

2022

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL



UNIFEOB
Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS ECONÔMICAS E CIÊNCIAS
CONTÁBEIS

PROJETO DE EXTENSÃO
SUSTENTABILIDADE
WI7H

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

UNIFEOB
Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos
ESCOLA DE NEGÓCIOS
ADMINISTRAÇÃO

**PROJETO DE EXTENSÃO
SUSTENTABILIDADE**

Wi7h

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Marcio Carioca

Comunicação, Expressão e Metodologia Científica – Prof. Renata E. de Alencar
Marcondes

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Ricardo Ibanhez

Alunos:

Nicole Jonas Adão, RA 222000935

Pedro Felipe de Aro Moraes, RA 22001225

Ana Julia Biaco Bueno, RA 22000341

Beatriz Lima de Oliveira, RA 22001365

Mentor:

Gabriel Scoqui Floriano, RA 22000147

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP

MAIO, 2022

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA	7
3 METODOLOGIA	9
4 RESULTADOS	11
5 CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	13

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho é sobre consultoria, que tem como objetivo o desenvolvimento dos discentes no ramo empresarial. O tema escolhido para ser abordado dentro da Wi7h, é a ampliação da estrutura da empresa, com o intuito de promover a contratação de profissionais com deficiência. O propósito da expansão poderá ser aplicado na sua filial, a qual será fundada no primeiro semestre de 2022, já organizada com estruturas adequadas para fornecer auxílio às pessoas com maior dificuldade em se locomover e oferecer a elas melhores oportunidades de inclusão, uma vez que muitas organizações não são coerentes para tais tipos de deficiência. Em primeira análise, perante a empresa, o projeto seria destinado a contratação na área presencial, mas não descartamos a possibilidade do contrato exercer a sua função no home office. Caso o colaborador venha a trabalhar de forma remota, a empresa fornecerá um benefício mensal, para cobrir com as despesas e além disso, o mesmo disponibiliza equipamentos adequado, para o funcionário conseguir passar as horas de trabalho de maneira confortável, por exemplo: mesas adaptadas, cadeiras apropriadas e por alguma eventualidade o profissional precisar se deslocar da sua casa até a instituição, a empresa disponibiliza um transporte exclusivo. De acordo com o blog Hand Talk, a Lei 8213/91 exige que as grandes empresas tenham um número mínimo de colaboradores com deficiência nos seus quadros – de 2% a 5% do número total de funcionários, mas esta proporção é obrigatória a partir do momento em que a empresa atinge 100 cooperados. Contudo a Wi7h, comprovado por lei, não a obriga a ter um pdc em sua equipe, porém com a inclusão de um na sua instituição, fará com que a empresa ganhe um diferencial, será reconhecida regionalmente por ser uma organização empática ao proporcionar o amparo a este grupo de pessoas. Para que este projeto chegue a toda população, a divulgação será feita através das prefeituras regionais, em conjunto com as escolas de ensino especiais e também pelo próprio site da empresa, ou seja, ocorrerá a publicação de um artigo, no qual diz respeito a vaga em aberto para este público alvo, as entrevista acontecerá de forma presencial ou remota, de acordo com as necessidades de cada um. Em síntese, o intuito do projeto é o desenvolvimento de uma sociedade mais igualitária, pois segundo uma

análise elaborada pela agência Brasil, apenas 1% da população brasileira que apresenta alguma deficiência, está inserida no mercado de trabalho, com isto o objetivo do trabalho é a inclusão de todos que tenham um sonho de atuar em algum ofício, independente das suas condições físicas e mentais.

2 DESCRIÇÃO DA EMPRESA

A empresa abordada é a Wi7h, responsável pelo (CNPJ 19.881.867/0001-21), localizada na cidade de São João Da Boa Vista - Avenida Dona Gertrudes 273, Centro- sala B- segundo andar. Foi desenvolvida há 12 anos pelo empresário Eduardo Marques, enquanto o seu fundador ainda estava na graduação. Atualmente ela conta com 25 colaboradores, sendo 14 de forma presencial e 11 a home office, os seus funcionários são contratados no modelo CNPJ, ou seja, eles não têm um vínculo somente com esta empresa, segundo o empresário ele escolheu esta forma de trabalhar, porque o colaborador consegue uma maior ascensão e melhor qualidade de serviços, envolvendo um alto remuneração e a liberdade do mesmo construir o seu caminho. Além disso, outra característica da empresa, é trabalhar no método de sala horizontal, no qual, nela não existem salas separadas para cada categoria, todos os funcionários executam seus trabalhos no mesmo ambiente, possibilitando um maior contato entre eles.

