

AGIR COM AS EMPRESAS PARA A INCLUSÃO

EMPREGO APOIADO

ToolKit sobre Gestão de Recursos Humanos
para a Diversidade



nautilus

PREÂMBULO

Este Toolkit Gestão de RH foi desenvolvido no âmbito do Projecto Nautilus (2004-2007), promovido por uma Parceira de Desenvolvimento constituída por entidades diversificadas, no âmbito da Iniciativa Comunitária EQUAL.

Tem por objectivos:

- Proporcionar uma ferramenta de fácil utilização pela Gestão de RH no processo de inserção de pessoas em situação de desvantagem;
- Promover o incremento da diversidade de RH;

A QUEM SE DIRIGE

Este toolkit dirige-se a empresários/as, gestores/as de recursos humanos, associações empresariais e a todas

as instituições ligadas à RSO (Responsabilidade Social das Organizações).

ACESSIBILIDADE

Os/as destinatários/as do produto poderão aceder ao mesmo através da entidade interlocutora do projecto Nautilus ou nas actividades de disseminação promovidas pela parceria de desenvolvimento tais como: workshops, exposições do produto, etc.

Posteriormente ao terminus do projecto, este produto poderá ser consultado ou adquirido através da APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado, ou via qualquer das organizações que a constituem.



INTRODUÇÃO

O QUE É A GESTÃO DA DIVERSIDADE

De que forma se enquadra na Gestão de Recursos Humanos, Responsabilidade Social das Organizações e Sustentabilidade

A Gestão da Diversidade numa empresa traduz-se numa gestão dos recursos humanos efectiva e eficiente, ou seja, significa saber gerir as diferenças e semelhanças de todos/as com o propósito de alcançar os objectivos estratégicos e gerais da empresa, bem como a missão e a visão que esta tem. Desta forma, a gestão da diversidade promove uma crescente preocupação e consideração relativamente às questões sociais e ambientes da comunidade onde se insere, uma vez que ao gerir os recursos humanos tem em conta o clima organizacional envolvente à empresa, cria um ambiente de trabalho positivo e faz com que todos/as os/as colaboradores/as atinjam o seu potencial, o que se reflecte na actividade exterior da empresa, nomeadamente com os/as fornecedores/as, clientes, comunidade local e *shareholders*.

Promovendo esta preocupação e consideração sobre todos/as os/as que participam ou interagem com a empresa, esta cria uma sustentabilidade de si mesma através da equidade e justiça social com quem interage, pela satisfação das necessidades básicas da geração presente, sem esquecer as gerações futuras, pela integração e desenvolvimentos da comunidade local e da comunidade com quem mantém relações de confiança.

DEFINIÇÃO DE PÚBLICOS EM SITUAÇÃO DE DESVANTAGEM

Públicos/pessoas em situação de desvantagem (de ora adiante denominados/as candidatos/as) são todos/as aqueles/as que por motivos sociais, e/ou económicos, e/ou físicos, e/ou psicológicos têm maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e/ou em qualquer/quaisquer actividade/s; actividades estas que lhes permitiriam serem membros efectivos e plenos da sua comunidade.

Públicos/pessoas em situação de desvantagem são entre outros: DLD (desempregados de longa duração); mulheres sobreviventes de violência; minorias étnicas; ex-toxicodependentes; pessoas com ou portadoras de deficiências; membros de famílias mono parentais; pessoas com doença mental, entre outros.

ENTIDADES DE INSERÇÃO - APEA

Em Portugal, a Associação Portuguesa de Emprego Apoiado – APEA – e as organizações e técnicos/as a ela ligados possuem um capital de conhecimento que pode facilitar este processo de recrutamento de recursos humanos.

Em geral os/as técnicos/as de Emprego Apoiado (TEA) estão ligados/as a organizações de formação e inserção profissional que, com equipas técnicas de retaguarda, podem colaborar com as empresas que pretendem recrutar novos/as colaboradores/as.

A APEA e estas organizações actuam na pesquisa de candidatos/as ao emprego, em função das características dos postos de trabalho e da cultura da empresa que está a necessitar de novos/as colaboradores/as.

Intervêm ainda, se a empresa o solicitar, no levantamento das tarefas do posto de trabalho e na elaboração e acompanhamento de um plano de inserção que garanta uma alta probabilidade de sucesso no recrutamento, em colaboração com os departamentos de RH das empresas, o/a tutor/a e o/a candidato/a.

O MODELO “EMPREGO APOIADO”

O Emprego Apoiado enquadra-se no movimento internacional “Supported Employment” (início dos anos oitenta), e tem como objectivo aumentar as oportunidades de escolha, acesso e manutenção de emprego, no mercado aberto de trabalho, para as pessoas que se encontram em situação de desvantagem.

A experiência adquirida ao longo do tempo de implementação deste modelo, ajudou a estabelecer um conjunto de princípios, nos quais ele hoje assenta.



São eles:

- 1. Acesso ao mercado competitivo** – Todas as pessoas têm o direito de contribuir para a sua comunidade, acedendo aos contextos profissionais e sociais disponíveis aos/às cidadãos/cidadãs e, por isso, de usufruir dos mesmos recursos e benefícios.
- 2. Universalidade** – Independentemente de questões culturais, étnicas, económicas, de deficiência ou doença mental, de sexo, ou outras, todas as pessoas devem ter a oportunidade de aceder ao emprego competitivo.
- 3. Inclusão social** – As relações desenvolvidas no local de trabalho são vitais para a inclusão comunitária e para a satisfação pessoal, dando oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento das capacidades pessoais.
- 4. Oportunidade de escolha** – Para que as pessoas em situação de desvantagem possam escolher o seu emprego, tendo em conta as potencialidades, interesses, aspirações e talentos, deve-lhes ser dada a informação necessária, de forma flexível e encorajadora de um percurso de autonomia.
- 5. “Empowerment”** – Este conceito deve ser entendido como um processo continuado de crescimento e fortalecimento individual, através do qual as pessoas vão desenvolvendo um conhecimento de si próprias, uma maior capacidade de definir os seus objectivos e as escolhas dos percursos para os concretizar nos diferentes contextos sociais envolventes, ou seja, o processo orientado para a responsabilidade e o controlo sobre as suas vidas.
- 6. Igualdade de género** – Promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, no sentido de permitir que ambos acedam plenamente e em condições de igualdade à participação na vida profissional.

7. Suportes individualizados e flexíveis – Tendo em conta que o processo de inclusão profissional é individual os suportes devem ser contínuos e flexíveis, à medida dos interesses e necessidades de cada participante. O conceito de suportes é entendido de forma abrangente e inclui, para além do apoio do/a técnico/a de Emprego Apoiado, o apoio dos suportes naturais: os/as colegas de trabalho, os/as tutores/as das empresas, a família, os/as amigos/as e outros.

Dentro destes princípios, o modelo do Emprego Apoiado assenta na optimização dos papéis a desempenhar pelos três elementos essenciais ao processo de integração: **o/a técnico/a de Emprego Apoiado, o/a tutor/a** da organização (empresa ou outra) e a própria pessoa – **o/a candidato/a** (partindo da situação de desvantagem).

Só quando estes três elementos atingem o equilíbrio funcional e humano necessários é que o sistema alcança o ponto que lhe permite enfrentar as dificuldades naturais de um processo de inserção profissional. Como em qualquer sistema de forças, estes três elementos devem ter consciência que, só em conjunto, resolverão com sucesso os inevitáveis desequilíbrios que o meio, o processo e o tempo provocarão.