



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



Fernanda Zangiacomi Andrade

ANÁLISE DO PREPARO ESTRUTURAL, CULTURAL E METODÓLOGICO DAS ORGANIZAÇÕES

Pindamonhangaba- SP

2017



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



Fernanda Zangiacomi Andrade

ANÁLISE DO PREPARO ESTRUTURAL, CULTURAL E METODÓLOGICO DAS ORGANIZAÇÕES

Artigo Científico apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Graduação pelo Curso de Administração da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. Me. Rafael Barreiro Takei

Pindamonhangaba- SP

2017

Andrade, Fernanda Zangiacomi

Análise do preparo estrutural, cultural e metodológico das Organizações/ Fernanda Zangiacomi Andrade/ Pindamonhangaba-SP: FUNVIC Faculdade de Pindamonhangaba, 2017.

20f.

Artigo (Graduação em Administração) FUNVIC Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Rafael Barreiro Takei

1 Análise estrutural. 2 Cultural. 3 Metodológico. 4 Organizações.
I Análise do preparo estrutural, cultural e metodológico das Organizações II

Fernanda Zangiacomi Andrade.



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA



FERNANDA ZANGIACOMI ANDRADE

ANÁLISE DO PREPARO ESTRUTURAL, CULTURAL E METODÓLOGICO DAS ORGANIZAÇÕES

Artigo Científico apresentado como parte dos requisitos para obtenção do Diploma de Graduação pelo Curso de Administração da Faculdade de Pindamonhangaba.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Prof. _____ Faculdade de Pindamonhangaba

Assinatura _____

Nosso dia vai chegar
Teremos nossa vez
Não é pedir demais
Quero justiça,
Quero trabalhar em paz
Não é muito que lhe peço
Eu quero trabalho honesto
Em vez de escravidão
Deve haver algum lugar
Onde o mais forte
Não consegue escravizar [...]

Fábrica (Renato Russo)

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo abordar a inclusão do deficiente no mercado de trabalho e suas dificuldades enfrentadas pela infraestrutura, caracterizada com pesquisas bibliográficas e de campo para obtenção do conteúdo. A pesquisa bibliográfica foi realizada através de artigos, livros e leis e a pesquisa de campo, mostrou que as organizações em desenvolvimento possuem um potencial a ser melhorado sobre como é inserido o deficiente no mercado, contribuindo para a confirmação do artigo presente. Destaca-se que, o artigo permitiu maior compreensão sobre os deficientes no ambiente empresarial, possibilitando reflexões, conhecimentos e crescimento profissional.

Palavra Chave: Mercado de Trabalho. Legislação. Portador de Necessidades Especiais.

ABSTRACT

This project's purpose is to approach the inclusion of disable people in the work place and their difficulty with the infrastructure within, based on bibliographic and field research we obtained large amount of content. The bibliographic research was made through books, laws and research papers. The field research showed that developing organizations still have space for improvement on how they manage disable people on the work place, contributing for the confirmation of this project. Stands out that this project helped us having a bigger and better comprehension on disable people in the working environment, giving us insights, knowledge and professional growth.

Keywords: Labour Market. Legislation. People with Special Needs.

Este trabalho foi escrito na forma de artigo científico a ser submetido à Revista de Humanas da FUNVIC.

1 INTRODUÇÃO

O artigo científico apresentado é de extrema relevância por tratar de um tema ignorado por grande parte da população brasileira, levando muitas pessoas a possuírem preconceito em relação aos deficientes físicos e não saberem respeitá-los de maneira adequada.

Segundo a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), que foi aprovada em julho de 2008, pelo Decreto Legislativo nº186, e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, abaixo o conceito de pessoa com deficiência:

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ONU, 2009).

A globalização e os avanços tecnológicos proporcionaram fortes mudanças nas organizações, como a inserção do PCD no ambiente organizacional, exigindo adaptações para se legalizarem perante o Estado, porém ainda vivenciasse um mercado de trabalho despreparado ao lidar com essas diferenças.

Sendo assim, a inclusão social deve ocorrer por intermédio da sociedade assumindo seu papel no entendimento de que mudanças são fundamentais para satisfazer as necessidades de todos, através de transformações em ambientes físicos, no transporte, no ensino educacional, no lazer e no trabalho, idealiza-se a estruturação de uma legítima sociedade para todos. (GRAJEW, 2012)

Este trabalho, aborda o tema acerca da ausência de infraestrutura dentro das organizações para com o portador de deficiência. Na qual será mostrada a importância do processo de inclusão na organização, que muitas vezes acontece simplesmente pelo cumprimento da legislação.