A empresa é dividida em duas: Wi7h, possuindo apenas um proprietário, sendo o Eduardo Marques.

Porém em 2021 a empresa abriu uma parceria com 8 novas organizações, contudo foi criada a chamada W7, na qual ela vem se aperfeiçoando no projeto de startup, que trabalha com base na tecnologia com um modelo de negócios repetível, escalável e sustentável, que vive em um cenário de riscos e incertezas. Ademais, ela oferece diversos outros serviços nas áreas de : marketing, DEV, Performance, criação e consultoria. Um outro ponto a ser abordado é a forma de como seus trabalhos são executados, no entanto até o presente momento, ela apenas trabalha com modelos por assinaturas, ou seja, o cliente tem o total acesso a tecnologia desenvolvida, desde que seja efetuado o pagamento mensal.

Atualmente, o maior empecilho da empresa está em se expandir os seus negócios para outras cidades, seu foco está na região paulistas, na própria capital (São Paulo) ou em Indaiatuba, com o intuito de ficar mais próximos de seus usuários. outro problema enfrentado, é a questão da contratação de funcionários para a área comercial, afinal, seria através deste setor que a empresa se tornaria

mais reconhecida no mercado tecnológico de modo geral. Diante do exposto, a empresa vem se aperfeiçoando a cada dia e conseguindo agregar mais usuário.

3 METODOLOGIA

Ética consiste na área da filosofia que busca problematizar as questões relativas aos costumes e a moral de uma sociedade, sem recorrer ao senso comum, tentando estabelecer, de maneira moderada e com uma visão questionadora, o que é o certo e o errado. A teoria ética nasce da necessidade de justificar racionalmente as condutas morais, diante da própria consciência e diante dos demais. Trata-se do comportamento individual em relação à sociedade, o que garante o bem-estar social, definindo como o homem deve comportar-se diante do meio social.

A Ética auxilia na criação de um ambiente harmonioso, relações sadias e para garantir que todas as regras e normas sociais e da própria instituição sejam cumpridas, resultando em uma maior confiança entre os colaboradores, independente das necessidades especiais. O que não está acontecendo no Brasil ultimamente, já que existe um número grande de desempregados devido a sua deficiência, não acontecendo a inclusão social dentro das empresas. Buscando garantir os direitos fundamentais do cidadão e defender o bem comum, juntamente com a ética. A legislação regula o assunto (Lei Nº 8.213/1991 e o Decreto Nº 3.298/1999), com a obrigatoriedade da contratação que se dá de modo progressivo para as empresas com mais de 100 colaboradores. O que resulta na Lei de Inclusão, garantindo direitos justos às pessoas com deficiência em relação à sociedade.

Sobre o Processo Seletivo e os aspectos a serem avaliados, a seleção deve ser igual para todos, adequando-se apenas em função da deficiência apresentada, não se tratando de cobrir cotas, mas de selecionar e instruir PcDs para determinadas atividades, levando em conta o tipo de deficiência para definir a atividade que será desenvolvida pelo colaborador; cuidando ao exigir experiência anterior, como a inclusão é recente, poucos indivíduos tiveram oportunidade para construir um histórico de experiências.

Vale ressaltar a criação de um programa de Inclusão, visando a integração destas pessoas, com conscientização e capacitação de supervisores e chefes de equipe, ofereça um plano de carreira e estratégias ergonômicas para possibilitar a inclusão do PcD.

➤ Como afirma Doval (2006.p.77)

Um PCD precisa trabalhar, como todo ser humano, como parte essencial de sua construção enquanto indivíduo, e também para que possa garantir sua subsistência. Tem total capacidade para ingressar no mercado de trabalho, sem a necessidade de assistencialismos. Porém, está arriscada a não ingressar no mundo do trabalho, visto que a visão estigmatizada se encontra também difundida na estrutura das organizações e, no seio destas, está aliada a racionalidade de ideologia da eficiência, compreendida de maneira geral como o oposto da deficiência, a qual, conseqüentemente, prejudicaria seu desempenho.

Ademais, mapear a estrutura arquitetônica da empresa, juntamente com métodos e técnicas de aprendizagem específicas, Promovendo sempre relacionamento saudável entre os colaboradores e os PcDs. Carecendo de flexibilidades nos horários, por uma eventualidade na parte do colaborador, todavia sem infringir sua carga horária padrão.

