

# CONIC-SEMESP

## 13º Congresso Nacional de Iniciação Científica

Anais do Conic-Semesp. Volume 1, 2013 - Faculdade Anhanguera de Campinas - Unidade 3. ISSN 2357-8904

**TÍTULO:** SELEÇÃO E TREINAMENTO PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO COMÉRCIO VAREJISTA.

**CATEGORIA:** CONCLUÍDO

**ÁREA:** CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**SUBÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS

**INSTITUIÇÃO:** UNIVERSIDADE DO GRANDE ABC

**AUTOR(ES):** SIMONE SOUZA DE CARVALHO, ANA CLAUDIA SANCHES, EDUARDO SATURNINO DE ASSIS, JANINE FREIRE AGUIAR, MARIA DIVANICE DA SILVA OLIVEIRA

**ORIENTADOR(ES):** MARCIA MICHELOTTI SAMPAIO

Realização:



Apoio:



## **1. RESUMO**

Analisar os processos utilizados de Seleção e Treinamento desenvolvidos na Via Varejo/SA (Casas Bahia) para inclusão de PCD são assertivos para o desenvolvimento do deficiente no mercado de trabalho e como manter os deficientes físicos no comércio varejista.

## **2. INTRODUÇÃO**

A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (órgão do Ministério do Trabalho e Emprego) divulgou os resultados obtidos com o Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência. Enquanto o Estado de São Paulo apresenta a maior média nacional - preencheu 31,94% do total de 257.686 vagas que devem ser destinadas a esses profissionais -, o Grande ABC está abaixo da média, cumprindo apenas 23,94% das 22.025 vagas. O destaque negativo entre os dados (contabilizados por regional da Superintendência) é Santo André - que abrange ainda São Caetano (onde se localiza a Via Varejo S/A), Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra. Com 13.315 vagas identificadas nas 355 empresas que se encaixam na lei, apenas 592 deficientes estão nesses postos, um índice de 4,46% de inserção.

A legislação determina que sejam reservadas de 2% a 5% do total de vagas (dependendo do porte da companhia), a partir de 100 funcionários. Sendo assim, há muito a ser desenvolvido sobre este tema, principalmente na região proposta pelo grupo, Estado de São Paulo com maior foco na região do Grande ABC, onde se localiza hoje a Matriz da empresa Via Varejo S/A. Necessitamos compreender quais os métodos mais adequados para serem aplicados para Seleção e Treinamento destes PCD's na visão deles, que são a chave de todo o processo. A importância em estudar os processos de inclusão, sob a ótica do incluído é alta, para assim, garantir a assertividade do processo, conseguindo conseqüentemente baixar os custos com treinamentos improdutivos e manter a mão de obra treinada.

### **3. OBJETIVOS**

Investigar se há formas de planejamento para inclusão de PCD, de forma que estes deficientes evoluam juntamente com os processos.

#### **Objetivos Específicos**

- Descrever os processos utilizados em Seleção e Treinamento na Via Varejo/S A (Casas Bahia/Ponto Frio) para PCD;
- Verificar as dificuldades encontradas na implantação destes processos;
- Investigar os benefícios e a assertividade da inclusão de PCD na visão da pessoa deficiente.

### **4. METODOLOGIA**

Será realizada primeiramente uma pesquisa bibliográfica sobre o tema apresentado em livrarias, instituição de ensino e internet, artigos, dissertações e teses em português. Em seguida, a pesquisa de campo, pois segundo MARCONI e LAKATOS (1996), a pesquisa de campo é uma fase que é realizada após estudos bibliográficos, para que se tenha um bom conhecimento sobre o assunto, pois é nessa etapa que será definido os objetivos da pesquisa, onde se apoia a opinião dos deficientes físicos que participarão do projeto. Escolheremos um grupo (por amostragem), deficientes físicos já colaboradores a mais de seis meses, que estejam locados no prédio da Matriz da empresa em São Caetano do Sul, que serão entrevistados pelo Grupo.