De acordo com Carvalho-Freitas (2007), a contratação de pessoas com deficiência por organizações públicas e privadas tem sido objeto de pesquisas, porque coloca o mercado de trabalho frente a um novo desafio: trabalhar com pessoas que historicamente, estiveram excluídas dos meios de produção.

O artigo parte do seguinte problema de pesquisa: “Quais aspectos devem ser considerados para que a inclusão de pessoas com deficiência física nas organizações não ocorra devido à imposição da lei e sim de maneira consciente e responsável”?

Aventa-se a hipótese de que os portadores de deficiência apresentam inúmeras dificuldades atribuídas pela população, decorrentes das suas limitações e da carência de informação perante o conteúdo, ou seja, não adianta admitir para se legalizar; são importantes adotar normas inclusivas que auxiliam as dificuldades do PCD, que eles possam cada vez mais serem inseridos no mercado de trabalho.

O objetivo principal é evidenciar a questão da inclusão social e a escassez de infraestrutura nas organizações com pessoas portadoras de deficiência física, seja no mercado de trabalho que está fortemente ligado à defesa dos direitos humanos, possuindo princípios básicos relacionados à busca pela igualdade de direitos entre todas as pessoas sem nenhuma distinção.

Com a valorização da responsabilidade social e a fiscalização árdua, as organizações tiveram que se adaptar e buscar novas estratégias de inserir as obrigações exigidas, sendo assim, as contratações de pessoas com deficiência se tornaram oportunidades de demonstrações de credibilidade e confiança, proporcionando aumento na produtividade e lucratividade. (ETHOS, 2002).

Em relação à justificativa, o trabalho possui tripla relevância: social, científico e pessoal.

Em respeito ao aspecto social, o trabalho contribui para entendimento de algumas peculiaridades que envolvem um processo de forma planejada e estruturada para a inserção do PCD dentro de uma organização. Assim sendo, as organizações devem acompanhar estes talentos humanos como peças fundamentais para o crescimento da organização e da sociedade.

No que tange ao aspecto científico, essa pesquisa contribui como fundamento bibliográfico para embasar futuros trabalhos que abordem o tema exposto já que, há ausência de profissionais especializados no assunto.

Em razão de ser a pesquisadora e idealizadora da pesquisa, o trabalho colabora tanto para a formação profissional quanto acadêmica da autora.

O estudo proposto foi desenvolvido por meio de pesquisas bibliográficas e de campo. A pesquisa bibliográfica resultou em relatos entre vários autores estudiosos sobre os portadores de deficiência e o mundo do mercado de trabalho. A pesquisa de campo foi realizada por gestores/supervisores de diversas organizações. O instrumento utilizado foi um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas referente às maiores dificuldades na inserção do PCD no ambiente organizacional.

Estruturalmente, o conteúdo sintético dos capítulos está dividido em três. O primeiro capítulo aborda alguns conceitos sobre o trabalho. O segundo volta a atenção como deve ocorrer o processo de inserção do portador de deficiência dentro do ambiente organizacional. O terceiro capítulo desdobra sobre o mercado de trabalho estar estruturado conforme as leis para a admissão da pessoa com deficiência.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 O Trabalho

Todo homem é em potencial um trabalhador. O trabalho se constitui na atividade vital do homem. É a fonte de objetivação do ser humano e através dele os homens transformam, enquanto sujeitos sociais. (...) O trabalho define a convicção humana e situa a pessoa no complexo conjunto das representações sociais, definindo a posição do homem nas relações de produção, nas relações sociais e na sociedade como um todo. (TOMASINI, 1996)

Para Carmo (1992), através de referências e exemplares a sociedade conceituou o trabalho como uma atividade própria do homem, que através de suas funções possibilita sua transformação a natureza pela inteligência.

Oliveira (1997) definiu que o trabalho tem como objetivo principal produzir riquezas a fim de satisfazer suas necessidades e desejos proporcionando à satisfação, assim ela é repassada por outros indivíduos que acabam criando relações sociais.