Portanto, é essencial que dentro de uma organização esteja presente em seu time um membro PcD, segundo a cartilha, "Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho", que tem como objetivo sustentar a política de inclusão de pessoas com deficiência de oferecer oportunidades para todos, segundo eles; Os deficientes trazem desafios por conta da sua diversidade, sobretudo porque esse público requer mais apoio. A empatia deve estar em reconhecer que não é apenas uma sigla (pod) e sim uma história, uma família ou uma vida que os define, Além disso, devem ser reconhecidos através das suas habilidades e reconhecer que também são profissionais.

4 RESULTADOS

Bem como dito na metodologia, seguimos a ideia de implementação dos PCDs juntamente com a estrutura necessária para sua adaptação dentro da empresa.

A cooperação e valorização dos colegas é um excelente aprendizado do que uma deficiência pode trazer para um funcionário. Os profissionais podem aprender mais sobre inclusão e assistência mútua, valorizando a importância de todos os envolvidos no bom desempenho empresarial.

O resultado será o crescimento pessoal, que levará a um bom clima organizacional e ótimos resultados para a empresa.

As pessoas com deficiência podem trazer muitos benefícios para as organizações. Seu potencial de produtividade pode ser igual ou superior à média dos demais funcionários e tem maior capacidade de tolerar contratempos. Além disso, a equipe aprenderá muito sobre inclusão e colaboração.

Deste modo, quando as empresas agregam pessoas com deficiência às suas equipes e investem na verdadeira inclusão (social e estrutural), os resultados são muito positivos. A imagem da empresa é de responsabilidade social e jurídica, humanidade e inclusão.

5 CONCLUSÃO

Concluindo, a Ética e Moral são os maiores valores do homem livre. Ambos significam “respeitar e venerar a vida”. O homem, com seu livre arbítrio, vai formando seu meio ambiente ou o destruindo, ou ele apóia a natureza e suas criaturas ou ele subjuga tudo que pode dominar, e assim ele mesmo se torna no bem ou no mal deste planeta. Deste modo, Ética e a Moral se formam numa mesma realidade.

Desafios foram encontrados para que fosse possível a inserção, podendo citar a necessidade de novas instalações para que fosse possível atender a necessidade física e mental dos novos colaboradores, a adaptação dos próprios colaboradores visando o respeito e a igualdade existente entre as oportunidades a serem oferecidas.

Contudo, com as adições dos PCDs na empresa é possível observar melhorias no ambiente social, visando o crescimento pessoal de cada profissional. Foram utilizados métodos para que seja possível a inclusão dos portadores de deficiência dentro do número de colaboradores da empresa segundo a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91), foi promulgada em 1991 e estabelece que empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência.

Portanto, o que difere não é o deficiente, mas o espaço e as condições impostas pelo sistema, que são desiguais em termos de igualdade de direitos e dignidade humana. No entanto, a atuação dos profissionais do serviço social nas empresas privadas é essencial para interferir nos direitos dos empregados e empregadores.

Nosso método traz uma nova perspectiva de como as pessoas com deficiência devem ser inseridas no mercado de trabalho para que possam ser inseridas, elas já passaram por diversos desafios e eu diria, superando as barreiras enfrentadas pelas grandes corporações. A sociedade carece de respeito.

REFERÊNCIAS

BOGAS, João Vitor. **Lei de Cotas**. Blog Hand Talk. Jul.2017. Disponível em: <<https://www.handtalk.me/br/blog/lei-de-cotas-pcds/>>. Acesso em: 05 abril. 2022.

CENTRO DE TECNOLOGIA E INOVAÇÃO, **cartilha inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, 2019**. Disponível em: <<https://www.cti.org.br/site/wp-content/uploads/2019/03/Cartilha-Inclus%C3%A3o-de-Pessoas-com-Defici%C3%Aancia-no-Mercado-de-Trabalho-Colaborador.pdf>> Acesso em: 05 de abril de 2022.

DOVAL, J. L. M. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. (2006.p.77) Disponível em: <<https://revista.facfama.edu.br/index.php/PedF/article/download/259/210>> Acesso em: 05 abril. 2022.

VANDÉRLEIO, Andreia. **Repórter da Agência Brasil Brasília**. Ago./2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de?amp>> Acesso em: 05 abril. 2022.