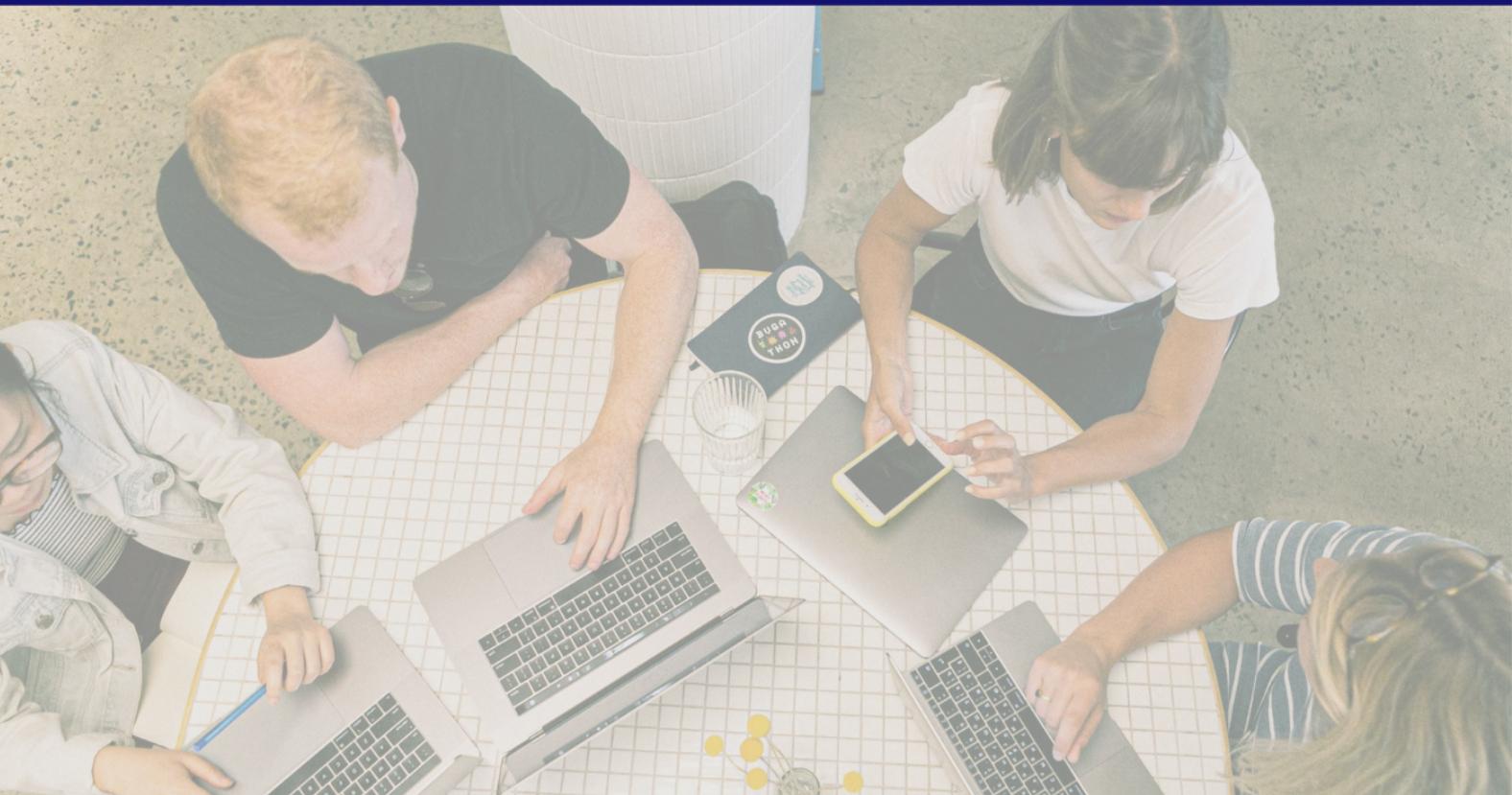




UNifeob
| ESCOLA DE NEGÓCIOS

2022

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL



UNIFEOB

Centro Universitário da Fundação de Ensino Octávio Bastos

ESCOLA DE NEGÓCIOS

ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

PROJETO DE CONSULTORIA EMPRESARIAL

SUSTENTABILIDADE

WI7H

**SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022**

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

PROJETO DE EXTENSÃO
ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO DE
PCDS NO MERCADO DE TRABALHO
WI7H

MÓDULO DE SUSTENTABILIDADE

Desenvolvimento Sustentável – Prof. Celso Antunes de Almeida Filho

Ética e Sociedade – Prof. José Márcio Carioca

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

Comportamento Humano nas Organizações – Prof. Karina Strobel

Projeto Sustentabilidade – Prof. Renata E. de Alencar Marcondes

Alunos:

Júlia Sabino da Silva, RA 22001527
Juliana Carolina Silva, RA 22001356
Taynara de Oliveira, RA 22001394

Mentor:

Andréia Camargos, RA 22001317

SÃO JOÃO DA BOA VISTA, SP
MAIO, 2022

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	5
2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA	5
3. METODOLOGIA	7
3.1 DEFINIÇÃO DAS PESSOAS COM PCDS	7
3.2 OPRESSÃO	7
3.3 MERCADO DE TRABALHO PARA PCDS	8
3.4 PROPOSTA	9
4. RESULTADOS	10
5. CONCLUSÃO	11
REFERÊNCIAS	12

1.INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objetivo principal analisar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com a finalidade de propor um projeto para que possa auxiliar as empresas e facilitar para os mesmos a contratação de pessoas com deficiência (PcD).

Segundo o IBGE 2019, 8,4% da população é portadora de deficiência, os pcds (pessoas com Deficiências) podem ser divididos em três grupos: física, sensorial (auditiva e visual) e intelectual.

A lei número 8.813 Art. 93 dispõe sobre as empresas a obrigatoriedade da contratação de 2 a 5% de colaboradores com pcd, o que não ocorre por não haver fiscalização adequada, já que apenas 0,84% de pessoas com pcd atuam formalmente no mercado de trabalho.

