

INICIATIVA



PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS:

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

2015

PARCERIA



APOIO



APRESENTAÇÃO



Esta é a segunda 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 1.519 profissionais, um número expressivo de participação, que traz consistência aos resultados apresentados.

Pretendemos realizar este trabalho anualmente com o objetivo de criar uma série histórica onde seja possível comparar os resultados e identificar tendências, desafios, evoluções ou retrações dos assuntos relacionados a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho a fim de que os profissionais de RH possam nortear melhor suas ações inclusivas.

Portanto neste relatório já será possível comparar os dados de 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.



APRESENTAÇÃO



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.

Assim, 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.

Boa leitura!

Jaques Haber

Sócio-diretor da i.Social



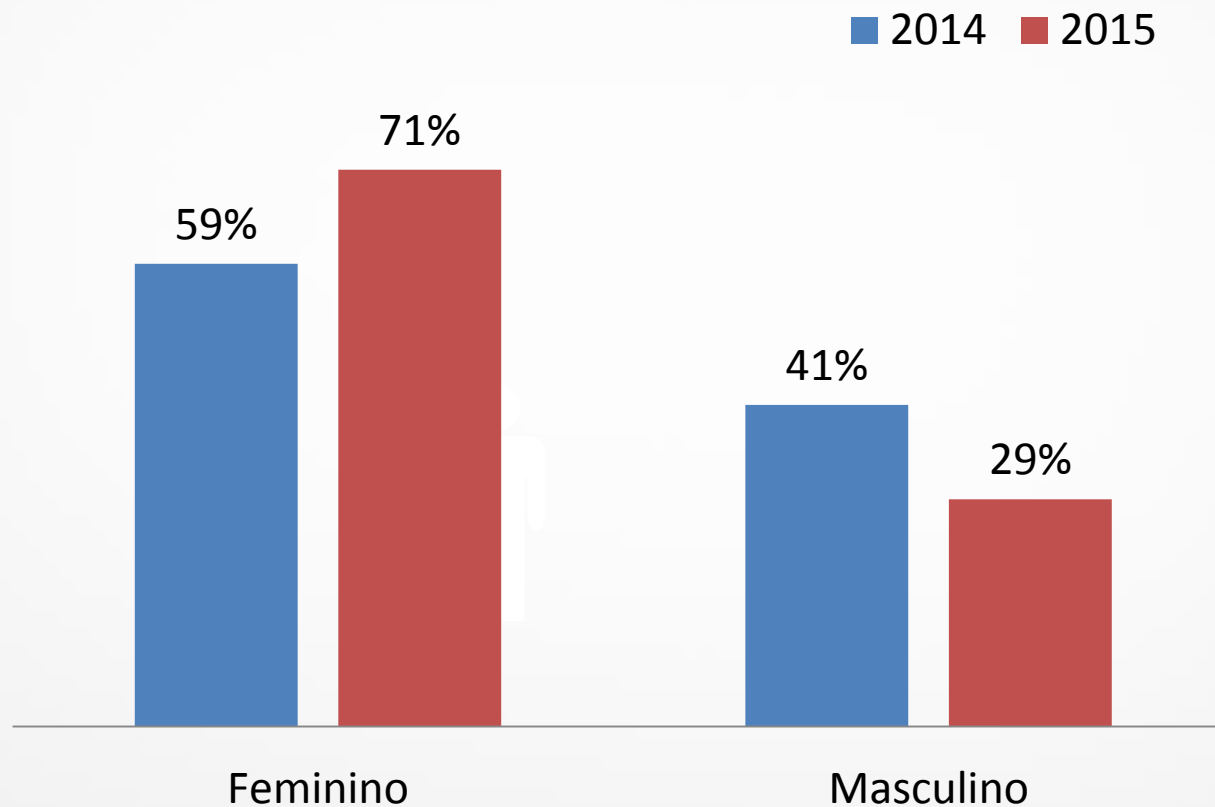
SUMÁRIO

1.	<u>Perfil dos pesquisados</u>	1
2.	<u>Preparo dos profissionais de recursos humanos</u>	7
3.	<u>Gestor</u>	11
4.	<u>Processos de recrutamento e seleção</u>	14
5.	<u>Mercado de trabalho</u>	19
6.	<u>Qualificação profissional e comportamentos das pessoas com deficiência</u>	24
7.	<u>Barreiras e preconceitos</u>	27
8.	<u>Um futuro melhor para a empregabilidade das pessoas com deficiência</u>	31
9.	<u>Considerações finais</u>	33
10.	<u>10+ oportunidades identificadas</u>	40