Em uma época em que a competição e o forte impacto da tecnologia estão alavancados, o trabalho foi compreendido como uma realização pessoal e social oferecendo enriquecimento para o indivíduo ao longo de conhecimentos adquiridos, incorporação de aprendizados e vínculos sociais. (QUEIROZ, 2011)

Para que o trabalhador seja inserido no mercado de trabalho nos dias de hoje, deve adquirir habilidades, competência e conhecimentos perante o setor, alcançando um retorno significativo e contribuindo para o desenvolvimento para as organizações. (CORDE, 1994)

2.2 A Organização e o Portador de Deficiência

Durante séculos, os portadores de deficiência eram vistos como indivíduos incapazes de estarem convivendo com a sociedade assim, eram descartados e discriminados, resultando em sua exclusão social. (CARVALHO-FREITAS, 2007)

De acordo com Sasaki (2003), após a exclusão social, a sociedade compreendeu a importância da inserção e programou práticas de integração defendendo a filosofia da inclusão social.

Com as mudanças sociais, os governos se adaptaram e incorporaram diversas legislações no ambiente empresarial, com o intuito de inserir o portador de deficiência no mercado de trabalho desse modo, as organizações tiveram que se adequar as novas regras e realizar o cumprimento das leis impostas. (SILVA, 2008)

A inclusão no mercado de trabalho e de consumo é parte de um resgate maior: o da cidadania. As pessoas com deficiência passam a ter, além das suas necessidades especiais, desejos, vontades, necessidades de consumo que, quando confinadas em casa não existiam. Mais do que isso, descobrem que muitas atividades que realizavam isoladamente podem ser feitas em grupo. (ETHOS, 2002)

Segundo Batista (2000), no mercado de trabalho, as pessoas com deficiência estão amparadas pela Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, as quais variam de acordo com o número de funcionários nas empresas.

O artigo 93 informa que a organização com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- até 200 funcionários..... 2%
- de 201 a 500 funcionários..... 3%
- de 501 a 1000 funcionários..... 4%
- de 1001 em diante funcionários... 5%

Mesmo com a obrigatoriedade da lei, as empresas desatualizadas optam em assumir com o pagamento das multas, alegando a ausência de mão de obra qualificada, impossibilitando fornecer oportunidades aos trabalhadores resultando em cálculos que variam de acordo com o número de funcionários que deveriam estar empregados na organização. (TANAKA & MANZINI, 2005)

Empresas modernas e conectadas com o mundo globalizado estão cumprindo as legislações e exibindo para a sociedade o lado positivo da inserção através da diversidade corporativa, favorecendo-a com a responsabilidade social e as adaptações no mercado de trabalho. (CARVALHO-FREITAS, 2007)

2.3 Acessibilidade

No Brasil, a acessibilidade é encorajada pela Norma 9.050 – Acessibilidade de Pessoas Portadores de Deficiências e Edificações, Espaço Mobiliário e Equipamento Urbanos concebido por gestores e portadores de deficiência. (GARCIA, 2012)

A acessibilidade, conceituada pela Lei 10.098 como sendo a possibilidade e condição de alcance para a utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, refere-se a dois aspectos, que embora tenham características distintas, estão sujeitos a problemas semelhantes, no que diz respeito à existência de barreiras que são interpostas às pessoas com necessidades especiais: o espaço físico e o espaço digital. (TAVARES FILHO et al., 2002).

Assim, as empresas devem estar compatíveis com as normas estabelecidas pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), incorporando os acertos a fim de reduzirem as ameaças ocupacionais no ambiente empresarial, proporcionando que os

deficientes participem de todas as atividades e locais no ambiente de trabalho. (GARCIA, 2012)

No processo de integração dos portadores de deficiência, a acessibilidade é de extrema importância proporcionando a eliminação dos obstáculos existentes, modernizando e incorporando cada vez mais os deficientes ao convívio empresarial, possibilitando o ir e vir, e o acesso a serviços e produtos. (MACIEL, 2000)

Acredita-se que investir em acessibilidade não pode ser visto como um gasto extra, ou algo supérfluo. Na realidade, investir em acessibilidade é apostar no sucesso do seu negócio, ampliando a possibilidade de captação de clientes.

3 MÉTODOS

O estudo proposto foi desenvolvido por meio de pesquisas bibliográficas e de campo.

A pesquisa bibliográfica baseou-se a partir da leitura de livros, artigos científicos, campos na internet, sobre os portadores de deficiência e o mundo empresarial.

