



**MANUAL DE FORMAÇÃO
PARA EMPRESAS SOBRE A
INCLUSÃO NO MERCADO
DE TRABALHO**

**EMPREGAR PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:
UMA NOVA PERSPECTIVA PARA OS
EMPREGADORES**

Elaborado pela

Light for the World, no âmbito da implementação do projecto “Acesso Inclusivo à Formação Profissional”, implementado em parceria com a Young Africa e com financiamento da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento.

Esta publicação foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da responsabilidade exclusiva da Light for the World e não reflecte necessariamente a opinião da União Europeia.

ACESSO INCLUSIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

financiado por



UNIÃO EUROPEIA

implementado por



YOUNG AFRICA

em parceria com



AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION

ÍNDICE

INTRODUÇÃO À FORMAÇÃO SOBRE INCLUSÃO PARA EMPREGADORES	7
OBJETIVO DESTE MANUAL	7
PÚBLICO-ALVO DESTE MANUAL	7
SURGIMENTO DESTE MANUAL	7
OBJECTIVOS E ESTRUTURAÇÃO DA FORMAÇÃO	8
OBJECTIVOS	8
PROGRAMA	8
PÚBLICO-ALVO E MODO DE SELECÇÃO	8
PERFIL DO FACILITADOR / FACILITADORA	9
SESSÃO 1: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O EMPREGO	10
SESSÃO 2: TRANSFORMAR DESAFIOS EM OPORTUNIDADES: SOLUÇÕES PRÁTICAS	13
SESSÃO 3: REAVALIAÇÃO DAS SOLUÇÕES E CAMINHOS A SEGUIR	15
CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS E SOLUÇÕES	17
CAMINHOS A SEGUIR	19

INTRODUÇÃO À FORMAÇÃO SOBRE INCLUSÃO PARA EMPREGADORES

Objetivo deste manual

Este manual de formação foi concebido especificamente para ser utilizado na formação de empregadores sobre o modo de promover a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho. Trata-se de uma formação breve, com a duração de três a quatro horas, destinada a incentivar junto dos empregadores a ideia de que é possível a contratação de trabalhadores com deficiência.

Público-alvo deste manual

Este manual destina-se a ser utilizado por indivíduos ou organizações que pretendam sensibilizar empregadores sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas suas empresas.

Surgimento deste Manual

Em 2015, a Young Africa e a Light for the World, com o apoio da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento, iniciaram um projecto de quatro anos, com o objectivo de incluir jovens com deficiência nos centros de formação profissional da Beira e de Dondo.

No âmbito deste projecto, a Light for the World Moçambique realizou um trabalho significativo com empregadores da Província de Sofala, que incluiu a advocacia individual e a colocação de estagiários e formandos nas empresas. Além disso, começou a trabalhar com empregadores da Província de Sofala, com o objectivo de partilhar novas perspectivas sobre a contratação de pessoas com deficiência e as vantagens resultantes de tal acção para as suas empresas. Em cooperação com a Associação Comercial da Beira (ACB), a Light for the World Moçambique organizou um programa de formação com os principais empregadores da Província, com vista a discutir medidas práticas a tomar, capazes de trazer benefícios sociais e económicos.

Este manual nasceu com as experiências adquiridas em iniciativas desenvolvidas pela Light for the World, no âmbito da capacitação do sector privado, em países como a Etiópia, o Quénia e o Ruanda, que apresentam um nível relativamente avançado de desenvolvimento, em termos de promoção da inclusão de pessoas com deficiência no sector privado. O presente manual nasceu da necessidade de capacitar as empresas do sector privado, para que estas possam encontrar soluções práticas para trabalhar com pessoas com deficiência, no contexto do seu ambiente profissional. Não pretendendo ser uma receita para a inclusão, este manual procura identificar, juntamente com os empregadores, caminhos de inclusão no seio das empresas.