O trabalho torna as pessoas mais produtivas, a condição de PCD é um terreno afliente de preconceitos vagos em razão dos padrões impostos, persiste a idéia de que essas pessoas seriam “anormais” ou “limitadas”, fato que faz com que o deficiente tenha ainda mais dificuldades para se inserir no mercado de trabalho (CRISTINA E REZENDE, 2006). A temática abordada neste artigo não trata apenas de empregar pessoas com deficiência e sim trazer acessibilidade e inclusão.

2. DESCRIÇÃO DA EMPRESA

Localizado na Av. Dona Gertrudes, 273-Centro de São João da B. Vista/SP 1387-110,
a WI7H

(Consultoria em Tecnologia da Informação, CNPJ 19.881.867/0001-21) vem atuando há 10 anos no mercado de varejo, com o intuito de desenvolvimento e marketing digital. O seu fundador Eduardo Marques tinha como propósito a implementação e criação de soluções personalizadas para empresas usando tecnologia e criatividade na criação de softwares, aplicativos, social media, websites, e-commerce e integração com marketplaces.

Atualmente a empresa conta 28 colaboradores, 18 atuando presencialmente e 10 em home office, a empresa trabalha de forma horizontalizada dando aos seus funcionários maior autonomia na tomada de decisões, onde são decididas em conjunto com ampla participação de todos. Atuando no marketing, no varejo, físico e digital, processamento de dados, a mesma vem buscando sua expansão para outras cidades de São Paulo.

Contatos: E-mail contato@wi7h.com.br

Whatsapp: (19) 98770-9951

3. METODOLOGIA

3.1 DEFINIÇÃO DAS PESSOAS COM PCDS

Seguindo a lei 13.146 de 2015 Art 2º considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento em longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

3.2 OPRESSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência na sociedade tem se intensificado nas últimas décadas, o nosso objetivo na criação desse projeto além da argumentação sobre inclusão e acessibilidade social é a inclusão de pcds (pessoas com deficiência) no mercado de trabalho.

