

# PROJETO DOMINÓ – UNINDO AS PEÇAS <sup>1</sup>

## CAPACITAÇÃO E ACESSO A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NA SIEMENS BRASIL

*Emilio Creto*<sup>2</sup>  
*Andréa Ziravello Elias*<sup>3</sup>  
*Elaine Mattioli*<sup>4</sup>  
*Débora Couto*<sup>5</sup>  
*Fernanda Marquardt*<sup>6</sup>

### Resumo

O Projeto Dominó é uma iniciativa voltada à inclusão de colaboradores portadores de necessidades especiais na Siemens Brasil. A base do projeto é a diversidade, representado pelo jogo “dominó”, em que cada peça é única e se completa com as outras. O objetivo principal do projeto é contribuir para a inserção de profissionais portadores de deficiência através de um programa de capacitação. Durante o período de capacitação desses profissionais, a Siemens preparava seus departamentos para recebê-los, através de um trabalho de conscientização e sensibilização de seus gestores e colegas de trabalho. Na implementação do projeto em 2004 foram capacitados e contratados 33 profissionais portadores de deficiências físicas. Atualmente alguns desses profissionais foram promovidos a funções de maior nível, e foram substituídos por outros profissionais portadores de necessidades especiais. Como resultado geral temos a capacitação e a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e também na sociedade.

**Palavras-chave:** Diversidade; Capacitação; Sensibilização; Deficiência.

<sup>1</sup> Trabalho apresentado no 2º Fórum ABM de Responsabilidade Social, 25 a 27 de abril de 2006, São Paulo, SP.

<sup>2</sup> Diretor de Recursos Humanos da Siemens para o Mercosul

<sup>3</sup> Gerente Geral de Recursos Humanos da Siemens

<sup>4</sup> Gerente Geral de Recursos Humanos da Siemens

<sup>5</sup> Analista de Recursos Humanos SR

<sup>6</sup> Analista de Responsabilidade Social SR

## INTRODUÇÃO

O dominó: jogo em que cada peça é única e se completa com as outras. O Projeto Dominó, idealizado pela Siemens Brasil em 2003 e implementado em 2004, segue esse mesmo princípio. É uma iniciativa que possibilita a inclusão de colaboradores portadores de necessidades especiais através da capacitação.

O projeto nasceu de uma parceria da diretoria geral da empresa com a Fundação Peter von Siemens, instituição que viabiliza as ações sociais da empresa. A diretoria possibilitou a criação das vagas e a Fundação absorveu os custos do programa. Em tentativas anteriores a Siemens se deparou com uma dificuldade comumente enfrentada pelas empresas: a baixa qualificação desse tipo de profissional, e a alta competitividade e agressividade do mercado em busca dos melhores. Dessa dificuldade surgiu a alternativa de a empresa oferecer um programa de capacitação e qualificação a esses profissionais antes de contratá-los. Enquanto capacitava os profissionais, a empresa preparava seus gestores e colegas para recebê-los, através de um trabalho de sensibilização e conscientização.

### **Público-alvo**

Profissionais portadores de necessidades especiais e colaboradores da Siemens Brasil.

### **Histórico**

Em 2000 a Siemens estruturou um grupo multifuncional para trabalhar a inclusão de pessoas portadores de deficiências em seu quadro de colaboradores, visando o cumprimento das cotas legais, porém os resultados esperados não foram alcançados devido a dificuldades encontradas, onde a principal delas era a baixa qualificação dos candidatos x o perfil de colaborador exigido pela Siemens.

Em 2003, durante um programa de MBA interno na Siemens, um grupo de cinco jovens desenvolveu um projeto que tinha como objetivo disseminar a necessidade e a importância da inclusão social de pessoas portadoras de deficiências na sociedade, contribuindo para a mudança de cultura e do comportamento empresarial.

Essas duas iniciativas serviram como experiência e base para a estruturação de um novo projeto, batizado de “Projeto Dominó”.

## FASES DO PROJETO

- ✓ Levantamento inicial da situação atual da Siemens Brasil, no intuito de detectar a existência de ações internas desenvolvidas pontualmente pelas unidades de negócio da empresa, que incentivassem a inclusão de pessoas portadoras de deficiência em nosso quadro de colaboradores.
- ✓ Definição do conceito de Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD) e estudo dos tipos de deficiência definidos pela legislação.
- ✓ Estudo da legislação – Lei nº 8.213/91, de 24/07/91, artigo 93
- ✓ Elaboração e aplicação de pesquisa com entidades para detalhamento dos perfis de deficientes.
- ✓ Realização de *benchmark* com empresas consideradas como referência no tema, buscando as melhores práticas e experiências, através da análise dos fatores de sucesso e dos pontos críticos.

- ✓ Estudo de possíveis parcerias, com o objetivo de aproximar a Siemens com outras instituições diretamente envolvidas com o tema diversidade.
- ✓ Definição do programa piloto: contratação de 30 novos colaboradores em vagas distribuídas nas localidades Anhanguera, Jundiá e Regional São Paulo.
- ✓ Definição do perfil do profissional:
  - 2º Grau (incompleto)
  - Idade mínima: 18 anos
- ✓ Definição do cargo e remuneração:
  - Auxiliar Administrativo
  - Contrato CLT por tempo indeterminado
  - Salário inicial: R\$ 700,00
  - Benefícios: assistência médica e odontológica, seguro de vida, previdência privada
- ✓ Análise dos tipos de deficiência possíveis para o desempenho da função:
  - Deficiência física
- ✓ Análise e definição das consultorias parceiras para a realização do projeto:
  - GELRE: recrutamento, seleção e palestras de sensibilização e acompanhamento
  - ESTAÇÃO ESPECIAL DA LAPA – FUSSESP: capacitação dos profissionais através de treinamentos de informática e técnicas administrativas
  - SIEMENS ACADEMY – Shared Services América Latina: treinamento comportamental

## **IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO**

- ✓ Recrutamento/ seleção e dinâmica de grupo:
  - Realizados entre os meses de Abril e Maio de 2004
- ✓ Palestras de sensibilização para gestores e equipes de trabalho:
  - Realizadas em Maio de 2004
- ✓ Entrevistas com os gestores das áreas e, após aprovação, a admissão dos colaboradores na Siemens:
  - Realizados em Junho de 2004
- ✓ Integração dos colaboradores na empresa:
  - Realizada em Junho de 2004
- ✓ Início do programa de capacitação com cursos profissionalizantes
  - Realizado em todos os meses de Junho de 2004
- ✓ Início efetivo dos colaboradores em suas áreas
  - Julho de 2004

## **AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOS COLABORADORES PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A primeira avaliação de desempenho com todos os integrantes do grupo Dominó ocorreu seis meses após o início do projeto e foi realizada pelos gestores em conjunto com a área de Recursos Humanos. Foram avaliadas competências como iniciativa, aprendizado, comunicação, trabalho em equipe, organização e qualidade. Como resultado desta avaliação obtivemos:

- Competências com melhor avaliação: iniciativa, trabalho em equipe e capacidade de aprendizado

- Competências que necessitam de desenvolvimento: comunicação e organização e qualidade

## **ACOMPANHAMENTO DO PROJETO**

Após a avaliação de desempenho foram realizadas reuniões com os integrantes do grupo, entrevistas com os gestores e demais colaboradores da equipe, reuniões individuais e reuniões com as áreas de Recursos Humanos.

## **STATUS DO PROJETO PILOTO**

- ✓ Início em Junho de 2004
- ✓ Conclusão em Setembro de 2005
- ✓ Duração: 1 ano e 3 meses

## **SITUAÇÃO ATUAL DOS COLABORADORES**

Dos 33 colaboradores portadores de necessidades especiais contratados em Junho de 2004:

- ✓ 12 foram promovidos e absorvidos pelas áreas
- ✓ 04 foram desligados e substituídos
- ✓ 17 continuam contratados e desempenhando sua função inicial

Os gestores têm autonomia para investir em treinamento e negociar a remuneração de seus colaboradores, levando em consideração a função e o desempenho.

Os colaboradores podem se candidatar a vagas internas.

## **CONTINUIDADE DAS CONTRATAÇÕES**

As contratações de pessoas portadoras de necessidades especiais continuam em todas as localidades da Siemens Brasil.

## **FATORES CRÍTICOS DE SUCESSO**

- ✓ Envolvimento da alta direção da empresa
- ✓ Sensibilização dos colaboradores
- ✓ Oportunidade de inclusão social

# **DOMINO PROJECT – UNITING THE PIECES**

## **TRAINING AND INCLUSION OF PORTABLE DEFICIENCY AT SIEMENS BRAZIL**

*Emilio Creto  
Andréa Ziravello Elias  
Elaine Mattioli  
Débora Couto  
Fernanda Marquardt*

### **Abstract**

The Domino Project is an initiative to promote the inclusion of portable deficiency employees at Siemens Brazil. The base of the project is the diversity, represented by the game “dominó”, in which each piece is unique and complete with the others. The main objective of the project is to contribute in the inclusion of the portable deficiency professional through a training program. Between the period of adaptation, Siemens prepared the departments to receive the new employees through an awareness and integration work with their new managers and work colleagues. In 2004, when the projects were implemented, 33 physical portable deficiency professionals were trained and hired. Actually some of these professionals were promoted to higher positions and were replaced by other portable deficiency professionals. As a result we have those trained professional included in the job market and also in the society.