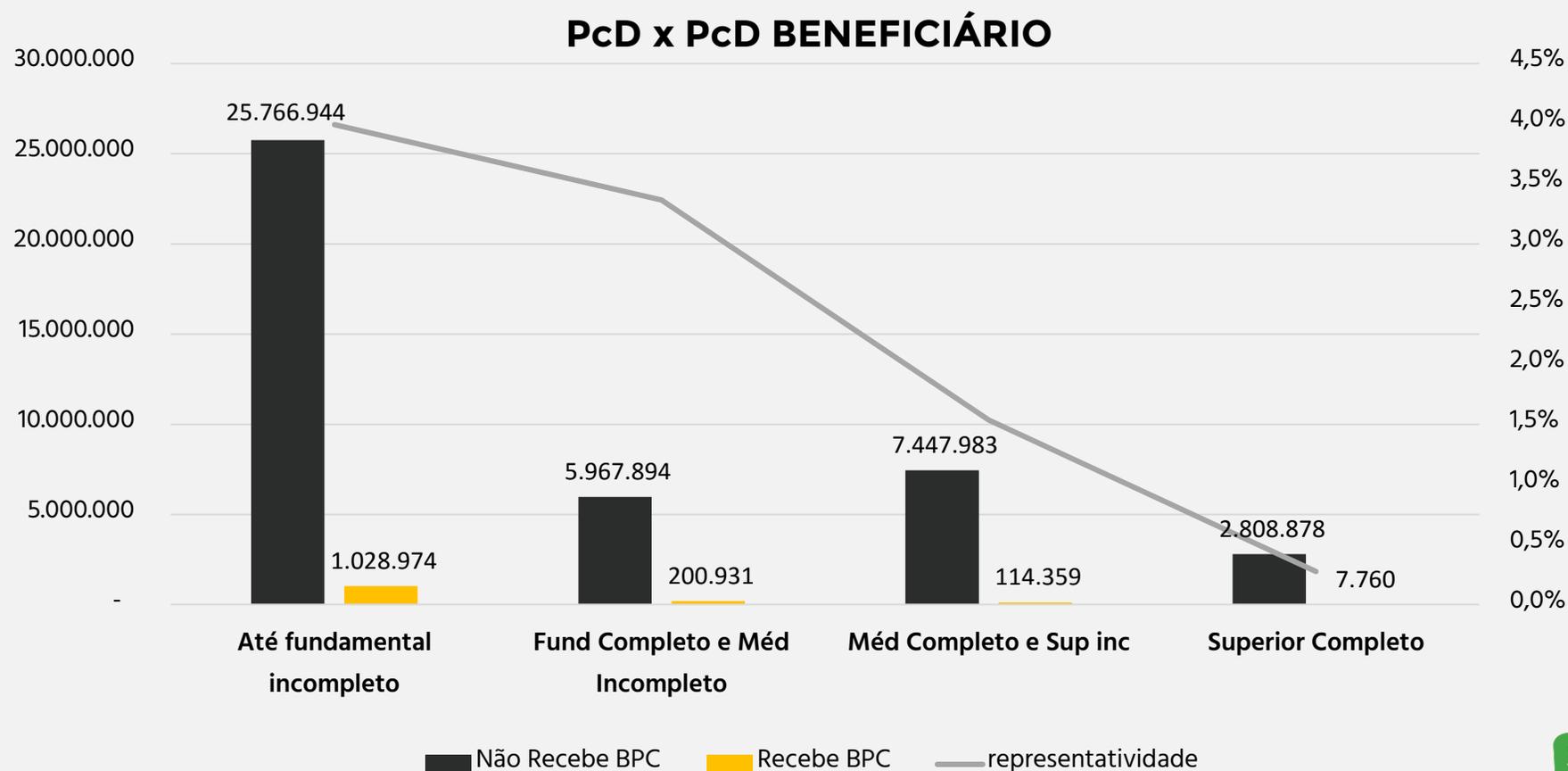


# QUEM RECEBE BPC x QUEM NÃO RECEBE

## MITO 3

somente **3.2%** das PcDs recebem o BPC

dessas **9.2%** tem ensino médio ou mais



# COMO TRABALHAR COM PcD MUDA A PERCEPÇÃO DO GESTOR

## MITO ④

▶ **30%**

mais acham que PcDs podem  
fazer qualquer função

▶ **2x**

mais acham que produzem até  
mais que um não PcD

# 1. TRABALHO E RECRUTAMENTO

# O QUE É TRABALHO PARA VOCÊ?



# O QUE É TRABALHO PARA A PcD?

“ Trabalhar, pra pessoa com deficiência, é exercer cidadania, é conseguir superar obstáculos que as vezes estão nos gestores de RH, mas que não existem na pessoa com deficiência. É produzir, é poder ter seu ganha pão, investir em entretenimento, em qualidade de vida, em coisas que dão prazer a vida, que não dizem respeito a deficiência mas dizem respeito a felicidade. É fundamental pra pessoa ter uma vida mais plena e mais feliz. ”

MARA GABRILLI

“ Eu não tenho nenhum benefício, sou casado e me sinto no dever de trabalhar. ”  
PCD

“ Eu preciso trabalhar, eu quero. Tenho vontade, pra ter dinheiro e no futuro ter uma vida. É preciso trabalhar. Além disso, eu tenho dois filhos, então preciso de dinheiro, preciso trabalhar. ”  
PCD

“ Pra mim é tudo, adoro trabalhar, adoro ser dependente de mim mesma, não gosto de depender de ninguém, nunca gostei. Eu me sinto mal, muito mal sem emprego . ”  
PCD



**62%**  
DOS PCDS NÃO  
ESTÃO TRABALHANDO.

**35%**  
DOS PCDS ESTÃO  
TRABALHANDO

**3%**  
DOS PCDS ESTÃO  
APOSENTADOS.

# ENCONTRAR EMPREGO E SEUS DESAFIOS

---

**78%**  
acham que é  
**DIFÍCIL**  
conseguir  
**EMPREGO**

?

menos de  
**10%**  
**DAS**  
empresas  
**CUMPREM COTA**

# ENCONTRAR EMPREGO E SEUS DESAFIOS

**78%**  
acham que é  
**DIFÍCIL**  
conseguir  
**EMPREGO**



Discriminação



Critérios de seleção



Escolha da deficiência

# ENCONTRAR EMPREGO E SEUS DESAFIOS

**63%**

já se sentiram

**DISCRIMINADOS**  
em processos seletivos

Já ofereceram cargos abaixo da sua qualificação?



Sim 33%



Não 67%



“ Aconteceu na última entrevista, também para um supermercado, aí ela me pediu para eu andar daqui até ali, eu pensei puxa, ela sabe que sou PcD, expliquei minha situação... achei meio fora de ética, ela não é médica, não tinha que avaliar isto. ”

“ Outro caso, eu fui a mulher deu uma ficha pra eu preencher que a letra era do tamanho da letra da Bíblia. Eu tenho baixa visão, eu não enxergo. ”

“ Então se você é um engenheiro com deficiência, talvez vá sobrar uma vaga pra trabalhar como técnico, naquela profissão. ”

A photograph of a group of people sitting at tables in a restaurant. The scene is brightly lit, and the people are engaged in conversation and eating. The tables are set with white tablecloths and various dishes. The background shows more tables and chairs, suggesting a large dining area.

## 2. RELACIONAMIENTO

**66%**  
**já se sentiram  
discriminados no  
ambiente  
de trabalho**

“ Ela falou assim na minha frente que eu era uma aleijada, que **naquele setor eles estavam colocando todos os aleijados** que tinham ali e que aquele setor era de aleijado. Não tava falando comigo, mas tava falando indiretamente. Aí eu na hora eu não falei nada pra ela, eu comecei a chorar, porque eu senti que tava sendo pra mim. ”

DEF. MOTORA.