OBJECTIVOS E ESTRUTURAÇÃO DA FORMAÇÃO

Objectivos

O objectivo da formação é capacitar os empregadores em Moçambique, de um modo geral, e os empregadores da Província de Sofala, em particular, para a inclusão de pessoas com deficiência. Tal inclui:

- Consciencialização dos empregadores sobre a deficiência e os motivos de natureza comercial para a contratação de pessoas com deficiência.
- Partilha de conhecimentos e soluções práticas para a contratação de pessoas com deficiência.
- Disponibilidade dos empregadores para uma futura colaboração nesta matéria.

Programa

A duração prevista da formação é de três a quatro horas, incluindo partes introdutórias e intervalos. Este manual abrange aproximadamente 3 horas de formação.

- **Sessão 1:** as pessoas com deficiência e o emprego (60 minutos)
- **Sessão 2:** transformar desafios em oportunidades - soluções práticas (60 minutos)
- **Sessão 3:** reavaliação das soluções e caminhos a seguir (60 minutos)

Público-alvo e modo de selecção

Esta formação destina-se aos representantes dos empregadores em Moçambique.

No âmbito do projecto de formação profissional de natureza inclusiva, os representantes foram seleccionados da seguinte forma:

- A ACB interveio na mobilização e selecção dos empregadores, pelo que a maioria dos participantes da formação eram membros da ACB.
- Foram seleccionadas empresas que acolheram estagiários e formandos do projecto de formação profissional de natureza inclusiva.
- Foram utilizadas outras redes para alcançar mais empregadores; em particular, as da Young Africa e do Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cássimo.

Espera-se que os empregadores necessitem de esclarecimento ou persuasão para compreenderem a relevância desta formação. Assim, um parceiro que já tenha acolhido jovens no mercado laboral (em estágios pré-profissionais e emprego) desempenha um papel importante nesta mobilização. Em alguns casos, poderá ser útil, para envolvimento directo, visitar os empregadores de modo a incentivar a sua participação. Deve ser dada especial atenção aos empregadores com maior capacidade de implementação desta formação nos seus locais de trabalho (tal inclui os empregadores em vias de efectuar contratações).

Cada formação pode incluir de 20 a 25 representantes. Se possível, os empregadores são agrupados por sectores de actividade ou por outras áreas.

Embora os empregadores sejam o principal público-alvo desta formação, será útil considerar outras partes interessadas relevantes:

- Representantes governamentais de agências de emprego e/ou agências ligadas à deficiência;
- Representantes da sociedade civil que trabalhem em questões relacionadas com a deficiência;
- Pessoas com deficiência, especialmente aquelas que sejam capazes de falar sobre experiências em formação ou emprego.

Sempre que possível, é bom convidar e incluir oradores ou co-facilitadores com experiência em lidar com pessoas com deficiência no local de trabalho, que possam falar sobre a capacidade destas pessoas de trabalhar de forma produtiva e com impacto na actividade da empresa. Estes oradores podem ser representantes de empresas, formadores em centros de formação vocacional ou pessoas com deficiência. Além disso, devem receber instruções com antecedência, no sentido de se concentrarem nos principais objectivos da formação. Poderão igualmente receber orientação para: centrarem a sua atenção nas vantagens (para as empresas) da contratação de pessoas com deficiência; discutir barreiras e as suas possíveis soluções; evitar apresentar a contratação de pessoas com deficiência como algo que deve ser feito apenas por caridade.

Perfil do Facilitador / Facilitadora

Recomenda-se que a formação seja dada por dois formadores: um do sector privado e um de um sector ligado à deficiência.