As pessoas vêm sofrendo no decorrer das décadas dificuldades de acessar a educação, para os pcds a situação se agrava ainda mais, por carregarem o estigma de incapacidade, assim tendo o acesso negado ao conhecimento e independência, vale ressaltar a falta de infraestrutura para tais acessos.

Para Freire:

Somente quando os oprimidos descobrem, nitidamente, o opressor; e se engajam na luta organizada por sua libertação, começam a crer em si mesmos, superando, assim, sua “conivência” com o regime opressor. Se esta descoberta não pode ser feita em nível puramente intelectual, mas da ação, o que nos parece fundamental, é que esta não se cinja a mero ativismo, mas esteja associada a sério empenho de reflexão, para que seja práxis. (FREIRE, 1968, PÁG.29).

Ainda hoje vemos que na realidade brasileira a opressão direcionada a pessoas “diferentes”, Paulo Freire cita a procura pela liberdade dos oprimidos, opressão esta que está relacionada a alienação presa em passar o que é reproduzido a eles sem a intenção de refletir como isso afeta a sua vida e a vida do outro.

A falta de espaços, falta de infraestrutura e a estereotipação são efeitos causados pela opressão, preconceito. Na sociedade o desrespeito com pessoas com deficiência é nitidamente notado, seja em filas, nas vagas de estacionamento direcionadas aos mesmos, no debochar dos benefícios e leis e principalmente na falta de responsabilidade do estado com os mesmos.

3.3 MERCADO DE TRABALHO PARA PCDS

No mercado de trabalho não segue indiferente, para cobrir essa defasagem o Brasil tem como base a lei de cotas, a Lei 8213/91 dispõe sobre os planos de benefícios da previdência e dá outras providências a contratação de pessoas com necessidades especiais.

Art.93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção legal:

- até 200 funcionários 2%
- de 201 a 500 funcionários3%
- de 501 a 1000 funcionários4%
- mais de 1001 funcionários5%

Porém apenas 1% dos pcds estão inseridos no mercado de trabalho, recentemente foi muito debatido e criticado o projeto de lei nº 6159/19 proposta que altera a lei de cotas nº 8213/91, uma das propostas desta lei é a substituição da contratação de PCDS pelo recolhimento mensal de dois salários mínimos por vaga não preenchida por PCDS. Projeto esse que pode diminuir o direito e a inclusão de pessoas com deficiência que entraram recentemente no mercado de trabalho.

O trabalho muitas vezes não é apenas um ganha pão e sim algo que traz a dignidade e o sentir-se útil para a sociedade.

Uma das grandes dificuldades enfrentadas pelos pcds na inserção no mercado de trabalho é a falta de infraestrutura, transporte eficiente, gestores não treinados, o falso engajamento com a inclusão já que a maioria só está ali por mera obrigação com a lei de cotas.

3.4 PROPOSTA

Tendo em vista que existem muitos fatores que podem auxiliar empresas interessadas em contratar pcds e aos próprios profissionais com deficiência a encontrarem soluções para enfrentar os obstáculos que impedem a inclusão, o grupo presente apresenta uma proposta de criação sustentável e inclusiva para a empresa WI7H (W7) que visa a criação de um site onde empresas possam cadastrar suas vagas de emprego e acima disso possam atender melhorias para acessibilidade de pcds em seus atendimentos. Aos pcds uma forma de cadastrarem seus currículos de forma facilitada e conhecerem a empresa onde possivelmente poderão trabalhar.

PCDS NETWORK será uma plataforma criada com intuito de facilitar para empresas e pessoas com deficiência o acesso e cadastramento a vagas de emprego. Facilitando para o pcds o acesso ao mercado de trabalho, trazendo às empresas o cadastramento de vagas, acesso aos currículos e acima disso formas de melhoria para a acessibilidade dos pcds.