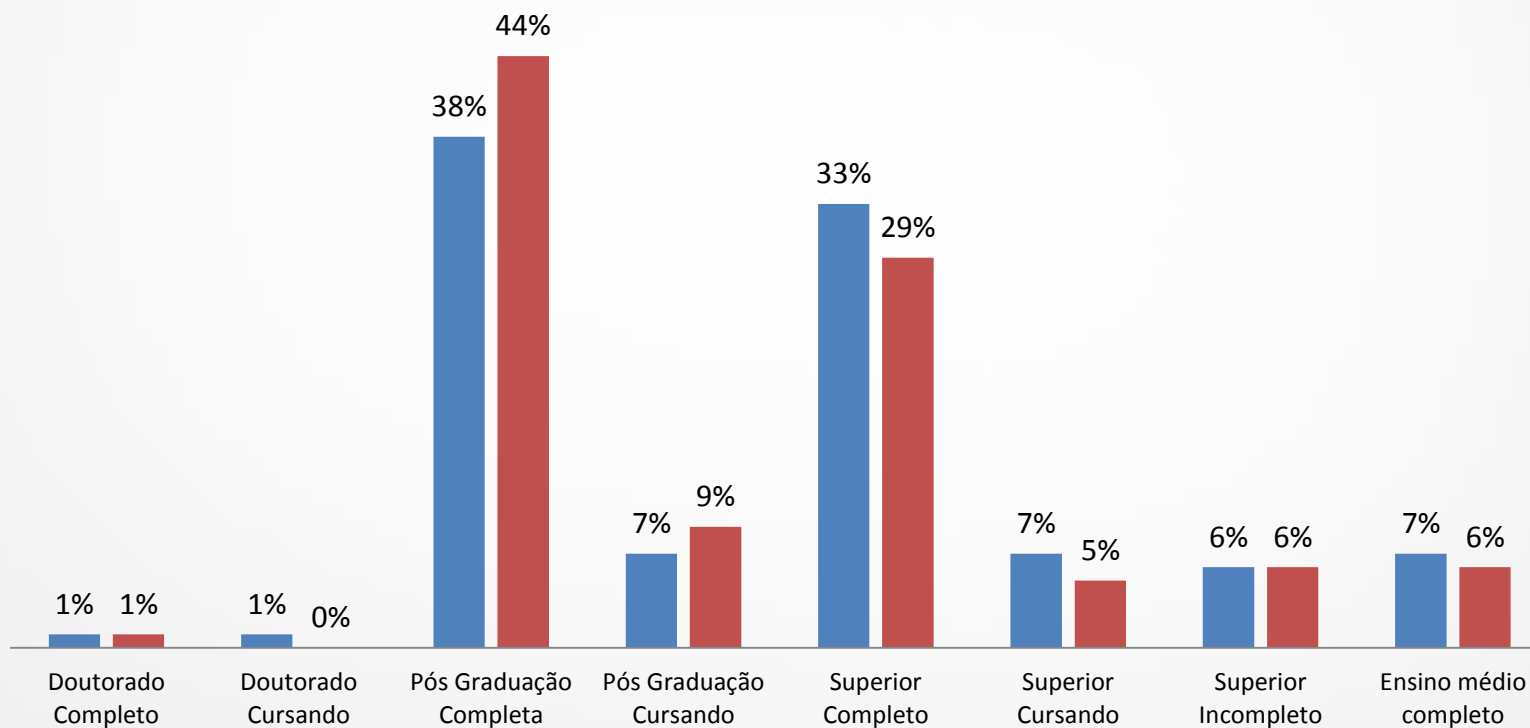
PERFIL DOS PESQUISADOS

GÊNERO



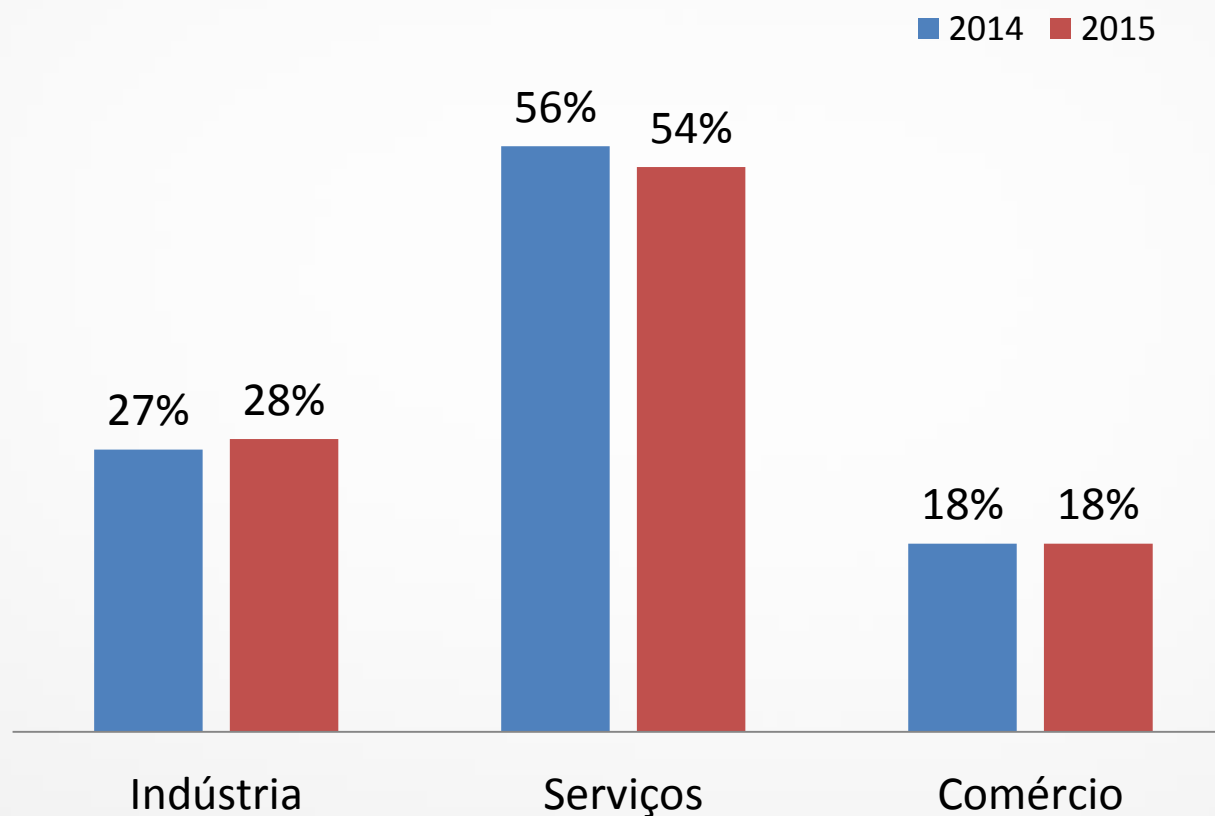
ESCOLARIDADE

■ 2014 ■ 2015



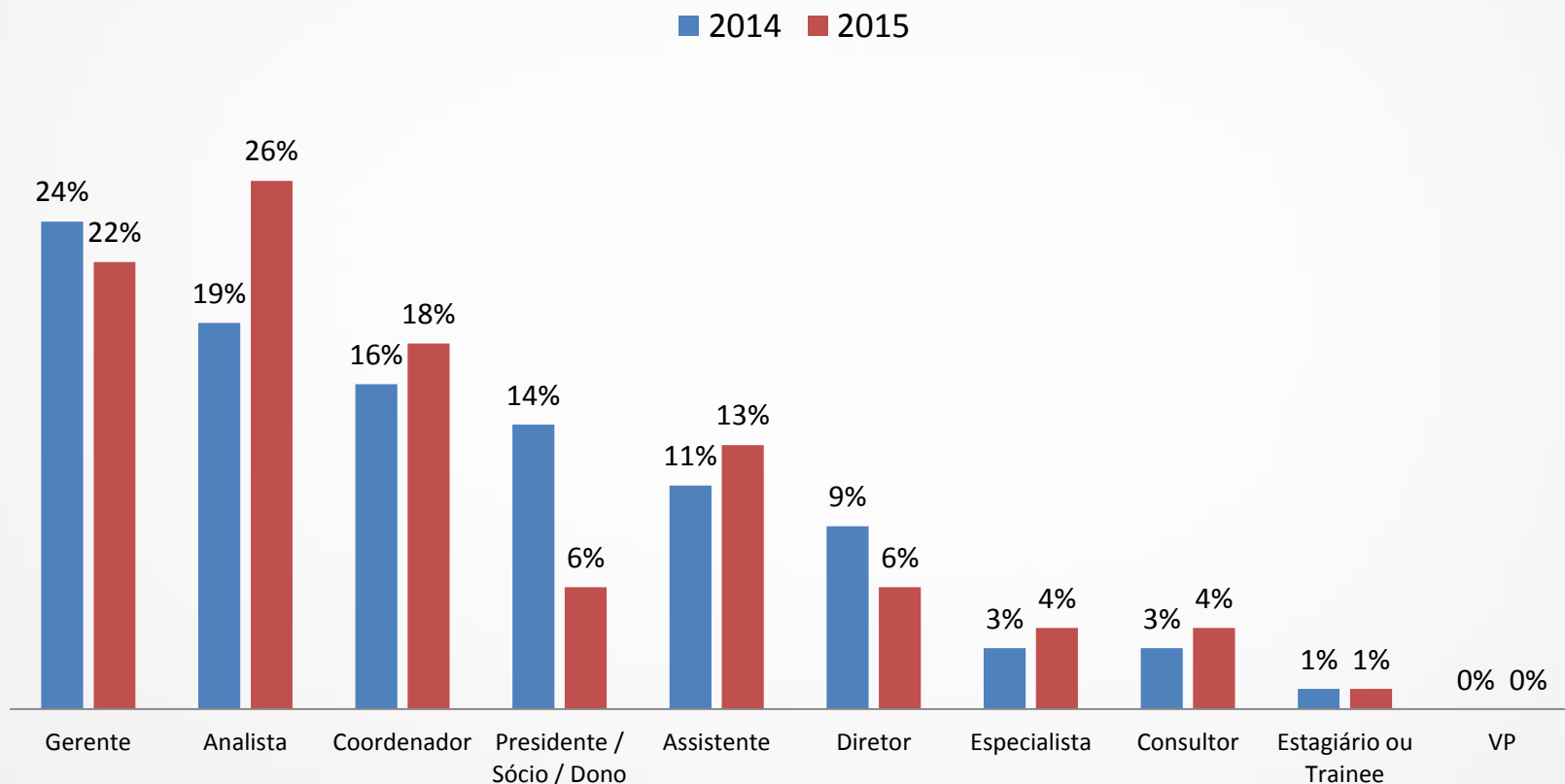
53% dos entrevistados possuem pós-graduação completa ou cursando.

SETOR DA EMPRESA DO RESPONDENTE



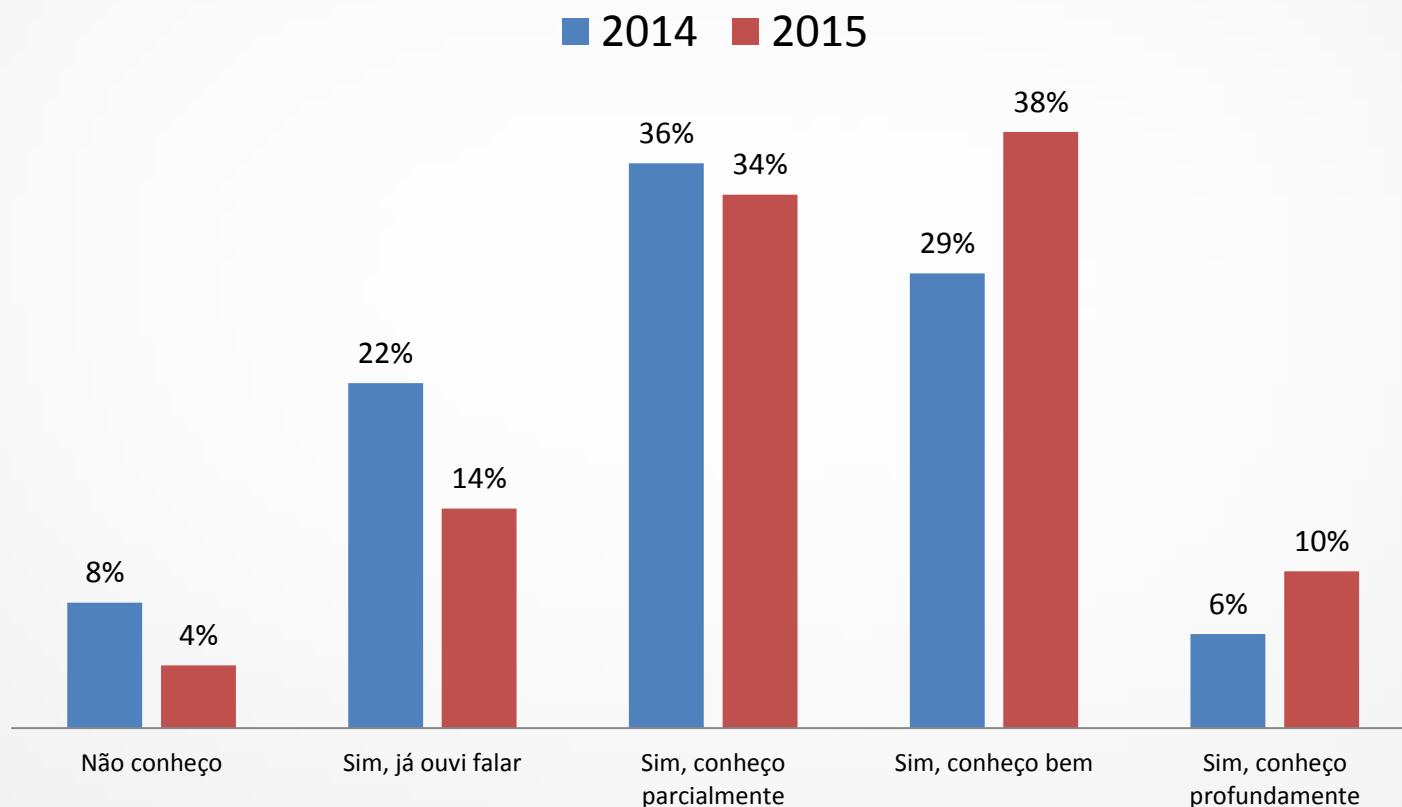
Serviços é o setor que se destaca entre as empresas dos respondentes.

CARGO ATUAL DO RESPONDENTE



46% são gerentes, coordenadores e diretores.

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

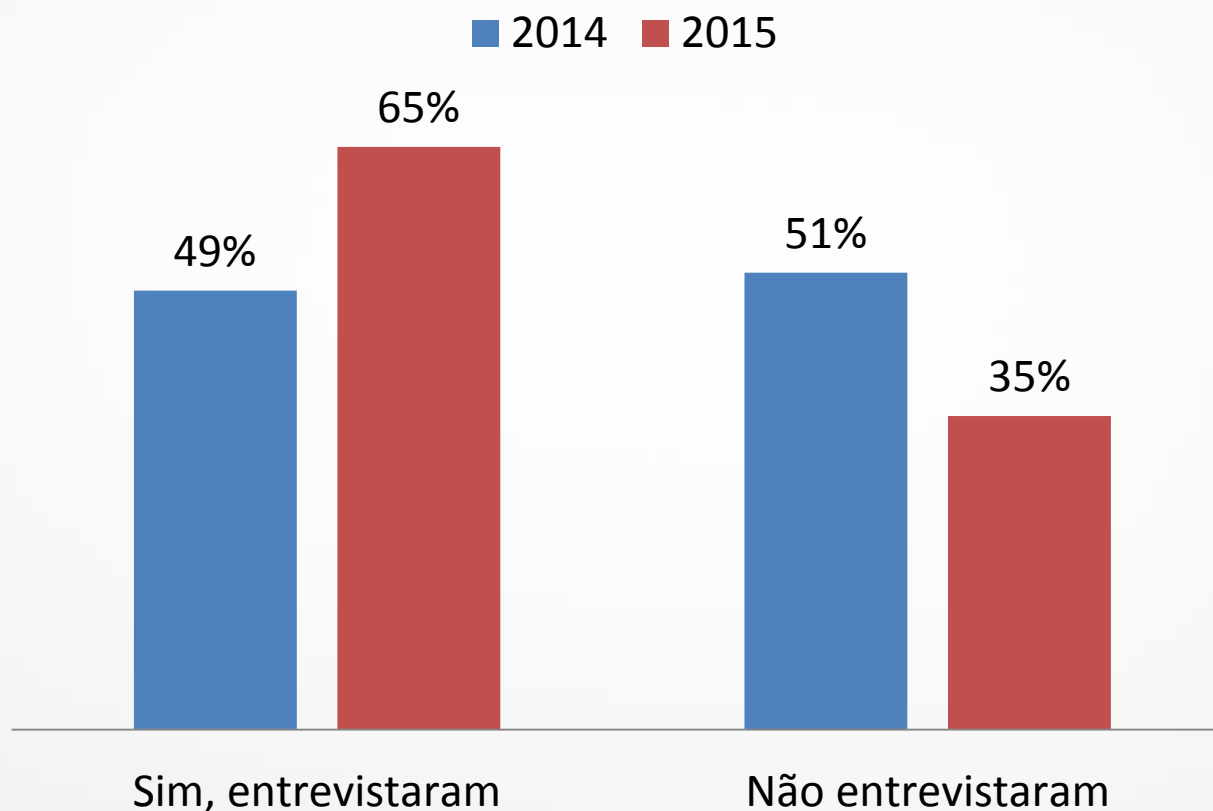


48% dos entrevistados tem bom conhecimento sobre a Lei de Cotas. Em 2014 eram 35%



