

## **Criação de um modelo de negócio social digital: conectando pessoas com deficiência e o mercado de trabalho<sup>1</sup>**

Carina Farias Gil<sup>2</sup>

Paulo Guilherme Stahnke<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Este estudo objetivou construir um modelo de negócio social digital que auxilie a inserção de mais pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho, considerando as principais dificuldades enfrentadas pelas empresas na contratação destes profissionais, além de proporcionar mais inclusão social em nossa sociedade. Os procedimentos metodológicos envolveram uma pesquisa descritiva, com abordagem do problema misto, a partir da aplicação de questionário *on-line* estruturado fechado, enviado para 80 empresas de diversos ramos do Vale do Itajaí – SC, a fim de conhecer o público alvo e identificar como as empresas contratam PcD e quais as dificuldades enfrentadas neste processo. Com os principais resultados, foi desenvolvida uma matriz S.W.O.T. onde foi possível analisar os pontos fortes e fracos da futura empreendedora, além das oportunidades e as ameaças em que o futuro negócio atuará, e por fim, a criação um modelo de negócio social digital por meio de um quadro de negócios – Canvas, no qual estão descritos todos os elementos e fases necessários para o futuro empreendimento.

**Palavras-chave:** Empreendedorismo. Negócio social digital. Inclusão. Canvas. Análise S.W.O.T.

---

<sup>1</sup> Artigo científico elaborado como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Processos Gerenciais, pelo Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, do Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Gaspar. Apresentado no dia 14 de outubro de 2020.

<sup>2</sup> Discente do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, do Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Gaspar. E-mail: carina.gil82@gmail.com

<sup>3</sup> Orientador. Docente do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais, do Instituto Federal de Santa Catarina, Campus Gaspar. E-mail: paulo.stahnke@ifsc.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

A inclusão social é um tema bastante discutido atualmente, inclusive no que diz respeito a inserção de Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. Para se ter ideia, a inclusão deste profissional tem sido abordada desde a década de 90, quando começou a vigorar a Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991).

Porém, desde lá, o recrutamento de PcD, de acordo com Haber e Schwarz (2009), em vez de se tornar um processo habitual, como qualquer contratação realizada pelas empresas, acaba se tornando um problema tanto para a PcD quanto para a organização, pois de um lado as pessoas com deficiência buscam oportunidades de trabalho, além de fonte de renda para o seu sustento e a sua realização profissional em empresas que os recebam de forma inclusiva, e de outro as empresas recrutam porque são obrigadas a cumprirem a lei que exige a contratação de PcD. Isto aliado ainda as dificuldades em recrutar profissionais com a qualificação exigida ao cargo, pode fazer com que recrutar uma PcD se torne um grande desafio, tanto para quem precisa do emprego quanto para quem deseja empregar.

Deste modo, segundo Haber e Schwarz (2009) é preciso que as empresas entendam que competências e habilidades vêm sempre antes da deficiência. A questão está no empenho da empresa de se tornar inclusiva, pois as empresas confessam não estarem aptas para receber uma PcD e contratam de forma obrigatória apenas para cumprir a lei (OLIVEIRA, 2013).

Como vemos, o recrutamento das pessoas com deficiência nas empresas é um problema a ser considerado. Pensando nisso, novos empreendedores estão investindo nos negócios sociais, que visam além de inovar e buscar lucratividade ter por missão principal solucionar problemas sociais (GOMES FILHO *et al.*, 2018).

Segundo Dornelas, (2008), o empreendedorismo é ato de identificar uma oportunidade para resolver um problema através da inovação com total dedicação em atingir o seu objetivo. Já o empreendedor é aquele que está disposto a resolver tais problemas, sejam dentro de uma empresa ou na sociedade, criando assim um novo negócio de sucesso (DORNELAS, 2008). Entretanto este novo negócio nem sempre está voltado ao lucro financeiro, e sim ao impacto que este empreendimento

poderá fazer na sociedade ao qual está inserido (YUNUS, 2019), que é o caso dos negócios sociais, tema do presente trabalho.

Os negócios sociais têm como único objetivo impactar a vida das pessoas e o seu sucesso não é medido pelo lucro gerado e sim pela quantidade de pessoas alcançadas (YUNUS, 2019). Sendo assim, como qualquer empresa, um novo negócio social precisa ser muito bem estruturado para alcançar seus objetivos.

Existem inúmeras ferramentas da administração que podem auxiliar na estruturação de um novo modelo de negócio. Nesta pesquisa procurou-se escolher alguma que auxiliasse no planejamento de ideias inovadoras, como é o caso de um negócio social digital. A ferramenta metodológica escolhida, e a qual mais se aproximou com a proposta da pesquisa foi o *Business Model Generation*, ou Canvas (OSTERWALDER, 2011), muito utilizado na administração e no empreendedorismo. Todavia, antes da utilização do CANVAS, foi realizada uma pesquisa de ambiente, a qual foi utilizada para auxiliar no desenvolvimento de uma Matriz S.W.O.T. Dessa forma, este estudo busca responder a seguinte pergunta problema: **Qual modelo de negócios que poderia auxiliar as pessoas com deficiência a ingressarem no mercado de trabalho?** Para atender esta questão, propõe-se o seguinte objetivo geral: Criar um modelo de negócio social digital que auxilie a conexão das pessoas com deficiência e o mercado de trabalho.

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo apresenta os principais temas abordados no decorrer desse estudo. Ele balizou-se na leitura de artigos científicos e publicações das áreas relacionadas a esse estudo, sendo dividido em 4 (quatro) seções, as quais apresentam o aporte teórico sobre: Empreendedorismo, Negócios Sociais, Pessoas com deficiência (PcD), Análise S.W.O.T. e o quadro de negócios – CANVAS.

### 2.1 Empreendedorismo

Empreendedorismo, segundo Dornelas (2008), é o envolvimento de pessoas e processos na transformação de ideias em oportunidades, e gerando assim negócios de sucesso. Um dos conceitos mais antigos de empreendedorismo

definido por Joseph Schumpeter (1949 *apud* DORNELAS, 2008, p.22) afirma que “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos materiais”. Contudo, Hisrich, *et al* (2008) ampliam o conceito de empreendedorismo definindo ser o processo de criação de algo novo, que tenha valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação e da independência financeira e pessoal.

Ainda, para Hisrich, *et al* (2008), o empreendedorismo é o ato de identificar uma oportunidade para resolver um problema através da inovação com total dedicação em atingir o seu objetivo. Sendo assim, o empreendedor é aquele que está disposto, a partir da sua capacidade de assumir riscos calculados, a resolver problemas por meio da criação de um novo negócio, que pode ser totalmente lucrativo ou, no caso de negócios sociais, que tenha por missão resolver um problema social, conforme veremos a seguir.