Com o intuito de elevação do site e crescimento profissional de todos envolvidos, esperamos que as empresas interessadas também invistam no site oferecendo capacitação aos interessados nas vagas de emprego.

4. RESULTADOS

Com a proposta apresentada esperamos que empresas sejam mais profissionais, sejam capacitadas e preparadas, conscientizando os outros funcionários a terem empatia, respeito, responsabilidade social e conhecimento perante as informações necessárias.

Vale ressaltar que a instituição terá funcionários de RH ainda mais qualificados em processos seletivos, a estrutura da empresa estará mais acessível para seus stakeholders e uma imagem positiva para a mesma, pois estará trazendo uma imagem humanitária.

Quando trabalhamos com respeito às diferenças e no intuito de crescimento e não por obrigações, teremos um ambiente de trabalho harmonioso e com maior produtividade.

Durante a produção do trabalho percebemos o desconhecimento dos gestores, empresários das vantagens que podem ser recebidas ao praticar suas obrigações, não por medo de punições e sim por praticarem o bem social.

Esperamos que o site seja bem utilizado, ainda tomando maiores proporções e investimentos como cursos de capacitação para os pcds, pois sabemos que a maioria possui defasagens referentes à educação profissional.

5. CONCLUSÃO

Neste trabalho abordamos as dificuldades que pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho, seja por falta de acessibilidade, falta de capacitação ou desconhecimento das leis que os beneficiam e principalmente pela falta de interesse das “empresas” na contratação, já que a parcela de pcds inseridos no mercado de trabalho é bem baixa.

Nota-se o quanto ainda necessita ser debatidas pautas sobre a contratação de PCD's em empresas, acessibilidade para os mesmos, já que a uma grande escassez de fiscalização sobre esse tema.

O grupo deste trabalho buscando uma forma de inserção facilitada de pcds ao mercado de trabalho buscou desenvolver um site, onde os mesmos possam ter acesso a vagas, cadastramento de currículos e desenvolvimento juntamente com empresas interessadas em ampliar o quadro de colaboradores e trazer melhorias em acessibilidade para os mesmos.

Este trabalho buscou promover discussões e reflexões sobre esse tema pouco discutido por todos, trazendo a conscientização para empresários que contratam por obrigatoriedade e medo de punições do estado ao invés de entender que essa parte da população pode contribuir para o crescimento da empresa e dos próprios colaboradores da instituição já que estaram quebrando estigmas.

REFERÊNCIAS

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**, 1968, pág.29

WIZIACK, Clístiene, et al. **Revista de Administração do Sul do Pará (REASP) -FESAR-** v. 1, n. 3, Set/Dez - 2014 Página 24.

NERY, Nelson. **Leis Civis Comentadas e Anotadas**, Ed. 2019. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11345588/artigo-93-da-lei-n-8213-de-24-de-julho-de-1991>> Acesso em: 28 mar. 2022.

JANINE, Lucas; Almeida, Pauline. Rio de Janeiro 2021, escrito pela **CNN Brasil**. Disponível em:
<[https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/#:~:text=Compartilhe%3A,4%25\)%20%C3%A9%20de%20idosos](https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/brasil-tem-mais-de-17-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-segundo-ibge/#:~:text=Compartilhe%3A,4%25)%20%C3%A9%20de%20idosos)>
Acesso em: 29 mar. 2022.

Declaração Estadual número : 3.298/99. Disponível em:
<http://www.planalto.go.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm> Acesso em: 31 Mar 2022.

Presidência da República Secretaria-Geral Subchefia para Assuntos Jurídicos, Disponível em :
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm#:~:text=no%20plano%20interno.-,Art.,condi%C3%A7%C3%B5es%20com%20as%20demais%20pessoas>
Acesso em: 31 Mar. 2022.

PCD.com.br, Disponível em:

<https://www.deficienteonline.com.br/lei-8213-91-lei-de-cotas-para-deficientes-e-pessoas-com-deficiencia__77.html> , Acesso em: 31 Mar. 2022.