A pesquisa de campo foi realizada por 11 organizações de diferentes ramos de atividade. O instrumento utilizado foi um questionário semiestruturado com questões abertas e fechadas referente às dificuldades da inserção do portador de deficiência no ambiente organizacional.

4 RESULTADOS

No presente artigo foi elaborada uma pesquisa de campo, no qual aplicou-se um questionário dirigido, cujas questões seguem no anexo A. Questionário atribuído a gestores e colaboradores ingressados na administração das empresas de todos os portes, com o intuito de investigar a escassez de infraestrutura nas organizações para a inserção de pessoas com deficiência.

O questionário foi respondido por 11 empresas que possuem diferentes ramos de atividades e pareceres variados sobre a importância da inserção do portador de deficiência numa empresa estruturada e conscientizada.

Conforme tabela abaixo apresenta as organizações e seus números de funcionários, para analisar com que porcentagem a empresa está admitindo seus deficientes com base, na legislação de Cotas.

	EMPRESAS	NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS
1	EMPRESA A	650
2	EMPRESA B	200
3	EMPRESA C	131
4	EMPRESA D	45
5	EMPRESA E	42
6	EMPRESA F	130
7	EMPRESA G	270
8	EMPRESA H	41
9	EMPRESA I	7000
10	EMPRESA J	182
11	EMPRESA K	5700

Após análise dos dados fornecidos, à apuração sobre as questões identificadas no questionário teve de suma importância para o artigo, possibilitando averiguar se as organizações estão conscientizadas e atualizadas sobre o tema ou apenas, adequadas às novas normas e legislações para com os portadores de deficiência.

PESQUISA DE CAMPO		
QUESTÕES	RESULTADOS	
	SIM	NÃO
1. A organização está estruturalmente adaptada para receber um PCD?	10	1
2. O setor de recrutamento e seleção da empresa tem facilidade em admitir Profissionais Portadores de Deficiência?	3	8
3. A organização usufrui a algum tipo de instituição para assessorar na busca desses profissionais?	4	7
4. A empresa prepara um processo de seleção diferenciado para PCD?	3	8
5. Existe algum tipo de treinamento para os colaboradores da área onde o PCD será inserido?	4	7
6. A organização tem contrato com alguma entidade de ensino capacitada na preparação desses profissionais antes da admissão?	2	9
7. Os PCD`s contratados possuem avaliações de desempenho e feedbacks de melhorias no dia a dia?	4	7
8. No setor de Recursos Humanos possui algum profissional Portador de Deficiência?	2	9
9. Você aprova a legislação que determina as cotas para PCD?	10	1
10. Atualmente, a organização obedece a % de cotas acertadas pela Lei sobre o número de colaboradores?	10	1

APURAÇÃO DOS RESULTADOS

EMPRESA A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X		X	X			X		X	X
NÃO		X			X	X		X		

EMPRESA B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X	X			X		X		X	
NÃO			X	X		X		X		X

EMPRESA C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM			X	X					X	X
NÃO	X	X			X	X	X	X		

EMPRESA D	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X								X	X
NÃO		X	X	X	X	X	X	X		

EMPRESA E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X								X	X
NÃO		X	X	X	X	X	X	X		

EMPRESA F	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X				X				X	X
NÃO		X	X	X		X	X	X		

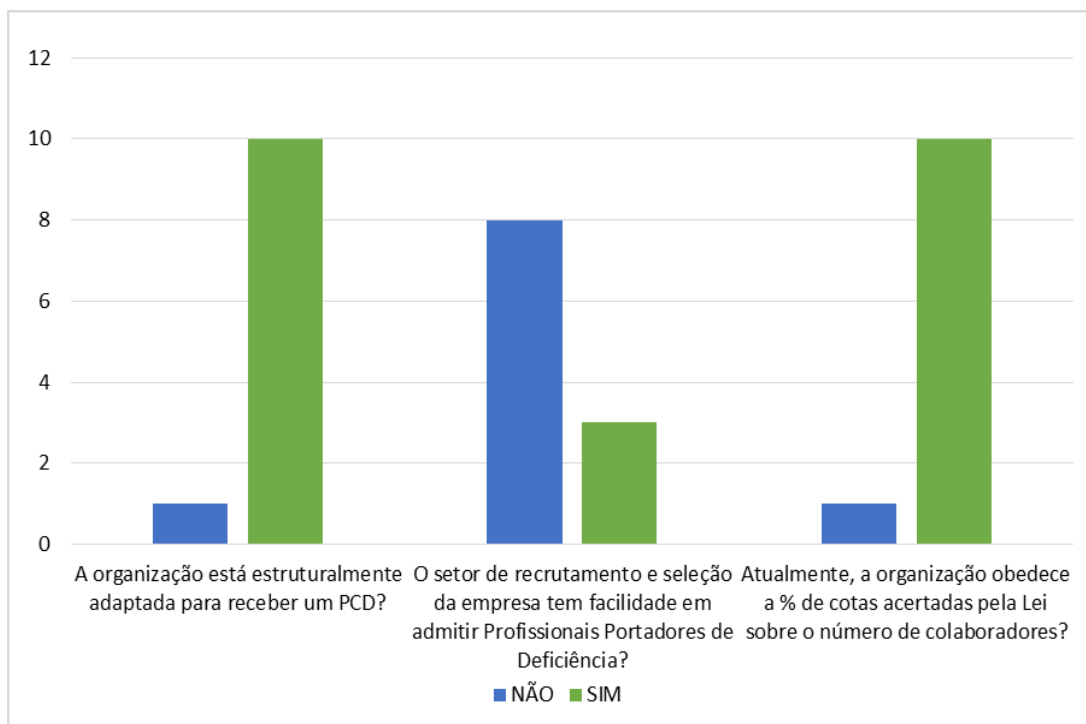
EMPRESA G	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X								X	X
NÃO		X	X	X	X	X	X	X		

EMPRESA H	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X	X							X	X
NÃO			X	X	X	X	X	X		

EMPRESA I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
NÃO										

EMPRESA J	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X									X
NÃO		X	X	X	X	X	X	X	X	

EMPRESA K	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SIM	X		X		X	X	X	X	X	X
NÃO		X		X						



Com a tabulação, foi possível analisar que, as organizações estão se adequando perante as normas e legislações, por meio das adaptações nos locais de trabalho e os limites das cotas para determinada quantidade de funcionários. Devido a essas exigências, os portadores de deficiência estão se encaixando no mercado de trabalho e tendo possibilidades de crescimento dentro das organizações, porém, nas questões 2,4,5 e 6 mostraram que a maioria das organizações não buscam aumentar o nível de conhecimento e contratação de parceiros para facilitar o processo de inclusão do portador de deficiência dentro do ambiente de trabalho. Portanto há falhas estruturais e culturais, impossibilitando a evolução da empresa e conseqüentemente, da sociedade.

Através da pesquisa notou-se também, que as empresas com maior quantidade de funcionários possuem um alto conhecimento e uma estrutura desejável para qualquer portador de deficiência, assim, são os empregos mais procurados pelos deficientes. Já as organizações que não possuem uma visão completa e mentalidade antiga possuem índices de dificuldade em buscar deficientes habilitados e dispostos para se inserem no ambiente empresarial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo propôs apresentar a definição sobre o trabalho, compreendendo a importância de o indivíduo possuir um local que contribua para atingir suas metas pessoais e sociais. Além disso, abordou sobre a inclusão social e as legislações vigentes que beneficiam a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente empresarial. E por fim, estendeu-se sobre a relevância da acessibilidade dentro da organização, proporcionando que todos os deficientes participem das atividades e áreas no ambiente de trabalho.

A partir deste contexto, a pesquisa de campo e os resultados confirmaram que as organizações estão aplicando as leis e normas obrigatórias, possibilitando ambientes estruturados e funcionários conscientizados na inserção do portador de deficiência contribuindo para a igualdade social. As empresas em subdesenvolvimento, o processo de admissão de deficientes ocorre devido às exigências do Estado e os empresários estão sem conhecimento e despreparados para integração em sua empresa.

Ao longo desse projeto foram atingidos os objetivos propostos, mencionando que o portador de deficiência deve ser reconhecido não apenas como cidadão, mas também como indivíduos com capacidade e inteligência. E que a conscientização é necessária, e deve ser desenvolvida principalmente pelos empresários promovendo o cumprimento da legislação e a responsabilidade social perante a sociedade.

Considerando a abrangência do conteúdo exibido, deixa-se aberto a oportunidade para futuros estudos sobre a inclusão do portador de deficiência dentro organizações e seus desafios a serem enfrentados.

Defende-se, portanto que os portadores de deficiência são capazes de se inserirem no ambiente empresarial e realizarem qualquer trabalho desde que haja treinamento, compreensão dos colaboradores e que o ambiente esteja estruturado. Assim pode-se dizer que o artigo busca acrescentar a compreensão acadêmica e profissional sobre o assunto, promovendo reflexões e despertando a conscientização da sociedade.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BATISTA, C. A. M. et alli (Orgs.). **Inclusão dá trabalho**. 1. ed. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, v.1, 2000.

CARMO, P. S. **A Ideologia do trabalho**. 3º edição, São Paulo: Moderna, 1992.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; & MARQUES, A. L. **A Diversidade através da História: a inserção no trabalho de pessoas com deficiência**. São Paulo: Organizações & Sociedade, 2007.

CORDE. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: CORDE, 1994.

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: 2002.

GARCIA, Carla Cristina. **Sociologia da Acessibilidade**. 1ª ed., rev. - Curitiba, PR: IESDE Brasil, 2012.

MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. **Portadores de Deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo: Perspec, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão Social**. I Seminário de Políticas Públicas do Município de Limeira. SP, Limeira, 24 de setembro de 2003.

SILVA, Reinaldo de Oliveira. **Teorias da administração**. São Paulo: Prentice Hall Brasil, 2008.

QUEIROZ, M. J. P. **A inclusão do estudante com deficiência no mercado de trabalho através do Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT)**. Brasília: UNB, 2011.

OLIVEIRA, Carlos Roberto de. **História do Trabalho**. 3º edição, São Paulo: Editora Ática S.A, 1997.

TANAKA, E. D. O. & Manzini, J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, 2005.

TAVARES FILHO, J. P. (2003). **"A interação do idoso com os caixas de auto-atendimento bancário"**. Dissertação de Mestrado, Pós-Graduação em Engenharia de Produção da universidade Federal de Santa Catarina. Rio de Janeiro, 2003.

TOMASINI, M. E. A. **Trabalho e deficiência: uma questão a ser repensada**. Palestra ministrada no II Seminário Paranaense de Educação Especial [Tema: Educação, Trabalho e Cidadania], realizado em Curitiba, em 5-8 de novembro de 1996.

ANEXO A – Questionário

PESQUISA DE CAMPO

Prezado Participante: Gostaríamos da sua colaboração em responder este questionário que tem como objetivo identificar as dificuldades da inserção do portador de deficiência no ambiente organizacional. Lembramos que, trata-se de uma pesquisa para a elaboração do trabalho de conclusão, garantimos o sigilo nas respostas abaixo.

Nome da Empresa: _____

Quantidade de Funcionários: _____

Cargo na empresa: _____

As questões abaixo deverão ser respondidas de acordo com a sua vivência pessoal.

Perguntas	SIM	NÃO
1. A organização está estruturalmente adaptada para receber um PCD?		
2. O setor de recrutamento e seleção da empresa tem facilidade em admitir Profissionais Portadores de Deficiência?		
3. A organização usufrui a algum tipo de instituição para assessorar na busca desses profissionais?		
4. A empresa prepara um processo de seleção diferenciado para PCD?		
5. Existe algum tipo de treinamento para os colaboradores da área onde o PCD será inserido?		
6. A organização tem contrato com alguma entidade de ensino capacitada na preparação desses profissionais antes da admissão?		
7. Os PCD`s contratados possuem avaliações de desempenho e feedbacks de melhorias no dia a dia?		
8. No setor de Recursos Humanos possui algum profissional Portador de Deficiência?		
9. Você aprova a legislação que determina as cotas para PCD?		
10. Atualmente, a organização obedece a % de cotas acertadas pela Lei sobre o número de colaboradores?		

No século XXI, você acredita que ainda exista preconceito contra a pessoa deficiente no mercado de trabalho? Por quê?

Autorizo cópia total ou parcial desta obra, apenas para fins de estudo e pesquisa, sendo expressamente vedado qualquer tipo de reprodução para fins comerciais sem prévia autorização específica do autor. Autorizo também a divulgação do arquivo no formato PDF no banco de monografia de Biblioteca institucional.

Fernanda Zangiacomi Andrade
Pindamonhangaba, dezembro de 2017.