

# AGIR COM AS EMPRESAS PARA A INCLUSÃO

EMPREGO APOIADO

Manual de Boas Práticas para  
o Incremento da Diversidade



nautilus



## INTRODUÇÃO

A Parceria de Desenvolvimento<sup>1</sup> NAUTILUS, constituída no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL, procurou, a partir da experiência havida com projectos anteriores<sup>2</sup> contribuir para o aprofundamento da interligação das metodologias de emprego apoiado com os movimentos e práticas empresariais.

Definimos, nesse sentido, como principal objectivo a troca de informação e experiências entre o emprego apoiado e a gestão da diversidade, responsabilidade social das organizações e desenvolvimento sustentável, através da adopção ou desenvolvimento conjunto de iniciativas ou produtos inovadores.

A parceria transnacional MODE (*Management of Diversity in Europe*), que entretanto constituímos, permitiu o alargamento desta perspectiva a um contexto europeu, enriquecida com o intercâmbio de técnicos/as e empresários/as.

Da actividade realizada, resultou, entre outros produtos e resultados, a publicação que agora se apresenta.

O objectivo desta publicação é actuar como um instrumento ou ferramenta para empresários/as, associações empresariais, gestores/as de RH, para ilustrar e incrementar boas práticas na área da gestão da diversidade e responsabilidade social das organizações.

Também pode ser utilizada pelas organizações que intervêm na mediação e promoção da empregabilidade, nomeadamente de pessoas em situação de desvantagem.

Esta publicação procura atingir estes objectivos, descrevendo as perspectivas assumidas pelas parcerias NAUTILUS e MODE acerca do incremento da diversidade em contexto organizacional/empresarial e responsabilidade social das organizações e informação sobre estudos de caso de cada um dos países parceiros da MODE.

A publicação contém seis estudos de caso, dois de cada país. Estes casos darão exemplos práticos de

boas práticas de Portugal, Irlanda do Norte e República Checa.

Através de discussões de aprofundamento entre os três parceiros transnacionais MODE, tornou-se claro que existem diferenças na perspectiva como cada um dos parceiros relaciona responsabilidade social das organizações e incremento da diversidade.

Historicamente, as organizações da Irlanda do Norte viam a RSO como um processo externo e a gestão da diversidade apenas como um processo interno às organizações. Esta visão está agora a começar a mudar e muitas empresas já olham para a gestão da diversidade como apenas um dos elementos da RSO.

As organizações portuguesas têm uma perspectiva diferente, em que a RSO é vista como um processo amplo, interno e externo, sendo a gestão da diversidade um dos seus elementos.

Na República Checa ambos os conceitos, RSO e gestão da diversidade são relativamente recentes. Contudo muitas empresas na República Checa percebem actualmente o impacto que estas perspectivas têm nos negócios e começam progressivamente a abraçar estes conceitos.

O conceito Emprego Apoiado pode ser visto como uma metodologia para o incremento da diversidade nos locais de trabalho e nas empresas. O modelo Emprego Apoiado e as metodologias inerentes facilitam o acesso de pessoas em situação de desvantagem ao mercado de trabalho, a partir das escolhas de cada um dos indivíduos candidatos, com o suporte continuado e apropriado às necessidades, quer das pessoas, quer das empresas e visando a sua participação activa social e profissional nas respectivas comunidades.

O modelo de Emprego Apoiado, nos primeiros anos da sua história, que remonta ao início dos anos oitenta, era visto como uma boa metodologia para a inserção de pessoas com deficiência ou com experiência



de doença mental, mas os méritos para a inserção de outros grupos em situação de desvantagem, tais como desempregados/as de longa duração (DLDs), pessoas de etnia cigana, imigrantes, têm vindo a ser comprovados, com relevância para as experiências realizadas por Portugal.

O Guia de Boas Práticas para o Incremento da Diversidade apresenta a seguinte estrutura:

- a) Enquadramento da sustentabilidade, responsabilidade social das organizações e diversidade;
- b) Exemplos de boas práticas empresariais de incremento da diversidade;
- c) Por fim, introduzimos algumas ferramentas muito simples, mas que julgamos úteis, com indicadores de análise do clima organizacional neste contexto do incremento da diversidade.

Para este guia foram canalizados e integrados contributos de interlocutores vários, particularmente gestores/as de recursos humanos, empresários/as, associações de empresários/as, organizações que pugnam pela igualdade, nomeadamente organizações de promoção de igualdade de oportunidades, organizações de auto representação e de técnicos/as e organizações de emprego apoiado.

A este guia podem facilmente serem associados outros produtos que procuram incentivar a inserção ou reconversão profissional, como o *Toolkit* de Gestão de Recursos Humanos para o Incremento da Diversidade. Parece-nos constituírem-se como instrumentos que se completam.

Esta publicação poderá ser consultada ou adquirida através da APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, ou via qualquer das organizações que a integram.