PREPARO DOS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS

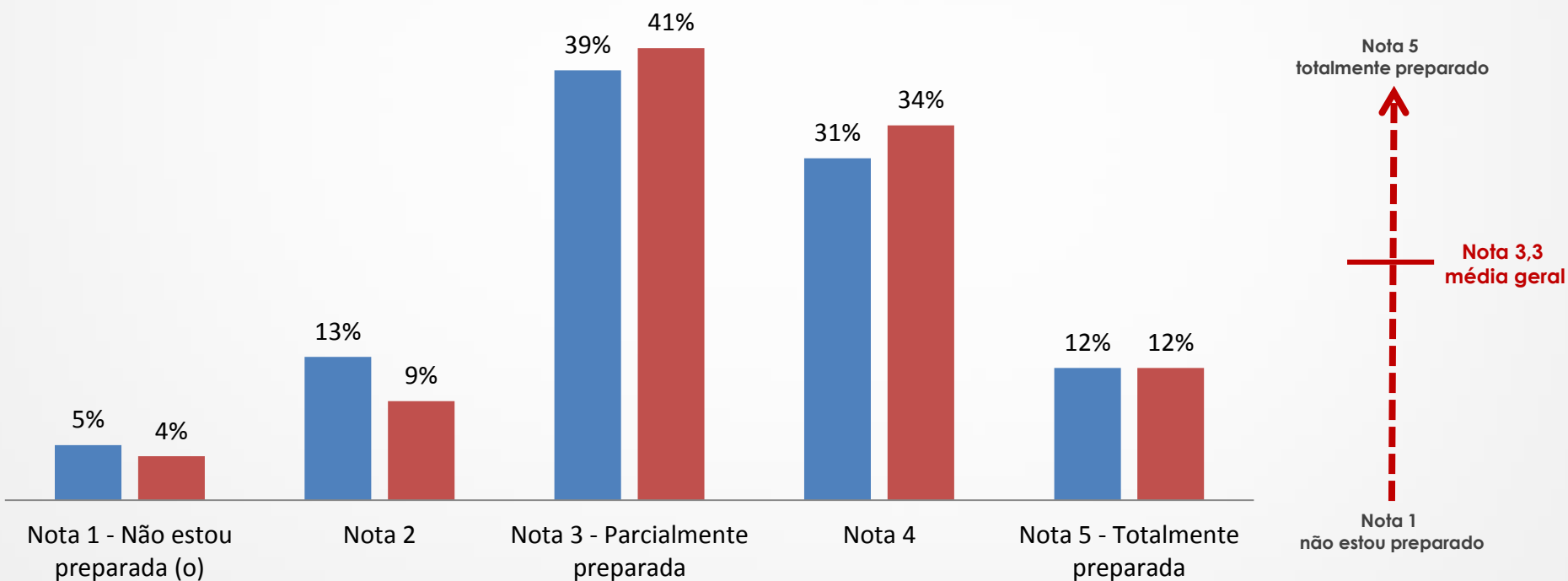
PROFISSIONAIS QUE JÁ ENTREVISTARAM PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



65% dos respondentes já entrevistaram pessoas com deficiência. Em 2014 eram 49%

PREPARO PESSOAL PARA REALIZAR RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

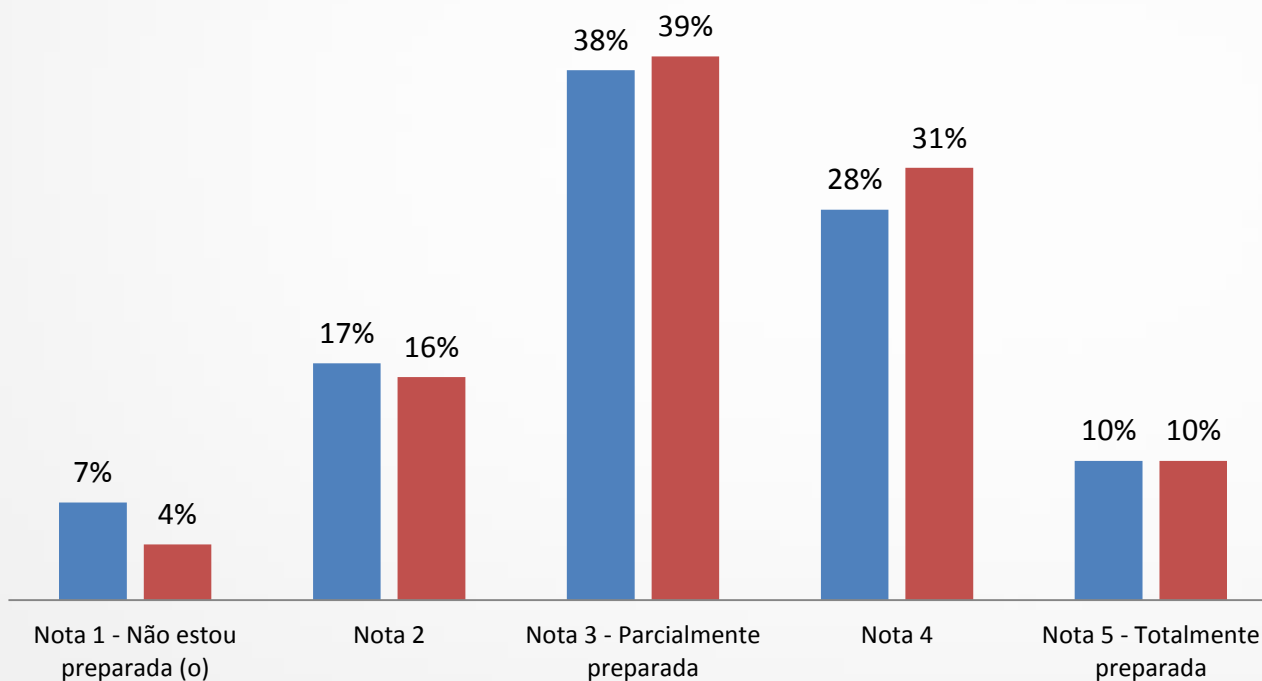
■ 2014 ■ 2015



O preparo dos respondentes está na média.

CAPACIDADE PESSOAL DE OFERECER SUPORTE AOS GESTORES DE PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

■ 2014 ■ 2015



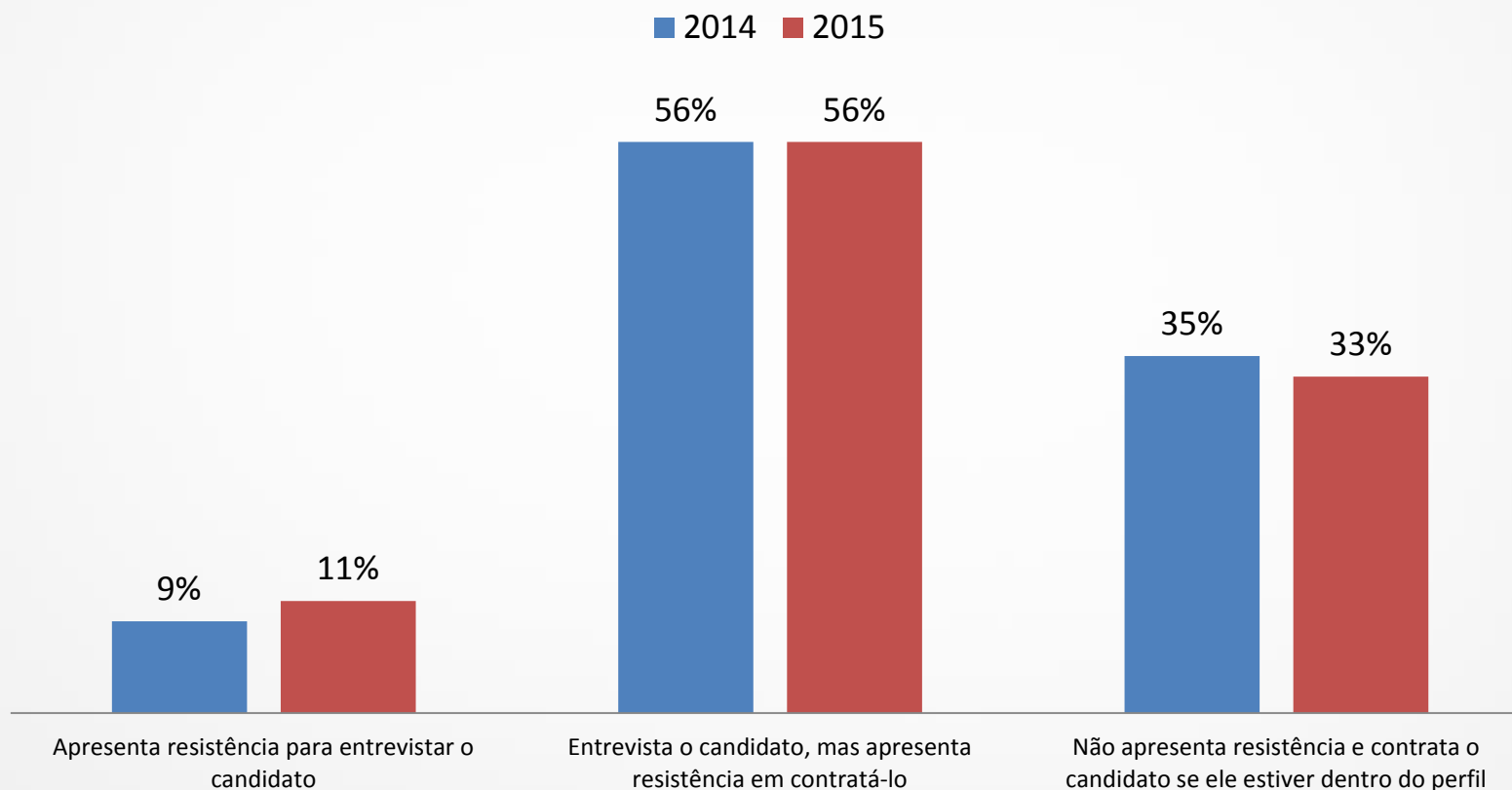
A capacidade dos respondentes nesse quesito está na média.



GESTOR

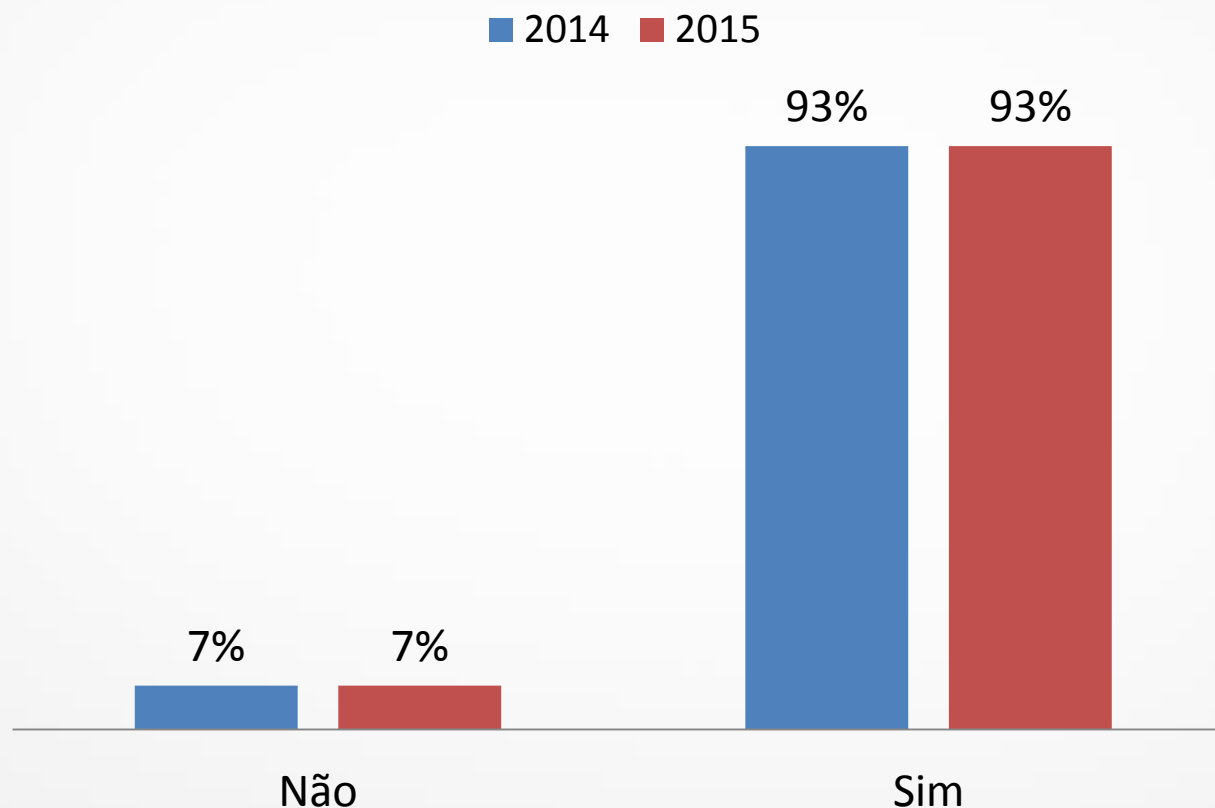


REAÇÃO MAIS COMUM DO GESTOR QUANDO É APRESENTADO À UM CANDIDATO COM DEFICIÊNCIA



67% dos entrevistados afirmaram que os gestores possuem resistência em entrevistar e/ou contratar profissionais com deficiência.