## **2.2 Negócios Sociais**

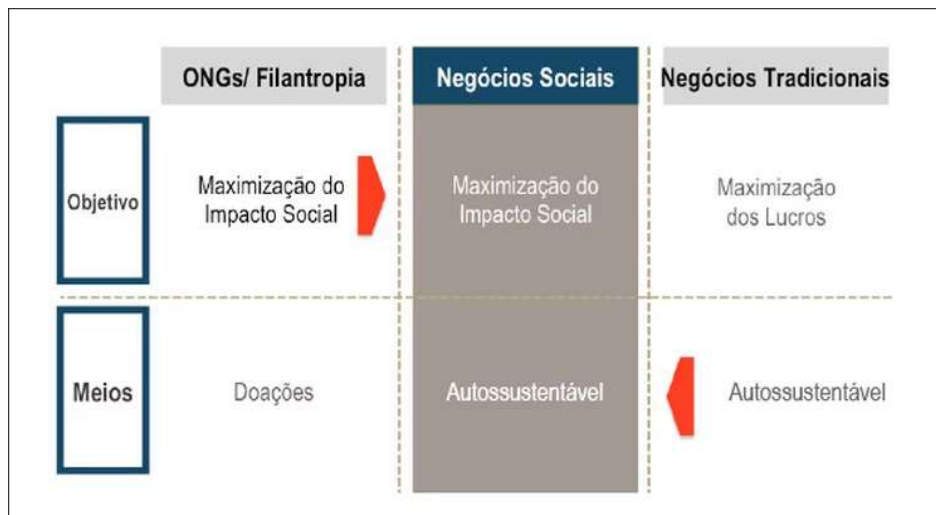
Também chamado de empreendedorismo social ou empresas 2,5 (dois e meio), negócios sociais são soluções eficientes do mercado, mas com um propósito de gerar um impacto positivo na sociedade (SEBRAE, 2018). Portanto são empresas que têm como missão principal solucionar um problema social não focado ao lucro, e sim na transformação que poderá gerar na sociedade.

Dornelas, Spineli e Adams (2014) explicam que o empreendedorismo social pode ser definido como a utilização de princípios do empreendedorismo para criar um valor social economicamente sustentável. A história do empreendedor de sucesso é: construir uma empresa, alcançar suas realizações pessoais e riquezas, e somente depois disso realizar contribuições de caridade. Já os negócios sociais, tem uma visão um pouco diferente, pois com o foco no potencial de transformação, o chamado então pai dos negócios sociais e ganhador do prêmio Nobel da Paz em 2006, Muhammad Yunus, defende a ideia de que, todo o lucro gerado deve ser revertido para o próprio negócio, a fim de ampliar o alcance do negócio em seu impacto social (SEBRAE, 2018).

Isto é, os negócios sociais têm como missão principal a solução um problema social, sendo autossustentáveis financeiramente, onde geram receitas suficientes para cobrir seus custos. É uma empresa na qual o investidor recupera seu investimento inicial, mas o lucro gerado é reinvestido na própria empresa para ampliação do impacto social. (YUNUS NEGÓCIOS SOCIAIS, 2019).

Para exemplificar a diferença entre negócio social e tradicional, é possível observar na Figura 01 que os negócios sociais unem a prática dos negócios tradicionais e o aprendizado da filantropia.

Figura 01: Diferença entre empreendedorismo social e tradicional:



Fonte: Yunus Negócios Sociais (2019).

Nesse contexto observa-se que os negócios sociais não visam a maximização do lucro e sim a maximização do impacto social, ou seja, todo o lucro gerado no negócio social é reinvestido para alcançar o maior número possível de pessoas. Considerando a dificuldade de contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho um problema social a ser considerado, se faz necessário entender brevemente sobre este público, conforme veremos a seguir.

### 2.3. Pessoas com deficiência (PcD)

Segundo o IBGE (2019) existem mais de 48 mil pessoas com algum tipo de deficiência declarada na região do médio vale do Itajaí – SC. Este dado revela a necessidade de discussão do tema na academia, na busca por soluções que

permitam a inclusão do PcD na sociedade e no mercado de trabalho, os quais se tornam essenciais para a sua integração completa como cidadão.

As pessoas que possuem algum tipo de limitação física, sensorial ou mental, acabam sujeitas aos preconceitos sociais. Esta quebra de preconceitos, com o tempo, somente diminuirá ou deixará de existir por meio da convivência dos cidadãos com as diferenças (HABER; SCHWARZ, 2009), contudo, ainda é pouca a estrutura existente que permita com que o PcD consiga se integrar e estar em comum convívio em sociedade, conforme Pastore (2000, p. 13), “no momento em que a sociedade proporciona condições adequadas, a PcD deixa de ser deficiente”. Um exemplo disso é quando vemos uma pessoa de cadeira de rodas que, para se locomover à escola ou trabalho, precisa de apenas uma rampa de acesso (PASTORE, 2000).

A fim de garantir inclusão social e o direito de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, criou-se em 24 de julho de 1991 a Lei 8.213 nomeada lei de cotas, na qual descreve, em seu artigo 93, que as empresas com 100 ou mais colaboradores estão obrigadas a preencher entre 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (BRASIL, 1991). O controle de vagas depende da quantidade total de empregados que cada empresa tem. A lei de cotas define que a porcentagem de vagas reservadas a PcD é a seguinte: De 100 a 200 empregados, 2%, de 201 a 500 colaboradores, 3%, de 501 a 1.000, 4% e de 1.001 em diante, 5% (BRASIL, 1991). Vemos que foi preciso ser criada uma lei para que o PcD conseguisse mais espaço no mercado de trabalho, o que leva também a uma maior exclusão pelas pequenas empresas já que não estão obrigadas a contratá-los.

Ainda, no campo do trabalho, Pastore (2000) afirma que as pessoas com deficiência são vistas como geradores de custos, o que leva muitas empresas a evitar a contratação dos mesmos. Mas, aqueles empregadores que os contratam, começam a entender melhor o PcD e, ao transmitirem aos empregadores sinais de que a sua produtividade compensa os seus custos, a tendência é a de valorização do desempenho destes profissionais (PASTORE, 2000).

Contudo Haber e Schwarz (2009) ainda consideram a medida da lei de cotas como um divisor de águas da inclusão de PcD no mercado formal de trabalho, pois

antes dela as corporações eram desconhecidas por uma pessoa que possuía algum tipo de deficiência, sobretudo as mais severas.

Vale ressaltar ainda, nas palavras de Haber e Schwarz (2009), que as organizações estão aos poucos tendo uma visão mais inclusiva, e no que diz respeito a lei de cotas, o profissional de recursos humanos precisa saber utilizar de forma estratégica as ferramentas e as informações necessárias para a estruturação do processo seletivo de PcD, focando na competência do candidato e não na sua deficiência.

Porém, a realidade tem mostrado que as pessoas com deficiência perecem em busca de uma oportunidade para ingressarem no mercado de trabalho, tanto pela falta de oportunidades quanto pela dificuldade em se lançarem nesse mercado tão competitivo e, por isso, entende-se que as pessoas com deficiência que vivem em nossa sociedade ainda necessitam de muito apoio, para que com isso possam ser mais felizes, dando sua contribuição social e construindo suas carreiras de sucesso (PASTORE, 2000).

Partindo desse contexto, e considerando o objetivo da presente pesquisa, procurou-se utilizar ferramentas essenciais utilizadas na administração e no empreendedorismo para analisar o ambiente da futura empresa, e assim definir se há coerência na ideia apresentada.