Exige-se que cada um dos facilitadores possua alguns dos requisitos apresentados a seguir e que, em conjunto, possam assegurar o cumprimento da sua totalidade:

- Conhecer profundamente a forma de pensar do público;
- Entender as dinâmicas do mercado laboral e as práticas na contratação de recursos humanos;
- Conhecer bem o contexto de funcionamento das empresas da cidade da Beira;
- Possuir competências para facilitar a dinâmica de grupo;
- Dominar a abordagem da deficiência numa perspectiva de direitos;
- Trabalhar com os princípios da aprendizagem de adultos e da aprendizagem através de experiências;
- Utilizar linguagem simples, clara e directa para que todos os participantes da formação sejam capazes de assimilar/reter facilmente os conteúdos;
- Demonstrar flexibilidade, sempre que os participantes da formação introduzam novas ideias, estilos e abordagens culturalmente flexíveis, embora sem perder o enfoque do debate;
- Tomar medidas para garantia da acessibilidade (ambiente físico em geral);
- Divulgar a informação num formato acessível a todos os participantes.

CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

SESSÃO 1: AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O EMPREGO

Estrutura da sessão

- Apresentações (10 minutos).
- Exibição de um vídeo sobre as boas práticas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de (auto) emprego. Vídeo realizado pelo projecto de formação profissional de natureza inclusiva (10 minutos). A parte exibida deve estar relacionada com os motivos de natureza comercial para a inclusão de pessoas com deficiência.
- Onde está a deficiência? Discussão facilitada com apresentação (40 minutos).

Apresentações

- Apresentação dos participantes.
- Apresentação dos objectivos da formação pelo facilitador ou pela facilitadora.
- As apresentações podem ser tornadas mais dinâmicas pelos participantes, que podem incluir também alguma informação sobre si próprios (por exemplo, filme, livro ou cor favoritos, etc.). Apesar de não haver muito tempo para jogos, os participantes podem apresentar-se através de auto-retratos, talvez desenhados com os olhos vendados.
- A introdução dos objectivos é a primeira oportunidade para mostrar às empresas que o que pretendemos é fornecer algo relevante para elas, sem qualquer tipo de imposição ou sermão.

Exibição do vídeo do projecto de formação profissional de natureza inclusiva

- Exibição de um vídeo que retrata as boas práticas de inclusão no mercado de trabalho, para mostrar que quanto mais soubermos sobre as pessoas com deficiência, maiores são as probabilidades de mudança das nossas expectativas e formas de ver o mundo.
- Após a exibição do vídeo, convide os participantes a reflectir sobre o que acabaram de ver.

Onde está a deficiência? Discussão facilitada com apresentação

O objectivo desta parte é dar aos participantes a oportunidade de partilhar os seus pensamentos sobre deficiência e introduzir o modelo social/de direitos da deficiência.

- Pergunte aos participantes o que entendem por “deficiência” e quem são as “pessoas com deficiência”.
- Mostre a apresentação em PowerPoint com perguntas.
- Pergunte novamente aos participantes o que entendem por “deficiência”.

Pergunte aos participantes o que entendem por “deficiência” e quem são as “pessoas com deficiência”.

Debate livre, enquanto o facilitador ou a facilitadora tomam notas.

O facilitador ou a facilitadora anotam no quadro branco ou no bloco de cavalete as intervenções dos participantes. Divida o quadro em duas colunas sem títulos (os títulos serão adicionados posteriormente). À esquerda, escreva os factores relacionados com os impedimentos e, à direita, os factores relacionados com os aspectos sociais ou ambientais da deficiência.

- Exemplos de impedimentos - por exemplo, diferentes tipos de impedimentos que constituam uma deficiência: problemas físicos, visuais, auditivos, de saúde mental, limitações intelectuais, problemas de saúde crónicos; por exemplo, restrições funcionais: dificuldades de mobilidade, incapacidade para fazer uma determinada coisa, etc.
- Exemplos de factores sociais/ambientais da deficiência - por exemplo, exclusão social, carência de habilitações e falta de oportunidades de acesso ao (auto) emprego.
- Se algum dos participantes usar linguagem ofensiva/estigmatizante, sugira uma outra forma de dizer e anote-a. Por exemplo, se alguém usar um termo negativo referindo-se ao modo como alguém anda, escreva “deficiência física”. Se a palavra “incapacidade” for usada num sentido amplo, faça mais perguntas, de modo a escrever um exemplo mais específico.
- Nesta parte da discussão, é melhor auscultar as pessoas que possuam menos experiência com pessoas com deficiência, para ouvir as suas opiniões.
- Espera-se que esta parte da discussão traga mais exemplos de impedimentos e menos exemplos de factores sociais.

