

# **A GESTÃO DE PESSOAS COMO INSTRUMENTO ESTRATÉGICO NA CAPTAÇÃO E INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDs) NO MERCADO DE TRABALHO**

**Prof. Sérgio Silveira de Santana**



**Colégio  
Antônio Vieira**



**Rede Jesuíta  
de Educação**



## MINI-CURRÍCULO

- Graduado em Teologia e Pedagogia
- Pós graduado em Gestão Educacional
- MBA em Gestão de Recursos Humanos
- Professional Life Coach pela Sociedade Latino Americana de Coaching

### ***Prof. Sérgio Silveira***

Diretor de Gestão de Pessoas  
no Colégio Antônio Vieira



# **PESSOAS: RECURSO OU CAPITAL?**



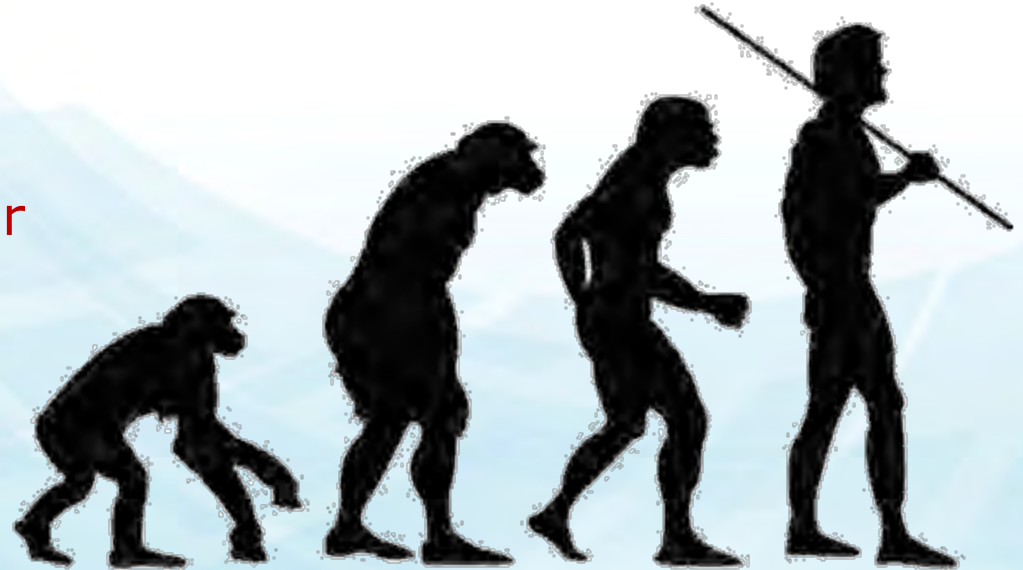
**Colégio  
Antônio Vieira**  
*21m bem de família*



**Rede Jesuíta  
de Educação**

Recurso é algo que usamos e,  
muitas vezes, de forma errada:  
ar, água, dinheiro, coisas...

As pessoas são CAPITAL  
HUMANO, pois precisam ser  
desenvolvidas, vistas com  
atenção.





**O recurso humano é transacional.**

**O capital humano é transformacional.**



**Colégio  
Antônio Vieira**  
*21m bem de família*



**Rede Jesuíta  
de Educação**

# OS PAPÉIS DO GESTOR DE PESSOAS

- Gestor de Mudanças
- Gestor da Aprendizagem
- Gestor de Talentos



Colégio  
Antônio Vieira  
*21m bem de família*



Rede Jesuíta  
de Educação

# A GESTÃO DE PESSOAS NA CONTEMPORANEIDADE: O NOVO AMBIENTE DE TRABALHO

CLIENTES CADA VEZ  
MAIS EXIGENTES

REVOLUÇÃO  
TECNOLÓGICA

MERCADOS VOLÁTEIS



ECONOMIA  
GLOBALIZADA

COMPETIÇÃO  
EXTREMA

TRANSFORMAÇÕES  
NO CONTEXTO SÓCIO-  
ECONÔMICO E  
CULTURAL

COMO SE POSICIONAR FRENTE À VELOCIDADE DAS MUDANÇAS...



## **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

Entender os anseios das pessoas no ambiente profissional é fundamental para criar um clima em que a promoção da qualidade de vida seja uma realidade. As pessoas desejam que, pelo menos, suas necessidades fundamentais sejam atendidas.



# PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES - MASLOW

## Satisfação pessoal

- Educação
- Religião
- Crescimento pessoal

- Aprovação da família
- Aprovação dos amigos
- Reconhecimento da comunidade

- Família
- Amigos
- Grupos sociais

- Liberdade
- Segurança da violência
- Ausência de poluição

- Comida
- Água
- Sono e descanso

## Satisfação profissional

- Trabalho desafiante
- Diversidade e autonomia
- Participação nas decisões

- Reconhecimento
- Responsabilidade
- Promoções

- Amizade dos colegas
- Interação com clientes
- Liderança amigável

- Trabalho seguro
- Remuneração e benefícios
- Permanência no emprego

- Horário de trabalho
- Intervalo de descanso
- Conforto físico





**Todo trabalho  
sem sentido  
não passa de  
um grande  
esforço!**

**Sísifo**



**Colégio  
Antônio Vieira**  
*21m bem de família*



**Rede Jesuíta  
de Educação**

# ITINERÁRIO DA GESTÃO DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES

1. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL.
2. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO.
3. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.
4. ANÁLISE E IMPLEMENTAÇÃO DO PCCS.
5. POLÍTICA DE BENEFÍCIOS.
6. GESTÃO DA FOLHA DE PAGAMENTO.
7. ASSESSORIA ESTRATÉGICA À DIREÇÃO GERAL.

# SITUANDO A GESTÃO DE PESSOAS NA PERSPECTIVA DA LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO - LBI

A lei 13.146 de 06 de Julho de 2015 destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência (PCD), visando a sua inclusão social e cidadania, dedica o seu Capítulo VI ao direito ao trabalho para essas pessoas.

# AÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE PCDS

- Estabelecimento da política de gestão de pessoas com base sólida em valores humanísticos que tenha como premissas principais o desenvolvimento e a promoção da qualidade de vida das pessoas.
- Estudo e definição do perfil/deficiência do candidato a recrutar de acordo com o tipo de vaga que pode receber PCDs, bem como o tipo de função a ser exercida.
- Estabelecimento de parceria com diversas instituições que lidam com a temática de PCDs como: INSS/Reabilitação Profissional, Apada, APAE, SESI/FIEB, SENAI, Associação Baiana de Cegos, IBR-Instituto Baiano de Reabilitação, dentre outras. ([anexo II](#)).

# AÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE PCDS

- Definição do desenho do processo seletivo. ([anexo I](#)).
- Preenchimento da ficha do candidato PCD. ([anexo III](#)).
- Flexibilização dos critérios de seleção, para permitir que pessoas com deficiência sem a mesma escolaridade formal participem do processo.
- Simplificação das etapas do processo seletivo para aumentar a agilidade na contratação.
- Aprovação para contratação mesmo fora do planejamento anual, em casos de identificação de profissional com deficiência, para que possa compor o quadro de funcionários.

# AÇÕES PARA CONTRATAÇÃO DE PCDS

- Elaboração de programa continuado de formação, sobretudo para os gestores da instituição, abrindo espaço para discussão, a fim de esclarecer e buscar consenso em torno de uma política de gestão da diversidade com equidade.
- Elaboração de programa de acolhimento, acompanhamento e sensibilização da equipe que receberá a pessoa com deficiência, cuidando da adaptação do ambiente.



**Colégio  
Antônio Vieira**  
*21m bem de família*



**Rede Jesuíta  
de Educação**

**Muito  
obrigado!**



**Colégio  
Antônio Vieira**  
*21m bem de família*



**Rede Jesuíta  
de Educação**





## ANEXO I

## PROCESSO SELETIVO PCDs

## PRELIMINARES

- 1) Período: Julho à Setembro/2015.
- 2) Contato com as Instituições que trabalham com PCDs.
- 3) Envio de formulário com os pré-requisitos da Vaga.
- 4) Definição das etapas do processo.
- 5) Agendamento com candidatos.
- 6) Retorno às Instituições de todos os candidatos aprovados.
- 7) Arquivar em pasta específica todos os registros do processo seletivo (listas de presença, fichas de candidatos e demais materiais).

## ETAPA 1

## Entrevista de Triagem

Objetivo: Verificar interesse do candidato pela vaga, experiências anteriores, história de vida, expectativas em relação à vida e Instituição, perfil.

## ETAPA 2

Os candidatos aprovados na triagem participarão de dinâmicas de grupo, visando observar a interação dos participantes e características necessárias para atuação no setor correspondente.

## Desenvolvimento:

- **Apresentação Individual a partir de objetos.**  
Cada participante fará uma breve apresentação a partir de um objeto escolhido.  
Tempo Atividade: 10 minutos.
- **Discussão de Texto (Atividade em dupla).**  
Cada dupla discutirá o texto e destacará os principais pontos observados.  
Em seguida, o conteúdo será apresentado, ampliando a discussão com os demais grupos.  
Tempo Atividade: 15 minutos.
- **Prova Situacional - Representação de um cenário real (Situação "problema" típica do setor).**  
Os participantes serão divididos em grupos, receberão uma situação problema e deverão realizar uma dramatização oferecendo uma solução para o problema envolvendo todos os participantes (Cada um deverá ter o seu papel).

Objetivo: Verificar capacidade dos participantes em solucionar os problemas, criatividade, postura, comportamento perante o grupo, dinamismo, linguagem verbal, papéis.  
Tempo Atividade: 20 minutos.

## ETAPA 3

- Entrevista individual com o Gestor da área.

Definição do  
desenho do processo  
seletivo



## ANEXO II

## FORMULÁRIO DE PRÉ-REQUISITOS PCDs

Empresa: COLÉGIO ANTONIO VIEIRA  
 CNPJ: 13.155.336/0002-81 Bairro: GARCIA  
 Endereço da Entrevista: AV. Leovigildo Figueiras, 683  
 Pronto de Referência: Na Rua do Teatro Castro Alves  
 Responsável Pela Seleção: JOICE Contatos: Telefone Fixo 33289387-  
 E-mail: e-mail: analistaga@calv-ba.com.br

Ocupação:

Tempo de Experiência: Em Carteira: SIM  Não 

Número de vagas:

Escolaridade:

Sexo:  Indiferente  Masculino  Feminino Faixa Etária:

Acessível a Pessoas com Deficiência?

 Auditiva  Mental  Nanismo  Visão Física: Membros inferiores  Física: Membros superiores

Atividades a Serem Desenvolvidas:

Experiência ou Fator Imprescindível:

Experiência ou Fator Desejável:

Curso Pretendido:

Jornada de Trabalho:

Benefícios	Salário Fixo:
<input type="checkbox"/> Vale Transporte	<input type="checkbox"/> Vale Refeição
<input type="checkbox"/> Ass. Médica	<input type="checkbox"/> Ad. Periculosidade
<input type="checkbox"/> Ass. Odontológica	<input type="checkbox"/> Uniforme

Outros Benefícios:

Observações:

Dia e Horário da Entrevista:

Formulário para envio  
às instituições  
parceiras na captação  
de PCDs

## ANEXO III



FOTO

**FICHA DO CANDIDATO (PCD)**

DADOS PESSOAIS			
NOME COMPLETO:			IDADE:
ENDEREÇO:			
BARRIO	CEP	CIDADE	UF
EMAIL	TEL	CEL	CEL
ESTADO CIVIL	FILHO? SIM ( ) NÃO ( )	IDADE DOS FILHOS	
POSSUI PARENTES QUE TRABALHAM NO CAV? SIM ( ) NÃO ( )	QUAL É O NOME DESSE PROFISSIONAL E O SETOR QUE TRABALHA?		
DEFICIÊNCIA:			

FORMAÇÃO/ CURSO(S)			
ESCOLARIDADE:	GRADUAÇÃO:	PÓS-GRADUAÇÃO:	
CONCLUÍDO ( )	ANDAMENTO ( )	TRANCADO ( )	HORÁRIO:

INFORMAÇÕES PROFISSIONAIS		
FUNÇÃO PRETENDIDA:	ÚLTIMA FUNÇÃO SEMELHANTE EXERCIDA:	LOCAL:
QUANTO TEMPO EXERCEU ESSA FUNÇÃO?	POR QUE FOI DESLIGADO (A)?	

QUAL É O SEU OBJETIVO PROFISSIONAL?

---



---



---

QUAIS FORAM OS AVANÇOS QUE OCORRERAM EM SUA VIDA PROFISSIONAL NOS ÚLTIMOS 3 ANOS?

---



---



---

NO ESPAÇO ABAIXO, INFORME OS MOTIVOS PELOS QUAIS O CAV LHE CONTRATARIA:

---



---



---

SALVADOR, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Ficha do candidato para PCDs.