#### **2.4 Análise S.W.O.T.**

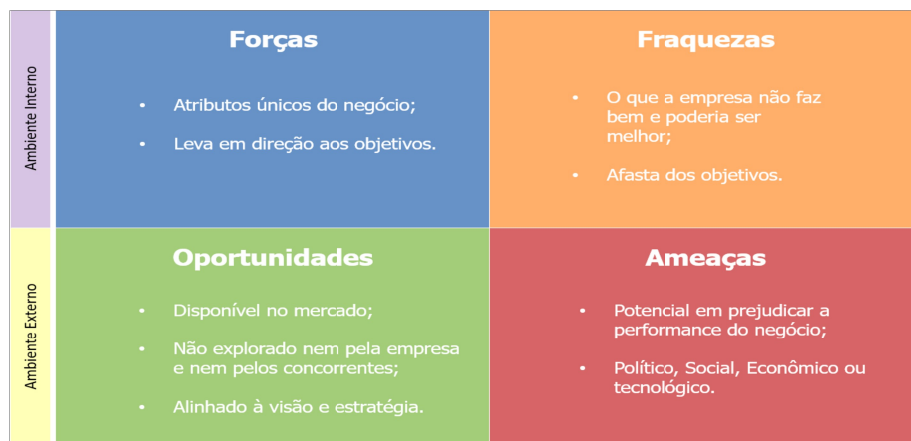
Analisando o ambiente, o empreendedor tem uma visão mais clara em relação à empresa e ao local em que atuará, para poder entender se os caminhos escolhidos são os mais viáveis para atingir seus objetivos (DORNELAS, 2017).

Portanto, a análise de ambiente de uma empresa permite identificar oportunidades e ameaças no ambiente externo e os seus pontos fortes e fracos em relação ao ambiente interno, identificando de que forma definimos estratégias que garantam vantagens competitivas (PORTAL DA EDUCAÇÃO, 2019).

Posto isso, para analisar a viabilidade do negócio proposto e analisar o ambiente em que o futuro negócio será inserido, utilizou-se como ferramenta para este trabalho a Análise S.W.O.T. (***Strengths*** – Forças; ***Weaknesses*** – Fraquezas; ***Opportunities*** – Oportunidades; ***Threats*** – Ameaças), que segundo Dornelas (2017,

p. 160), vem como “uma ferramenta estratégica para traçar um panorama da situação atual e prevista para o futuro negócio”. A análise S.W.O.T. é composta basicamente por um quadro dividido em quatro partes onde as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças são colocadas separadamente, conforme mostra a Figura 02.

Figura 02: Análise S.W.O.T.



Fonte: Como fazer uma Matriz análise SWOT – Forças Fraquezas Oportunidades Ameaças (PINAZZA; BUSSACARINI, 2018).

Com a análise S.W.O.T. definida é possível identificar onde o empreendedor deverá fazer melhorias se quiser alcançar seus objetivos e metas, trabalhando com mais precisão e certeza.

## 2.5 O quadro de negócios – Canvas

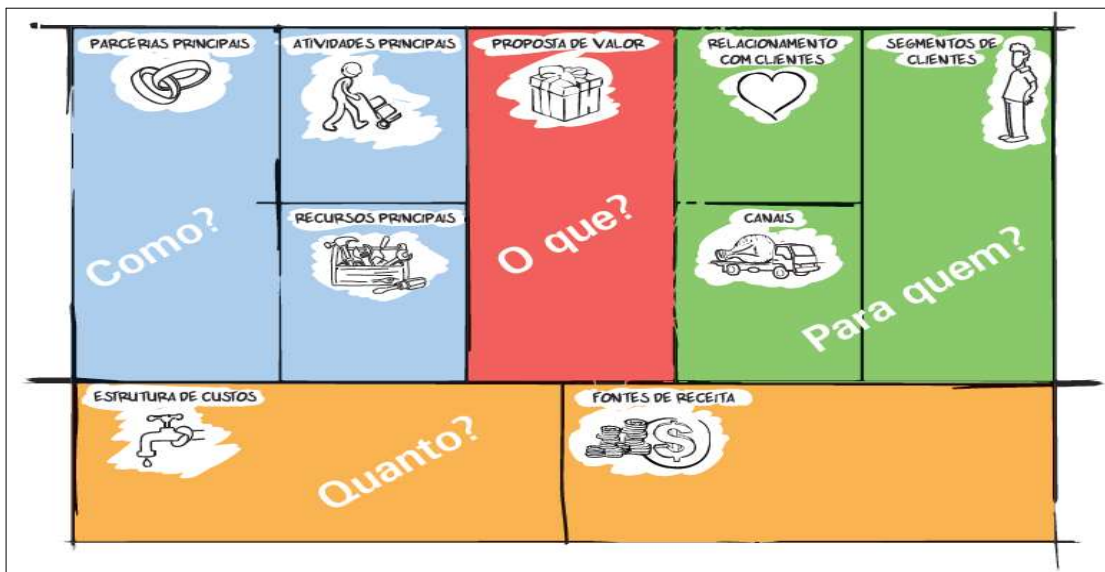
O Canvas é uma ferramenta simples, “que tem por objetivo analisar uma ideia e conceituar um modelo de negócio para uma empresa a partir dessa ideia. Tudo de forma prática, visual e interativa” (DORNELAS, 2017 p. 12).

Criado por Alex Osterwalder, o Canvas é um quadro que “permite visualizar as principais funções de um negócio em blocos relacionados, no qual se pode descrever, visualizar e alterar modelos de negócios” (SEBRAE, 2013, p. 7). Esta ferramenta se torna bastante prática e útil na geração de novos negócios que criem valor para o mercado e seus clientes (DORNELAS, 2017). Com o Canvas busca-se responder quatro perguntas chave para a construção de um novo modelo de negócios que são: o que será criado; para quem será criado; como será criado, e



quanto de recursos movimentará. E para iniciar o Canvas, utiliza-se de basicamente uma folha de papel, caneta e bloquinhos coloridos - *Post-it* (SEBRAE, 2013). A figura desenhada é dividida em 9 blocos com funções importantes para realizar um modelo de negócios de sucesso conforme mostra-se na Figura 03 a seguir:

Figura 03 – O Canvas



Fonte: (SEBRAE, 2013 p. 19)

Para cada um dos 9 blocos existe um passo a passo para a realização do quadro (SEBRAE, 2013):

- **O que vou fazer?**  
Proposta de Valor: Definir o valor do produto ou serviços que será oferecido aos clientes.
- **Para quem vou fazer?**  
Segmentos de Clientes: Definir quem são os clientes que serão atendidos.  
Canais: Definir de que forma os produtos ou serviços chegarão aos clientes.  
Relacionamentos com Clientes: Definir como será o relacionamento com os clientes, como será feito para conquistar e manter uma boa relação com eles para ampliar as vendas e para que eles não troquem pelo concorrente.
- **Quanto e como vou receber?**  
Fontes de receitas: Definir como será a entrada do dinheiro. Quanto e como pagarão pelo que está sendo oferecido.

- **Como vou fazer?**

Recursos Principais: Definir todos os recursos necessários para realizar sua proposta de valor. O que é preciso para fazer o negócio funcionar.

Atividades principais: Relacionar as ações necessárias e importantes para a realização da proposta de valor.

Parcerias principais: Identificar fornecedores e parceiros para apoiar na realização da sua proposta de valor.

- **Quanto vou gastar?**

Estrutura de custos: Levantar o que vai ser gasto para a realização da proposta de valor, isto é, todos os custos envolvidos para a operação do negócio.

Em suma, o Canvas tem por finalidade organizar as ideias de forma visual, pois olhando para o quadro é possível compreender sobre que tipo de negócio se trata, se há coerência entre as ideias e se elas se completam entre si (SEBRAE, 2013), Considerando que o empreendedor, não possui tantas informações quanto ao desenvolvimento de seu novo negócio, neste caso o Canvas auxilia na organização das ideias.

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Neste capítulo serão apresentados os métodos e técnicas de pesquisa utilizados para a coleta e análises dos resultados de pesquisa.

Em suma, o capítulo se subdivide em três seções: (1) Delineamento da Pesquisa; (2) Contexto e participantes da pesquisa; (3) Técnicas de coletas de dados e análise dos dados.