É importante que sejam apresentadas as várias formas de impedimentos. Leve os participantes a pensarem noutras formas que não tenham sido mencionadas.

Exibição de PowerPoint com perguntas.

Apresenta-se a seguir o quadro com a estrutura da apresentação. Os detalhes serão preparados pelo facilitador/facilitadora, durante a formação.

Exibição de PowerPoint	Estrutura da apresentação
<p>Mostre o PowerPoint 1. Pergunte aos participantes quem tem uma deficiência maior? A resposta esperada é a A, porque essa pessoa tem mais impedimentos.</p>	<p>Powerpoint 1: Casos A e B lado a lado. Contém apenas informações sobre o nível de impedimento das pessoas A e B. Elas apresentam impedimentos semelhantes, mas a pessoa A tem impedimentos mais graves do que a pessoa B.</p>
<p>Mostre o PowerPoint 2. Pergunte aos participantes quem tem uma deficiência maior? A resposta esperada é a B, porque a inclusão social dessa pessoa é maior.</p>	<p>Powerpoint 2: Contém as mesmas informações sobre impedimentos, mas agora inclui informações de natureza social e barreiras. Por exemplo: na família, educação, trabalho, etc. A pessoa A dispõe de mais inclusão social e menos barreiras nessas áreas.</p>
<p>Mostre o PowerPoint 3 opcional.</p>	
<p>Mostre o PowerPoint 4 com uma conclusão: para compreender a deficiência, é necessário olhar quer para os impedimentos quer para os factores socio-ambientais em que a pessoa está inserida.</p>	<p>Powerpoint (opcional): mostre as fotos e os nomes.</p> <p>Powerpoint 4: texto da conclusão simplificada: “Deficiência = Indivíduo + Sociedade”</p> <p>(Também poderá escrever “Deficiência = Impedimento x Barreira”, ficando isso ao critério do facilitador.)</p>

- O objectivo desta apresentação é mostrar que é necessário uma reflexão sobre as preocupações sociais e ambientais, quando falamos de experiências por parte de pessoas com deficiência. Ficou claro que os efeitos de um impedimento não determinam o que estas pessoas podem ou não fazer em termos sociais.
- Os participantes deverão encontrar esta resposta a partir dos casos apresentados. Se tal não acontecer, o facilitador/facilitadora deverá orientá-los nesse sentido.
- Os participantes poderão argumentar que a diferença entre os dois casos se deve à diferença de carácter: “confiança”, “determinação”, “superação”. Se assim for, pergunte-lhes de onde vêm essas características e volte a estabelecer a ligação com as condições sociais.
- Na verdade, a questão colocada após o PowerPoint 1 é um pouco traiçoeira. Não existe uma resposta correcta para quem têm a deficiência maior: não possuímos informações suficientes para o saber; por isso, a resposta “correcta” seria com base na análise das condições sociais.

Pergunte novamente aos participantes o que entendem por “deficiência”.

No contexto de considerar a deficiência como algo criado por factores sociais e ambientais, pergunte novamente aos participantes o que entendem por deficiência. Continue a escrever, tal como anteriormente, nas mesmas colunas no quadro branco ou no bloco de cavalete.

- Levar os candidatos a enumerar vários factores sociais. Estes poderão ser: estigma/atitude da família, comunidade, etc.; ambientes inacessíveis; acesso a serviços, como transporte, educação, saúde; e barreiras na obtenção e manutenção do emprego.

Termine esta parte, intitulado as duas colunas no quadro branco: o título da coluna da esquerda deverá ser “individual” e o da coluna da direita “social”.

SESSÃO 2: TRANSFORMAR DESAFIOS EM OPORTUNIDADES: SOLUÇÕES PRÁTICAS

Tendo abordado com mais profundidade a questão da deficiência na primeira sessão, bem como a importância dos factores sociais e ambientais, esta sessão tem por objectivo analisar o contexto da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Estrutura da sessão:

- Definição do contexto (5 minutos, sessão plenária).
- Experiências de trabalho com pessoas com deficiência (15 minutos, sessão plenária).
- Identificação de desafios comuns e discussão sobre soluções (40 minutos, trabalho em grupo).

Definição do contexto

A sessão anterior salientou a importância da remoção de barreiras, de modo a permitir que as pessoas com deficiência também dêem a sua contribuição. Este tipo de abordagem afasta-nos de uma perspectiva de “caridade”, centrada na ideia do que podemos “dar” às pessoas com deficiência. Assim, ao removermos as barreiras, as pessoas com deficiência podem contribuir de igual forma.

No âmbito da advocacia, é importante envolver as entidades governamentais relativamente à contratação de pessoas com deficiência, dado que Moçambique ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2012, e a Política Nacional de Emprego¹ para pessoas com deficiência, em 2016, que tem por base a mudança de atitude, no sentido da criação de condições para o recrutamento e a adequação do ambiente de trabalho para pessoas com deficiência.

Pretendemos trabalhar com as empresas e os empregadores, a fim de saber em que medida esta ideia lhes é relevante. Acreditamos que empregar pessoas com deficiência pode trazer benefícios, mas queremos saber como isso pode acontecer na prática. Reconhecemos que isso é especialmente difícil, devido à baixa contratação de trabalhadores pelas empresas do sector privado, bem como à falência de algumas empresas. Contudo, é necessário desenvolver soluções inovadoras, para poder assegurar no futuro a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

Experiências de trabalho com pessoas com deficiência

Gostaríamos de saber mais sobre si e sobre se a sua empresa contrata pessoas com deficiência.

- Permita que os participantes partilhem as suas experiências.
- Se os participantes referirem dificuldades e desafios, anote-os e diga que serão abordados nas próximas sessões.
- Se alguns dos participantes tiverem histórias positivas para contar sobre o emprego de pessoas com deficiência, dê-lhes a palavra.

¹ Coloque no Powerpoint artigos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Identificação de desafios comuns e discussão sobre soluções

- Existem diferentes metodologias para a realização desta sessão. O principal objectivo é que sejam os próprios participantes a identificar os desafios e, posteriormente, as possíveis soluções.
- O trabalho deve ser sempre realizado em grupo, sendo os resultados partilhados na terceira sessão.
-

Desafios e soluções (para empresas específicas): os participantes podem referir experiências anteriores ou fazer projecções para as suas empresas, caso já tenham contratado pessoas com deficiência.

- É importante evitar o enfoque em desafios gerais sobre a empregabilidade, que tendem a desembocar igualmente em soluções de carácter mais geral. Assim, em vez de se dizer “as pessoas com deficiência não possuem habilitações” e “o governo precisa de fazer mais”, poderá dizer-se “os nossos novos trabalhadores podem não ter uma educação formal sólida; por essa razão, é urgente considerar outras formas de maximizar as suas competências.”

Método 1: clássico - trabalho em grupo para identificação de desafios e soluções.

Divida os participantes em grupos de 5 a 8 pessoas.

Explique a cada grupo que dispõem de 20 minutos para identificar os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam na obtenção e manutenção de emprego.

Após 20 minutos, diga a cada grupo que dispõem de mais 20 minutos para identificar as soluções para os problemas elencados.

Método 2: competição - um grupo identifica os desafios e o outro grupo tem de os resolver.

Forme grupos. Não importa quantos grupos são formados; o ideal é que cada um tenha de 5 a 8 pessoas.