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

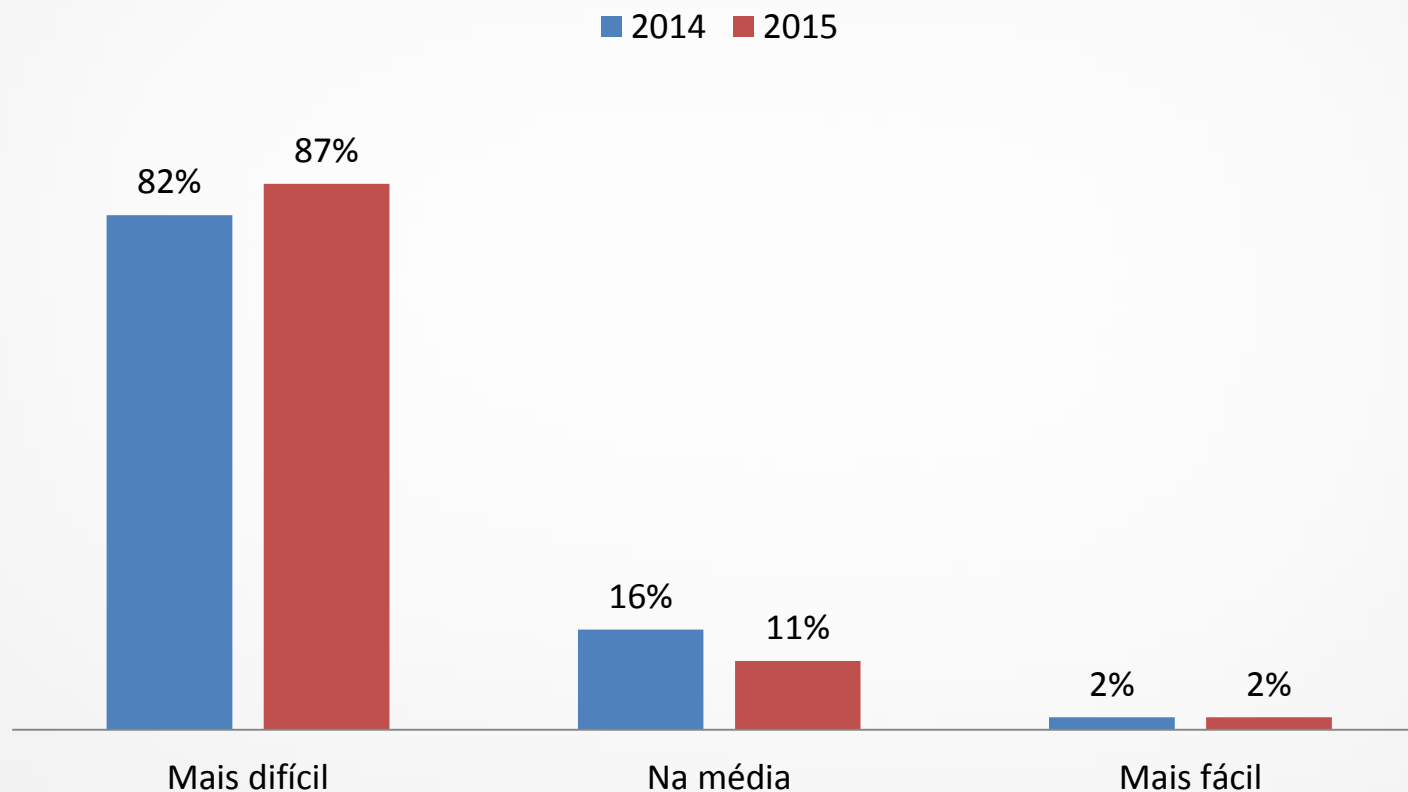


93% afirmou que os gestores devem se informar mais para entrevistar e gerenciar pessoas com deficiência.

A large, stylized white graphic of a person in a wheelchair is centered on the page. The figure is composed of simple, rounded shapes, with the person's torso and arms above the wheelchair and the wheels and legs below. The graphic is partially obscured by a horizontal red band that contains the title text.

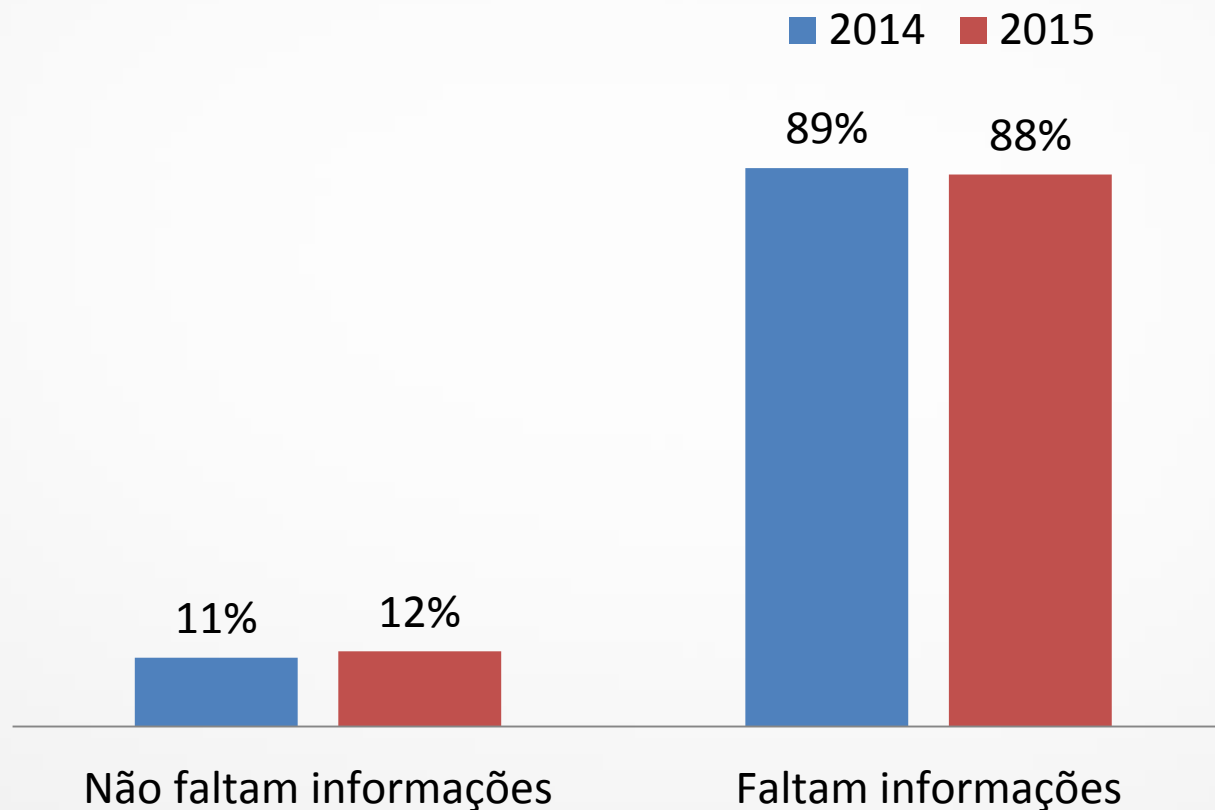
PROCESSOS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

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



A grande maioria considera mais difícil encontrar candidatos com deficiência em comparação com os sem deficiência.

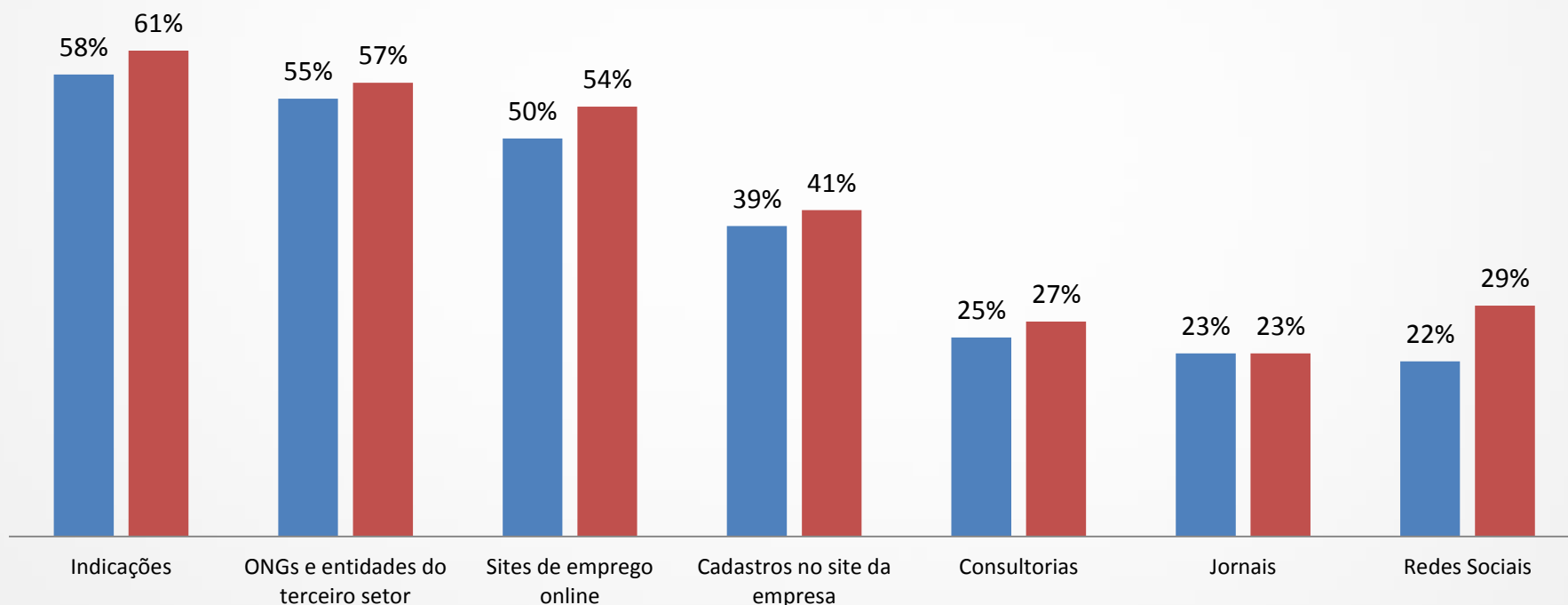
INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Para a grande maioria ainda faltam informações disponíveis sobre inclusão de pessoas com deficiência.

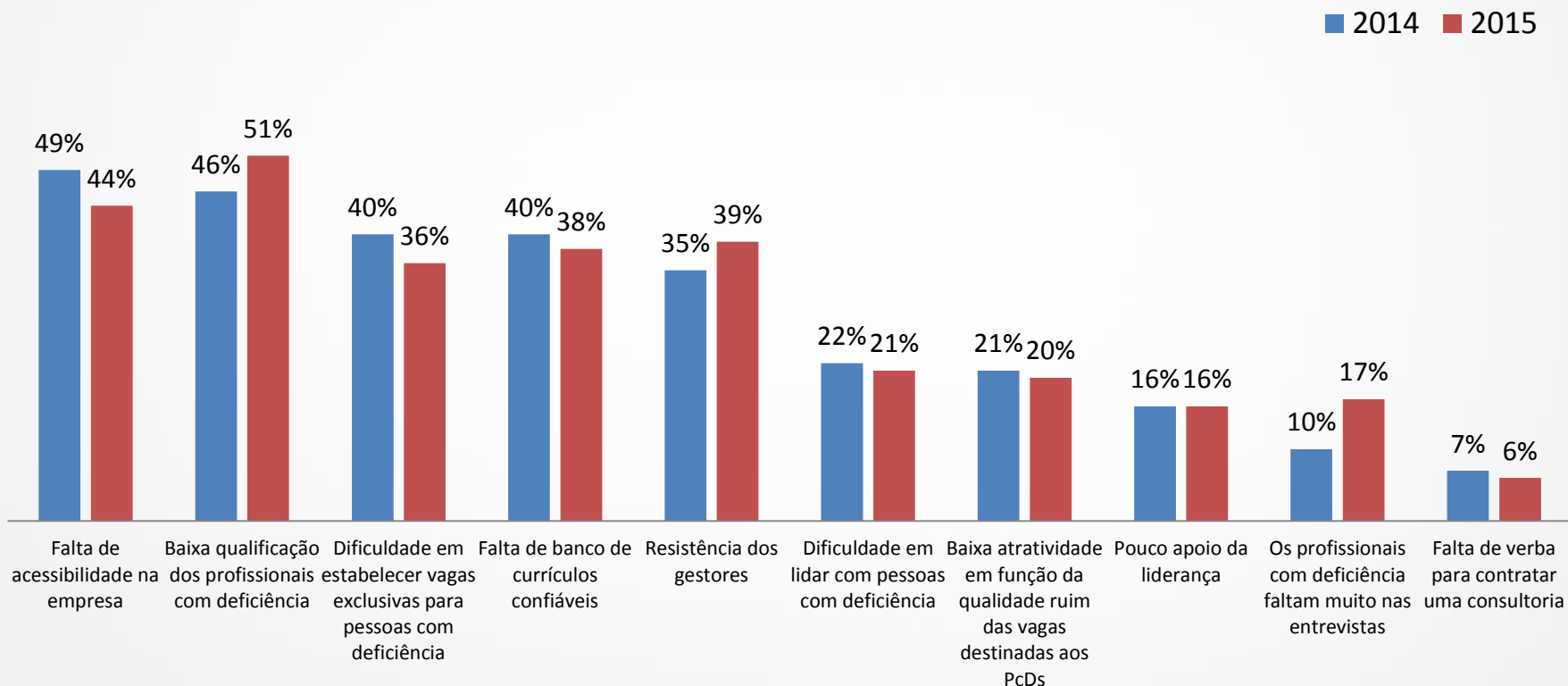
FONTES UTILIZADAS PARA BUSCAR CANDIDATOS COM DEFICIÊNCIA

■ 2014 ■ 2015



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

PRINCIPAIS DIFICULDADES NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



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



MERCADO DE TRABALHO

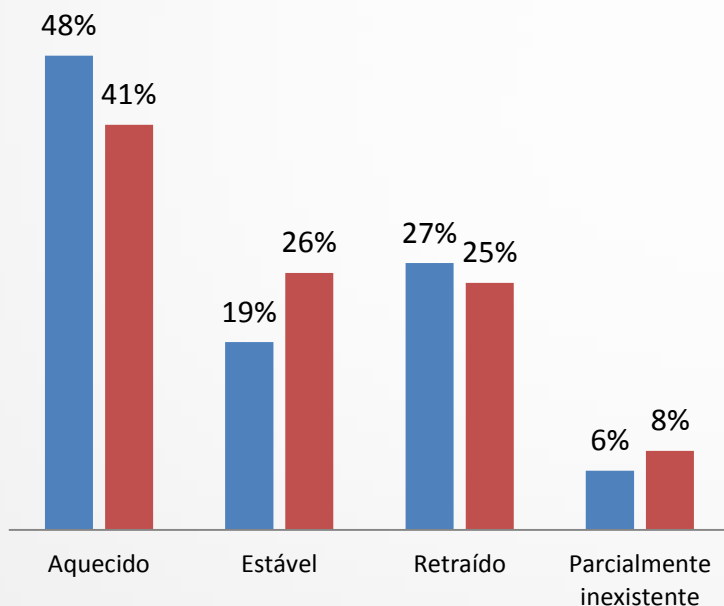
PERCEPÇÃO SOBRE COMO ESTÁ O MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Percepção RH

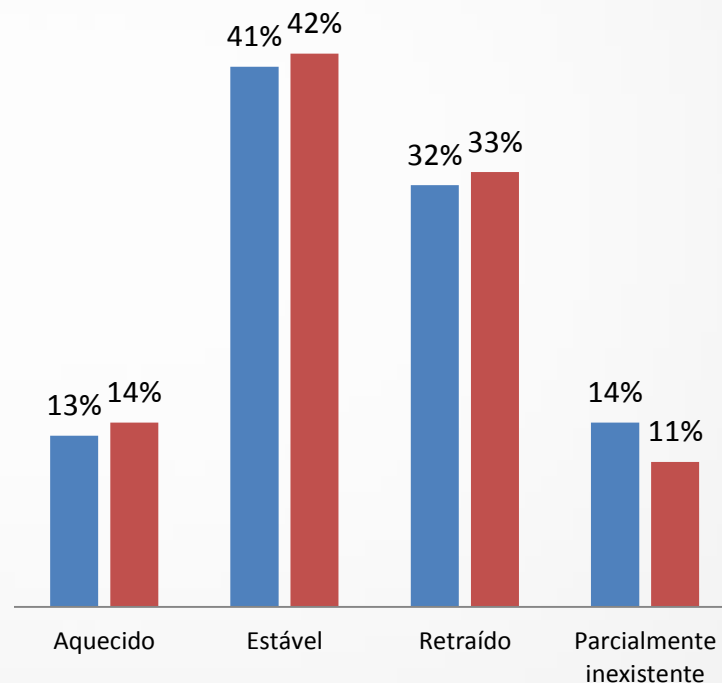
Percepção PcD

■ 2014 ■ 2015

■ 2014 ■ 2015



Fonte: Pesquisa Profissionais de Recursos Humanos (atual)



Fonte: Pesquisa - Pessoa com deficiência 2015

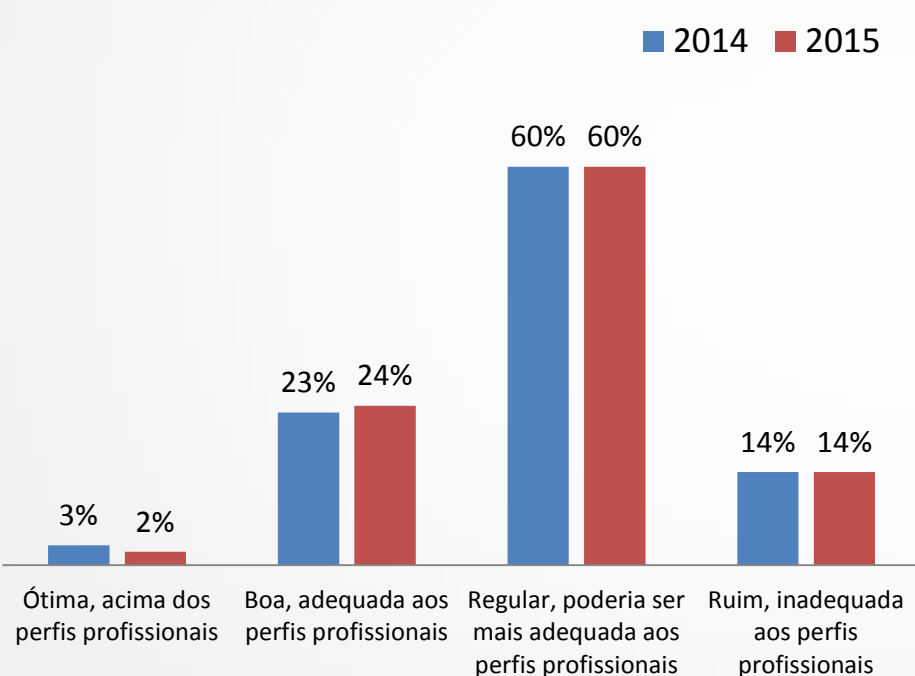
A percepção sobre como está o mercado de trabalho continua bastante diferente para os profissionais de RH e as pessoas com deficiência

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

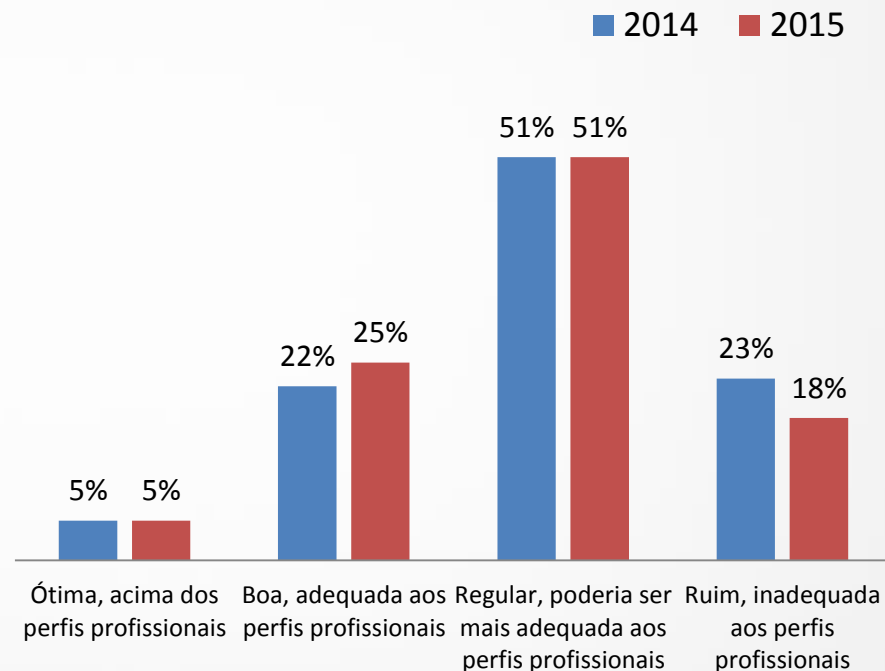


Percepção RH

Percepção PcD



Fonte: Pesquisa Profissionais de Recursos Humanos (atual)



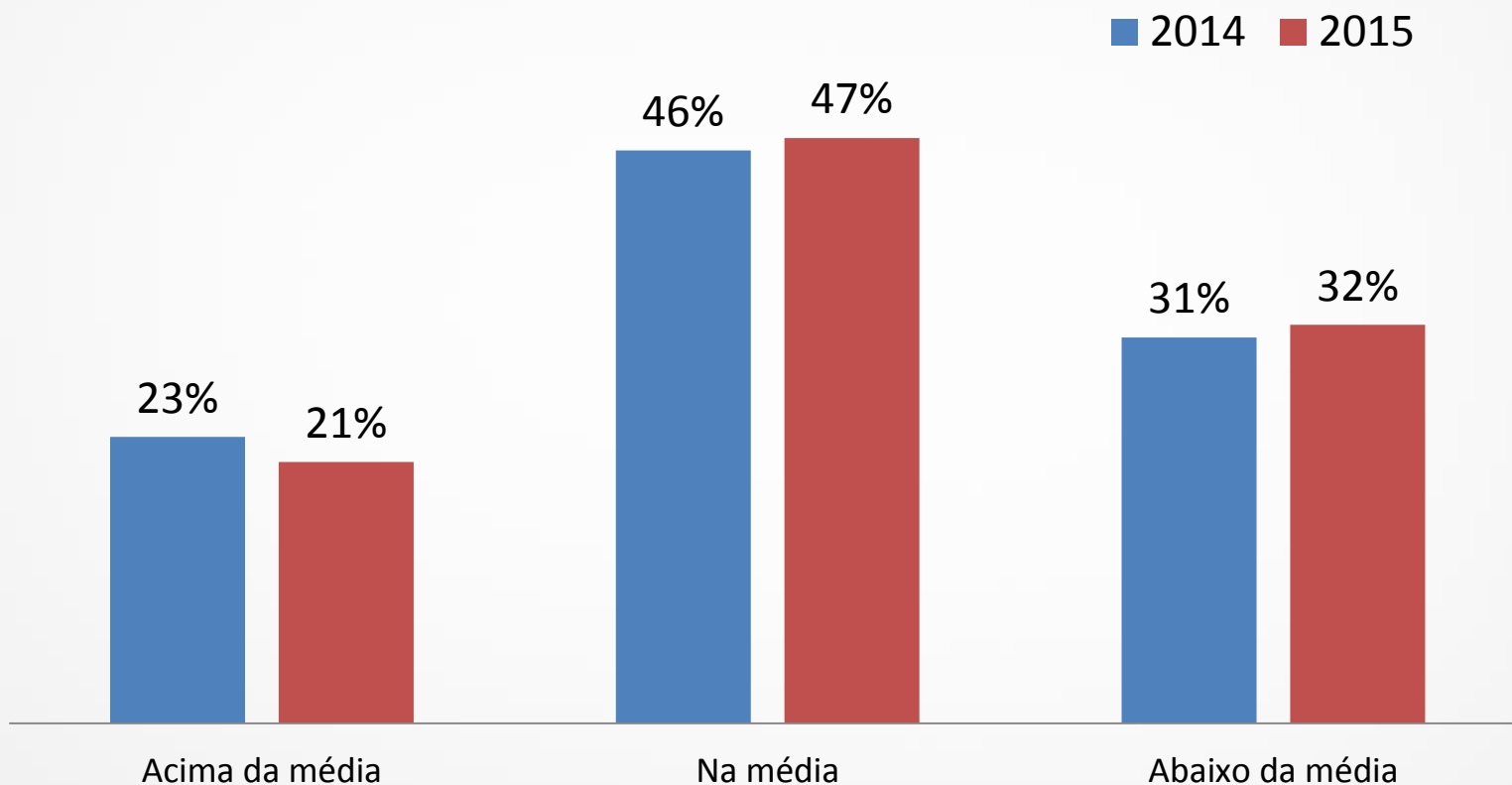
Fonte: Pesquisa - Pessoa com deficiência 2015

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.



Pergunta: Qual a sua percepção sobre a qualidade das oportunidades de trabalho que são oferecidas aos profissionais com deficiência?

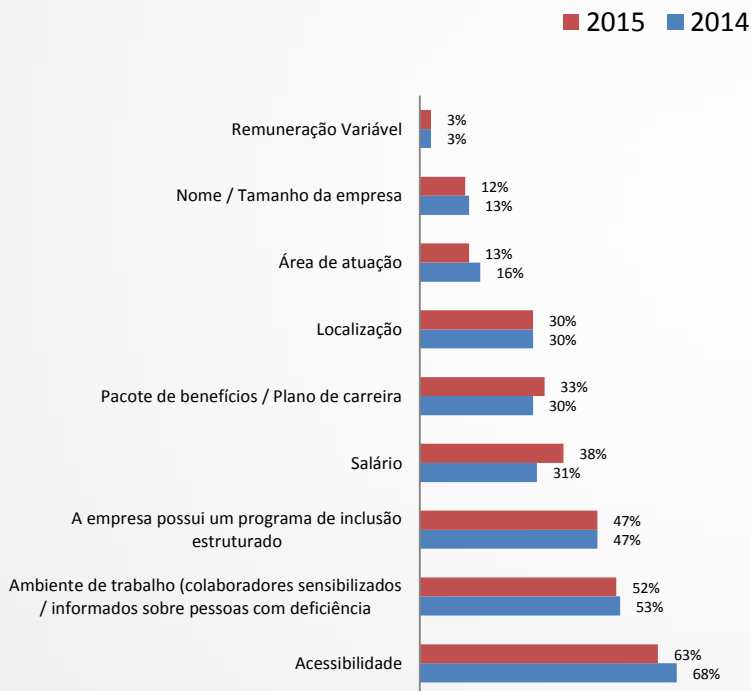
A ROTATIVIDADE DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA, EM COMPARAÇÃO COM A ROTATIVIDADE DA EMPRESA DO ENTREVISTADO



Contrariando um mito sobre a inclusão das pessoas com deficiência, 79% dos entrevistados acreditam que a rotatividade desses profissionais está na média ou abaixo da média.

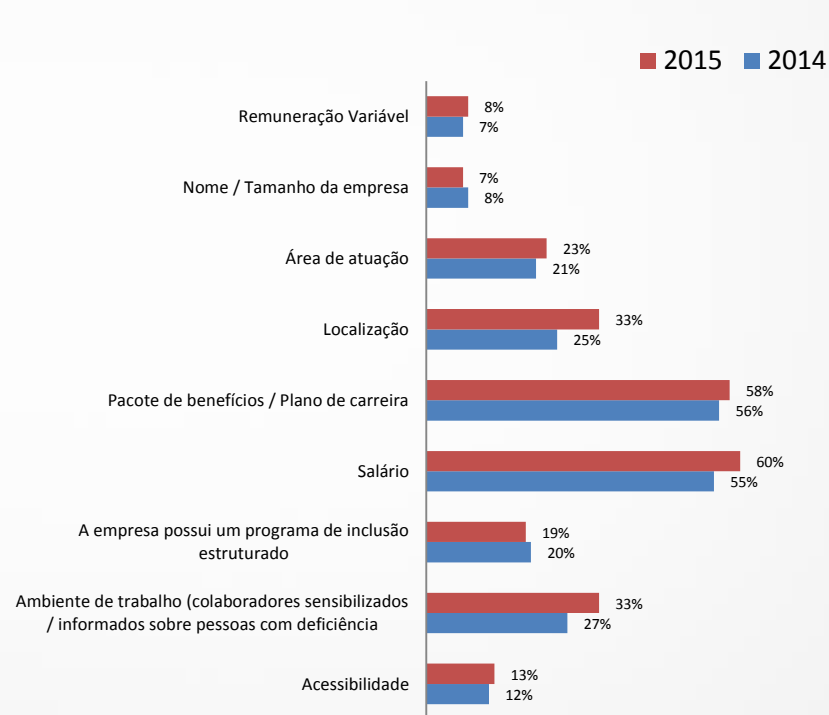
ITENS PRINCIPAIS QUE TORNAM UMA VAGA DE EMPREGO ATRATIVA PARA O PROFISSIONAL COM DEFICIÊNCIA

Percepção RH



Fonte: Pesquisa Profissionais de Recursos Humanos (atual)

Percepção PcD



Fonte: Pesquisa - Pessoa com deficiência 2015

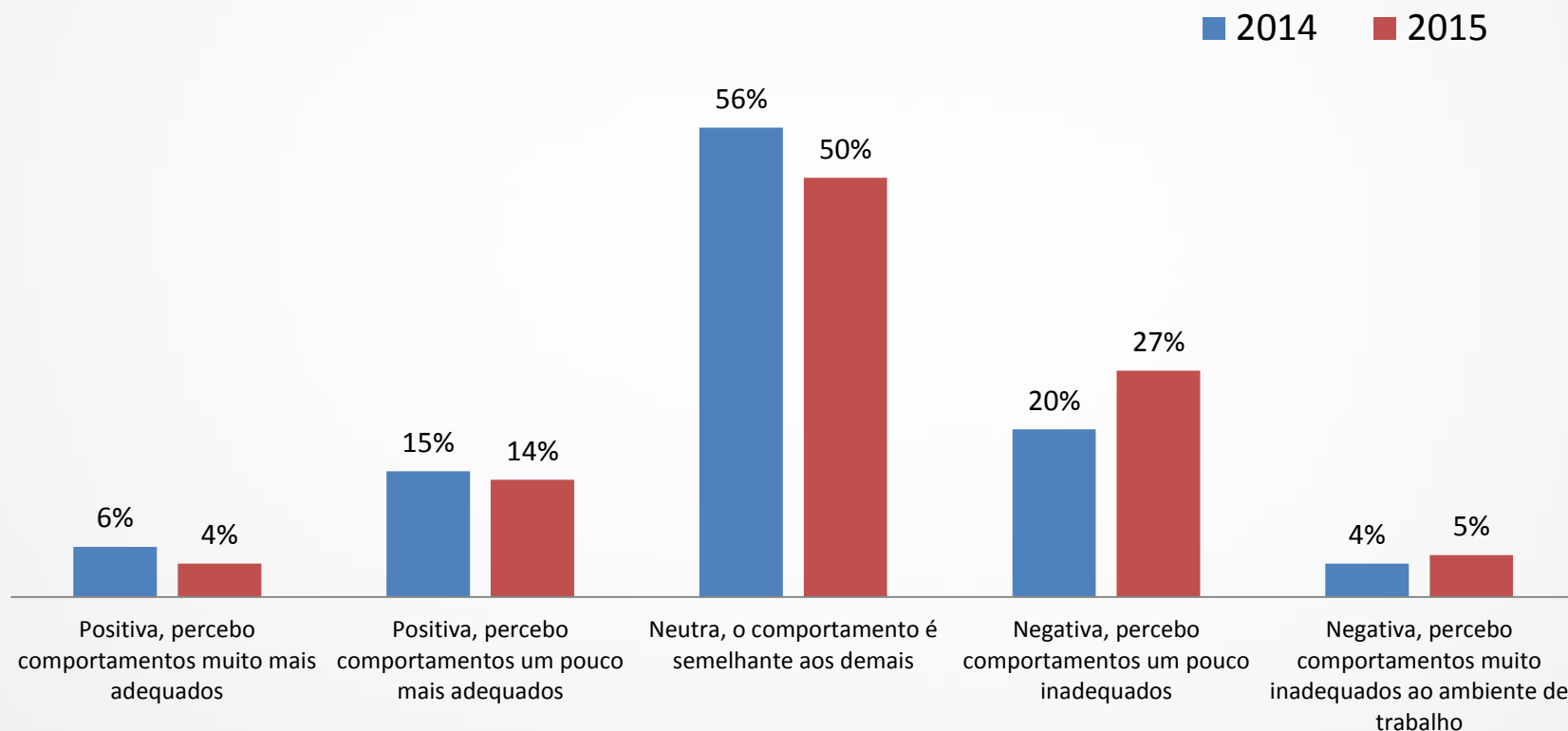
Nota-se que o que é mais importante na atração de uma vaga para o público de RH não é o que as pessoas com deficiência consideraram.



QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E COMPORTAMENTAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



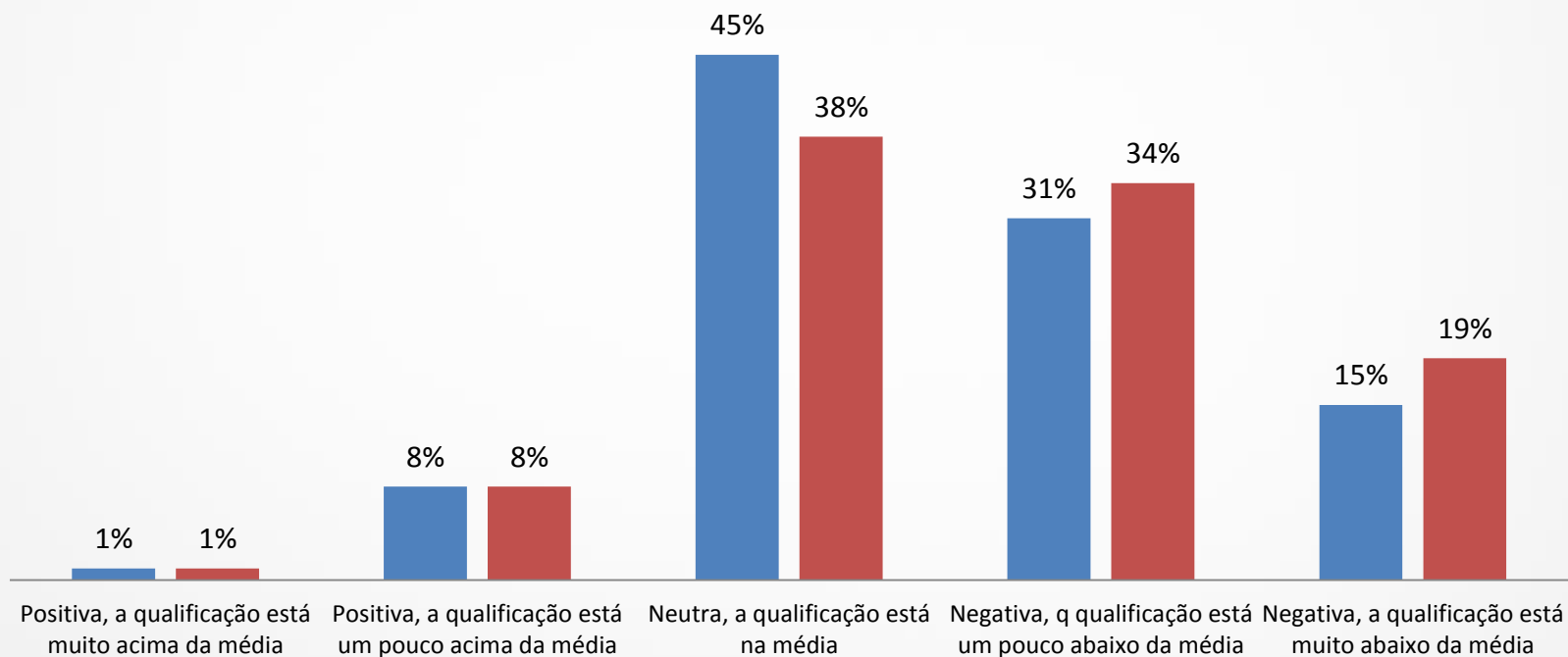
PERCEPÇÃO SOBRE AS QUESTÕES COMPORTAMENTAIS DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA



68% dos entrevistados consideram que os profissionais com deficiência possuem comportamentos semelhantes ou até mais adequados do que os profissionais sem deficiência. Em 2014 esse número era de 77%.

PERCEPÇÃO SOBRE A QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

■ 2014 ■ 2015

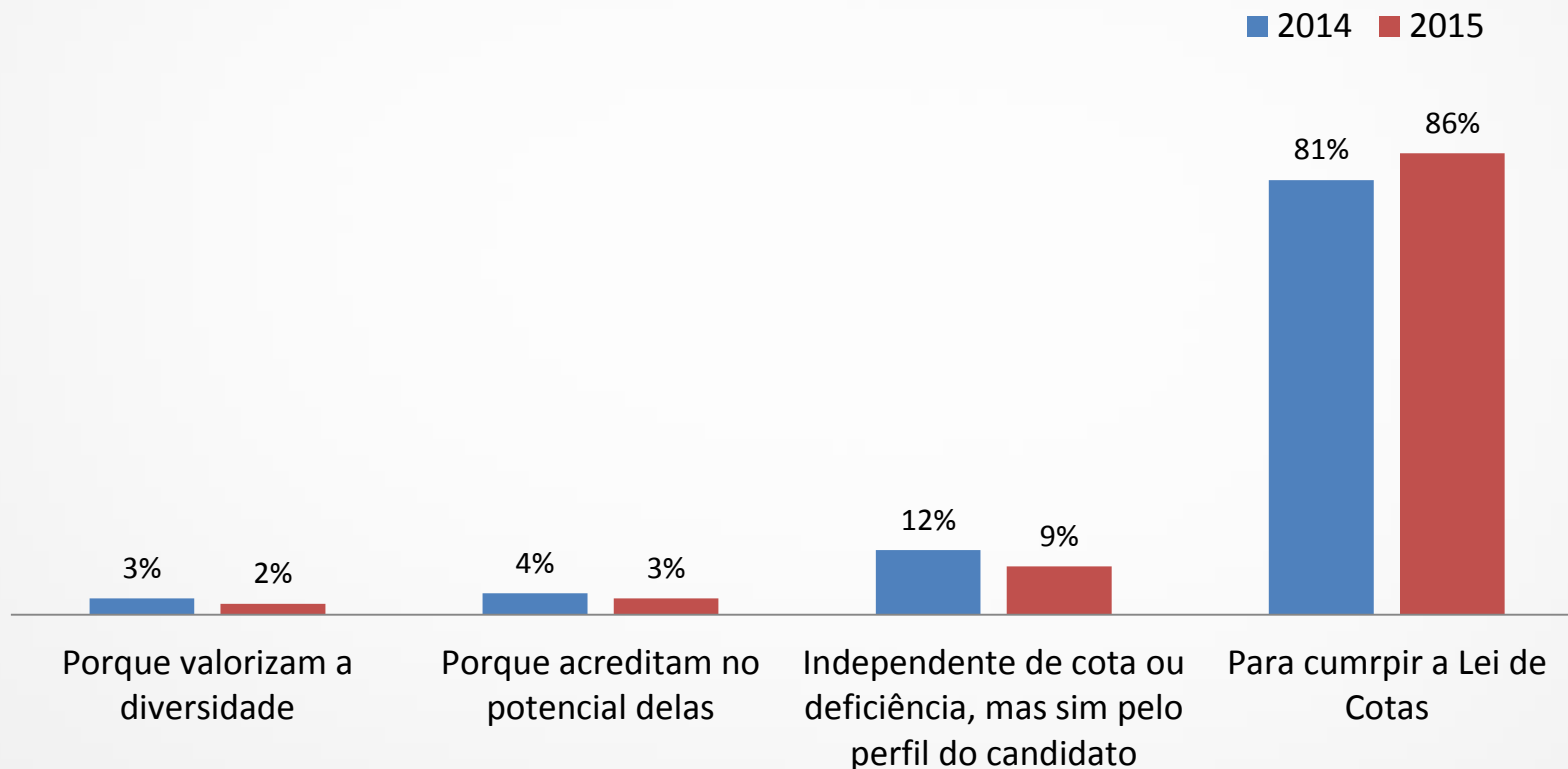


47% dos entrevistados acreditam que a qualificação desses profissionais está na média ou acima dela. Em 2014 eram 54%.



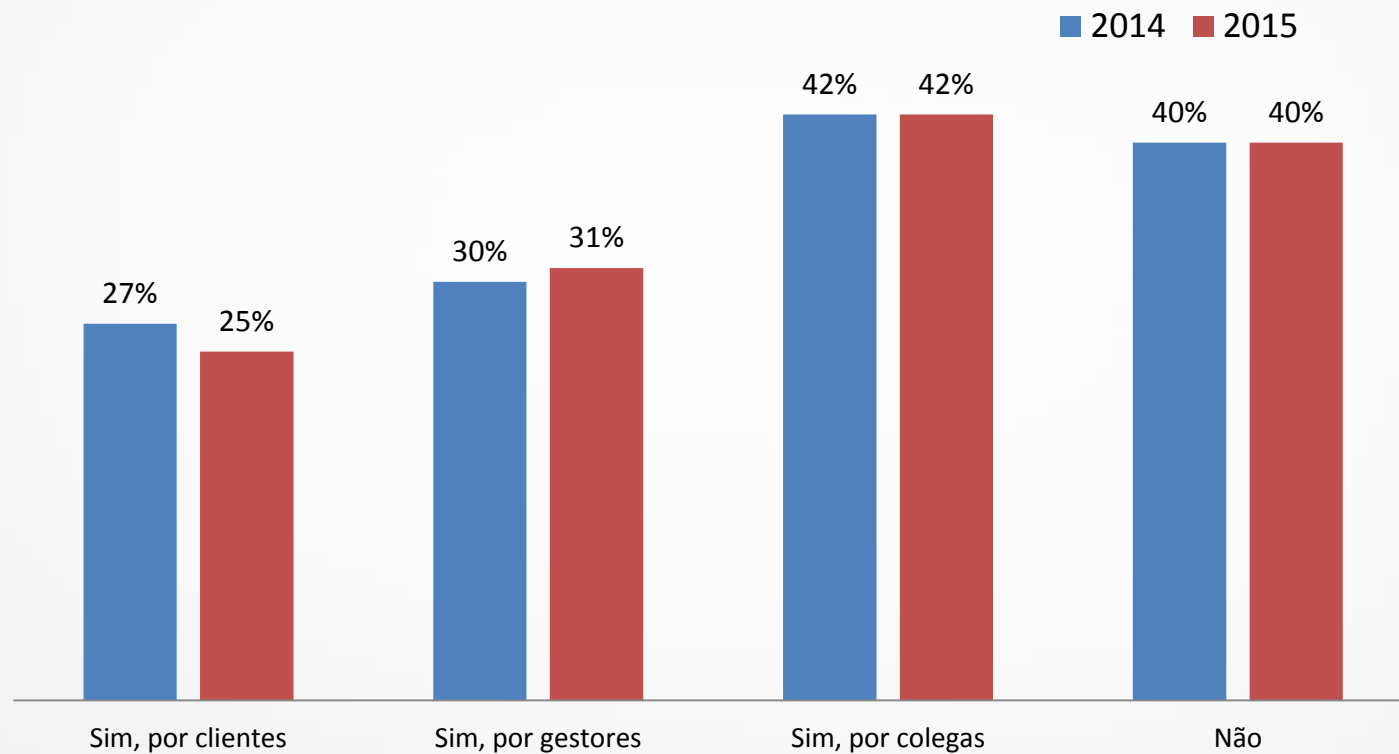
BARREIRAS E PRECONCEITOS

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.

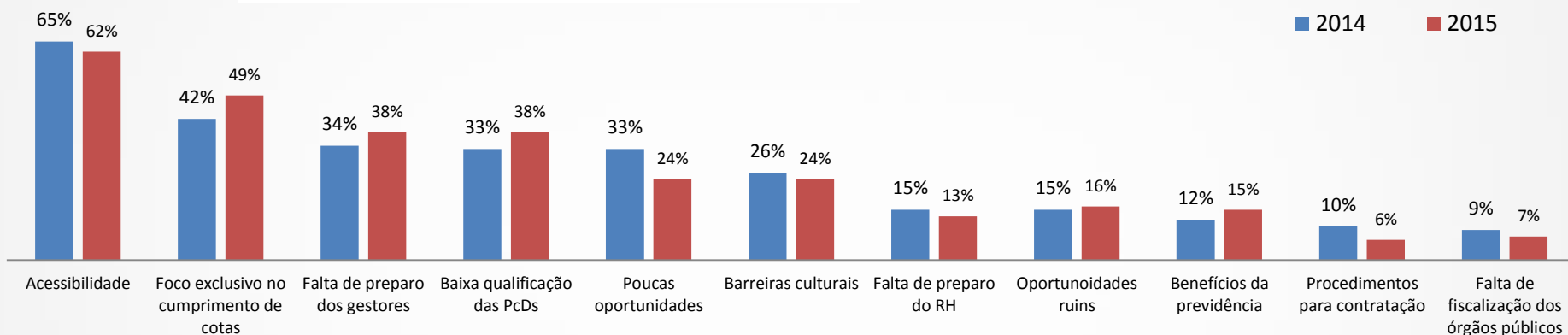
AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA SOFREM PRECONCEITO NO AMBIENTE DE TRABALHO



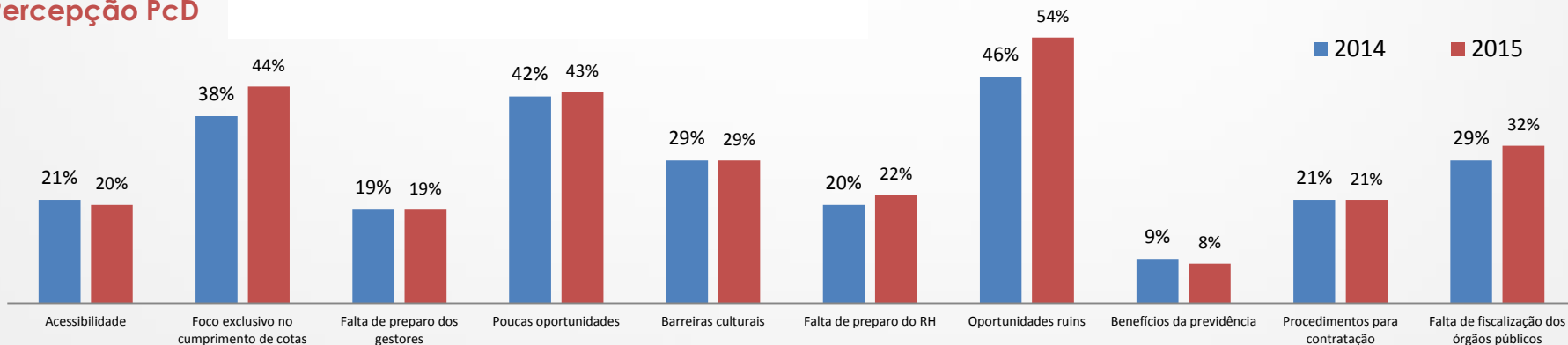
60% dos entrevistados acreditam que as PcDs sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja ele por colegas, gestores ou clientes.

PRINCIPAIS BARREIRAS PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Percepção RH



Percepção PcD



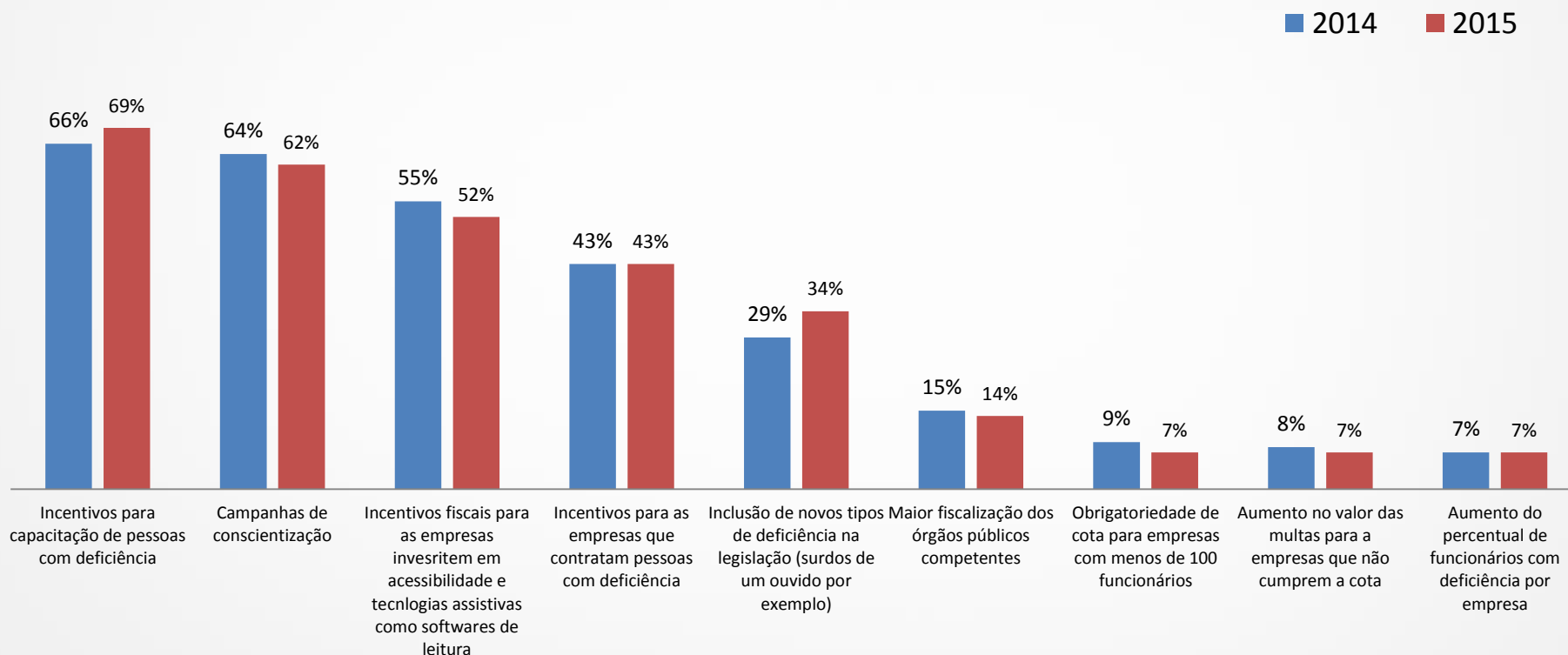
Há muitas diferenças entre o que o RH entende como barreira para as PcDs ingressarem no mercado de trabalho, comparado com as próprias PcDs.



UM FUTURO MELHOR PARA A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Ao total, a pesquisa obteve 1519 (mil quinhentas e dezenove) 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 cerca de 70% 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 4% do total disseram não conhecer a Lei de Cotas. O desconhecimento caiu pela metade, já que em 2014 esse índice foi de 8%. Curioso notar que o nível de conhecimento sobre a Lei de Cotas dos profissionais de RH está melhor do que das próprias pessoas com deficiência, já que na última pesquisa realizada pela i.Social 8% das PcDs disseram desconhecer a lei. É relevante destacar que 48% dos entrevistados afirmaram ter bom conhecimento sobre a Lei de Cotas. Em 2014 eram apenas 35%.

Cerca de 65% já entrevistaram pessoas com deficiência e, destes, 54% não se sentem bem 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ainda, quando perguntados sobre sua capacidade de oferecer suporte aos gestores de pessoas com deficiência, 59% afirmaram que não estão bem 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. 67% dos entrevistados afirmaram que os gestores possuem resistência em entrevistar e/ou contratar profissionais com deficiência.

E, nada mais do que 93% 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 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 90% 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 87% dos entrevistados consideram que a busca por profissionais com deficiência é mais difícil em comparação com aqueles sem deficiência. Em 2014 este índice já era alto (82%) e neste ano ainda aumentou. As fontes para recrutamento são bastante diversificadas. Considerando que o entrevistado podia escolher até três entre sete opções, “indicações” (61%) e ONGs (57%) foram os canais mais citados, ou seja, mais de 50% dos entrevistados ainda utilizam essas fontes para o recrutamento de candidatos. A grande dependência das empresas pelas indicações denota falta de um banco de currículos qualificado. 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 contribuiria muito com o processo de inclusão. As redes sociais tiveram um crescimento interessante, passando de 22% para 29% das citações.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 e 51% em 2015), seguida por “falta de acessibilidade” (49% em 2014 e 44% em 2015) e, empatadas em terceiro lugar, a “resistência dos gestores” (que saltou de 35% em 2014 para 39% em 2015) e “falta de banco de currículos confiável” (40% em 2014 e 38% em 2015).

Quando perguntados sobre a “temperatura” do mercado, identificamos percepções bastante diferentes entre os profissionais de RH e as pessoas com deficiência. Para o RH, 41% percebem o mercado aquecido para os profissionais com deficiência (esse índice era de 48% em 2014 o que demonstra forte desaquecimento em 2015). Já para as PcDs, apenas 14% afirmaram que sentem que o mercado está aquecido.

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 (14%). Já para as pessoas com deficiência esta relação está em 51% e 18%, respectivamente. 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A resposta seguinte justifica grande parte deste cenário, já que 53% (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 38% dos respondentes consideram que a qualificação das PcDs está na média (em 2014 eram 45%) e outros 8% afirmaram ainda que consideram que a qualificação está um pouco acima da média, demonstrando o quão diverso é esse cenário.

Quando a questão pesquisada é a rotatividade tivemos uma surpresa positiva, já que 47% disseram que o turn over das PcDs está na média da empresa e para 36% que está abaixo da média. Ou seja, o mito de que as pessoas com deficiência apresentam maior rotatividade do que as demais foi derrubado. Ou ainda, podemos arriscar dizer, que se a rotatividade é baixa o mercado não deve estar tão aquecido assim, confirmando a percepção das próprias pessoas com deficiência.

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” (63%), “ambiente de trabalho – colaboradores sensibilizados e informados” – (52%) e “programa de inclusão estruturado” (47%). Já na pesquisa realizada com as pessoas com deficiência verificamos considerável diferença. Para as PcDs os três principais fatores que as atraem por uma vaga no mercado de trabalho são: “salário” (60%), “plano de carreira e benefícios” (58%) e empatados em terceiro “ambiente de trabalho” e “localização” (33%). Os itens “programa de inclusão” (19%) e “acessibilidade” (13%) foram pouco citados pelas pessoas com deficiência.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 68% dos respondentes não percebem problemas de comportamento, apesar que esse número estava bem melhor em 2014 (77%). 27% dos entrevistados classificaram as PcDs com posturas levemente inadequadas (eram apenas 19% em 2014) e apenas 5% 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%) e cresceu ainda mais 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 (42%), gestores (31%) ou até por clientes (25%). Entretanto, curioso notar que a percepção de preconceito por parte das pessoas com deficiência é bem menor, pois cerca de 50% afirmaram nunca ter sofrido nenhum tipo de preconceito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

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” (62%), seguido de “foco exclusivo no cumprimento da cota” (49%) e “falta de preparo dos gestores” (38%). Quando feita a mesma pergunta para as pessoas com deficiência a ordem das principais dificuldades percebidas é significativamente diferente. Para elas as principais dificuldades são a “qualidade ruim das oportunidades oferecidas”, “poucas oportunidades” e “foco exclusivo no cumprimento da cota”.

Por último, pedimos para os entrevistados indicarem três ações fundamentais para o processo de inclusão e foram eles: “incentivos para a capacitação” (69%), “campanhas de conscientização” (62%) e “incentivos fiscais para a contratação de pessoas com deficiência” (52%). Estes itens se mantiveram em relação a pesquisa de 2014 como os mais citados.

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 dos 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

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



CONSULTORIA: i.Social - Soluções em Inclusão Social

www.isocial.com.br

