

Sistema de Treinamento sobre Empregabilidade (*)

I. A IMPORTÂNCIA DA EMPREGABILIDADE

Existem muitas pessoas com deficiência que apresentam reduzidas condições de assumirem um emprego. Para elas um emprego sempre foi algo sonhado e raramente efetivado. E na maioria das vezes culpam as empresas pelo seu preconceito.

No entanto, seja devido a uma gradativa preocupação social por parte de alguns empregadores, seja devido ao Decreto 3298, de 20 de dezembro de 1999, tem havido um contínuo interesse na contratação de pessoas com deficiência por parte das empresas. Uma das condições para absorção dessa mão-de-obra é que apresentem as condições mínimas de empregabilidade, requeridas de todos.

No entanto, as pressões impostas pela fiscalização do Ministério do Trabalho têm levado empresas acima de 100 empregados a colocar pessoas com deficiência sem muito critério, correndo o risco de contratar algumas não preparadas para a vida de trabalho, o que pode criar situações de certo constrangimento.

Ao se analisar com o necessário critério o universo das pessoas com deficiência, todavia, esses resultados são previsíveis, uma vez que uma boa parte dos indicados para empregos pelas associações diversas ou mesmo por iniciativa própria das pessoas interessadas, não apresentam condições requeridas para um emprego. Além disso, meios utilizados regularmente para diagnosticar sua empregabilidade não chegam a detectar determinados hábitos, atitudes e comportamentos que poderiam provocar – e muitas vezes provocam - dificuldades na vida de trabalho.

Existem, de fato, candidatos que, num contato superficial, são empregáveis na aparência, mas a eles podem faltar determinados reforços de conhecimento ou de experiência pessoal para terem sucesso no trabalho. Existem outros que não têm qualificação, embora tenham necessidade de trabalhar e, ao serem rejeitados, não pensam ser viável qualquer outra solução, a não ser prosseguir em sua busca de uma colocação imediata, que talvez nunca venha a acontecer, muito embora a lei esteja a seu favor.

II. SISTEMA ESPECIAL DE ATENDIMENTO

Segundo os profissionais da FASTER – Frente para Assessoria Técnica em Reabilitação, qualquer serviço bem organizado de colocação de mão-de-obra que se disponha a colocar pessoas com deficiência, precisará montar um sistema especial de preparo dessas pessoas, por meio de um processo concentrado de treinamento para a empregabilidade. Esse sistema especial deverá ser destinado a todos os candidatos que se apresentarem para uma colocação no mercado de trabalho, por iniciativa própria, por encaminhamento de entidades parceiras, por empresas ou por outros recursos oficiais e/ou privados da comunidade. Face à sua inquestionável importância na futura vida profissional das pessoas que dele poderão se beneficiar, o sistema especial de atendimento poderá até ser organizado e posto em prática como um verdadeiro pré-requisito para seu encaminhamento a emprego.

1. Características do Sistema Especial

Esse sistema especial deverá enfatizar temas específicos e atividades práticas de trabalho. A temática específica deverá respeitar uma seqüência de assuntos relacionados à vida pessoal, social e profissional, de importância básica na vida de todos, a serem preferencialmente desenvolvidos por meio de atividades e dinâmicas de grupo, das quais todos devem participar ativamente. Todos os seus temas deverão ser apoiadas por textos apostilados, que devem permanecer em poder dos candidatos inscritos. Face às experiências acumuladas e às suas características essenciais, tal programa tem sido desenvolvido com sucesso pelo prazo de uma semana, em apenas um período do dia.

2. Objetivos

O propósito último desse Sistema é orientar todos os candidatos com ou sem deficiência, considerados medianamente empregáveis, para uma colocação profissional. Se durante o desenvolvimento das sessões de orientação desse Sistema especial alguns candidatos não apresentarem condições para enfrentar a vida de trabalho em competição, deverão ser orientados para procurar um Centro de Reabilitação Profissional, uma outra entidade que mantenha atividades similares ou para outras alternativas de trabalho.

3. Fluxo do sistema de atendimento

A organização interessada no desenvolvimento desse sistema de treinamento prévio dos candidatos a emprego deverão deixar claro um fluxo de atendimento, que deverá incluir:

- a) Quando um candidato for considerado com potencial inquestionável para emprego durante a própria triagem, deverá ser encaminhado para avaliação psicológica e médica e logo em seguida para o mercado de trabalho.
- b) Se o candidato não apresentar essas claras condições para ser aprovado e ser encaminhado a emprego competitivo, será orientado para inscrever-se, a fim de compor turmas específicas de treinamento para empregabilidade.
- c) Aceita a proposta pelo candidato, a Equipe do Programa Especial de Colocação implementará esse processo por meio do [Treinamento Básico para Empregabilidade](#), por meio de entrevistas de orientação, dinâmicas e debates em grupo e estudo de apostilas próprias, cobrindo temas que incluem Relações Humanas no Trabalho, Documentação Básica do Trabalhador, Sindicalismo, Direitos e Deveres do Trabalhador, Postura na Vida Profissional, Hábitos de Trabalho, Sistema Previdenciário, Higiene e Segurança no Trabalho e outros.

Nota: Além dos indispensáveis debates e entrevistas, a critério da equipe técnica, os candidatos poderão desenvolver ou não atividades práticas numa Oficina de Trabalho, dependendo muito de seu potencial e tipo de vaga a ser preenchido, para análise de sua assimilação dos conteúdos com eles discutidos individualmente ou em grupo, principalmente no que se relaciona a hábitos e atitudes no trabalho.

- e) Todo e qualquer candidato que, no correr dos diversos momentos do processo, demonstrar dificuldades de relacionamento ou apresentar questionamentos considerados problemáticos, será entrevistado individualmente pelos profissionais do Programa Especial de Colocação, numa tentativa de encontrar solução para o problema.
- f) Quando algum candidato, durante o transcorrer das atividades, demonstrar dificuldade, face à velocidade das mesmas, ambiente ou nível dos debates e orientações, será encaminhado ao programa regular de reabilitação profissional mantido pela organização ou em outros recursos da comunidade.

Ao final do processo, todos os candidatos aprovados deverão ser encaminhados para avaliação psicológica e médica, podendo, circunstancialmente, serem mantidos nas oficinas, no caso de não existirem vagas e se assim o desejarem, por motivos pessoais e/ou familiares.

(*) Otto Marques da Silva

Consultor em Reabilitação Profissional

Agosto de 2007