Os grupos dispõem de 20 minutos para identificar os desafios que as pessoas com deficiência enfrentam. Devem escrevê-los claramente numa folha de papel.

Depois disso, a folha de papel é passada para o próximo grupo (é por isso que o número de grupos é irrelevante). A tarefa desse grupo é de resolver os desafios identificados.

- Uma possível vantagem desta opção é que os participantes são encorajados a serem mais criativos.
- Uma possível desvantagem é a possibilidade de os participantes apresentarem desafios difíceis de resolver. Uma forma de evitar isso é não revelar que se trata de uma competição até ao momento de passar as folhas de papel.

Método 3: trabalho em grupos rotativos

Como anteriormente, são formados grupos de 5 a 8 elementos. Neste caso, um dos elementos em cada mesa é o “anfitrião”. Os problemas são escritos numa folha de papel.

Decorridos 15 minutos, todos os participantes passam para uma mesa diferente, excepto o anfitrião. Em seguida, o anfitrião explica aos novos elementos do seu grupo quais foram os problemas identificados e todos tentam encontrar soluções.

SESSÃO 3: REAVALIAÇÃO DAS SOLUÇÕES E CAMINHOS A SEGUIR

Depois de reflectir sobre as soluções, chegou o momento de saber quais elas são. Isso ajudar-nos-á a entender o que a deficiência pode significar para as empresas e o que podemos fazer daqui em diante.

Estrutura da sessão:

- Reavaliação das soluções e partilha das melhores práticas (30 minutos)
- A deficiência e a análise lógica para a inclusão (15 minutos)
- Qual é o próximo passo? (15 minutos)

Reavaliação das soluções e partilha das melhores práticas

Os representantes dos grupos apresentam as suas ideias e quaisquer problemas, cujas possíveis soluções não puderam ser identificadas.

Os facilitadores facultam orientação e aconselhamento sobre as soluções, sempre que necessário.

- Lembre-se de que os representantes das empresas são os verdadeiros especialistas sobre o que funciona para eles. Assim, é importante incluir a sua abordagem ou criatividade na resolução de problemas: é nisso que eles são bons. Não queremos que eles pensem que esse problema só pode ser resolvido por um especialista ou pessoas externas.
- Caso haja problemas que um grupo não consiga resolver, ou uma solução que acarrete algum problema, os facilitadores podem pedir outros comentários, antes de partilhar as suas soluções.
- Será útil para os facilitadores possuírem bons conhecimentos de estagiários e formandos com deficiência a receber formação profissional, para que possam dar exemplos do que funcionou e do que não funcionou. Também para mostrar que a inclusão pode funcionar, mesmo se as condições não forem perfeitas.
- Serão fornecidos posteriormente neste documento vários desafios e soluções comuns.

A deficiência e a análise lógica para a inclusão

Faça um resumo das soluções identificadas, destacando as formas “inovadoras” de abordar as empresas e o trabalhador.

- Algumas das soluções serão possíveis benefícios para as empresas ou para os outros trabalhadores. Por exemplo: a acessibilidade pode beneficiar outros trabalhadores; mudar o fluxo de trabalho pode tornar as coisas mais eficientes para todos; prestar atenção a cada trabalhador individualmente é bom para qualquer um.

Encaramos a contratação de pessoas com deficiência como algo que traz inovação:

- Novas formas de trabalhar – utilização de adaptações e diferentes perspectivas.
- As empresas enfrentam o desafio de conseguir os melhores trabalhadores - quando contratamos pessoas com deficiência, é criada uma nova fonte de potenciais talentos.
- Se o governo promulgar uma nova lei sobre a inclusão de pessoas com deficiência no emprego, estaremos preparados para fazer parte da sua implementação.
- Contratar pessoas com deficiência dar-lhe-á uma nova reputação junto dos clientes e da comunidade. Actualmente, muitas empresas internacionais optam por uma abordagem de inclusão.
- Para estudos de casos e exemplos de como as empresas abordam esta questão, consulte, por exemplo, o site, as publicações e os boletins informativos da Rede Global sobre Empresas e Deficiência. Após a apresentação, dê a palavra aos participantes, para que estes tenham alguns comentários. Pergunte às empresas se vêem alguma vantagem em considerar a contratação de pessoas com deficiência.

Qual é o próximo passo?

Depois da formação, é importante e recomendável oferecer acompanhamento contínuo às empresas. Por exemplo, no projecto de formação profissional de natureza inclusiva, a Light for the World Moçambique prestou apoio às empresas que tinham entre os seus colaboradores pessoas com deficiência auditiva: uma formação básica em linguagem gestual para os colaboradores sem deficiência e melhoria da acessibilidade nas instalações da empresa. Importa mencionar que o apoio prestado varia de acordo com as necessidades de cada empresa.

Existem casos em que a prestação de apoio não é possível, sendo importante informar previamente as empresas. A título de exemplo, sempre que não seja possível oferecer apoio financeiro às empresas para a melhoria da acessibilidade, estas devem ser informadas com antecedência.

Deixe que os participantes apresentem sugestões sobre formas de a iniciativa poder receber apoio adicional.

Termine a sessão com duas perguntas de reflexão, conforme se segue: esta formação foi relevante para o seu trabalho?
O que pretende fazer de diferente?

- Se houver tempo disponível, poderá colocar ambas as perguntas a cada um dos participantes.
- Se o tempo for limitado, pergunte se alguém gostaria de responder às duas questões.

CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS E SOLUÇÕES

Contratar pessoas com deficiência pode parecer um novo passo para muitas empresas.

Durante esse processo, os empregadores referem desafios comuns. Apresentamos a seguir algumas orientações sobre como esses desafios podem ser resolvidos.

- “O contexto da fraca contratação e da redução de contratados no sector privado significa que é difícil abordar este assunto.” Neste momento, as empresas têm, e com razão, muitas preocupações. É importante que continuem a inovar e a encontrar caminhos novos. Empregar pessoas com deficiência é uma nova solução possível, a ser considerada pelas empresas.
- “Não temos experiência em trabalhar com pessoas com deficiência.” Às vezes, já existem pessoas com deficiência que trabalham na sua empresa, embora não tenham sido identificadas como tal. A deficiência não é um problema assim tão diferente: fale com as pessoas com uma mente aberta e veja como as suas competências podem ser utilizadas na sua empresa. Saiba o que cada indivíduo consegue realizar da melhor maneira possível.
- “Qual a forma de a nossa empresa e os nossos trabalhadores se tornarem mais conscientes sobre questões de deficiência?” Com certeza que já deu o primeiro passo! A melhor maneira é perguntar às pessoas com deficiência. Pode tentar colaborar com uma organização local que lhe transmita os conhecimentos necessários para empregar pessoas com deficiência de forma eficaz.
- “As instalações da nossa empresa têm acessibilidade limitada.” Muitas empresas têm instalações ou máquinas que não são fáceis para todos. A acessibilidade nas instalações refere-se tanto aos edifícios e infra-estruturas, como à forma como o trabalho é feito e os equipamentos são utilizados. À medida que trabalhamos em prol da acessibilidade total a longo prazo, existem várias adaptações que podem ser implementadas a curto prazo. Por exemplo:
 - Instalação de rampas temporárias, corrimões em degraus e exploração de diferentes formas de utilização do equipamento.
 - As pessoas com deficiência são um grupo muito diversificado. Por isso, o que pode ser inacessível para uma pessoa poderá ser acessível para outra.
 - Implementação de adaptações a nível individual: veja se há um lugar ou uma forma diferente de trabalhar.
 - Sempre que sejam construídos novos edifícios, estes devem ser projectados de acordo com as normas de acessibilidade.

- “O que podemos fazer mais sobre acessibilidade?” A acessibilidade não se limita apenas à acessibilidade nas instalações. Inclui também a acessibilidade à informação e à comunicação. Ou seja, é necessário facultar diferentes formatos de comunicação (braille, linguagem gestual, apetrechamento de computadores com software específico como JAWS e NVDA). A questão da acessibilidade deve ser tida em conta não só no trabalho diário como também nos procedimentos de alarmes e evacuação. Isso pode incluir:
 - Programa informático, passível de ser utilizado por pessoas com deficiência visual.
 - Alterações no fluxo de trabalho e descrições de tarefas, para adaptação ao que cada indivíduo consegue ou não fazer.
- “Como podemos comunicar com pessoas com deficiência auditiva?” Existem formadores em linguagem gestual, com competência para capacitar os colegas de trabalho com conhecimentos básicos. Além disso, considere o uso de gestos, informações escritas, desenhos e outras formas de comunicação. Uma supervisão cuidadosa pode ajudar a resolver eventuais problemas.
- “Como podemos garantir que é seguro para uma pessoa com deficiência?” Trata-se de uma boa pergunta, porque as pessoas com deficiência podem ter necessidades específicas relacionadas com a segurança no seu trabalho diário e com os procedimentos de emergência. A melhor maneira de abordar este assunto é falar com a pessoa e desenvolver soluções a partir daí. Além disso, é importante certificar-se de que os procedimentos de emergência estão acessíveis e que existe um plano para pessoas com deficiência, em caso de emergência.
- “O governo deve apoiar as empresas.” O governo ratificou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e aprovou a Política Nacional de Emprego em Setembro de 2016. No entanto, as empresas têm a capacidade para agir sobre esta questão por iniciativa própria, demonstrando ao governo o que é possível ser feito daqui em diante.

CAMINHOS A SEGUIR

Esta formação desempenha um papel importante no envolvimento e cooperação a longo prazo com as empresas. As etapas futuras são:

- Garantir o comprometimento dos empregadores para a tomada de medidas nesta área.
- Explorar a colocação de estagiários com deficiência e outros mecanismos de recrutamento.
 - Por exemplo, através de estágios ou feiras de emprego.
- Outras actividades de sensibilização, com vista a envolver as empresas a níveis mais elevados.
- Cooperação adicional com uma associação local de empresas, o que pode incluir:
 - Unidade ou ponto focal para liderar as actividades de deficiência.
 - Trabalho com agências de emprego responsáveis por recrutamento e selecção. O centro de emprego poderá necessitar de recursos e apoio neste sentido.
- Melhorar o apoio às empresas, para que estas possam contratar ainda mais pessoas com deficiência:
 - Ajustar constantemente as abordagens, para que estas estejam alinhadas com as perspectivas das empresas.
 - Identificar recursos que poderão responder às necessidades.
 - Entender a realidade da empresa pode levar à recomendação de políticas.

As etapas acima também podem servir para acompanhamento dos resultados da iniciativa de formação e para monitorizar a forma como a inclusão da deficiência ocorre nas empresas.

Uma componente importante daqui em diante é compreender mais claramente os motivos comerciais para contratação de pessoas com deficiência. Isto pode incluir:

- Aprofundar o entendimento dos facilitadores sobre esta perspectiva;
- Desenvolver produtos que mostrem às empresas os motivos comerciais para a contratação de pessoas com deficiência, incluindo salientar estudos de caso de empresas que contrataram pessoas com deficiência.
- Outros eventos que visem sensibilizar e gerar compromissos com pessoas com deficiência.
 - Com as empresas, é particularmente importante envolver os decisores a um nível mais elevado. Estes podem mostrar mais disponibilidade para participar em eventos mais informais - como uma reunião ao pequeno-almoço ou ao jantar - em vez da forma tradicional de formação.
 - Um evento deste tipo pode constituir uma forma mais dinâmica de demonstrar a questão da deficiência e garantir o compromisso.
 - Estas opções devem ser exploradas no futuro, sempre que tal seja viável em termos de programação e recursos.