“ Eu fazia tudo direitinho, fazia tudo bonitinho (...) Vinham coisas pra fazer, ela não me explicava o que era, eu ficava lá que nem uma barata tonta. Até que nos últimos dias ela não me passava mais nada. Só tirava uma xerox, uma coisinha aqui, outra ali. Não só eu como outros deficientes que tinham lá dentro. **Eu fiquei dois dias sentada, sem fazer nada**, sem ter computador pra eu usar, nada, não tinha nada para eu fazer. aí eu comecei a ter pico de pressão alta. No dia que eu ia estourar e pedir as contas, ela me chamou e falou: "você tá demitida". ”

“ Ele pega, porque tem uma legislação que obriga ele a pegar, porque se não ele paga multa. Então eu acredito que para a maioria das corporações o **deficiente ainda é um estorno**. Ainda é um custo desnecessário na folha de pagamento deles. ”

# PERCEPÇÃO DA PcD

## VISÃO DOS GERENTES

 **7%**  
Super-herói

 **45%**  
Esforçado

 **31%**  
Normal

 **13%**  
Coitado

 **4%**  
Um peso



“ Acho que é muito mais visto como questão de **superação** e eles gostam de passar essa imagem também. ”

“ A gente tem um trabalho de **home office**, é o mesmo trabalho que ele faz na empresa porém ele não precisava se deslocar. **Só que ele não quis.** Falou: eu tenho necessidade desse convívio diário, eu quero fazer parte de uma equipe. Eu acho que foi um erro de nossa parte de querer fazer algo por ele sem chegar e perguntar. ”

“ O foco ainda é muito na incapacidade e na incompetência, **não se vincula produtividade com PcD.** ”

# COMO SÃO OS COLEGAS DE TRABALHO?

Os colegas estão preparados para lidar com PcDs?



“ Muitos acham que tem que fazer tudo por nós. Acaba que é um trabalho assistido. ”

“ Na hora de almoçar, de você tomar seu café no refeitório, tinha mesa só pra deficiente e ninguém se misturava com a gente. Se tinha uma balada, ninguém chamava a gente pra ir. Eles fazem panelinhas e deixam a gente de fora. ”

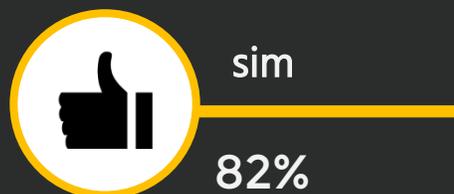


# 1 em cada 5 pessoas diz ter **DIFICULDADE** em se enturmar **COM A PcD**

“ Ele pode estar com as defesas abertas por ter sofrido preconceitos e segregações e os outros podem estar com medo de se comportarem errado perto deles, o que dificultaria a relação. ”

“ Eu acho que a retenção é a parte mais difícil que tem em uma empresa, enquanto ele não se sente integrado, ele não se sente parte. ”

A empresa trata diferente a PcD?



**71%**  
Considera isso ruim

# PcD PODE FAZER QUALQUER FUNÇÃO?

**23%** afirmam que a PcD **pode** realizar qualquer função

**11%** afirmam que a PcD **não pode** realizar qualquer função

**66%** afirmam que **depende da função**



“ Ela é limitada. Trabalhos perigosos, com maquinários, que precisa de muita atenção não daria. ”

“ Hoje se criaram postos de trabalho específicos. Cadeira combina com essa função, com essa não. Então o foco é na deficiência. Se começar a mudar o foco e pensar na pessoa, vou dar para a pessoa a oportunidade que ela deseja. ”

FÁTIMA

## A PcD deve ter função adaptada a sua deficiência?

**👍 85% sim** } Deficiência é alguma dificuldade em alguma coisa, se essa limitação impeça de realizar uma atividade, ok

**👎 15% não** } Não. Podem trabalhar com o que acham que está ao alcance deles

# PcD RENDE TANTO QUANTO?

---

**12.4%**

afirmam que a PcD tem uma produção **menor** dos demais

A gente não pode cobrar que ele seja tão bom quanto outro, rende de acordo com a deficiência dele.

Pra cargos de baixa hierarquia e mais funcionais, a percepção é de que é um rendimento equalitário. Pra cargos de mais alta hierarquia (varias reuniões, deslocamentos, negociações), a percepção muda.



### 3. DIFERENÇAS DEFICIÊNCIAS

# CEGO QUE ENXERGA, SURDO QUE OUVE...

 **FISICO LEVE**  
pode?

 **94% sim**

 **6% não**

 **CADEIRANTE**  
pode?

 **81% sim**

 **19% não**

 **SURDO**  
pode?

 **69% sim**

 **31% não**

 **CEGO**  
pode?

 **51% sim**

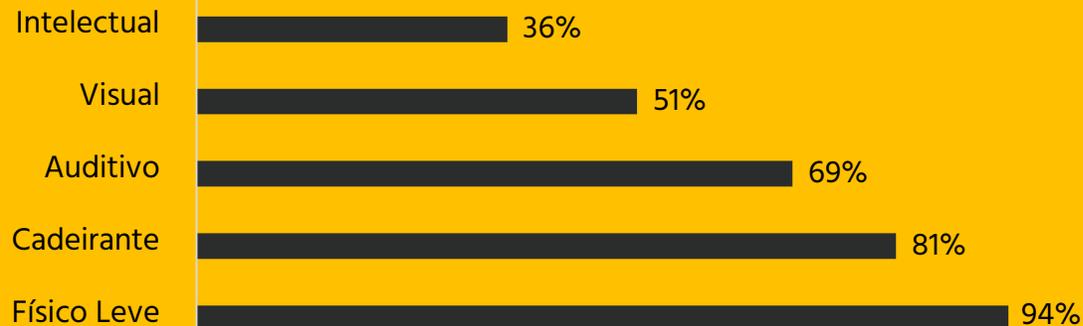
 **49% não**

 **INTELECTUAL**  
pode?

 **36% sim**

 **64% não**

## Pode fazer a mesma tarefa que eu?



“ Eu fui o primeiro cego em vários lugares. E se eu mandar mal eu posso impactar a imagem de várias pessoas que eu não conheço. E este peso eu levo muito a sério. ”



# CADEIRANTE



REPRESENTANTE  
COMERCIAL



Visitar a indústria



VENDEDOR



Precisa pegar peso, pegar  
coisas no alto



SECRETÁRIA



Eu me desloco muito pelos prédio, com  
cartazes, então talvez fosse um  
problema.



# SURDO



REPRESENTANTE  
COMERCIAL



Comunicação



VENDEDOR



Porque teria que se comunicar  
por sinais e as pessoas não  
sabem



SECRETÁRIA



Para trabalhar tem que ter  
comunicação.



MOTORISTA



Buzina



# CEGO



PINTURA E  
JARDINAGEM



Precisa subir na escada, trocar de escada, um cego não conseguiria



VENDEDOR



Tem que passar troco, trazer e levar o carrinho. Não conseguiria visualizar os produtos para vender



PESQUISADOR  
ANTROPÓLOGO



Muito do que um antropólogo faz depende da observação. Não consigo imaginar uma situação com cego fazendo antropologia. Deve até ter e eu tô meio atrasado.



CONSULTORIA  
AMBIENTAL



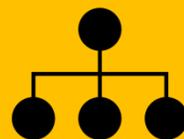
Usa muito o computador



# INTELECTUAL



ANALISTA  
DE SISTEMAS



Na função trabalha-se o tempo  
inteiro com raciocínio lógico.



VENDEDOR



Os clientes não tem paciência



TRADUÇÃO



Precisa entender a coisa



ADVOCACIA



Exige raciocínio



## 4. DESAFIOS E BENEFÍCIOS

# DESAFIOS



- 1 Relacionamento
- 2 Preconceito
- 3 Reconhecimento



- 1 Entender necessidades
- 2 Preconceito
- 3 Acessibilidade



- 1 Acessibilidade
- 2 Paciência
- 3 Produtividade

# DESAFIOS

**O MAIOR DESAFIO É OFERECER O QUE O SEU PÚBLICO MAIS DESEJA**



**DESEJA**



Relacionamento

**X**



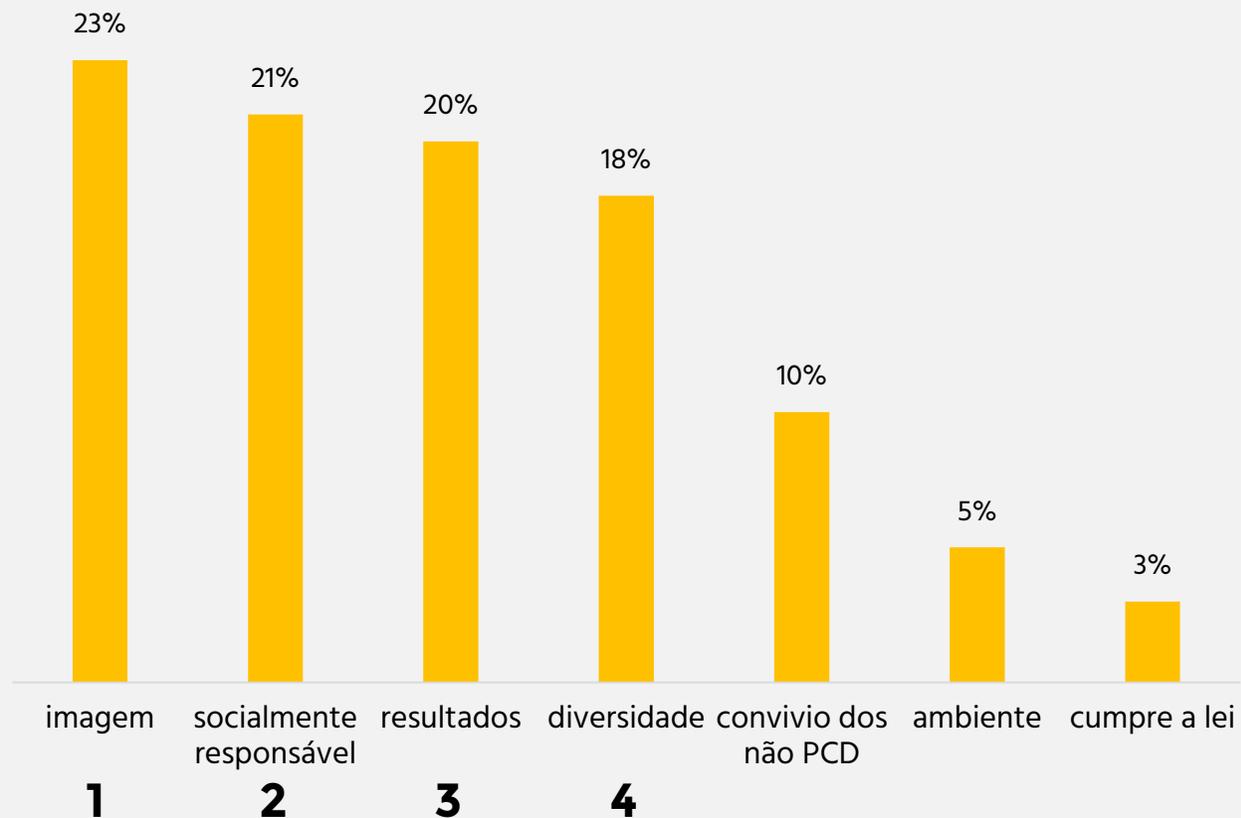
**OFERECE**



Acessibilidade

# PARA A EMPRESA É BOM?

## PARA GESTORES E OPINIÃO PÚBLICA



1

Melhora a **imagem** da empresa e mostra que a empresa se importa com as pessoas. Eu valorizo muito mais

2

Para dar oportunidade, para ela se sentir útil. Ele pode não ganhar nada, mas pelo menos **ajuda uma pessoa**.

3

Elas tem outros pontos de vista sobre atividades e produtos. Em termos de recursos humanos e de aporte mental de ideias, de formas de resolver problemas, cumprir tarefas, essas **pessoas na verdade são um acréscimo**, elas não são um problema.

4

É bom pra empresa ter todos os tipos de pessoas, quanto mais diversidade, **mais humanizada ela fica**.

# PARA EMPRESAS

---

**71%**

Acham positivo  
trabalhar com PcD

**ORGULHO**

**+**

**APRENDIZADO**

**+**

**INOVAÇÃO**

**+**

**INCLUSÃO SOCIAL**

**+**

**SUPERAÇÃO**

**+**

**NORMAL**

# TRABALHAR COM PcD MUDA A PERCEPÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA

# TRABALHAR COM PcD MUDA A PERCEPÇÃO DOS GERENTES

**+24%**

mudam a percepção de coitado e esforçado para normal e super herói

**-60%**

acreditam que a função deve ser adaptada à deficiência

**+30%**

mais acham que PcDs podem fazer qualquer função

**85%**

perdem o medo de lidar com PcDs

**+26%**

encaram a PcD como igual

**30%**

a mais acha que eles podem realizar qualquer função

**2 vezes**

mais acham que produzem igual ou mais que um não PcD

## 5. MELHORES PRÁTICAS

# COMO ESTÁ O ENGAJAMENTO?

---



**CONSCIENTIZAÇÃO**  
“sei disso”



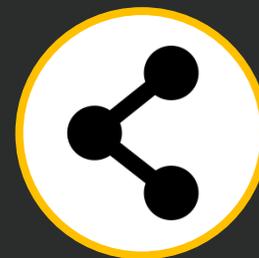
**COMPROMISSO**  
“quero fazer isso”



**PERTENCIMENTO**  
“sinto-me parte”



**ORGULHO**  
“tenho orgulho”



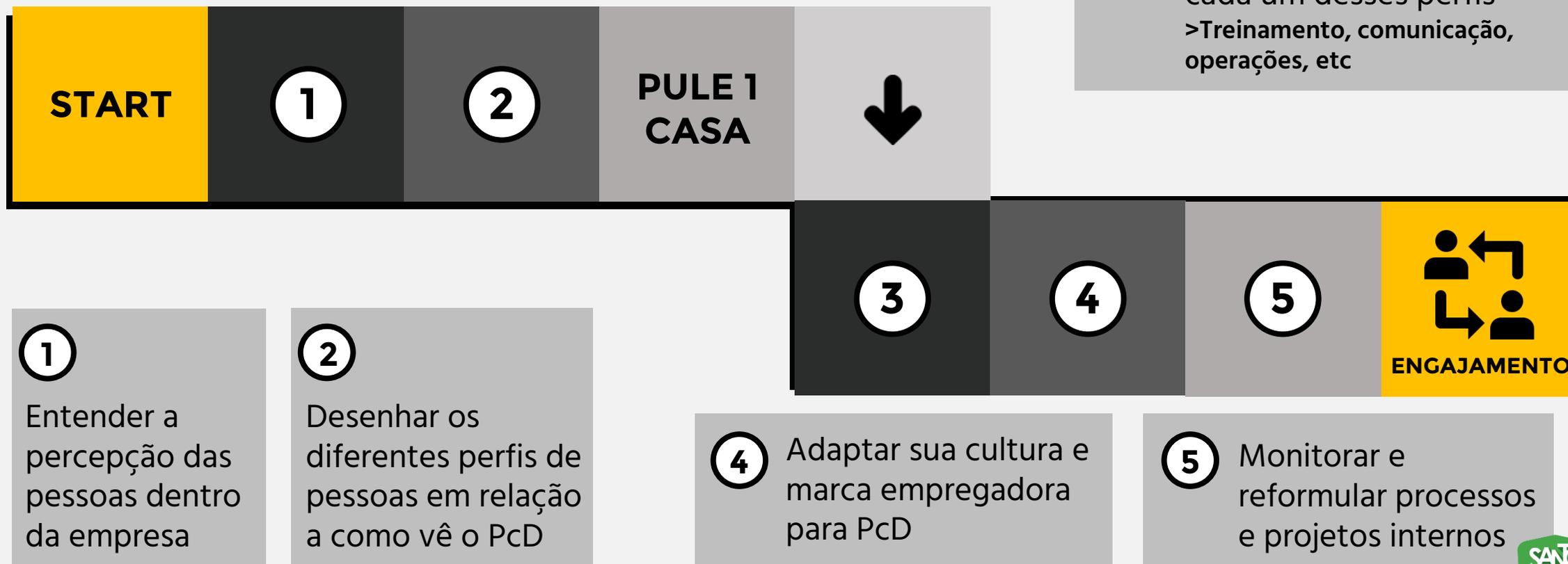
**COMPARTILHAMENTO**  
“conto para todos”



**ENGAJAMENTO**

# COMO ENGAJAR A CAUSA PcD?

PARA ENGAJAR A PCD, AS EMPRESAS DEVEM ENGAJAR AS PESSOAS SEM DEFICIÊNCIA



# O QUE A EMPRESA DEVE FAZER?

## SEGUNDO OPINIÃO PÚBLICA E GESTORES

- 1 acessibilidade
- 2 mudar cultura
- 3 treinamento
- 4 comunicação
- 5 punir discriminação



- “ As empresas precisam se informar mais e não se preocupar tanto com preencher cota, mas com colocar pessoas, abrir as portas para a diversidade, saber que tem muita gente boa que tá só precisando de uma oportunidade. ”
- “ O primeiro exercício que a empresa tem que fazer é se descobrir. Eu tenho dificuldade em lidar com isso? ”
- “ Já começa com a diretoria. Eles não estão preparados porque talvez eles não se envolvem. ”
- “ Antecipar as dificuldades que podem surgir e não lançar algo e ver só depois que não atende ao PcD. Você evitaria a frustração inicial do PcD de não ter acesso e como fazer. Ele poderia participar de pilotos, ver o que ia ser implementado. ”

# SEGUNDO OS ESPECIALISTAS



“ Se eu sou uma empresa que conhece as peculiaridades e capacidades dessas pessoas, eu posso melhorar minha habilidade de vender pra essas 23.9% da população. ”

“ Nossas experiências tem mostrado que as empresas gostam bastante. No começo tem os receios, não sei se ter um cara assim na equipe se vou dar conta, e depois a gente começa a observar como a equipe enriquece. Depois que o fulano entrou, como minha equipe ficou mais tranquila, como a gente humanizou o processo, como a gente fala de uma forma mais clara. ”

“ Eu acho que só a própria presença de um deficiente muda o entendimento de todo mundo que tá ali. ”



“ São produtivos, se desenvolvem, o clima institucional fica muito melhor e nós estamos aprendendo com eles a ser melhores gestores. ”

“ Porque o deficiente tem mais interesse em querer segurar o emprego, se envolvem no trabalho. ”

“ Obviamente, como o objetivo é lucro, a pessoa trabalhando melhor gera resultado para a empresa. Tenha ela deficiência ou não. O que a empresa ganha? Ganha com uma pessoa que trabalha bem e gera resultados. ”

1

Diversidade aumenta o lucro e a inovação

2

Melhora o ambiente/clima, a comunicação entre funcionários e o tratamento da liderança

3

Um funcionário engajado é um funcionário mais produtivo

# CUIDADO COM AS MÁS PRÁTICAS

- ▶ Contratar PcDs não qualificados para a vaga só para cumprir a cota
- ▶ Contratar para duas empresas com coincidência de horário
- ▶ Ser assunto e preocupação apenas do RH
- ▶ Impor para o gestor antes de mostrar a importância
- ▶ Fazer cursos sem de fato trabalhar
- ▶ Guetos de PcD: Setor só com PcDs não é inclusão
- ▶ Comunicações não adaptadas para as deficiências
- ▶ Desconfiar da capacidade pela deficiência

**COMO PODEMOS AJUDAR?**

# NOSSOS PROJETOS

---



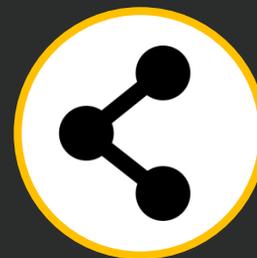
PROJETO INICIAL



PROJETO LIDERANÇA



PROJETO CULTURA



PROJETO EXTERNO



PROJETO COMPLETO

# NOSSOS PROJETOS



## PROJETO INICIAL

### PARA QUEM

Para empresas que querem se aprofundar na causa, conhecendo aspectos gerais e de mercado.



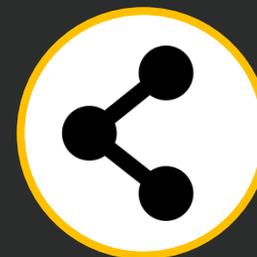
## PROJETO LIDERANÇA

### O QUE É

Relatório e documentário completos do estudo PCD S/A, além de uma palestra de conscientização para liderança.



## PROJETO CULTURA



## PROJETO EXTERNO

### DURAÇÃO

Instantânea.



## PROJETO COMPLETO

### EXTRAS SUGERIDOS

Mapeamento de PCDs nas cidades de atuação.

# NOSSOS PROJETOS



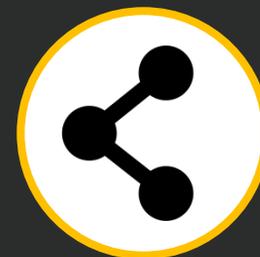
## PROJETO INICIAL



## PROJETO LIDERANÇA



## PROJETO CULTURA



## PROJETO EXTERNO



## PROJETO COMPLETO

### PARA QUEM

Para empresas que estão começando a implementar a questão de diversidade ou empresas que querem trabalhar a questão mais profundamente com a liderança.

### O QUE É

Diagnóstico de perfis da liderança, definição de estratégia de engajamento e ações de conscientização.

### DURAÇÃO

2 meses

### EXTRAS SUGERIDOS

Media training com líderes para crises e relacionamento interno/externo.

# NOSSOS PROJETOS



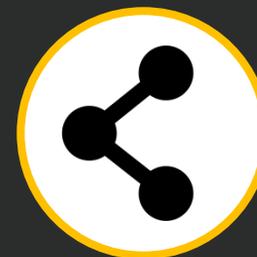
## PROJETO INICIAL



## PROJETO LIDERANÇA



## PROJETO CULTURA



## PROJETO EXTERNO



## PROJETO COMPLETO

### PARA QUEM

Para empresas que querem mudar a cultura da empresa em relação a PCD, aumentando o engajamento e diminuindo o turnover.

### O QUE É

Diagnóstico de perfis da liderança e funcionários da empresa, análise de engajamento de funcionários PCD, definição de estratégia de engajamento e da marca empregadora.

### DURAÇÃO

3 a 4 meses

### EXTRAS SUGERIDOS

Análise de acessibilidade das funções-base da empresa.

# NOSSOS PROJETOS



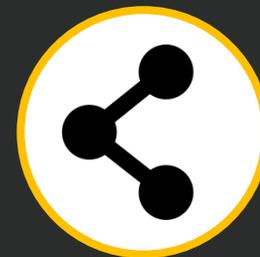
## PROJETO INICIAL



## PROJETO LIDERANÇA



## PROJETO CULTURA



## PROJETO EXTERNO



## PROJETO COMPLETO

### PARA QUEM

Para empresas que tem dificuldade em contratar pessoas com deficiência.

### O QUE É

Análise da percepção de PCDs e influenciadores sobre o setor/empresa, desenvolvimento de estratégia de engajamento e marca empregadora.

### DURAÇÃO

3 a 4 meses

### EXTRAS SUGERIDOS

Mapeamento de PCDs nas cidades de atuação.

# NOSSOS PROJETOS



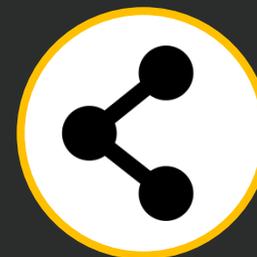
## PROJETO INICIAL



## PROJETO LIDERANÇA



## PROJETO CULTURA



## PROJETO EXTERNO



## PROJETO COMPLETO

### PARA QUEM

Para empresas que desejam fazer um plano completo de engajamento em relação a pessoa com deficiência, trabalhando todos os públicos, passando do diagnóstico, pela conscientização, até o engajamento.

### O QUE É

Diagnóstico de engajamento e definição de perfis de todos os públicos, desenvolvimento de estratégias de engajamento por público, conscientização interna e marca empregadora.

### DURAÇÃO

5 meses

### EXTRAS SUGERIDOS

Media training com líderes para crises e relacionamento interno/externo, mapeamento de PCDs nas cidades de atuação, Análise de acessibilidade das funções-base da empresa.

# NOSSOS DIFERENCIAIS

---

— **Análise personalizada da empresa.**

— **Trabalhar o pré e pós inclusão.**

— **Estratégia alinhada com os diversos públicos.**

— **Ajustes estruturais e não pontuais.**



[querofalarcom@santocaos.com.br](mailto:querofalarcom@santocaos.com.br)

conheça nossos outros estudos:

