



PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS:

EXPECTATIVAS E PERCEPÇÕES SOBRE
A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NO MERCADO DE TRABALHO **2016**

série histórica: 2014/2015/2016

Realização:



Parceria:



Apoio:



APRESENTAÇÃO

Apresentamos a terceira edição da pesquisa “Profissionais de recursos humanos – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho”, uma realização da i.Social em parceria com a Catho e apoio da ABRH Brasil. Ao todo, responderam 1.459 profissionais, um número expressivo de participação, que traz consistência aos resultados apresentados.

O relatório deste ano já propicia indicadores significativos de comparação em relação aos anos anteriores e é possível identificar tendências, desafios, evoluções ou retrações dos assuntos relacionados a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O principal objetivo do relatório é que as informações aqui apresentadas possam nortear os profissionais de RH na condução de ações e programas de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo

Neste relatório são comparados os dados de 2016, 2015 e 2014 em cada questão abordada notando as diferenças ou manutenções das opiniões e percepções dos respondentes acerca dos principais temas inerentes a inclusão dos profissionais com deficiência no ambiente de trabalho.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Para complementar as informações trazemos quadros comparativos entre as percepções dos profissionais de RH e as pessoas com deficiência. Anualmente, desde 2011, a i.Social realiza a pesquisa “Pessoas com Deficiência – expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho” que está disponível em nosso site para download (www.isocial.com.br)

Costumamos dizer que a inclusão é um processo bidirecional, ou seja, é importante escutarmos tanto as pessoas com deficiência, quanto as empresas, representadas pelos seus profissionais de recursos humanos. Assim alcançamos uma visão ampla do processo de inclusão, um retrato fiel do cenário e dos principais desafios a enfrentar.

Esperamos poder contribuir, por meio desta pesquisa e dos dados aqui coletados, analisados e apresentados, para facilitar a tomada de decisão, orientar as empresas em seus caminhos inclusivos e qualificar o processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Boa leitura!

Jaques Haber
Sócio-diretor da i.Social

www.isocial.com.br

Realização:



Parceria:



Apoio:



SUMÁRIO

Perfil dos pesquisados	1
Preparo dos profissionais de recursos humanos	7
Gestor	9
Processos de recrutamento e seleção	12
Mercado de trabalho	17
Qualificação profissional e comportamentos das pessoas com deficiência	23
Barreiras e preconceitos	26
Um futuro melhor para a empregabilidade das pessoas com deficiência	30
Novos indicadores.....	32
Considerações finais	41
10+ oportunidades identificadas	50

Realização:



Parceria:



Apoio:





PERFIL DOS PESQUISADOS

Realização:



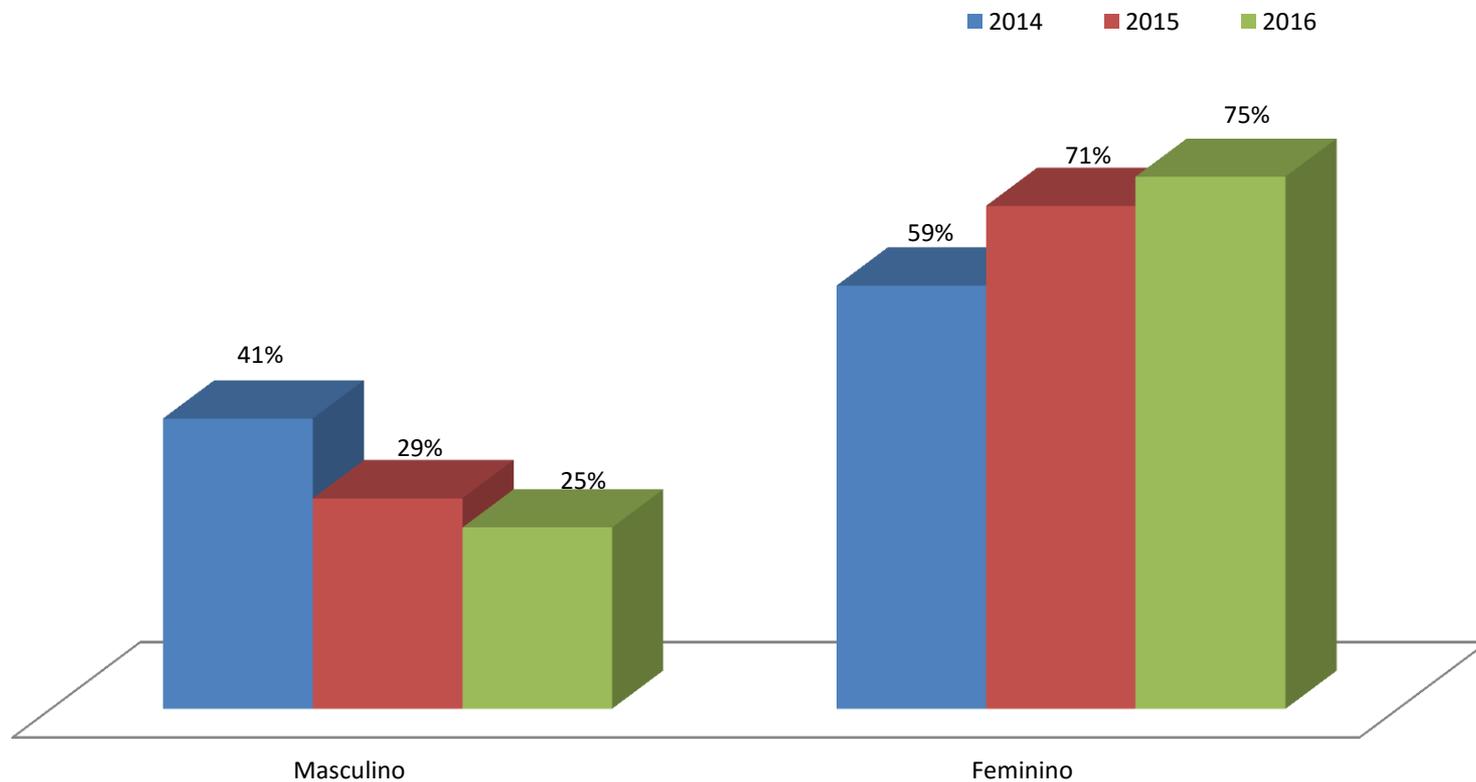
Parceria:



Apoio:



GÊNERO



Realização:



Parceria:

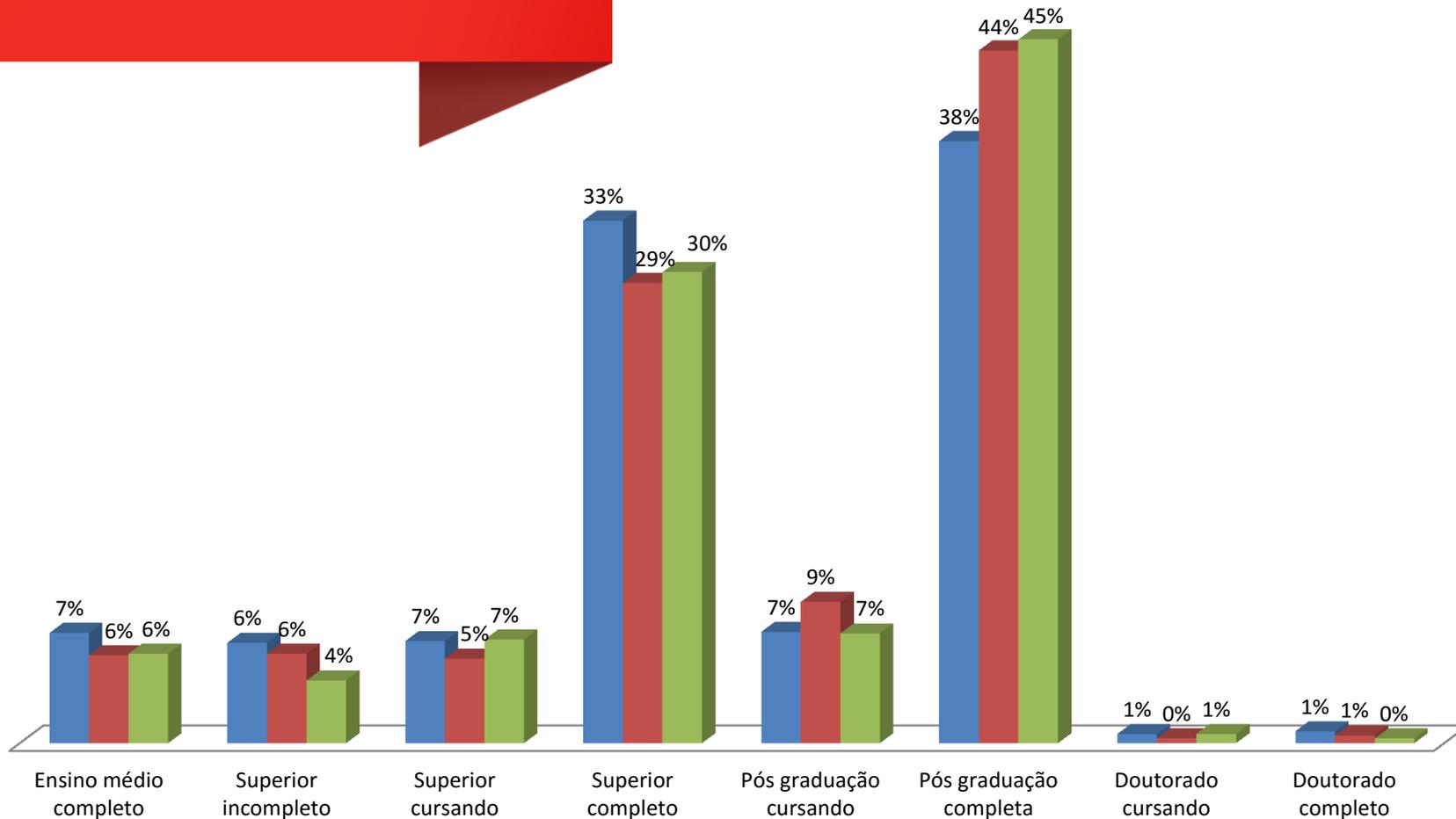


Apoio:



ESCOLARIDADE

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



52% dos entrevistados possuem pós-graduação completa ou cursando

Realização:



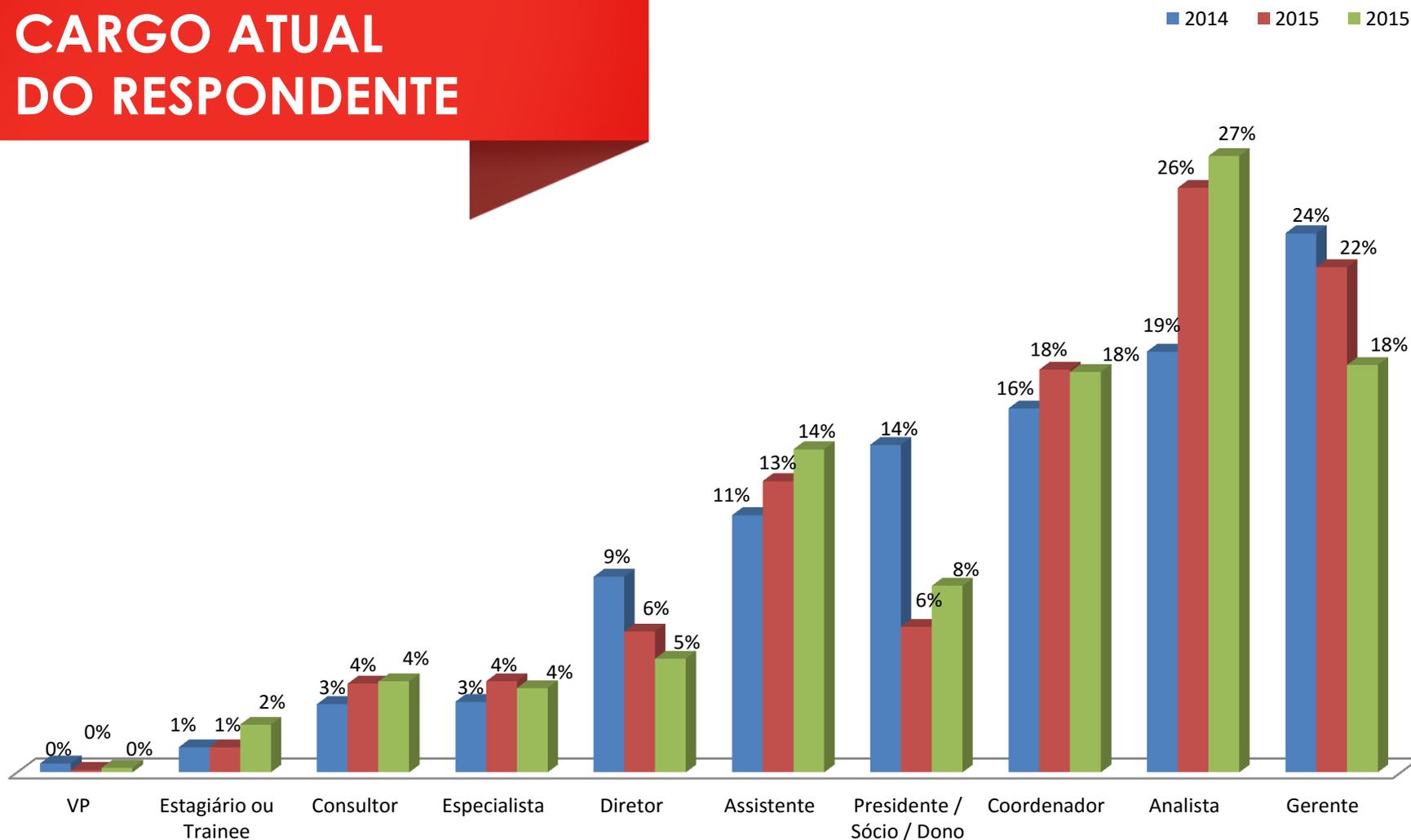
Parceria:



Apoio:



CARGO ATUAL DO RESPONDENTE



Grande representatividade de respondentes em cargos de liderança

Realização:



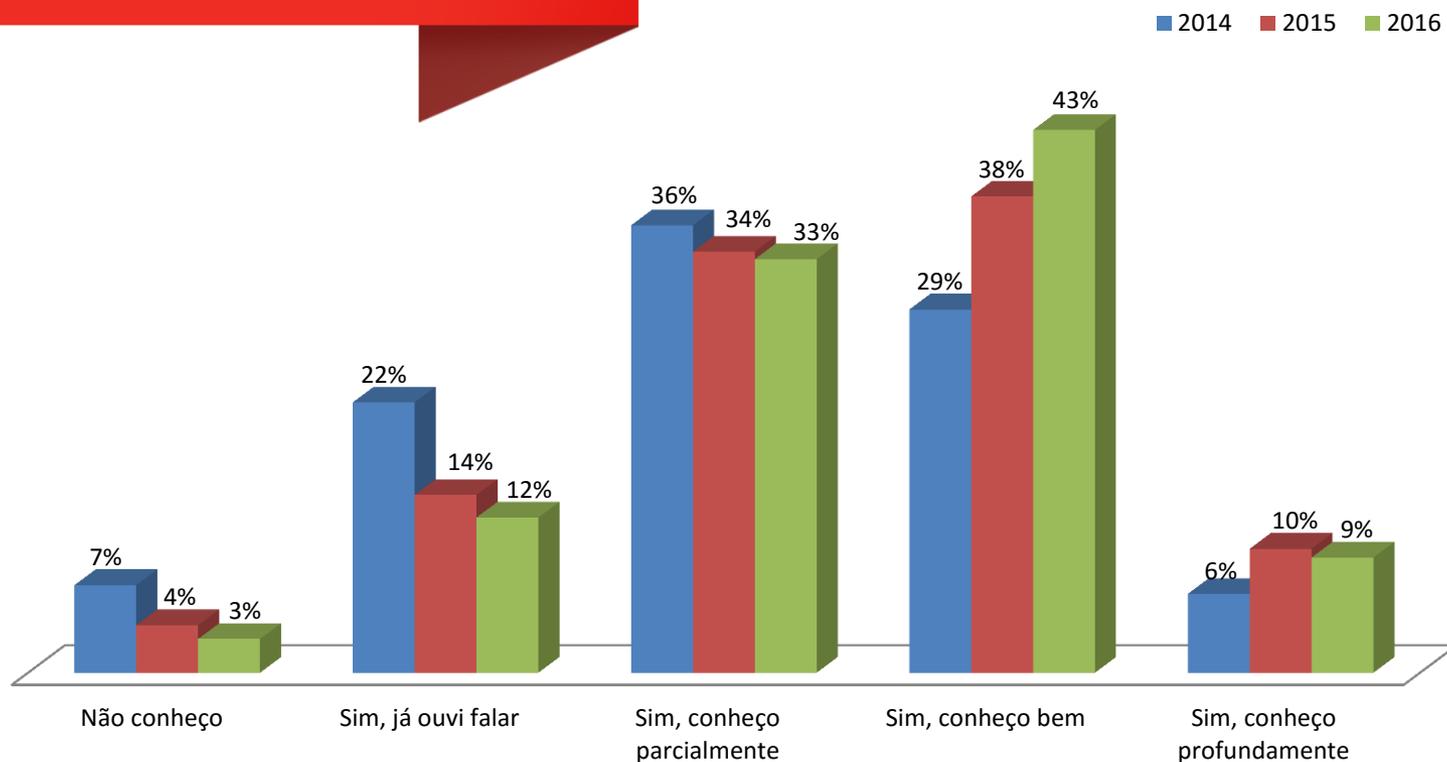
Parceria:



Apoio:



CONHECIMENTO SOBRE A LEI DE COTAS (Nº 8.213/91)



Há um aumento constante do número de respondentes que conhecem bem a Lei de Cotas 52% em 2016 ante 48% em 2015

Realização:



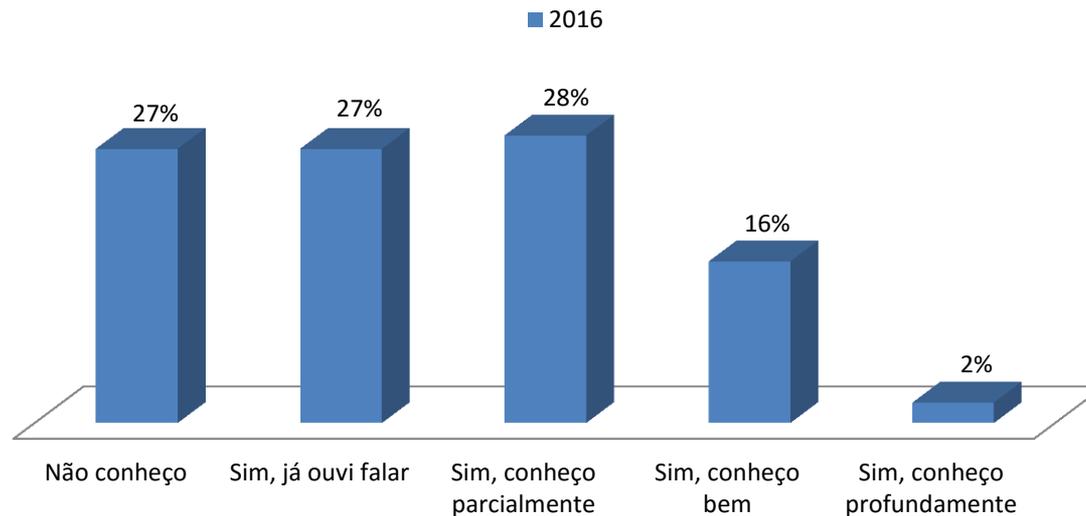
Parceria:



Apoio:



CONHECIMENTO SOBRE A LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO (Nº 13.146/15)



19% dos pesquisados conhecem bem a nova Lei Brasileira de Inclusão que entrou em vigência em janeiro de 2016.

Realização:



6

Parceria:



Apoio:





PREPARO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

Realização:



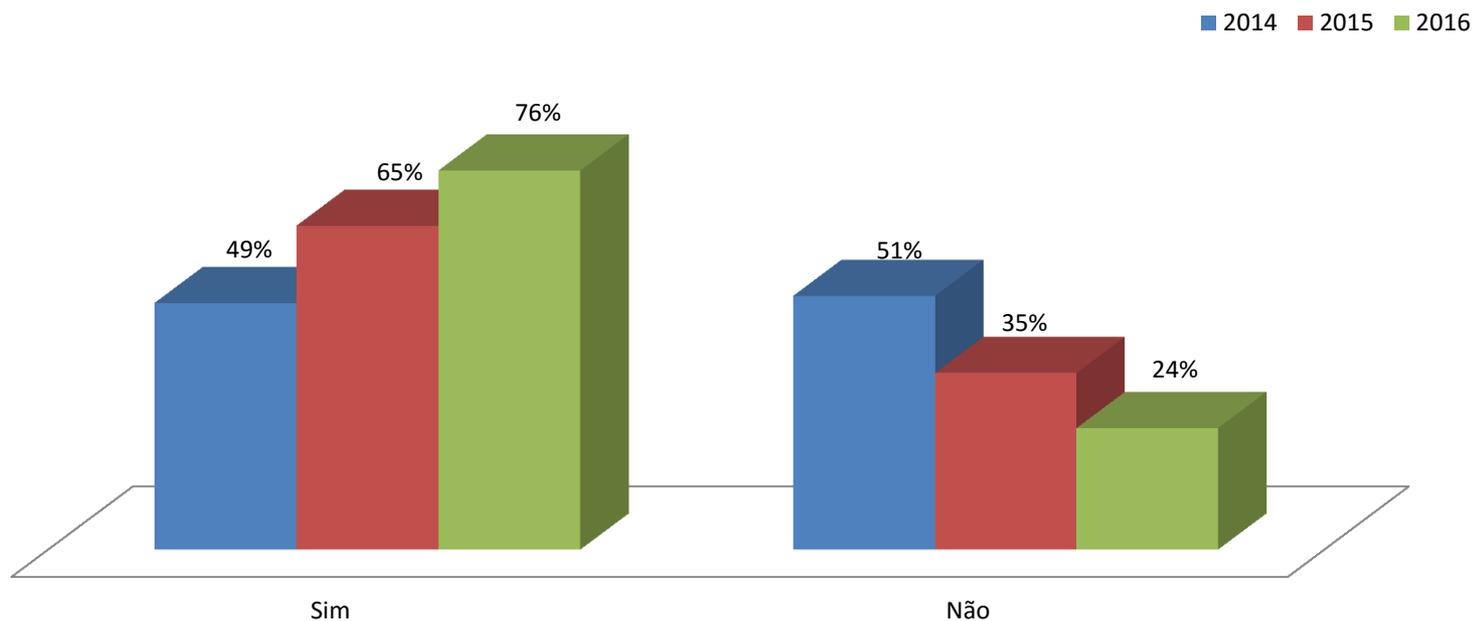
Parceria:



Apoio:



PROFISSIONAIS QUE JÁ ENTREVISTARAM PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



Aumento significativo de profissionais que já entrevistaram pessoas com deficiência 76% em 2016 ante 65% em 2015

Realização:



Parceria:



Apoio:





GESTOR

Realização:



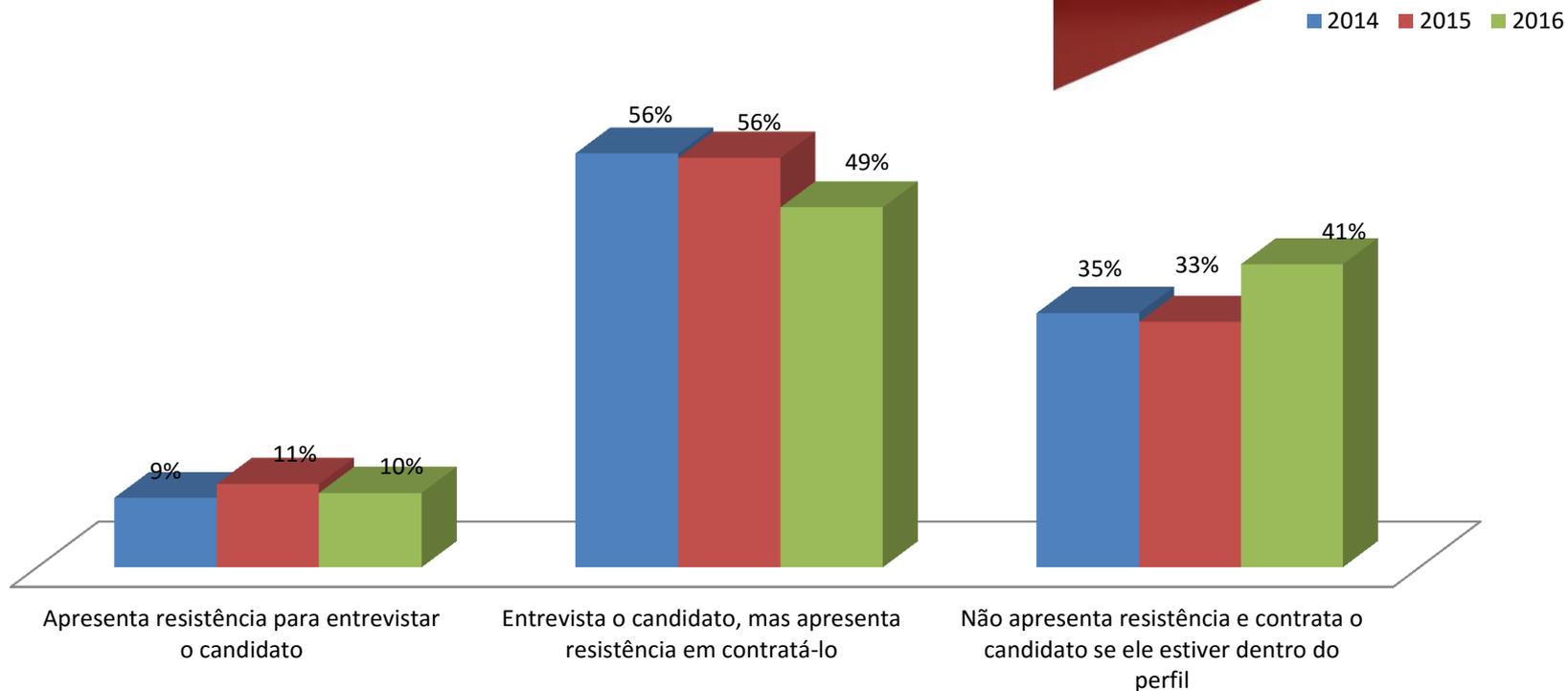
Parceria:



Apoio:



REAÇÃO MAIS COMUM DO GESTOR QUANDO É APRESENTADO À UM CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA



Há uma diminuição da resistência do gestor em entrevistar pessoas com deficiência, segundo a percepção de 59% dos entrevistados e um aumento na condição de não haver resistência, para 41% em 2016.

Realização:



10

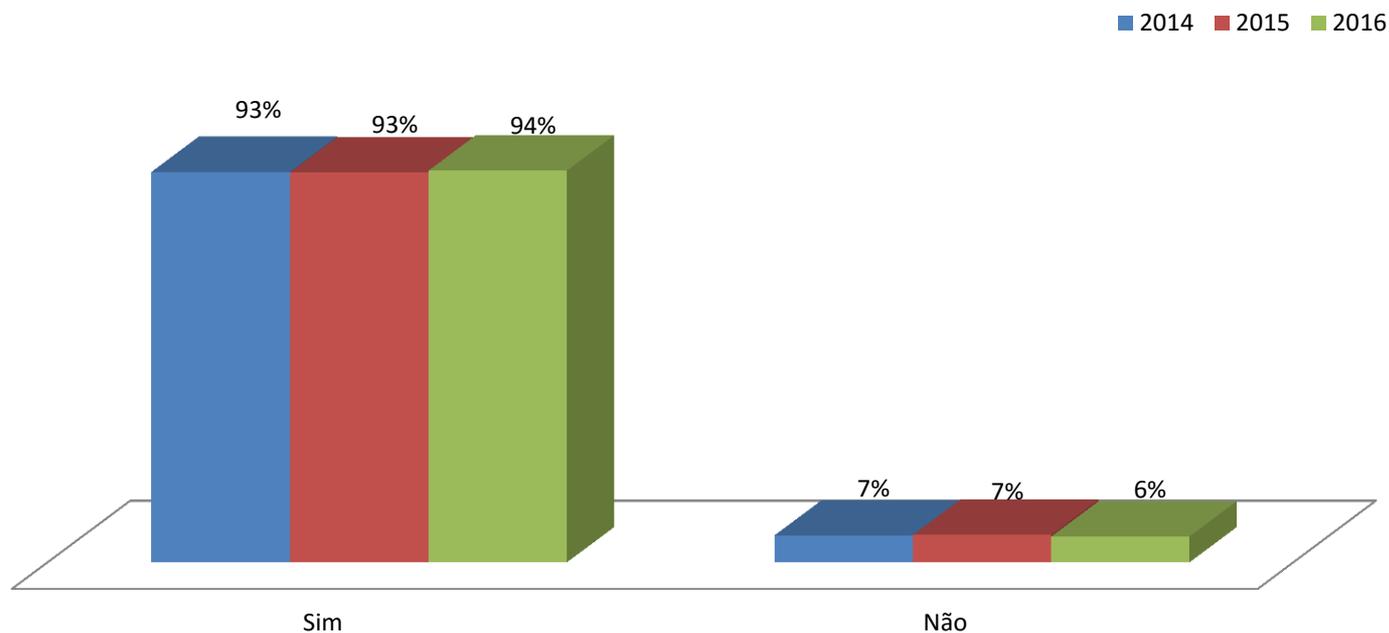
Parceria:



Apoio:



NECESSIDADE DOS GESTORES SE INFORMAREM MAIS PARA ENTREVISTAR E GERENCIAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Permanece inalterada a opinião dos entrevistados de que os gestores tem necessidade em ter mais informação para entrevistar e gerenciar pessoas com deficiência.

Realização:



Parceria:



Apoio:





PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Realização:



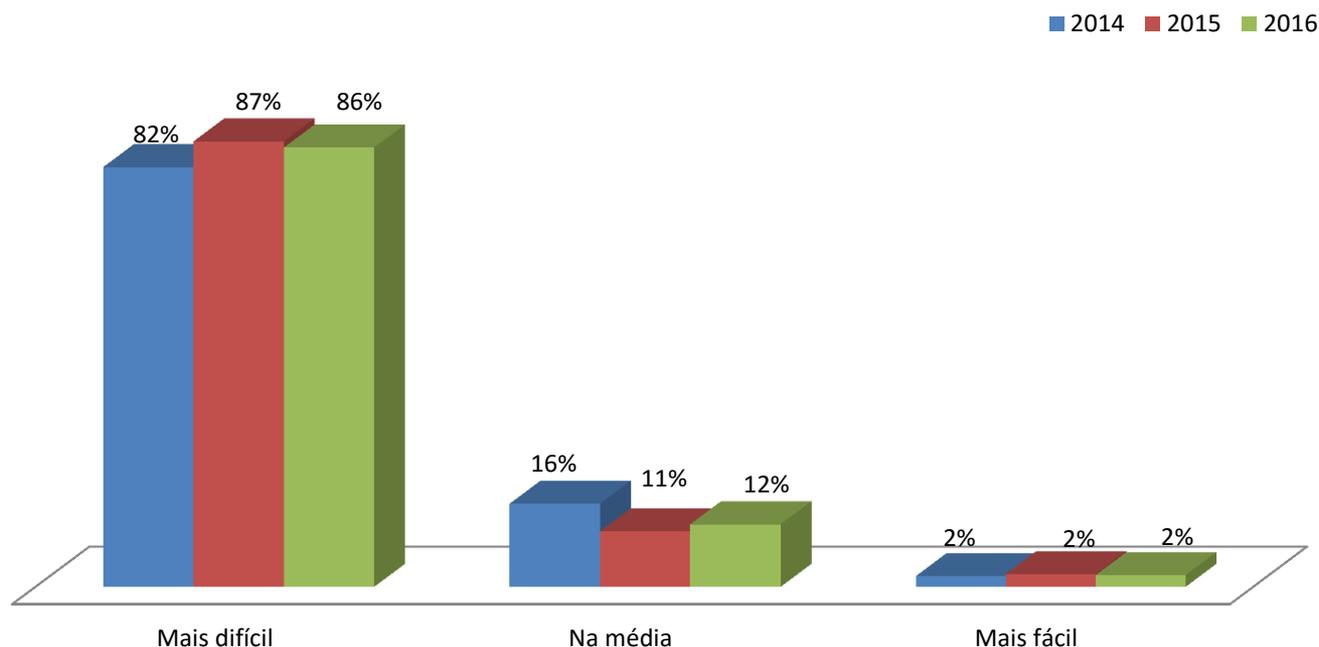
Parceria:



Apoio:



GRAU DE DIFICULDADE EM ENCONTRAR CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA, EM COMPARAÇÃO COM CANDIDATOS SEM DEFICIÊNCIA



A maioria dos entrevistados 86% continuam com a percepção de que é mais difícil encontrar candidatos com deficiência.

Realização:



13

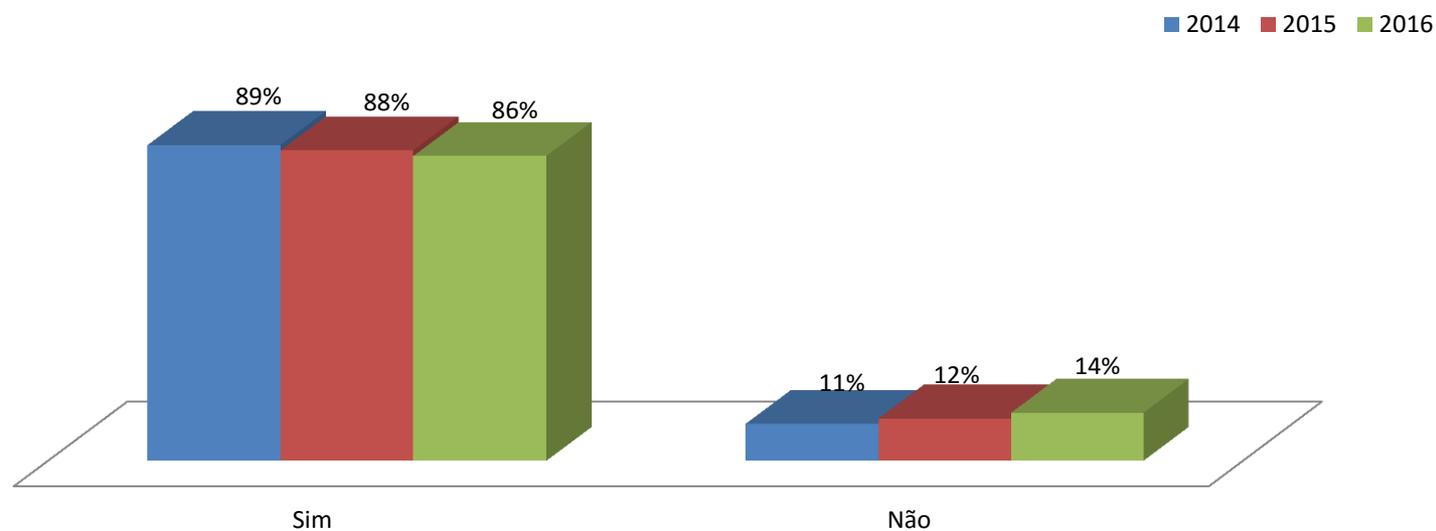
Parceria:



Apoio:



INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



A maioria dos entrevistados consideram que há falta de informação sobre inclusão de pessoas com deficiência, 86% em 2016

Realização:



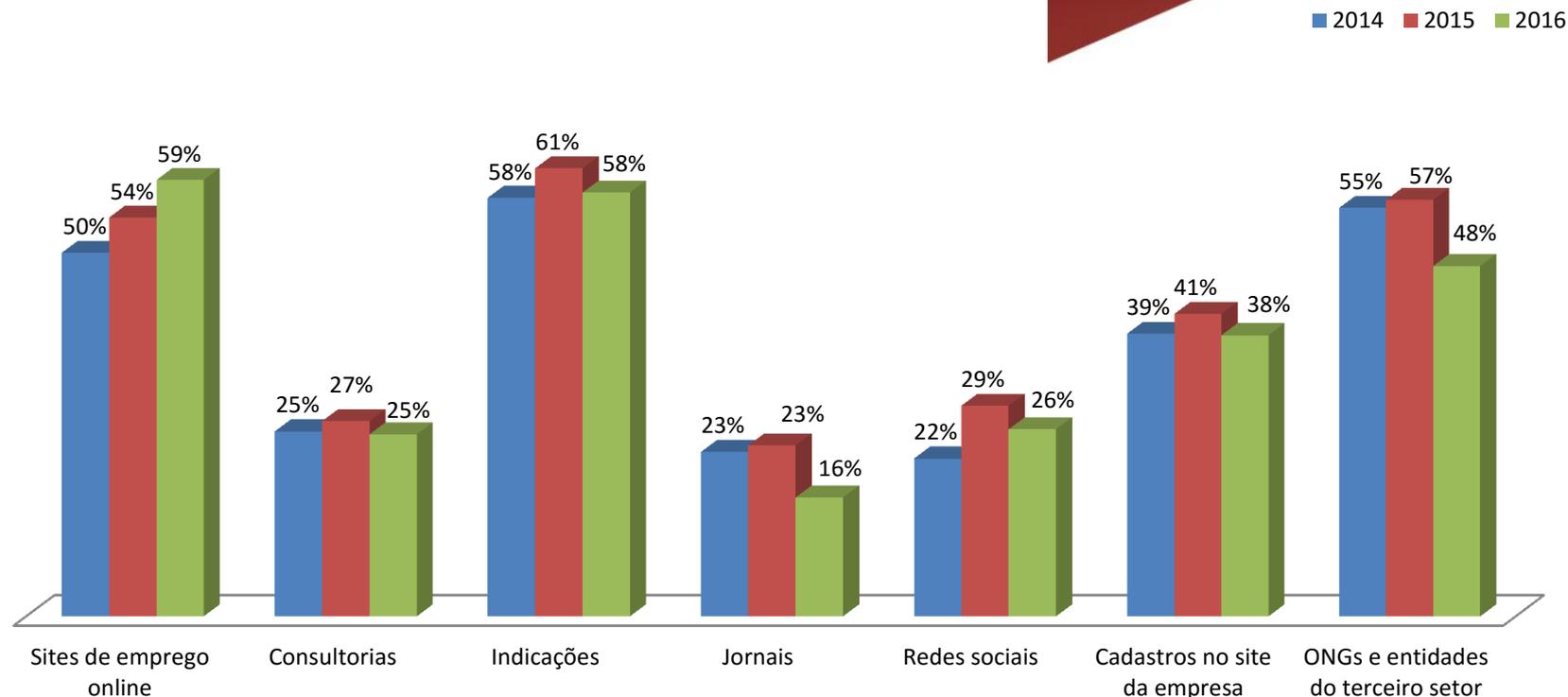
Parceria:



Apoio:



FONTES UTILIZADAS PARA BUSCAR CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA



As fontes mais citadas são: sites de emprego, indicação, ONGs e entidades do terceiro setor. Sites de emprego foi a fonte que mais cresceu proporcionalmente 59%

Realização:



Parceria:

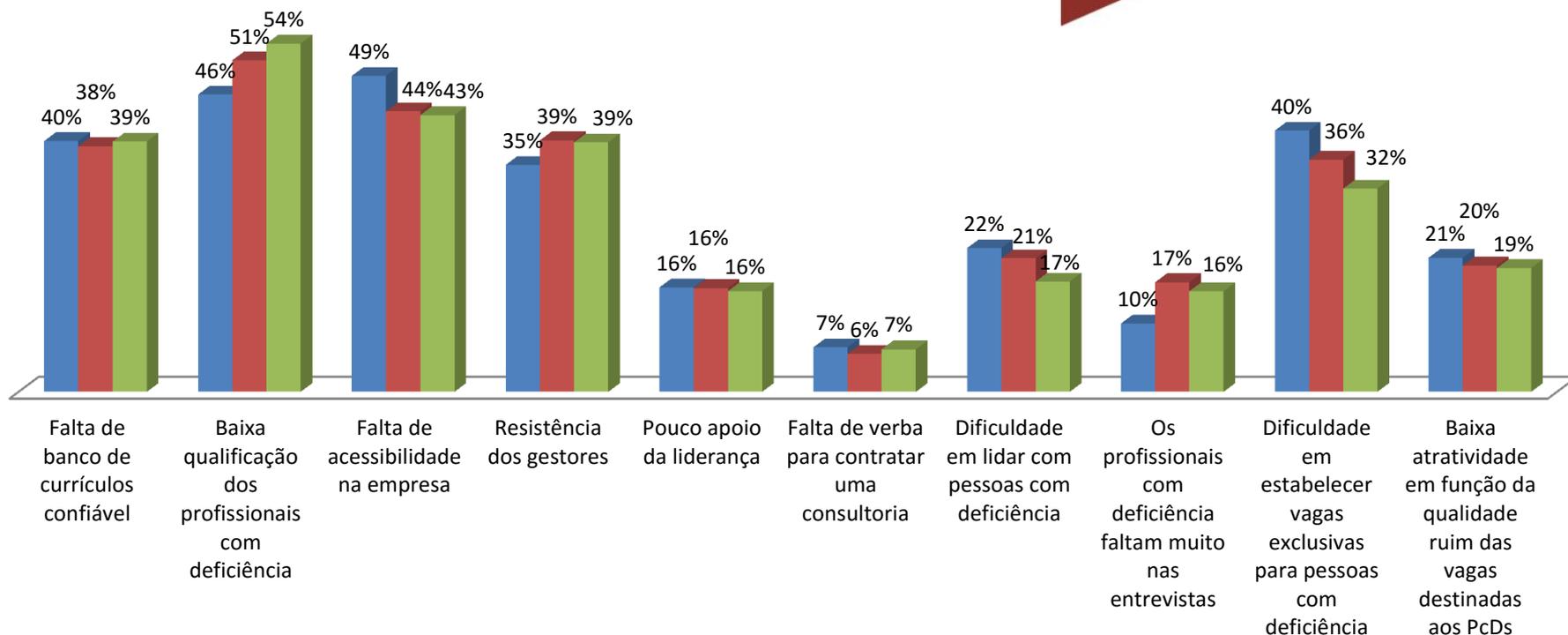


Apoio:



PRINCIPAIS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



As dificuldades principais ainda representam barreiras atitudinais e físicas, além da falta de sistematização das informações sobre as pessoas com deficiência.

Realização:



Parceria:



Apoio:





MERCADO DE TRABALHO

Realização:



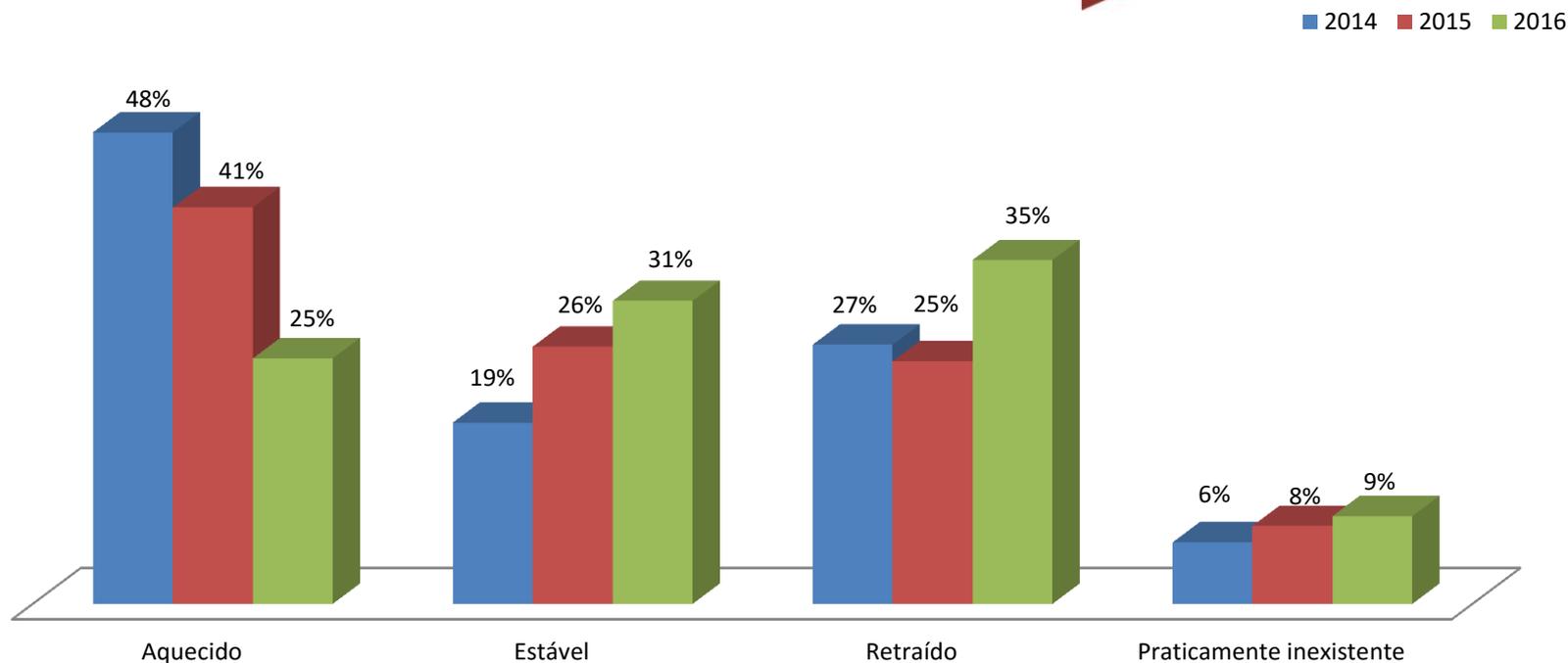
Parceria:



Apoio:



PERCEÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Para 35% dos respondentes o mercado de trabalho está retraído para as Pessoas com Deficiência.

Realização:



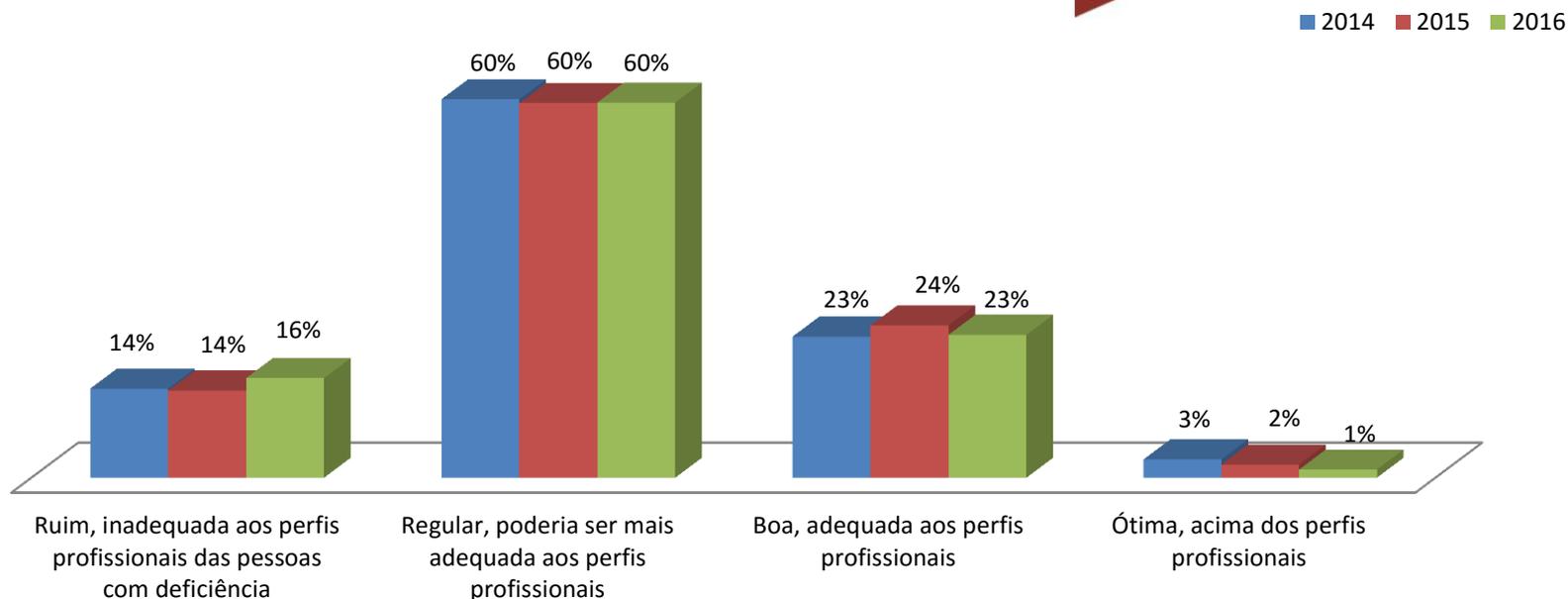
Parceria:



Apoio:



PERCEPÇÃO SOBRE A QUALIDADE DAS OPORTUNIDADES DE TRABALHO OFERECIDAS AOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



Estes resultados comprovam que a qualidade das vagas destinadas à inclusão ainda é muito baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato não se faz por suas competências e sim pela sua deficiência, invertendo o processo de seleção justo e eficaz.

Realização:



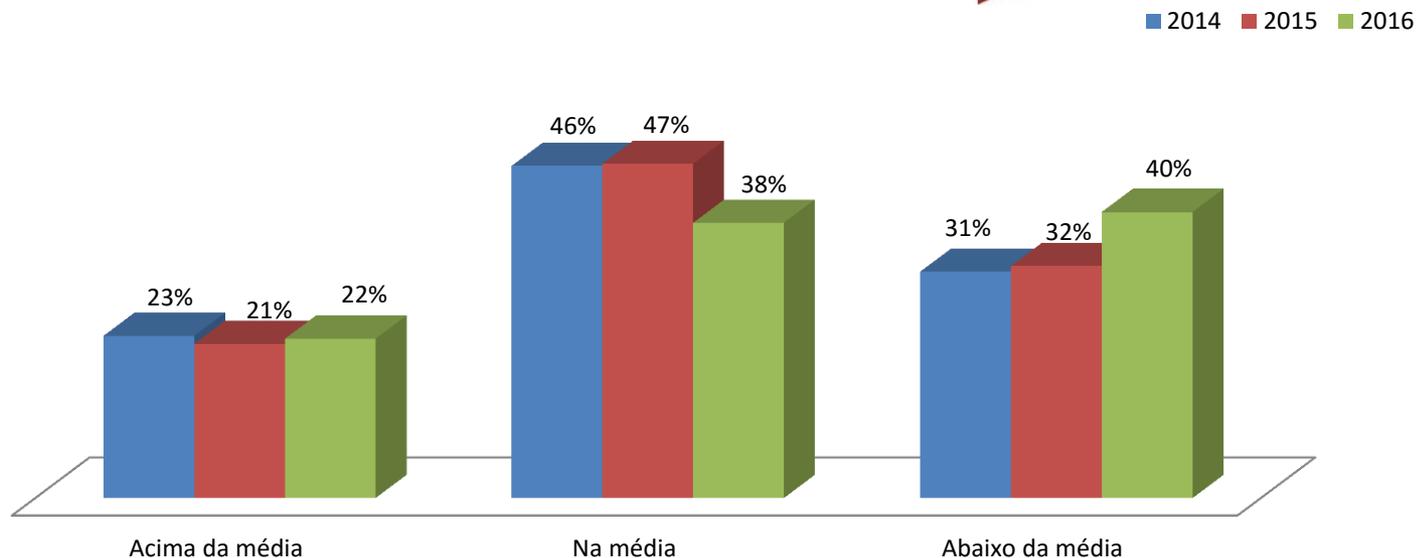
Parceria:



Apoio:



A ROTATIVIDADE DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA, EM COMPARAÇÃO COM A ROTATIVIDADE DA EMPRESA DO ENTREVISTADO



Contrariando um mito sobre a inclusão das pessoas com deficiência, 78% dos entrevistados informam que a rotatividade desses profissionais está abaixo da média ou na média, porém em relação a 2015 o indicador abaixo de média cresceu significativamente.

Realização:



20

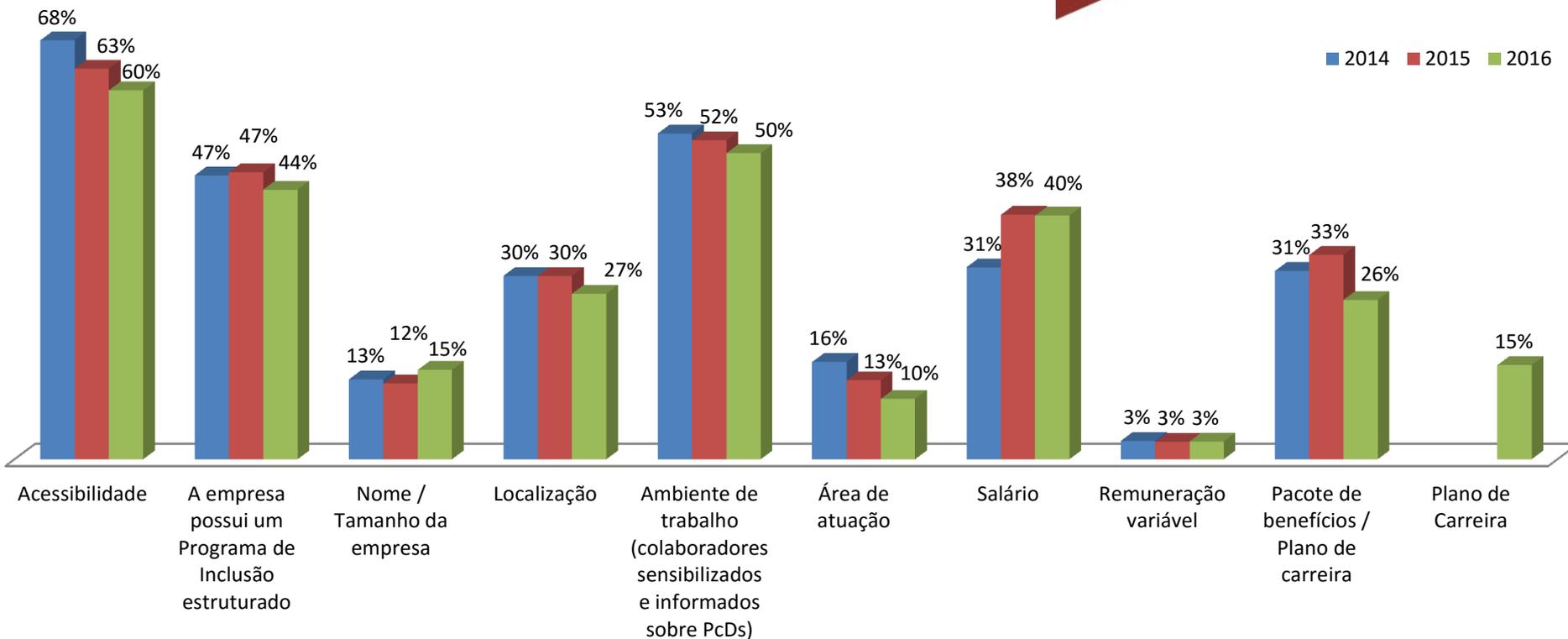
Parceria:



Apoio:



ITENS PRINCIPAIS QUE TORNAM UMA VAGA DE EMPREGO ATRATIVA PARA O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA



O Plano de carreira foi separado do indicador pacote de benefício e sozinho aparece como um dos indicadores de acentuada percepção entre os entrevistados como uma atração para as vagas de emprego.