E a pesquisa exploratória, no que tange a visão do incluído no processo, pois não há muitos projetos com esta finalidade, por isso, pretende-se explorar um pouco mais esse assunto. Na pesquisa será utilizado também os métodos dedutivos e qualitativos ou pesquisa aberta, através da qual nos possibilita uma percepção mais detalhada de como um grupo avalia o processo utilizado para seleção.

### **5. DESENVOLVIMENTO**

## **Conceito de PCD's (Pessoas com Deficiência)**

No Brasil há duas normas internacionais devidamente ratificadas, o que lhes confere status de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Ambas conceituam deficiência, para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social. Pessoas reabilitadas são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. A que se atestar tal condição por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

Veja-se, assim, o conteúdo da norma em comento:

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto considera-se:  
I - deficiência - toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

## **Tipos de Deficiência**

\* Deficiência Física, Deficiência Auditiva, Deficiência Visual, Deficiência Mental, Deficiência Múltipla.

## **EMPRESA VIA VAREJO/SA (CASAS BAHIA/PONTO FRIO)**

Casas Bahia fundada em 1952 pelo patriarca, Samuel, passou, definitivamente, para o domínio do Grupo Pão de Açúcar. Em 2010, as duas empresas se uniram, criando a Via Varejo/S A – que, ao juntar as marcas Casas Bahia e Ponto Frio, tornou-se, disparado, a maior empresa do setor no país. Em novembro de 2012 o comando da empresa passou a ser do Grupo Pão de Açúcar. De lá para cá, os resultados da Via Varejo/S A deram um salto. Em Abril de 2013, a empresa anunciou que teve o melhor primeiro trimestre desde sua criação. Na comparação com o mesmo período do ano passado, o lucro foi multiplicado por 6.

Pontos relevantes para este crescimento:

- . Em Julho de 2012, a companhia criou um comitê de despesas em que os gastos de todas as áreas passaram a ter de ser aprovados pelo diretor financeiro – do gasto de papel nas impressas às bebidas na geladeira. As despesas da administração caíram 20% no primeiro trimestre deste ano.
- . Funcionários que pediram demissão deixaram de ser repostos, o que gerou uma redução de 51 milhões de reais na folha de pagamentos. Para diminuir 25% dos gastos com logística, parte da operação foi terceirizada.
- . No final de 2012, a companhia estendeu o prazo de pagamento aos fornecedores e aumentou 50% a verba cobrada dos fabricantes para promover seus produtos, nas lojas, o que rendeu 140 milhões de reais no primeiro trimestre.

### **Dados da Empresa**

Empresa : Via Varejo S/A ( Casas Bahia/Ponto Frio )

Localização (Matriz ): Av. Francisco Matarazzo, 100 – Centro – S.C. do Sul – SP

Segmento: Comércio Varejista

Porte: Grande Porte

### **Cálculo da Cota de PCD's Via Varejo**

Sendo que a cota determinada por Lei é de 5% da quantidade de seus colaboradores, atualmente a Via Varejo necessita ter em seu quadro empregatício aproximadamente 3.437 PCD's.

### **Procedimento Para Seleção de PCD's na Via Varejo**

#### **Objetivo**

Estabelecer o processo de contratação de Pessoas com Deficiência de acordo com as leis e a necessidade da empresa.

#### **Campo de Aplicação**

Este procedimento se aplica à execução de recrutamento e seleção das bandeiras Casas Bahia e Ponto Frio.

#### **Referência Normativa**

. Art. 93 da CLT

. Lei nº 8.213 – Decreto nº 5.296

#### **Documentos Complementares e Relacionados**

Captação de candidatos no banco de dados (interno e externo) e órgãos públicos a custo zero.

#### **Termos e Definições**

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CECREP – Centro de Capacitação e Reabilitação Profissional

A&S – Analista de Atratividade e Seleção

## Descrição de Atividades

<b>Atividade</b>	<b>Responsável</b>	<b>Documento de Referência</b>	<b>Ferramenta/Sistema</b>
Avaliação da necessidade de vaga na fl. Ou depto, por meio do levantamento da cota (5%)	CSC - Arquivo	Não aplicável	Não aplicável
Triar candidatos banco de dados	Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Banco de Currículos/HRSmart e Deficiente Online
Selecionar candidato no banco de dados	Auxiliar Escritório/Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Banco de currículos/HRSmart
Convocar candidato para entrevista e/ou dinâmica de grupo	Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Não aplicável
Entrevistar candidato	Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Não aplicável
Análise da deficiência (conf. Decreto e acessibilidade)	Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Não aplicável
Aprovação do laudo médico para agendamento de admissional	SESMT	Não aplicável	Não aplicável
Formalizar parecer do candidato recomendado no processo para Gestor da área aprovar.	Estagiário/Analista de A&S	Não aplicável	Não aplicável
Exame admissional realizado	SESMT	Não aplicável	Não aplicável
Entregar documentos	CSC/Admissão	Não aplicável	Não aplicável

Formação CECREP (Centro de Capacitação para PCD's) durante 60 dias	Desenvolvimento Humano (A&S/T&D)	Não aplicável	Não aplicável
Iniciar atividade na fl ou depto	Desenvolvimento Humano (A&S)	Não aplicável	Não aplicável

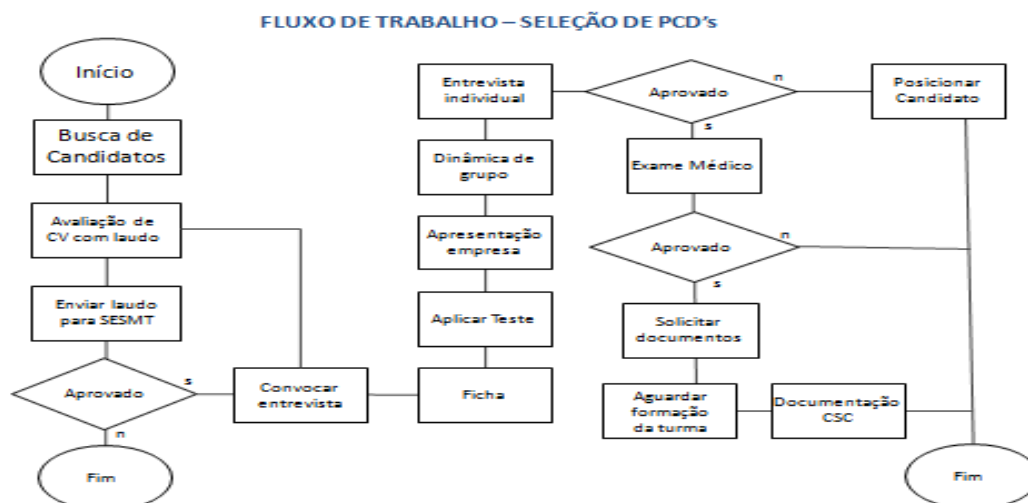
## Exceções

- . Candidato não cadastrado no banco de dados: solicitar que o mesmo faça o cadastro no site para incluí-lo na vaga.
- . Candidato que não possui laudo médico: orientar que providencie, pois o laudo deve ser analisado antes da recomendação do candidato ao Gestor.

## Registros

Registro	Tipo de Armazenamento	Localização	Tempo de Armazenamento
Abertura de vaga no banco de dados	Sistêmico (classificada pó ordem numérica – cód. da vaga)	HRSMART (Internet)	Permanente

## Organograma de Fluxo de Trabalho





## **6. RESULTADOS**

### **Treinamentos Via Varejo para PCD's**

O CECREP (Centro de Capacitação e Reabilitação Profissional) é uma ação pioneira no setor varejista e atua na reintegração de colaboradores em retorno de afastamento e na capacitação de pessoas com deficiência para atuação no mercado de trabalho. Com 3 anos de atuação, o programa já atendeu aproximadamente 1.500 pessoas.

### **Localização CECREP**

O CECREP está localizado em dois endereços:

- Na filial 1206, na Praça Ramos de Azevedo em SP e funciona de 2ª a 6ª feira, das 8:00h às 17:30h;
- no complexo Matriz (Edifício Chana Klein) e funciona de 2ª a 6ª feira, das 8:00hs às 17:30hs e aos sábados das 9:00hs às 13:00hs.

### **Pesquisa de Campo**

Participaram da pesquisa 10 (dez) colaboradores dos 32 (trinta e dois) PCD's da Matriz, onde foram entrevistados com as mesmas questões:

- Qual sua opinião sobre a Lei de Cotas? Ela é benéfica ao PCD na prática?
- Já havia trabalhado em outra empresa? Se sim, passou por outros tipos de seleção e treinamento, qual sua visão sobre o que foi submetido aqui na Via Varejo?
- Eles te auxiliaram no dia a dia em seu departamento? De que forma?
- Na sua opinião o que falta na Via Varejo para melhorar a Seleção e Treinamento para PCD's para que seja ainda mais assertiva no dia a dia de trabalho deste colaborador?

As questões foram feitas em formato de entrevista, para que assim o colaborador PCD pudesse expor naturalmente suas opiniões sem restrições. O

grupo fez anotações sobre os pontos mais relevantes de cada entrevista e após se reuniu para debate conclusivo da pesquisa.

**Pontos relevantes (na ordem das questões):**

- 8 (oito) colaboradores são a favor da cota, alegam ser um excelente modo de engajar as empresas à dar oportunidade aos PCD's, porém, 2 (dois) deles são contra alegando que por fazerem parte de um quadro obrigatório da empresa gera um preconceito maior quanto a utilidade dos mesmos nas áreas;
- 3 (três) já haviam trabalhado em outra empresa, disseram que a seleção é parecida, porém, o treinamento da Via Varejo é muito bem elaborado e eficaz, faz realmente você se sentir parte do todo da Organização. Os outros 7 (sete) nunca haviam passado por este tipo de procedimento e como os demais deram ênfase no treinamento desenvolvido.
- Apenas 1 (um) PCD, que esta atuando na área de Recursos Humanos nos disse que tudo que foi passado no período de treinamento é realmente desenvolvido na pratica, o restante que alega que ainda há muito preconceito em seus departamentos, gerando desconforto e com o tempo um certo desamino quanto a tudo que foi apresentado durante o treinamento, disseram que os PCD's que trabalham nas lojas reclamam deste ponto muito mais que eles.
- Todos mencionam em algum momento da entrevista que a maior dificuldade é lidar com o preconceito dos colegas de trabalho e até mesmo do gestor, portanto, dizem que trabalhar a mentalidade de quem trabalhará com os futuros PCD's é muito relevante.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Após o desenvolvimento de todo o trabalho e principalmente da pesquisa de campo, o grupo sentiu uma imensa vontade de efetuar também uma pesquisa com as pessoas que trabalham com os PCD's no dia a dia para compreender melhor os pontos relevantes discutidos com os PCD's. Fizemos algumas

perguntas informais durante o expediente para estes colaboradores, onde confirmamos o preconceito evidenciado pelos PCD's. Assim, concluímos que nossa sociedade ainda tem um pensamento preconceituoso quanto aos PCD's, a maioria pensa que os mesmos apenas estão na empresa para o cumprimento das cotas e muitas vezes enxergam os mesmos como se fossem "metade" de uma pessoa sem deficiência, fazendo com que os PCD's se sintam menosprezados e esqueçam boa parte do que aprenderam durante o Treinamento e até o fundamental que são capazes e importantes parte a Organização.

Portanto, na visão do grupo deve ser desenvolvido um tipo de treinamento também para as pessoas sem deficiência com foco no tema "PCD", para que as barreiras do preconceito sejam quebradas, desenvolvendo assim um ambiente em que os PCD's possam realmente se desenvolver com a Organização.

## **8. FONTES CONSULTADAS**

A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, 2007. Brasília.

Disponível em <<http://prattein.publier.com.br/dados/anexos/149.pdf>>. Acesso em 22 de

novembro de 2011 as 22h04min.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração

participativa. São Paulo: Markron Books, 1994.

Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes, 2012, São Paulo. Disponível em:

< [http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-paradeficientes\\_news\\_184.html](http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-paradeficientes_news_184.html)>. Acesso em 20 de novembro de 2012 às 14h47min.