#### **3.1 Delineamento da pesquisa**

Nesta pesquisa de natureza aplicada adotou-se uma abordagem mista e descritiva para atender o objetivo de criar um modelo de negócio social digital que auxilie a conexão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa

descritiva, “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população,[...] e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação (GIL, 2002 p. 42)”.

De modo a completar a pesquisa, optou-se por uma abordagem mista na qual, segundo Creswel (2010, p. 21), “os procedimentos de métodos mistos empregam aspectos dos métodos quantitativos e qualitativos”. Assim sendo, considera-se a presente pesquisa como descritiva com métodos mistos.

### **3.2 Contexto e participantes da pesquisa**

Para auxiliar na elaboração do quadro de negócios, conhecer como as empresas contratam PcD e quais as dificuldades enfrentadas neste processo, optou-se, neste estudo, em aplicar uma pesquisa com 80 (oitenta) empresas do Vale do Itajaí – SC, além de obter outras informações importantes para a avaliação da necessidade de criação do negócio. Retornaram a pesquisa 34 empresas, de diversos ramos de atuação. Assim, a amostra foi constituída de maneira intencional e não probabilística, não se utilizando de fórmulas ou métodos para cálculos amostrais. Optou-se por manter em sigilo os nomes das empresas.

### **3.3 Técnicas de coleta de dados e de análise de dados**

Nesta seção, serão apresentadas as formas como foram coletadas as informações, do ponto de vista dos procedimentos técnicos e dos meios utilizados para atingir os resultados. Assim, o estudo teve como procedimento de coleta de dados a aplicação de questionário *on-line* (APÊNDICE A) estruturado fechado. O questionário, “é constituído por uma série ordenada de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador” (MARCONI; LAKATOS 2017, p. 219). Os dados coletados foram processados e disponibilizados por meio do *Google Forms* que é um serviço para criar formulários online (BIJORA, 2018). A coleta de dados ocorreu durante o segundo semestre do ano de 2019, mediante o envio, por *e-mail*, de questionário *online* contendo 7 (sete) questões fechadas e de múltipla escolha. Antes de enviar o questionário definitivo foi realizado um pré-teste

com 10 empresas, com a finalidade de ajuste do questionário de pesquisa a realidade da pesquisa. Para elaboração deste questionário, foi adotado o método misto para coleta das informações e análise dos dados.

## **4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo serão apresentados e analisados os resultados da pesquisa em 3 (três) seções distintas: (1) Questionário pré-elaborado; (2) Análise S.W.O.T.; (3) Quadro de negócios – CANVAS.

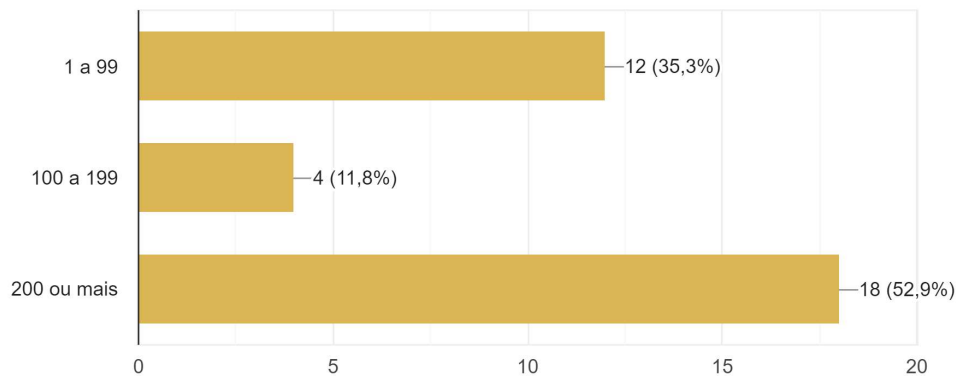
O questionário contribuiu para conhecer o público alvo e obter informações de como as empresas contratam e quais as dificuldades que encontram quando o assunto é PcD. Com essas informações foi possível, com o auxílio da análise S.W.O.T., conhecer as oportunidades e as ameaças do futuro negócio, além de analisar os pontos fortes e fracos da futura empreendedora. E por fim, o Canvas foi fundamental para a criação do novo negócio social digital.

### **4.1 Questionário pré-elaborado**

Nesta seção serão apresentados e analisados os resultados das sete perguntas relativas ao questionário respondido pelas com as 34 empresas.

A pergunta 1 teve como finalidade conhecer a qual grupo cada empresa pesquisada se enquadra (1 a 99, 100 a 199, 200 ou mais trabalhadores). Com essa informação seria possível saber o percentual de empresas pesquisadas que se enquadravam dentro da lei de cotas para PcD. No gráfico 1 é possível observar as respostas.

Gráfico1 – Quantos empregados a sua empresa possui atualmente?

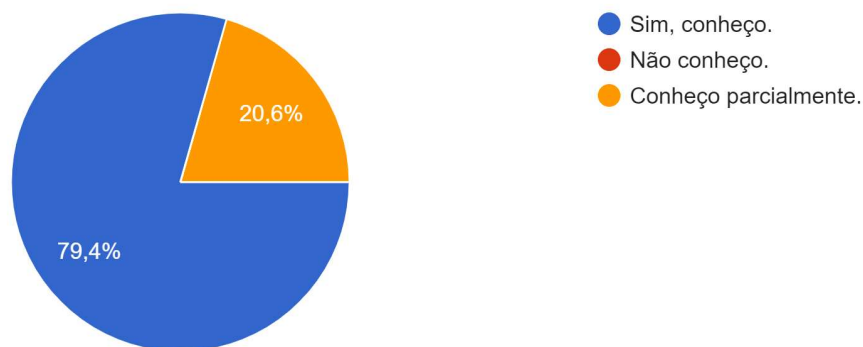


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Ao analisar o gráfico 1 observou-se que 35,3% das respostas foram de empresas que possuem até 99 trabalhadores, 11,8% de empresas entre 100 a 199 trabalhadores e 52,9% que possuem mais de 200 trabalhadores, considerando que a lei de cotas (BRASIL, 1991) torna obrigatório a contratação de PcD para empresas a partir de 100 trabalhadores, observou-se um total de 64,7% das empresas participantes da pesquisa enquadradas na obrigatoriedade da lei.

A pergunta 2 teve como finalidade conhecer o percentual de respondentes das áreas das empresas responsáveis pela contratação de PcD que conhecem a Lei nº 8.213/91. No gráfico 2 é possível observar as respostas.

Gráfico 2 – Você conhece a Lei de Cotas (nº 8213/91) para pessoas com deficiência?

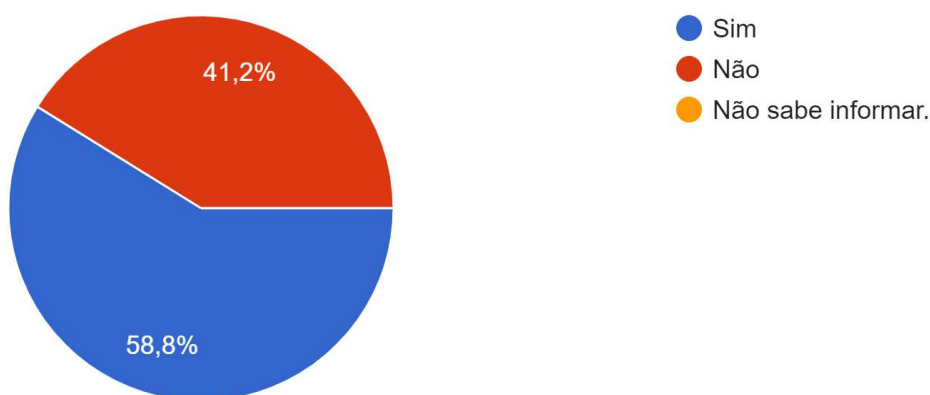


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Ao analisar o gráfico 2 observou-se que a maioria das pessoas das áreas responsáveis pela contratação nas empresas pesquisadas (79,4%) conhecem a Lei nº 8213/91 e suas obrigações, e 20,6% conhecem parcialmente. Uma outra análise reforça que as organizações estão cada vez mais inclusivas (HABER, SCHWARZ, 2009). Porém, também ressalta-se a necessidade de maior divulgação para que as outras 20,6% tenham conhecimento da lei, pois (PASTORE, 2000) as condições necessárias que auxiliarão na quebra do paradigma da deficiência surgem a partir do conhecimento das necessidades de adequação dos espaços de convivência na sociedade.

A pergunta 3 teve como finalidade conhecer se as empresas possuem atualmente trabalhadores PcD. No gráfico 3 é possível observar as respostas.

Gráfico 3 – Atualmente há pessoas com deficiência que trabalham na empresa?



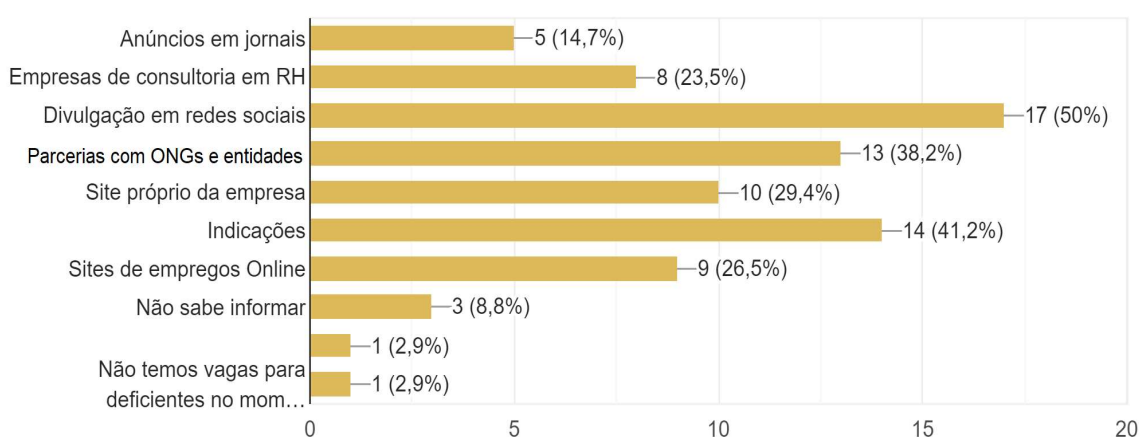
Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Ao analisar o gráfico 3 observou-se que 58,8% das empresas possuem PcD em seu quadro de colaboradores, e 41,2% não possuem. Com isso, é possível observar que quase metade das empresas não possuem PcD, o que é um número muito alto. Isto demonstra a dificuldade com que os PcD encontram uma oportunidade (PASTORE, 2000) para ingressar no mercado de trabalho. Também é possível observar, comparando os dados do gráfico 1 (um), que ao somarmos as empresas que possuem a obrigatoriedade de contratação (a partir de 100 colaboradores) obtemos um total de 74,7%. Ao subtrair esses dados da quantidade

de empresas que hoje possuem PcD trabalhando (58,8%), é possível perceber que existe uma demanda de 5,9% de empresas que ainda possuem vagas que poderiam ser preenchidas, o que demonstra a necessidade de uma empresa que faça essa conexão entre ambos.

A pergunta 4 teve como finalidade entender como as empresas fazem para recrutar trabalhadores PcD. No gráfico 4 é possível observar as respostas.

Gráfico 4 – Como a empresa costuma buscar estes candidatos com deficiência? Assinale uma ou mais alternativas.



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Ao analisar o gráfico 4 observou-se que hoje 50% das empresas participantes se utilizam de redes sociais como método para recrutar pessoas com deficiência, 41,2% indicações, 38,2% parcerias com ONGS e entidades e 29,4% sites próprios da empresa como uma ferramenta de recrutamento. Entretanto, 26,5% utilizam sites de empregos online e 23,5% recorrem as empresas de consultorias em RH para esta tarefa de procura. Ainda na pesquisa, 14,7% realizam anúncios em jornais, 8,8% não souberam informar e apenas 4,18% não responderam a pergunta.

A pergunta 5 procurou saber qual a estratégia que funciona melhor para a inclusão de pessoas PcD, tendo como finalidade entender se as empresas preferem determinar vagas exclusivas ou disponibilizar todas as vagas em aberto para PcD. No gráfico 5 é possível observar as respostas.

Gráfico 5 – Qual estratégia funciona melhor para incluir pessoas com

deficiência na sua empresa?

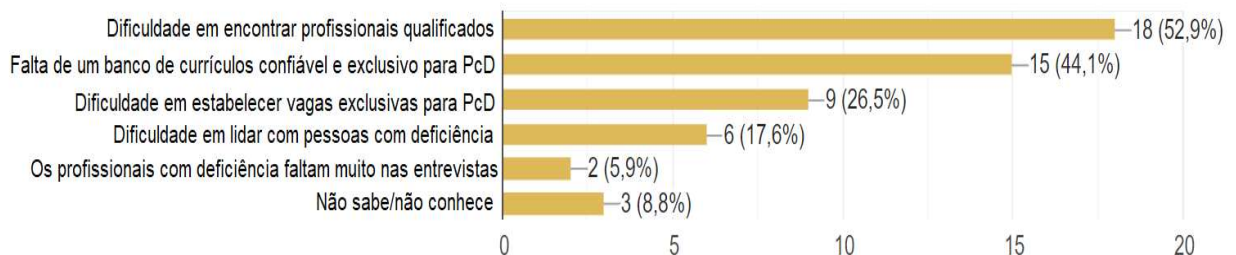


Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Ao analisar o gráfico 5 observa-se que 55,9% das empresas participantes, determinam vagas exclusivas para pessoas com deficiência e 44,1% disponibilizam todas as vagas em aberto para candidatos com ou sem deficiência. É possível observar que a maioria das empresas ainda não tem uma visão inclusiva, pois ainda separam vagas para PcD preocupando-se apenas em cumprir a lei de cotas (BRASIL, 1991). As competências superam as deficiências (PASTORE, 2000), pois a limitação em ser capaz de realizar qualquer atividade dentro de uma empresa está em seu aprendizado e em suas capacitações profissionais, e não pré-determinado em uma outra vaga apenas para se cumprir uma cota de Lei.

A pergunta 6 procurou entender as três principais dificuldades das empresas em recrutar profissionais com deficiência no mercado. No gráfico 6 é possível observar as respostas.

Gráfico 6 – Em sua opinião, quais são as três principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência?



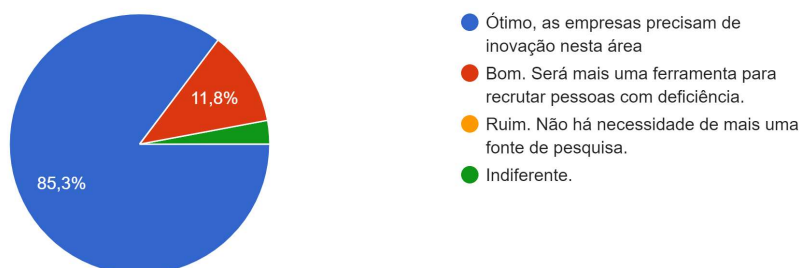
Fonte: Elaborado pela autora (2020)



Ao analisar o gráfico 6 observou-se que, ao questionar quais as dificuldades encontradas pelas empresas para recrutar PcD, as respostas mais relevantes foram: Encontrar profissionais qualificados (52,9%), falta de um banco de currículos confiável (44,1%), dificuldades em estabelecer vagas exclusivas para PcD (26,5%). Ainda analisando a tabela 6, 17,6% disseram que tem dificuldade em lidar com pessoas com deficiência. As demais perguntas somaram 14,7%. A maioria das empresas (opção de maior escolha) justificaram não encontrar profissionais qualificados, mas a qualificação surge a partir da experiência, e a segunda opção mais escolhida, indicam que sentem falta de um banco de currículos confiável para auxiliar no recrutamento. Já a terceira opção, a de possuir dificuldades em estabelecer vagas exclusivas, é justamente o que não se quer, pois rotula o PcD como incapaz. Quanto a quarta escolha, demonstra a necessidade da quebra de preconceitos (PASTORE, 2000) pelas empresas, que somente deixará de existir quando houver oportunidade do PcD conviver na sociedade.

A pergunta 7 procurou questionar se as empresas consideram importante o desenvolvimento de uma nova ferramenta que conecte as empresas com os PcD. No gráfico 7 é possível observar as respostas.

Gráfico 7 – Considerando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho o tema principal desta pesquisa, como você considera o desenvolvimento de uma nova ferramenta online, facilitando e contribuindo para o processo de busca destes profissionais no mercado?



Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Ao analisar o gráfico 7 observou-se que 85,3% das empresas que responderam a pesquisa consideram ótimo a criação de uma nova ferramenta pela necessidade de inovação nesta área, 11,8% consideram boa a ideia de ter mais uma ferramenta para recrutar pessoas com deficiência, e apenas 1 pessoa (2,9%) respondeu que considera indiferente.

Este questionário permitiu identificar o público-alvo, seus conhecimentos e interesse por inclusão social e quais são as suas principais dificuldades em contratação de PcD existentes no processo de recrutamento.

#### 4.2 Análise S.W.O.T.

Nesta seção serão apresentados os resultados da ferramenta metodológica análise S.W.O.T. aplicada a este trabalho. No Quadro 1 é possível visualizar, de forma clara, as forças e fraquezas internas da futura empreendedora, bem como as oportunidades e ameaças externas do futuro novo negócio, encontradas na análise de ambiente realizada.

Quadro 1 – Análise S.W.O.T. do futuro negócio social digital.

<b>ANÁLISE S.W.O.T.</b> <b>Planejamento de um negócio social digital</b>	
Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• O foco principal está no impacto social e não na maximização dos lucros.</li> <li>• * Trabalho Home Office;</li> <li>• 100% digital.</li> <li>• Custos iniciais são baixos;</li> <li>• Possui as principais ferramentas para iniciar (Notebook, internet);</li> <li>• * Habilidade com redes sociais (para divulgação);</li> <li>• * Experiência profissional em vendas e atendimento ao cliente e gestão administrativa;*</li> <li>• * Forte interesse por inclusão social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• * Pouco conhecimento na área de RH;</li> <li>• Pouco contato direto com o público-alvo;</li> <li>• Não possui recurso financeiro para investir em um site bem elaborado;</li> <li>• Falta de conhecimento em LIBRAS.</li> </ul> <p>( * ) Atribuídos à futura empreendedora</p>
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lei de cotas e a obrigatoriedade;</li> <li>• Valor acessível para divulgação das vagas como forma de incentivo;</li> <li>• Dificuldade das empresas em encontrar os profissionais PcD no mercado;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Novas leis trabalhistas;</li> <li>• Pouca capacitação profissional por parte das pessoas com deficiência;</li> <li>• Falta de empatia e interesse por parte das empresas em ser inclusivas;</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há na região uma empresa de recrutamento exclusivo de PcD até o momento;</li> <li>• Criação de mais empresas sociais;</li> <li>• Pesquisa do IBGE (2019) aponta que existem 48.000 pessoas com algum tipo de deficiência na região do vale do Itajaí – SC;</li> <li>• 64,7% das empresas pesquisadas estão enquadradas na obrigatoriedade da lei.</li> <li>• 58,8% das empresas pesquisadas possuem PcD em seu quadro de colaboradores</li> <li>• 74,9% das empresas pesquisadas conhece a lei de cotas.</li> <li>• 85,3% das empresas pesquisadas apontaram a necessidade de inovação na área;</li> <li>• 44,1% das empresas pesquisadas apontou falta de um banco de currículos confiável;</li> <li>• 55,9% das empresas pesquisadas disponibilizam vagas exclusivas para pessoas com deficiência e 44,1% disponibilizam todas as vagas em aberto para candidatos com ou sem deficiência.</li> <li>• 50% das empresas pesquisadas buscam os candidatos PcD por meio das redes sociais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concorrentes que possuem divulgação de vagas em geral;</li> <li>• 17,6% dos pesquisados responderam ter dificuldade em lidar com pessoas com deficiência.</li> </ul>
--	---

Fonte: Elaborado pela Autora (2020).

Por meio da Análise S.W.O.T. apresentada foi possível levantar as seguintes informações:

- **Em relação as forças:** a principal força do novo negócio é o impacto social que se dará na sociedade, conforme a cita Yunus Negócios Sociais (2019). Outro ponto relevante é a facilidade de iniciar os trabalhos, já que será necessário apenas, um computador e acesso à internet. Habilidades com redes sociais, conhecimento de mercado e o forte interesse por inclusão social complementam as forças do futuro novo empreendimento.
- **Em relação as fraquezas:** foram identificadas algumas fraquezas internas como: baixo conhecimento na área de RH, dificultando o lado mais técnico do processo, além de pouco contato com o publico alvo e baixo recurso financeiro para investir em um site elaborado; outro ponto importante é a falta de conhecimento em LIBRAS (língua Brasileira de Sinais), dificultando o contato com surdos, caso haja necessidade, entretanto o empreendedorismo é exatamente isso, correr riscos, dedicar o máximo de tempo e esforço para atingir seu o seu objetivo, conforme Hisrich *et al* (2008).

- **Em relação as oportunidades:** além dos dados coletados na pesquisa, é possível visualizar amplas oportunidades, como a existência da Lei de cotas (BRASIL, 1991), a ideia de exclusividade, de valor acessível, o amplo número de PcD na região do Vale do Itajaí – SC (IBGE, 2019), além de motivar mais empresas a serem inclusivas, conforme cita Pastore (2000), e impulsionar mais inclusão social nas empresas, segundo Haber e Schwarz (2009).
- **Em relação as ameaças:** foram identificadas novas leis trabalhistas, e a falta de empatia, que segundo Pastore (2000) fazem com que as pessoas com deficiência sejam vistas ainda como geradores de custos e que levam muitas empresas a evitar a contratação destes profissionais perdendo o interesse em se tornarem inclusivas. Outro ponto de ameaça é a pouca capacitação por parte dos profissionais, além de empresas do ramo de recrutamento e seleção que hoje fazem a divulgação de vagas em geral. No entanto, não existe ainda, conforme já citado anteriormente por Yunus Negócios Sociais (2019) um negócio social que se preocupe com impacto social, e não apenas com o lucro gerado, transformando assim as ameaças em novas oportunidades para o planejamento do novo negócio social em questão.

### 4.3 Quadro de negócios – CANVAS

Nesta seção serão apresentados os resultados da ferramenta metodológica quadro de negócios – Canvas. Na figura 4 podemos observar que, por ser uma ferramenta muito prática e intuitiva (DORNELAS, 2017), o CANVAS permite que seja possível visualizar de forma clara as ideias do novo negócio social digital.

Figura 04 – Proposta do novo modelo de negócio social digital

### O quadro de negócios - Canvas

Proposta do novo modelo de negócio social digital

<b>Parceiros</b> Organizações do Terceiro setor Hospedagem do Website Provedor de internet	<b>Atividades Chave</b> Prospecção e divulgação de Vagas de trabalho Recrutamento de currículos de pessoas com deficiência	<b>Proposta de Valor</b> Promover mais inclusão social, conectando o maior nº de PcD que buscam sua realização profissional com o mercado de trabalho, por meio de um negócio social 100% digital.	<b>Relacionamento com o cliente</b> Atendimento Humanizado e informatizado Empatia, eficiência e dedicação em cada atendimento	<b>Segmento de Cliente</b> Pessoas com deficiência Empresas do setor privado
	<b>Recursos Chave</b> Notebook Internet Telefone Conta de e-mail		<b>Canais</b> E-mail Redes Sociais Website	
<b>Custos</b> Registro de marca e patente Contador Provedor de internet Hospedagem do Website Linha telefônica		<b>Fontes de Renda</b> Divulgação de Vagas de emprego com valores acessíveis. Consultoria sobre inclusão de PcD no mercado de trabalho		

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Ao analisar o quadro de negócio Canvas (DORNELAS, 2008) do novo negócio social digital é possível identificar o seguinte:

Na proposta de valor do novo negócio, podemos ver no campo central do quadro de negócio Canvas no campo PROPOSTA DE VALOR, que é: promover mais inclusão social, conectando o maior nº de PcD que buscam sua realização profissional com o mercado de trabalho, por meio de um negócio social 100% digital.

Para identificar para quem será criado o novo negócio, pode-se ver claramente no quadro Canvas no campo SEGMENTO DE CLIENTE que são as pessoas com deficiência e as empresas do setor privado.

Entretanto para descrever como serão as atividades da nova empresa, é possível identificar de duas formas:

Analisando o lado direito do quadro Canvas, no campo RELACIONAMENTOS DE CLIENTES, que é como a empresa pretende se relacionar, nos informa que terá atendimento humanizado e informatizado, isto é, mesmo sendo uma empresa 100% digital, será possível compreender, ouvir, aconselhar, respeitar as opiniões, queixas e necessidades de cada cliente de forma individual e única. Além de ter empatia,

eficácia e dedicação em cada atendimento. Já no campo CANAIS, que é como o serviço chegará ao cliente, nos indica que os serviços chegarão via e-mails, redes sociais e pelo *Website* da empresa.

Logo abaixo, no campo FONTES DE RENDA, que é tudo aquilo que gerará renda para manter a empresa funcionando, serão a divulgação de vagas de emprego, o qual terão um custo acessível, de forma que incentive as empresas a se tornarem mais inclusivas, além de consultoria sobre inclusão de PcD no mercado de trabalho para as empresas interessadas.

Continuando a análise, no lado esquerdo do quadro Canvas é possível visualizar no campo ATIVIDADES CHAVE, que são as atividades necessárias para a existência da empresa sendo ações necessárias e importantes para a realização da proposta de valor que são, neste caso, o recrutamento de currículos e a prospecção e divulgação de vagas de trabalho para PcD.

No campo RECURSOS CHAVE, que são todos os recursos necessários para funcionamento da empresa para realizar a proposta de valor são um notebook, acesso à internet, telefone e uma conta de e-mail. E no campo PARCEIROS CHAVE, que são todos aqueles parceiros essenciais para que a empresa exista para apoiar na realização da proposta de valor, identificamos as entidades do 3º setor (ONG's, instituições e associações), um provedor de internet, além da empresa de hospedagem do site, que fará papel fundamental para o desenvolvimento e manutenção do *website* da empresa.

E por fim, observa-se no quadro Canvas os CUSTOS, que vão ser os gastos para a realização da proposta de valor, ficam por conta do registro da marca e patente da empresa, além de provedor de internet, hospedagem do site, um contador e uma linha telefônica.

## 5 CONCLUSÃO

Ao final deste estudo conclui-se que a proposta deste estudo, de criar um modelo de negócio social digital que auxilie a conexão das pessoas com deficiência ao mercado foi alcançado, visto que as respostas para o objetivo foram apresentadas no capítulo anterior. A proposta se justifica, pois a necessidade de criação de empresas que conectem o PcD com o mercado se faz necessária, pela quantidade de deficientes encontrados na região onde foi realizada a pesquisa, e pela necessidade de maior inclusão destas pessoas em nossa sociedade.

Desta forma, a partir das informações levantadas no capítulo 2, é possível fazer algumas considerações. Primeiro que há muito a ser feito para melhorar a qualidade de contratação de PcD, bem como de acesso para que possam conviver nos diversos ambientes, sejam públicos ou privados. Há muito o que ser feito quando o assunto é inclusão de PcD no mercado de trabalho, onde ainda determina-se onde e como uma pessoa com deficiência pode trabalhar. Cabe salientar ainda, que também existe a necessidade de uma empresa estar disposta a trabalhar e oferecer esta conexão direta entre PcD e organizações, pois fica claro que as empresas, de algum modo se esforçam para recrutá-los, entretanto ainda é muito confuso a forma de recrutamento e adequação para as empresas se tornarem mais inclusivas. Segundo, que as ferramentas metodológicas matriz S.W.O.T e o quadro de negócio Canvas possibilitam com que se possa levantar informações importantes para a criação de um negócio. Em relação a análise de ambiente, a análise S.W.O.T. auxiliou no planejamento, pois foi possível pontuar os pontos fortes e fracos, além das oportunidades e as ameaças do futuro negócio, entretanto, já que não existe até a presente data, uma empresa do modelo proposto na região do Vale do Itajaí – SC , e exista ainda pontos de melhoria a serem considerados, o foco principal, que é o negócio social, visando o problema social e não o lucro, alcançou-se positivamente o objetivo do presente trabalho. E quanto ao quadro de negócio – Canvas, por sua

vez, auxiliou positivamente organizando as ideias de forma clara e de fácil compreensão da proposta do novo modelo de negócio, concluindo então, que existe sim, a real necessidade de se criar uma empresa que atenda a esse público e auxilie a contratação de mais PcD no mercado de trabalho, caracterizando-se então, como viável a abertura do negócio social digital. Assim, fica claro, após a análise, a importância da proposta do novo modelo de negócio social digital, facilitando toda essa conexão entre PcD e empresas.

### **5.1 Proposta de estudos futuros**

Neste estudo foi utilizada como ferramenta metodológica o quadro de negócios Canvas. Sugere-se para estudos futuros, a partir das informações realizadas na pesquisa, o desenvolvimento de um plano de negócios mais detalhado, e que possibilite aumentar a eficácia na administração da empresa.



## REFERÊNCIAS

- BIJORA, Helito. **Google Forms**: o que é e como usar o app de formulários online. [S.L], 22 jul. 2018. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/dicas-e-tutoriais/2018/07/google-forms-o-que-e-e-como-usar-o-app-de-formularios-online.ghml>. Acesso em: 23 out. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm). Acesso em: 23 maio 2019.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002
- SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **COTAS**: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: Isocial, 2009. Disponível em: [https://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes\\_livro\\_cotas.pdf](https://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_livro_cotas.pdf) Acesso em: 27 maio 2019.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. 4. ed. Barueri: Manole, 2012.
- CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de Magda França Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- DORNELAS, José; BIM, Adriana; FREITAS, Gustavo; USHIKUBO, Rafaela. **Plano de Negócio com o modelo Canvas**: Guia prático de avaliação de ideia de negócios a partir de exemplos. Rio de Janeiro: LTC, 2017.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 3. ed rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.
- DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 6. ed . São Paulo: Empreende/Atlas, 2017.
- DORNELAS, José; SPINELLI JR., Stephen; ADAMS JR., Robert J. **Criação de novos negócios**: empreendedorismo para o século 21. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Campus/Elsevier, 2014.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
- GOMES FILHO, Antônio Costa; FERREIRA, Luana de Campos; GARCIA, Luana da Silva. **O empreendedorismo social e a contratação de pessoas com deficiência**. [S.I.], 2016. Disponível em: [http://www.convibra.com.br/upload/paper/2016/123/2016\\_123\\_13051.pdf](http://www.convibra.com.br/upload/paper/2016/123/2016_123_13051.pdf) . Acesso em: 18 maio 2019.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo**. 7. ed. Porto Alegre: McGraw-Hill, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social no Brasil: atual configuração, perspectivas e desafios: notas introdutórias**. *Revista da FAE*, Curitiba, v.7, n.2, p.9-18, jul./dez. 2004. Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/416> Acesso em: 18 maio 2019.

OSTERWALDER, Alexander; Pigneur, Yves. **Business model generation – inovação em modelo de negócios: um manual para visionários, inovadores e revolucionários**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2011.

PINAZZA, Marcelo; BUSSACARINI, Fábio. **Matriz Análise Swot Como Fazer uma: – Forças Fraquezas Oportunidades Ameaças**. [S.L.]. 2019. Disponível em: <http://movimentoimpactoglobal.com.br/matriz-swot/matriz-analise-swot-como-fazer-uma-figura-01-2/>. Acesso em: 19 fev 2020.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Análise de ambiente: o primeiro passo da administração estratégica**. [S.L.]. 2020. Disponível em: <https://siteantigo.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/analise-de-ambiente-o-primeiro-passo-da-administracao-estrategica/43166#:~:text=A%20primeira%20atividade%20no%20fluxo,de%20forma%20a%20definir%20estrat%C3%A9gias>. Acesso em: 01 set 2020.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – Site Disponível em: [https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/ES/Anexos/ES\\_QUADRO MODELODENEGOCIOS\\_16\\_PDF.pdf](https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/ES/Anexos/ES_QUADRO%20MODELODENEGOCIOS_16_PDF.pdf). Acesso em: 22 out. 2020.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **COTAS: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: Isocial, 2009. Disponível em: [https://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes\\_livro\\_cotas.pdf](https://isocial.com.br/download/contratacaodedeficientes_livro_cotas.pdf). Acesso em: 27 maio 2019.

SPINDOLA, André. **Negócios Sociais: uma maneira inovadora de empreender e promover o bem**. Brasília, SEBRAE, 2013. Disponível em: [http://maratonadenegociossociais.com.br/sc/wp-content/themes/maratona/file/cartilha\\_ns\\_ii.pdf](http://maratonadenegociossociais.com.br/sc/wp-content/themes/maratona/file/cartilha_ns_ii.pdf). Acesso em: 27 mai 2019.

YUNUS. **Yunus Negócios Sociais: O que são negócios Sociais**. [S.L.] 2019. Disponível em: <https://www.yunusnegociossociais.com/o-que-so-negcios-sociais>. Acesso em: 24 jun 2019

## APÊNDICE A – Questionário pré elaborado

### O mercado de trabalho para pessoas com deficiência.

Meu nome é Carina Farias Gil, sou acadêmica do curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais no IFSC - Gaspar. Esta pesquisa tem como objetivo coletar dados para meu trabalho de conclusão de curso, a fim de obter informações de como as empresas do Médio Vale do Itajaí - SC costumam contratar pessoas com deficiência.

São 07 perguntas de múltipla escolha. Não se preocupe, sua empresa não será identificada.

1 – Quantos colaboradores sua empresa tem atualmente?

- 1 a 99
- 100 a 199
- 200 ou mais

2 – Você conhece a Lei de Cotas (nº 8.213/91) para pessoas com deficiência?

- Sim, conheço.
- Não conheço.
- Conheço parcialmente.

3 – Atualmente, há pessoas com deficiência que trabalham na empresa?

- Sim
- Não
- Não sabe informar.

4 – Como a empresa costuma buscar estes candidatos com deficiência? Assinale uma ou mais alternativas.

- Anúncios em jornais
- Empresas de consultoria em RH
- Divulgação em redes sociais
- Parcerias com ONGs e entidades do terceiro setor
- Site próprio da empresa
- Indicações
- Sites de empregos Online
- Não sabe informar
- Outro: \_\_\_\_\_

5 – Qual estratégia funciona melhor para incluir pessoas com deficiência na sua empresa?

- Determinar vagas exclusivas para pessoas com deficiência
- Disponibilizar todas as vagas em aberto para candidatos com ou sem deficiência.

6 – Em sua opinião, quais são as três principais dificuldades no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência?

- Dificuldade em encontrar profissionais qualificados
- Falta de um banco de currículos confiável e exclusivo para PcD
- Dificuldade em estabelecer vagas exclusivas para pessoas com deficiência
- Dificuldade em lidar com pessoas com deficiência
- Os profissionais com deficiência faltam muito nas entrevistas
- Não sabe/não conhece
- Outro: \_\_\_\_\_

7 – Considerando a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho o tema principal desta pesquisa, como você considera o desenvolvimento de uma nova ferramenta online, facilitando e contribuindo para o processo de busca destes profissionais no mercado?

- Ótimo, as empresas precisam de inovação nesta área
- Bom. Será mais uma ferramenta para recrutar pessoas com deficiência.
- Ruim. Não há necessidade de mais uma fonte de pesquisa.
- Indiferente.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, por conceder a oportunidade de viver tudo isso hoje, sendo minha força e porto seguro em todos os momentos da minha vida.

Ao IFSC e a todos os docentes, pelo ambiente agradável, todos os recursos e conhecimento proporcionados durante o curso. Sou muito grata por toda dedicação e que além de excelentes mestres alguns ainda se tornaram bons amigos. Em especial ao meu professor-orientador Paulo Stahnke, que desde o início acreditou em mim e lutou comigo para que hoje este trabalho tivesse concluído.

Agradeço a minha mãe e meus familiares pelas orações e palavras de motivação ao longo da minha trajetória. Ao meu amado esposo Davi, que sempre esteve ao meu lado, compreendendo todas as vezes que precisei me ausentar para me dedicar em alguma atividade. Sua força me fez ainda mais forte. À minha linda filha Rafaela que é a minha maior motivação em tudo que faço na vida.

Agradeço também as minhas amigas Daiane e Thaynara, que fizeram parte da minha jornada acadêmica e que estarão para sempre na minha vida.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, meu muito obrigada.