Realização:



Parceria:



Apoio:





QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E COMPORTAMENTAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Realização:



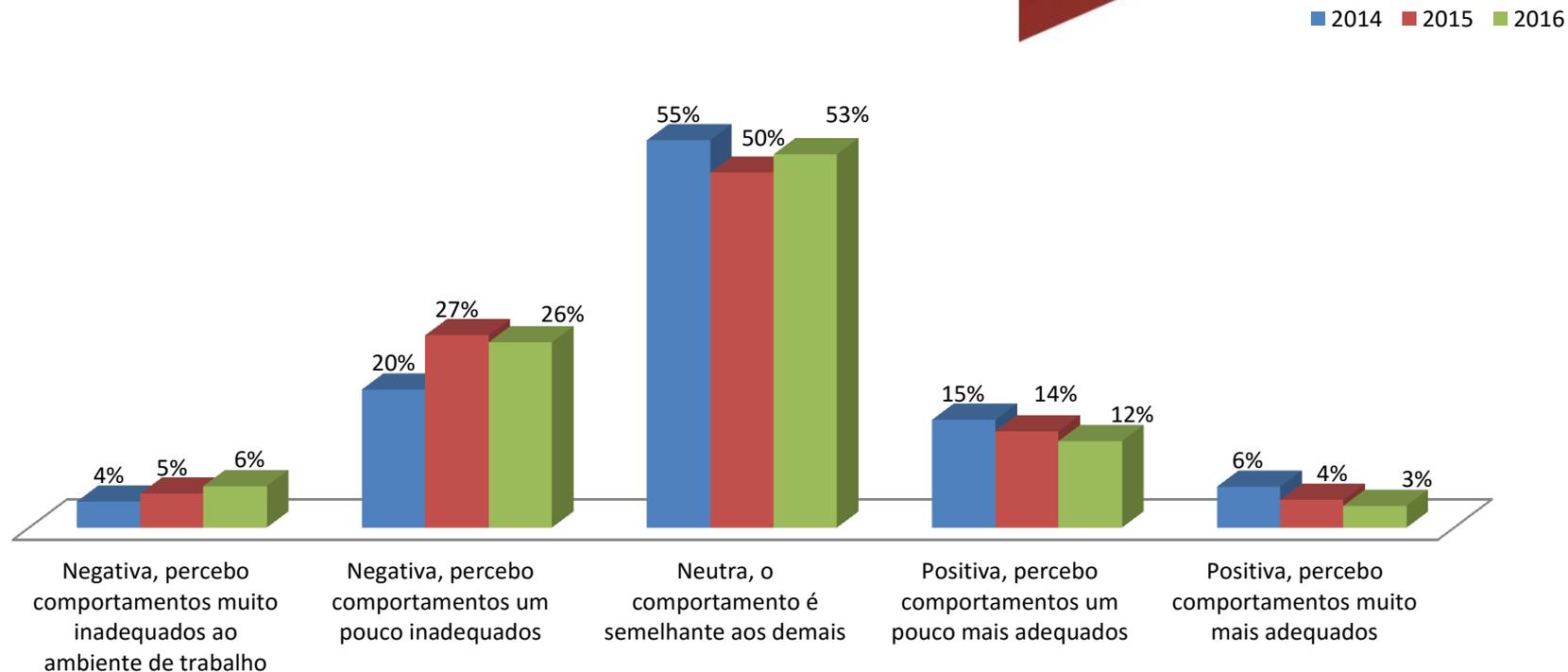
Parceria:



Apoio:



PERCEPÇÃO SOBRE AS QUESTÕES COMPORTAMENTAIS DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



67% dos entrevistados consideram que os profissionais com deficiência possuem comportamentos semelhantes ou até mais adequados do que os profissionais sem deficiência.

Realização:



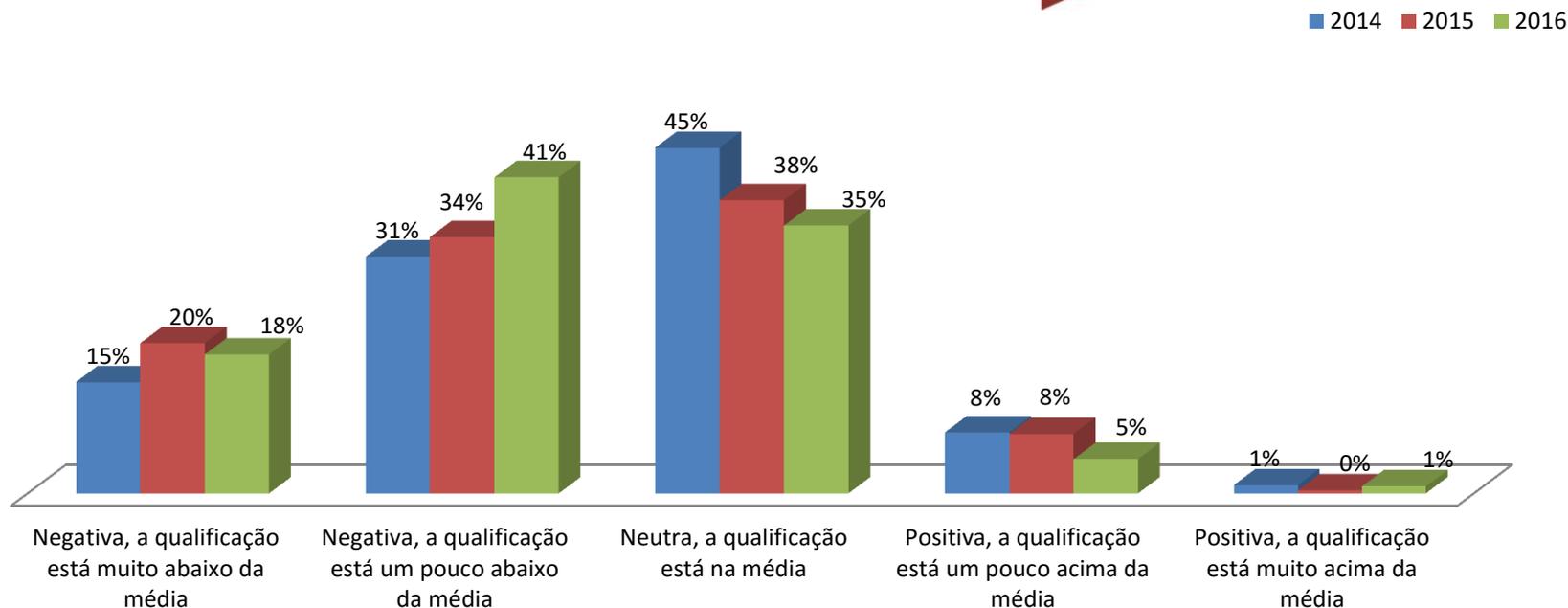
Parceria:



Apoio:



PERCEPÇÃO SOBRE A QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



41% dos entrevistados acreditam que a qualificação desses profissionais está na média ou acima dela. Em 2015 eram 46%. Essa percepção apresenta quedas acentuadas ano a ano.

Realização:



Parceria:



Apoio:





BARREIRAS E PRECONCEITOS

Realização:



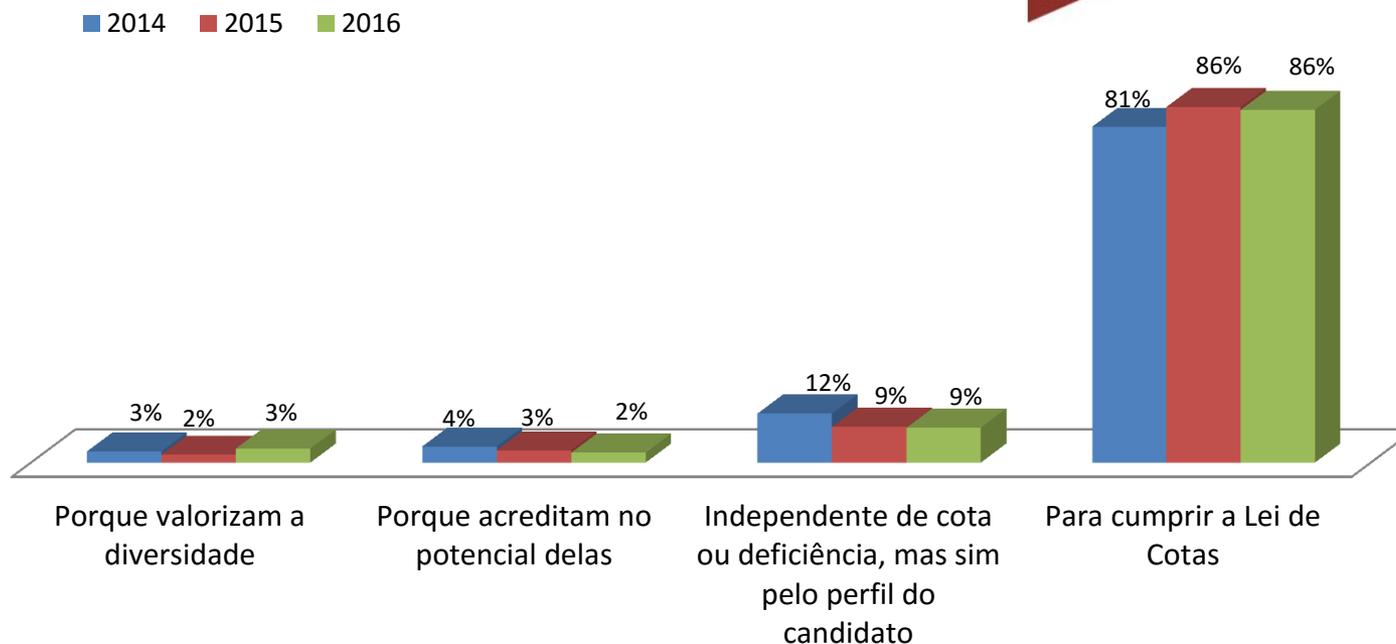
Parceria:



Apoio:



MOTIVOS PARA AS EMPRESAS CONTRATAREM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Preocupante. O cumprimento da legislação ainda é o principal motivo para as empresas contratarem pessoas com deficiência.

Realização:



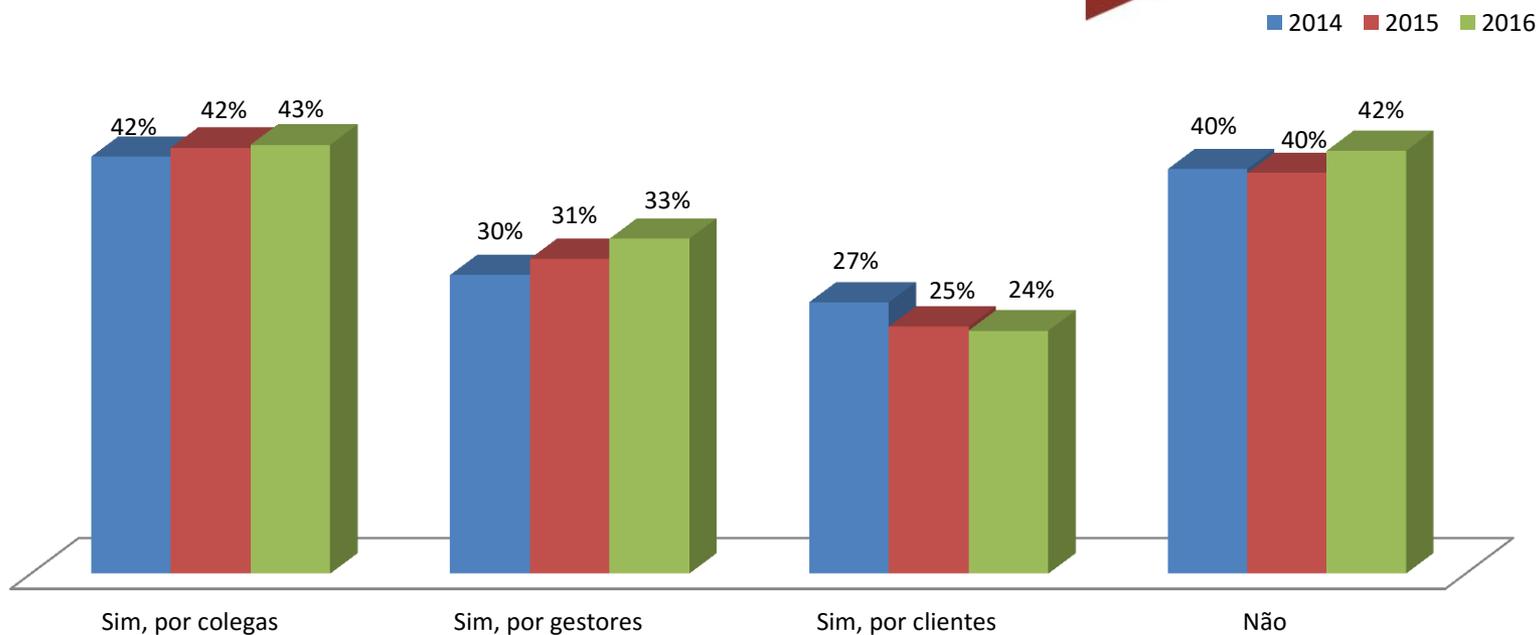
Parceria:



Apoio:



AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOFREM PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO



70% dos entrevistados acreditam que as PcDs sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja ele por colegas, gestores ou clientes.

Realização:



Parceria:

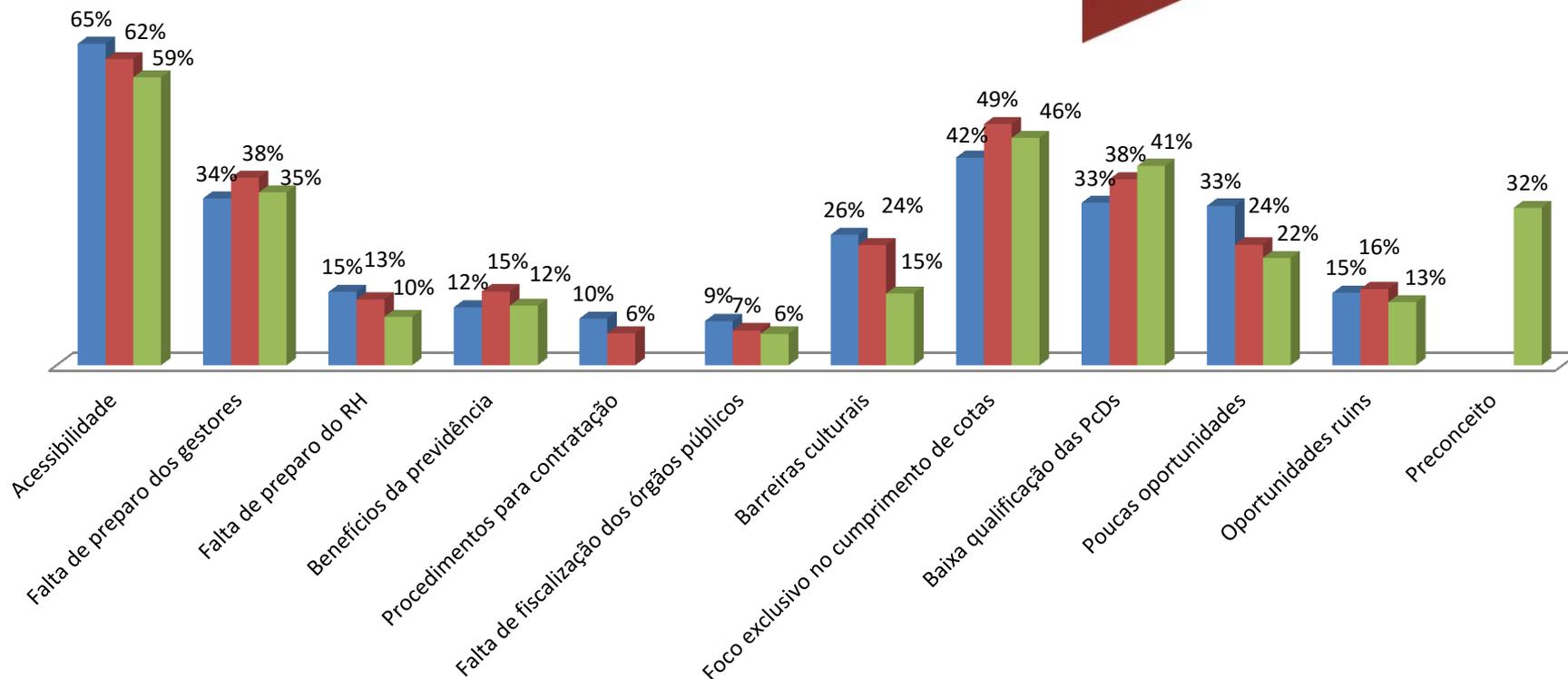


Apoio:



PRINCIPAIS BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



As principais barreiras na percepção dos entrevistados continuam a ser: acessibilidade, foco exclusivo no cumprimento da cota e a baixa qualificação das PcD's, porém o Preconceito aparece em 2016 como um novo indicador e vem com alta percepção.

Realização:



Parceria:



Apoio:





UM FUTURO MELHOR PARA A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Realização:



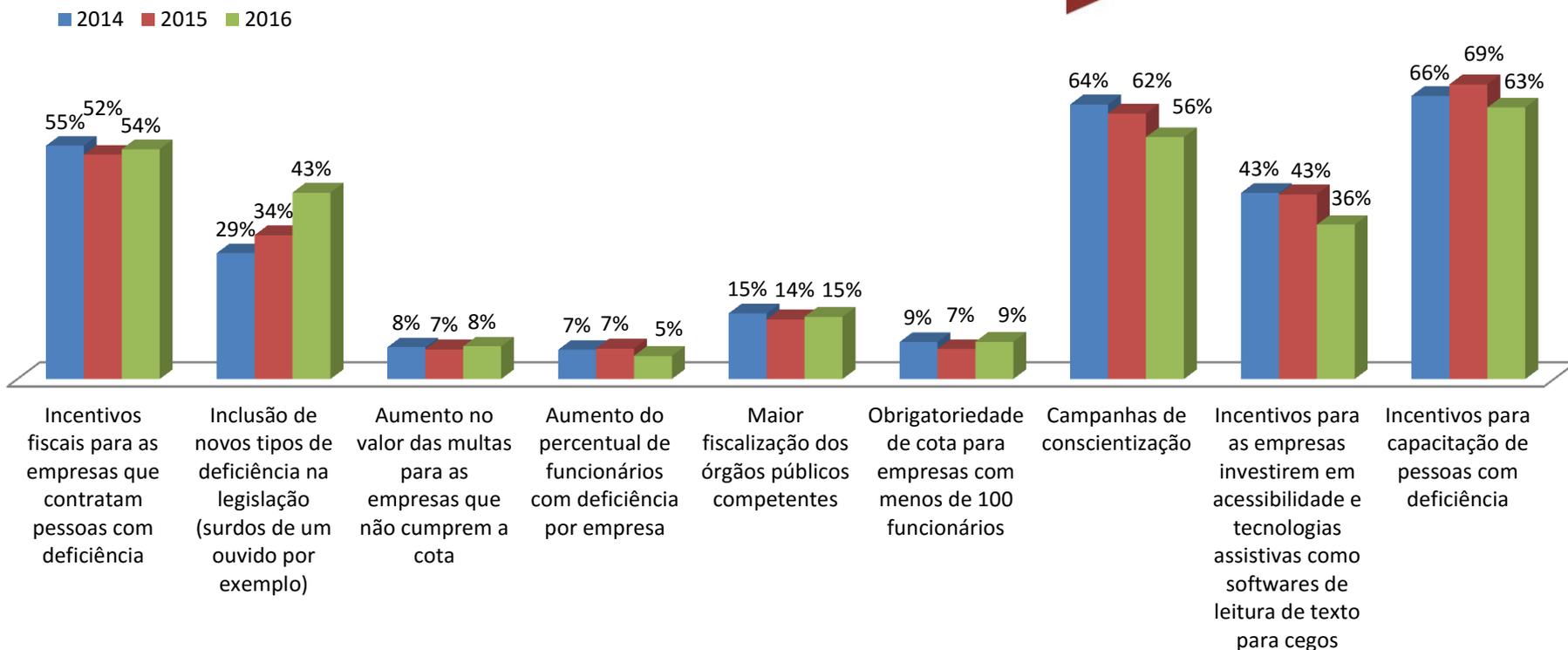
Parceria:



Apoio:



CONTRIBUIÇÕES PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



As contribuições mais citadas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho demonstram o desejo por contrapartidas sociais para incentivar a empregabilidade das PcDs.

Realização:

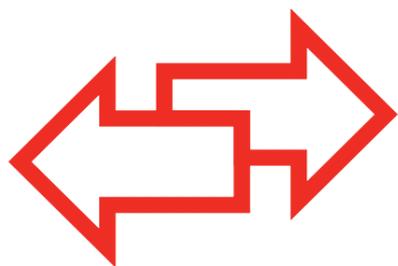


Parceria:



Apoio:





Novos indicadores agregados à pesquisa 2016

Realização:



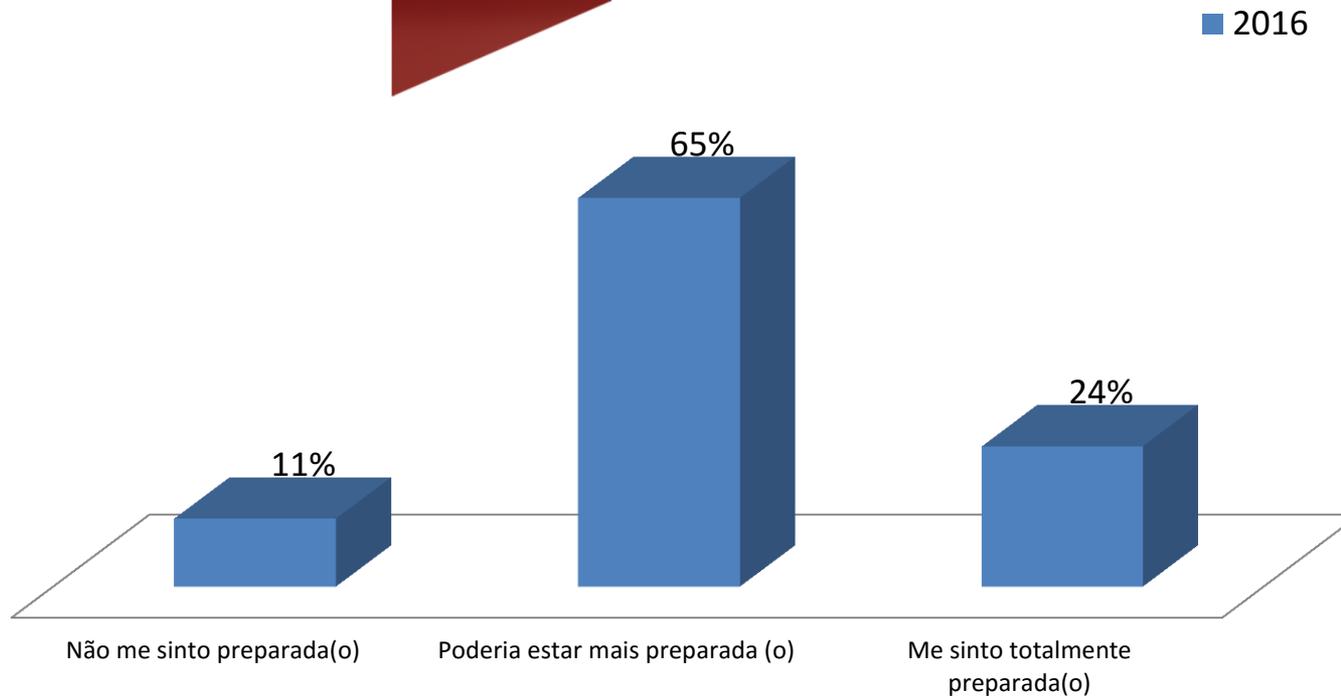
Parceria:



Apoio:



PREPARO PARA REALIZAR R&S DE PCD'S



A percepção da maioria dos entrevistados é a de que poderiam estar mais preparados para realizar processos de R&S para pessoas com deficiência.

Realização:



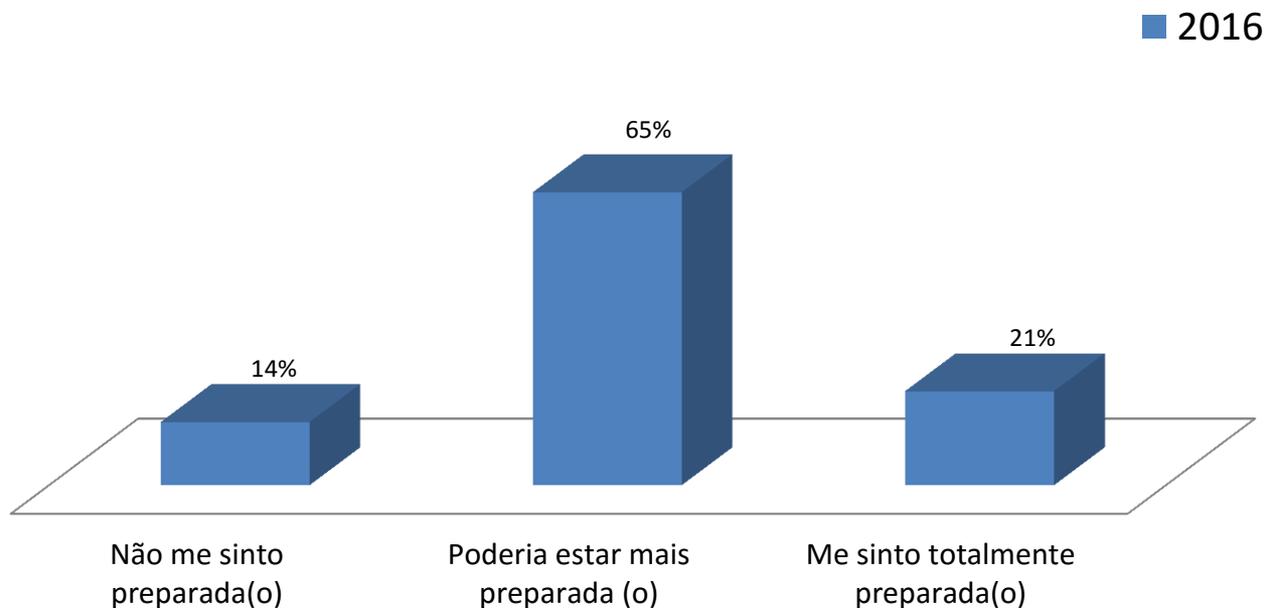
Parceria:



Apoio:



COMO CLASSIFICA A CAPACIDADE DE OFERECER SUORTE AOS GESTORES DE PCD'S



A percepção da maioria dos entrevistados é a de que poderiam estar mais preparados para oferecer suporte aos gestores que lideram profissionais com deficiência.

Realização:



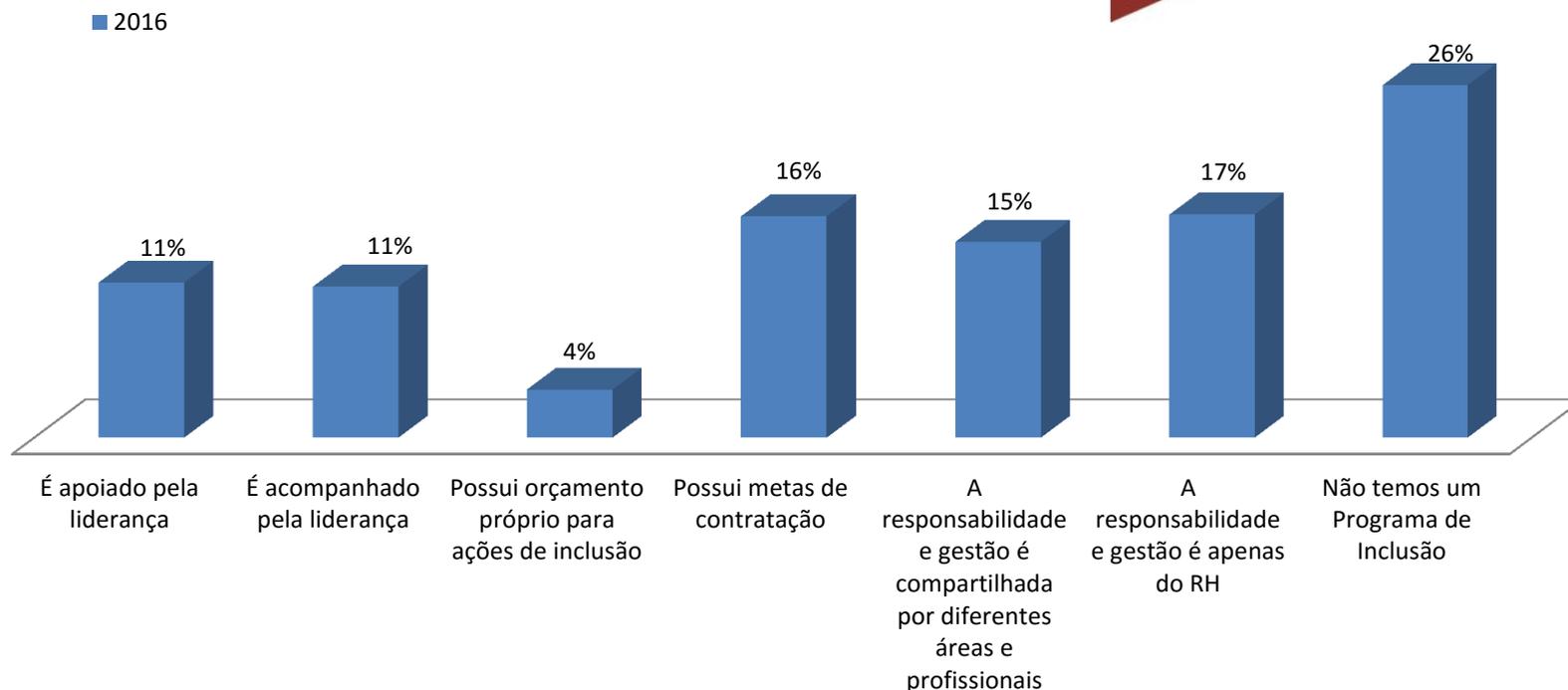
Parceria:



Apoio:



ALTERNATIVAS QUE CORRESPONDEM A REALIDADE DA GESTÃO DO PROGRAMA DE INCLUSÃO



Os entrevistados informam que os itens que mais se correlacionam com sua realidade são: não terem programa de inclusão; a responsabilidade da gestão é apenas do RH e possuem metas de contratação.

Realização:



35

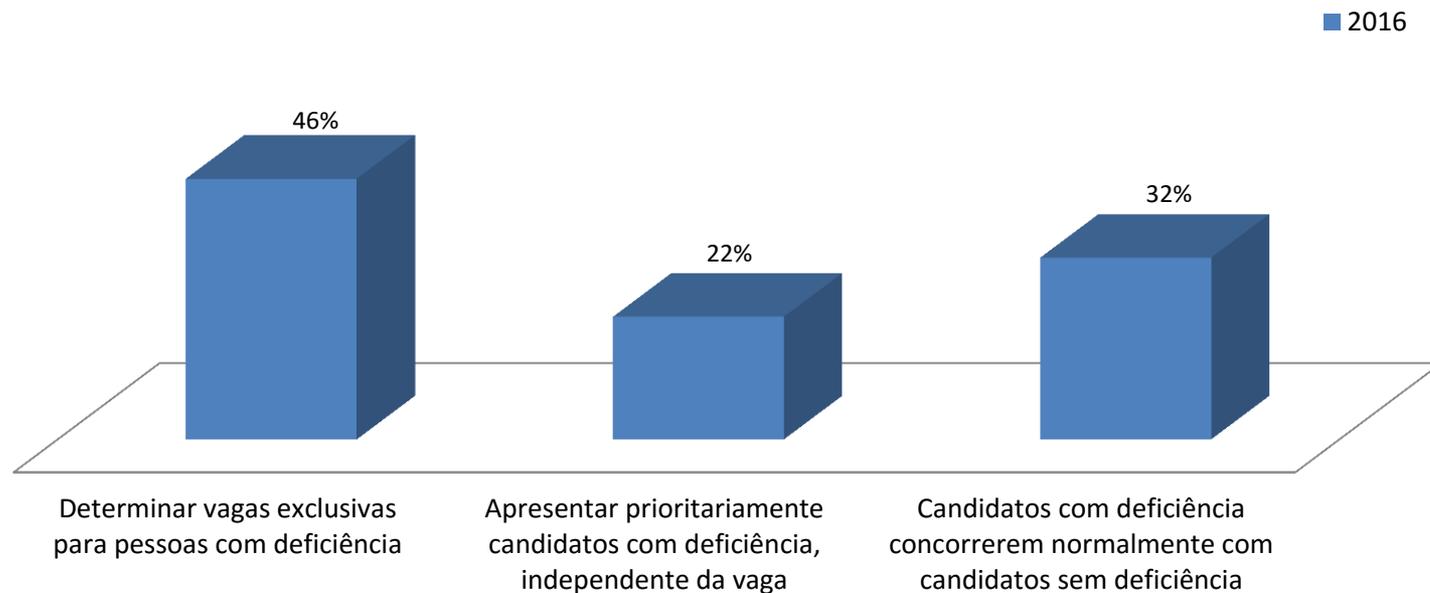
Parceria:



Apoio:



QUAL ESTRATÉGIA FUNCIONA MELHOR PARA INCLUIR PCD'S NA SUA EMPRESA



Segundo a percepção de 45,9% dos entrevistados a melhor forma de incluir é a designação de vagas exclusivas para PcDs, porém para 32,5% a melhor inclusão é a livre concorrência entre profissionais com e sem deficiência.

Realização:



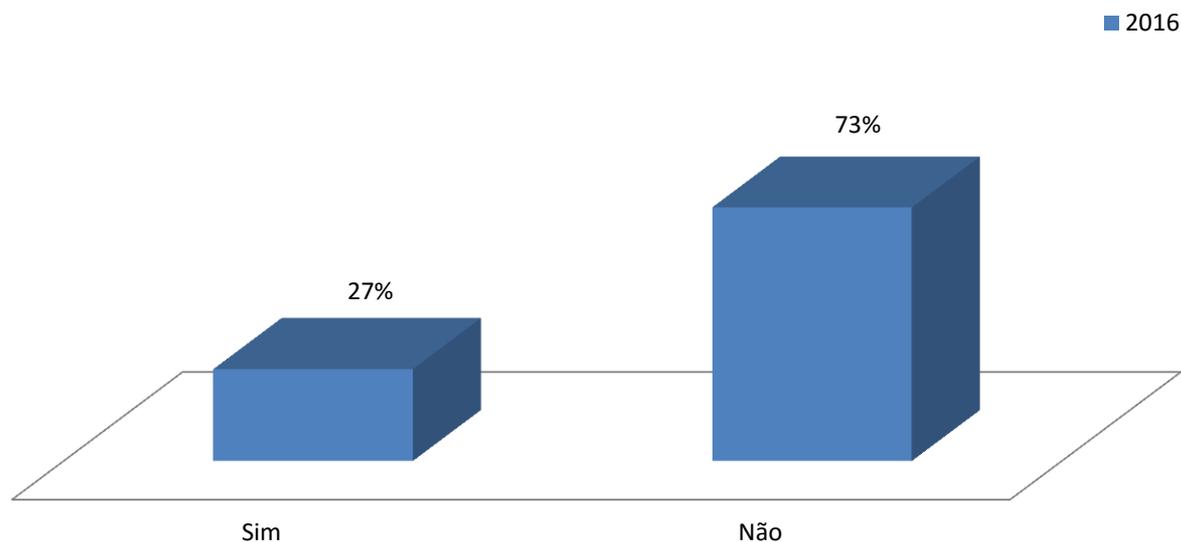
Parceria:



Apoio:



SE A EMPRESA POSSUI PROGRAMA PARA QUEBRAR O PRECONCEITO DE GESTORES EM RELAÇÃO A CONTRATAÇÃO DE PCD'S



A maioria 73,4% informa que a empresa não tem um programa em apoio aos gestores para a quebra de preconceito em relação a contratação de PcDs.

Realização:



37

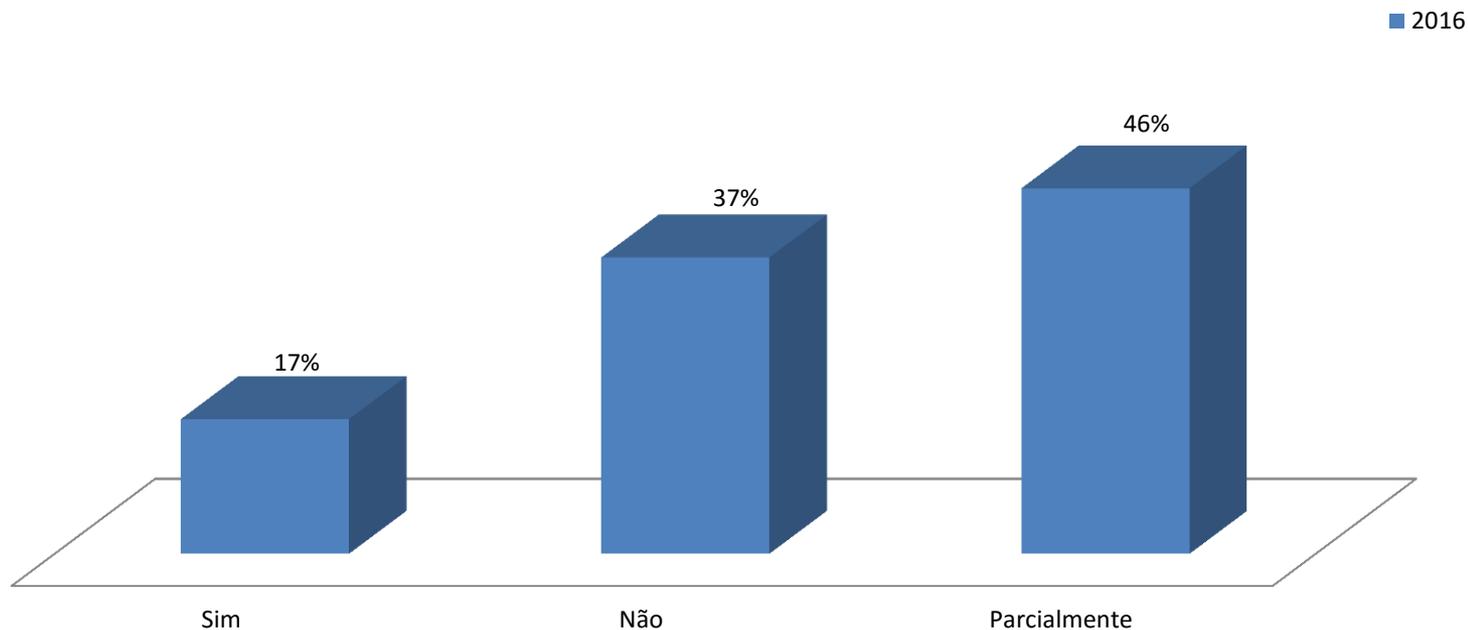
Parceria:



Apoio:



SE A EMPRESA FAZ INVESTIMENTOS TECNOLÓGICOS E DE INFRAESTRUTURA NECESSÁRIOS PARA RECEBER PCD'S DE MANEIRA ADEQUADA



Para a maioria 46% a empresa investe parcialmente em tecnologia e infraestrutura necessárias para receber de forma adequada as Pcds.

Realização:



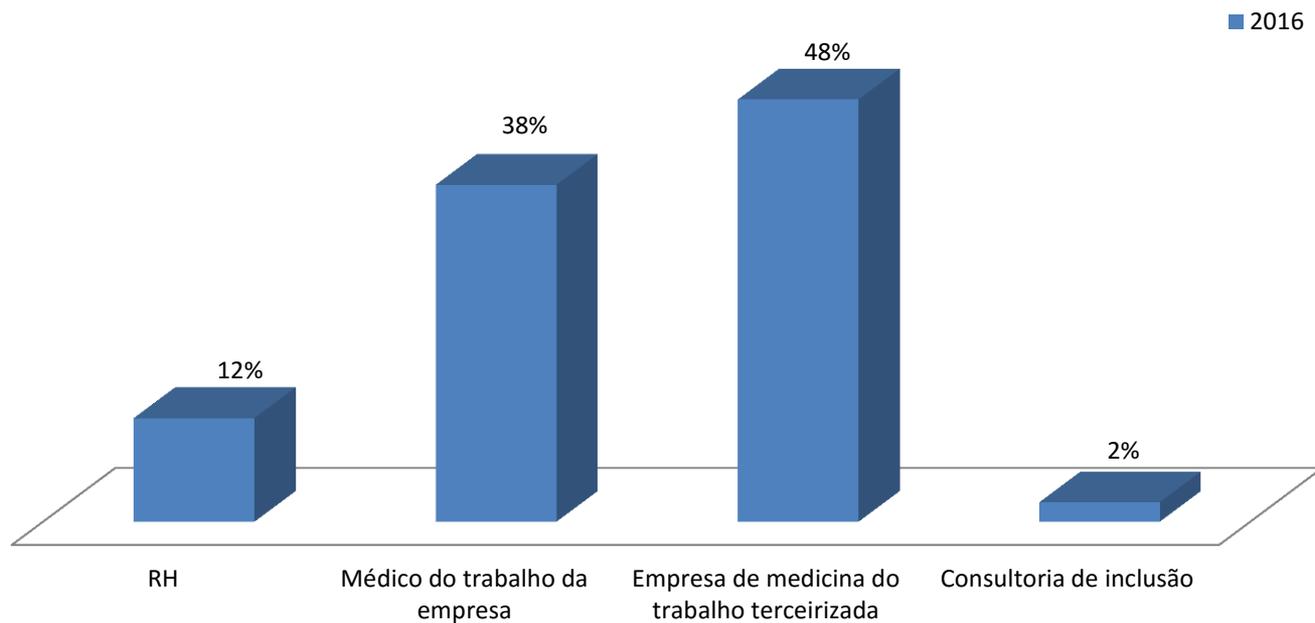
Parceria:



Apoio:



RESPONSÁVEL NA EMPRESA PELA VALIDAÇÃO DO LAUDO MÉDICO DO CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA



A maioria 48% informa que a validação dos laudos médicos para a cota é feita por empresa terceirizada.

Realização:



39

Parceria:

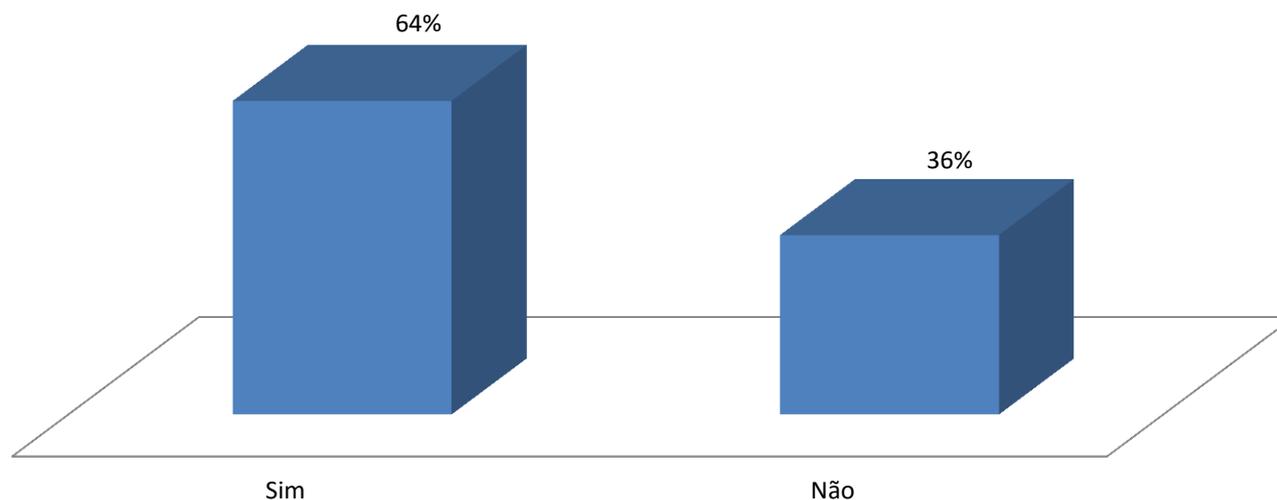


Apoio:



SE ENCONTRA DIFICULDADES PARA ENQUADRAR NA COTA OS CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

■ 2016



A maioria dos entrevistados informam que há dificuldades para enquadrar candidatos com deficiência na cota, por falta de informação.

Realização:



40

Parceria:



Apoio:



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao total, a pesquisa obteve 1459 (mil quatrocentos e cinquenta e nove) respostas dos profissionais de RH, um número alto de participação, que traz consistência aos resultados apresentados. Além da grande quantidade de respostas, o público participante, composto por 75% de mulheres, é muito qualificado. No total, 53% dos entrevistados possuem pós-graduação completa ou cursando. Com relação aos cargos, 46% dos respondentes são gerentes, coordenadores e/ou diretores. Outros 6% são presidentes, sócios ou donos de suas empresas totalizando 52% do público pesquisado. O setor empresarial de maior expressão foi o de serviços, correspondente a 54% das respostas.

Apenas 3% do total disseram não conhecer a Lei de Cotas. É perceptível que a cada ano diminui o desconhecimento sobre a legislação. É relevante destacar que 52% dos entrevistados afirmaram ter bom conhecimento sobre a Lei de Cotas. Em 2014 eram 49%. Ainda sobre legislação, um novo indicador foi incorporado à pesquisa em 2016 sobre o conhecimento da Lei Brasileira da Inclusão (LBI 13.146/2015), em vigor desde 02/01/2016. Para este indicador 19% informam conhecer bem ou profundamente e 28% informam já conhecer parcialmente.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Cerca de 76% já entrevistaram pessoas com deficiência e, destes, 65% informam que poderiam estar melhor preparados para tal função, o que representa uma fragilidade do processo de inclusão, ao mesmo tempo em que identifica uma oportunidade para que as empresas invistam mais em treinamentos específicos para os profissionais de RH.

Ainda, quando perguntados sobre sua capacidade de oferecer suporte aos gestores de pessoas com deficiência, 65% afirmaram que poderiam estar melhor preparados. Esse dado é preocupante, visto que os gestores são fundamentais ao processo de inclusão. Afinal são eles que decidem sobre a contratação dos profissionais com deficiência e que os gerenciam. Sem suporte adequado o risco de má gestão é amplificado, ocasionando situações de exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho, falta de assistência adequada ou diferenças de tratamento e oportunidades.

Outro dado preocupante identificado na pesquisa diz respeito à receptividade dos gestores para com os candidatos com deficiência. 59% dos entrevistados afirmaram que os gestores possuem resistência em entrevistar e/ou contratar profissionais com deficiência. Mas é perceptível o aumento entre os que não apresentam resistência 41% em 2016 ante 33% em 2015.

E, nada mais do que 94% dos respondentes, consideram que os gestores necessitam de mais informações sobre contratação e gerenciamento de pessoas com deficiência, revelando que ainda existem muitas barreiras a serem derrubadas e muito trabalho a ser feito com os gestores. Estes índices praticamente se mantiveram com relação a 2015 e 2014, o que revela que pouco foi feito no sentido de capacitar gestores e profissionais de RH para a inclusão e gestão de pessoas com deficiência.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Naturalmente, o processo de inclusão necessita de muita informação para ser bem-sucedido, pois depende de uma mudança de cultura organizacional. Justamente neste quesito vemos que há um enorme gargalo, já que aproximadamente 94% dos respondentes afirmaram que sentem falta de informações sobre inclusão de pessoas com deficiência. Faltam estudos, publicações e trocas de experiências que ajudem a entender possíveis e melhores caminhos para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Aproximadamente 86% dos entrevistados consideram que a busca por profissionais com deficiência é mais difícil em comparação com aqueles sem deficiência. Nos anos anteriores o índice também foi alto e nesse quesito não houveram mudanças significativas. As fontes para recrutamento são bastante diversificadas. Considerando que o entrevistado podia escolher até três entre sete opções, “site de emprego online” (59%), “indicação” (58%) e ONGs (48%) foram os canais mais citados, ou seja, mais de 50% dos entrevistados ainda utilizam essas fontes para o recrutamento de candidatos, com um perceptível aumento ano a ano para o uso de site de emprego online. Já a elevada busca por PcDs nas ONGs demonstra que a deficiência ainda está muito institucionalizada. A percepção de que uma pessoa com deficiência está vinculada a uma associação é grande, o que é uma visão equivocada. De fato, é preciso construir um grande banco de currículos em nível nacional de forma a atender a demanda das empresas pelos candidatos. Essa ação está prevista na Lei Brasileira de Inclusão - LBI.

As redes sociais tiveram um decréscimo, passando de 29% para 26% das citações, entre 2015 e 2016.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Uma das questões mais importantes para retratarmos o cenário da inclusão trata das barreiras percebidas pelos profissionais de RH. Pedimos que apontassem as três principais dificuldades que sentem na inclusão de PcDs. Em primeiro lugar foi apontada a “baixa qualificação das PcDs” (46% em 2014, 51% em 2015 e 54% em 2016), seguida por “falta de acessibilidade” (49% em 2014, 44% em 2015 e 43% em 2016) e, empatadas em terceiro lugar, a “resistência dos gestores” (que saltou de 35% em 2014 para 39% em 2015 e 39% em 2016) e “falta de banco de currículos confiável” (40% em 2014, 38% em 2015 e 39% em 2016). Mas é importante observar que há aumento ano a ano do indicador “baixa qualificação” das PcDs nos três anos da pesquisa.

Quando perguntados sobre a “temperatura” do mercado para a busca por profissionais com deficiência, para os RHs no ano de 2016 o mercado está “retraído” para profissionais com deficiência ou “estável”, quando nos anos anteriores 41% percebiam o mercado aquecido para os profissionais com deficiência (esse índice era de 48% em 2014 e em 2016 é de 25%, uma queda abrupta de 23% em relação a 2014, o que demonstra forte desaquecimento em 2016).

Com relação a qualidade das oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência há um consenso maior. Os profissionais de RH consideram a maioria das oportunidades como regulares (60%) ou ruins (16%). Estes resultados comprovam que a qualidade das vagas destinadas à inclusão ainda é muito baixa e, na maioria das vezes, a escolha do candidato não se faz por suas competências e sim pela sua deficiência, invertendo o processo de seleção justo e eficaz.

Realização:



Parceria:



Apoio:



A resposta seguinte justifica grande parte deste cenário, já que 59% (em 2015 eram 54% e em 2014 eram 46%) dos entrevistados consideram que a qualificação das pessoas com deficiência está um pouco ou muito abaixo da média. Por outro lado 35% dos respondentes consideram que a qualificação das PcDs está na média (em 2015 eram 38% e em 2014 eram 45%) e outros 5% afirmaram ainda que consideram que a qualificação está um pouco acima da média, demonstrando o quão diverso é esse cenário. O importante é ressaltar que a percepção sobre a baixa qualificação dos profissionais PcDs vem aumentando ao longo dos três anos de realização da pesquisa.

Quando a questão é sobre a rotatividade das PcDs há uma percepção positiva que vem se elevando no decorrer dos três anos da pesquisa, já que 40% disseram que o turn over das PcDs está abaixo da média da empresa e para 38% que está na média. Ou seja, o mito de que as pessoas com deficiência apresentam maior rotatividade do que as demais foi derrubado.

Nesta pesquisa foi averiguado os três itens principais que, na opinião dos entrevistados, tornam uma oportunidade de emprego atrativa para pessoas com deficiência. As mais apontadas foram “acessibilidade” (60%), “ambiente de trabalho – colaboradores sensibilizados e informados” – (50%) e “programa de inclusão estruturado” (44%). No entanto na pesquisa de 2016 o indicador Plano de Carreira foi incluído em separado dos demais e ele apareceu como um indicador relevante o que demonstra um princípio de que o Plano de carreira pode ser um atrativo às PcDs.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Perguntamos também sobre a percepção das questões comportamentais, como problemas de postura dos profissionais com deficiência. Neste ponto também tivemos uma boa surpresa ao identificar que 67% dos respondentes em 2016 e 68% em 2015 não percebem problemas de comportamento, apesar que esse número estava bem melhor em 2014 (77%). 26% dos entrevistados em 2016 e 27% em 2015 classificaram as PcDs com posturas levemente inadequadas (eram apenas 19% em 2014) e apenas 6% e 5% respectivamente em 2016 e 2015 com posturas muito inadequadas (3% em 2014).

Já um dos dados mais preocupantes, apesar de esperado, é que 86% dos respondentes afirmam que a empresa contrata pessoas com deficiência apenas para cumprir a Lei de Cotas. Em 2014 esse número já era alto (81%), cresceu em 2015. Esse fato justifica a baixa qualidade no processo de inclusão, já que as empresas ainda consideram esta contratação como um custo e não como um investimento. Assim, muitas vezes, acabam não disponibilizando os recursos, tempo e profissionais necessários para o processo de inclusão.

O preconceito ainda existe e preocupa também. Grande parte dos respondentes acredita que o preconceito está presente no ambiente de trabalho, seja ele por colegas (43%), gestores (33%) ou até por clientes (24%). Os números permanecem praticamente inalterados nos anos anteriores.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Levantamos ao longo da pesquisa diversos obstáculos inerentes ao processo de inclusão e perguntamos aos entrevistados quais que eles consideram como os principais. Em primeiro lugar foi apontada a “falta de acessibilidade” (59%), seguido de “foco exclusivo no cumprimento da cota” (46%) e “baixa qualificação das PcDs” (40%) e a falta de preparo dos gestores” (35%). Vale ressaltar que o obstáculo “baixa qualificação das PcDs”, na pesquisa de 2015 estava em 4º lugar com 38%, o que corrobora aos demais indicadores sobre o tema o aumento da percepção por parte dos RH’s de que a qualificação das PcDs não é adequada.

Pedimos para os entrevistados indicarem três ações fundamentais para o processo de inclusão e foram eles: “incentivos para a capacitação” (63%), “campanhas de conscientização” (56%) e “incentivos fiscais para a contratação de pessoas com deficiência” (54%). Estes itens se mantiveram em relação a pesquisa de 2015 e 2014 como os mais citados.

Por fim incluímos novos indicadores na pesquisa de 2016 que são de fundamental importância em um processo de inclusão de pessoas com deficiência e se referem a diversas ações que requerem uma observação minuciosa por parte dos gestores de programas de inclusão.

Destas extraímos as principais percepções dos respondentes.

Perguntados sobre alternativas que correspondem à realidade da “Gestão do Programa de Inclusão” 26% dos respondentes informam não ter um programa de inclusão, 17% que a responsabilidade e gestão é apenas do RH e 16% possuem metas de contratação.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Na pergunta qual a estratégia que funciona melhor para incluir PcDs a resposta “Determinar vagas exclusivas para pessoas com deficiência foi a mais assinalada com 46% seguida por “Candidatos com Deficiência concorrem normalmente com candidato sem deficiência” com 32%.

Se a empresa tem um programa para quebrar o preconceito de gestores em relação à contratação de PcDs a maioria dos respondentes, 73%, informa que não tem.

Na questão sobre a empresa fazer investimentos em tecnologia e infraestrutura para receber PcDs e em apoio à sua deficiência, a maioria ou 46% responderam que investem parcialmente.

A questão sobre quem na empresa é o responsável pela validação do laudo médico teve 48% dos respondentes informando que o trabalho é terceirizado e 38% informam que é realizado pelo médico do trabalho da empresa.

E por fim perguntado aos RHs se encontram dificuldades para enquadrar as pessoas com deficiência na cota a maioria com 64% responderam que sim.

Realização:



Parceria:



Apoio:



Ao final, a pesquisa “Profissionais de RH – expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” traz um retrato concreto sobre os desafios enfrentados pelos profissionais de Recursos Humanos para incluírem pessoas com deficiência em suas empresas, bem como suas opiniões sobre os aspectos que circundam esta temática. Cada pergunta procurou investigar um tema relacionado à inclusão e traz dados relevantes para a construção de soluções voltadas ao aprimoramento do processo inclusivo como um todo. Para as empresas e pessoas interessadas em dar um salto de qualidade em seus Programas e Ações de Inclusão esta pesquisa é um instrumento importante para orientar os caminhos a serem percorridos.

Jaques Haber

Sócio-diretor da i.Social

www.isocial.com.br

Realização:



Parceria:



Apoio:



10+ OPORTUNIDADES IDENTIFICADAS

Caminhos possíveis apontados pela pesquisa para aprimorar o processo de inclusão de PcDs:

1. Campanhas de valorização das PcDs no ambiente de trabalho.
2. Palestras sobre inclusão para o público interno da empresa.
3. Treinamentos inclusivos para os gestores.
4. Treinamentos específicos para o RH.
5. Desenvolvimento de ferramentas para suporte do RH aos gestores de PcDs.
6. Recrutamento e seleção das PcDs para vagas mais qualificadas.
7. Construção de banco de currículos de PcDs.
8. Ampliar canais de busca de candidatos com deficiência.
9. Investimento em acessibilidade física e tecnológica.
10. Políticas públicas de incentivos fiscais para contratação e capacitação de PcDs

Realização:



Parceria:



Apoio:



CONSULTORIA:

i.Social - Soluções em Inclusão Social

www.isocial.com.br

[\(11\) 3891-2511](tel:1138912511)

atendimento@isocial.com.br

Realização:



Parceria:



Apoio:

