



2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



Instituição: Universidade Positivo

Categoria: Empresas Privadas

Trabalho – Projeto Incluir

Há dois anos a Universidade Positivo de Curitiba adotou um programa de ensino profissional para os funcionários com deficiência, chamado projeto incluir que vai além da contratação de deficientes para o preenchimento de cotas exigidas por lei, mas que enquadra-se no viés da responsabilidade social da empresa. O projeto incluir visa preparar esses funcionários para o mercado de trabalho e isso significa que apesar de serem contratados, os funcionários são alunos que encontram-se num programa técnico-pedagógico que os prepara para atuarem de forma satisfatória em diversos setores da universidade e /ou de outras empresas que venham lhes chamar.

Participaram desse projeto 20 alunos, dentre os quais há deficiências de todas as áreas: auditiva, visual, física, intelectual e síndrome de down sendo que os passos para efetivação da turma ocorre da seguinte maneira: a) primeiramente, o marketing da universidade faz todo o processo de divulgação do projeto junto as instituições especializadas, agências de emprego da cidade e outros meios de congregação de pessoas como terminais de ônibus, por exemplo, para que um maior número de pessoas possam ter acesso ao processo seletivo. B) posteriormente, o rh da empresa, faz entrevistas e seleciona os candidatos com perfil para participar do projeto, sendo que neste momento são aplicados testes de aferição de conhecimentos de informática, raciocínio, redação e entrevista pessoal. C) na sequência, o centro de inclusão oferece toda a programação técnico-administrativa sendo ministrada por 45 dias em forma de treinamento que consiste, basicamente, numa formação genérica onde assuntos como: possibilidades de cargos, necessidade de perfil, exigências e limitações profissionais, rotatividade, raciocínio lógico, comunicação escrita (cartas comerciais, comunicados e avisos), comunicação corporal (etiqueta, postura, ética), comunicação interpessoal (trabalho em grupo, convivência e assertividade), comunicação oral (com alunos, professores, clientes, funcionários e público) são abordados.

Então, entramos numa abordagem mais específica como os módulos de: biblioteca, inspetoria, segurança, recepção, telefonista, informática, secretaria e almoxarifado. Tais módulos visam dar uma noção de como é o trabalho nestes setores. Algo bastante significativo é o fato de que abordamos muito a questão da diversidade com as pessoas com deficiência pois considerando o fato de que elas, em sua maioria, tiveram alguma dificuldade na vida, não conseguem lidar muito bem sua deficiência e por vezes tentam se valer das possíveis vantagens que tal condição podem lhes trazer.

Além disso, temos por prática explicar as normas de conduta e procedimentos de pessoas, segurança no trabalho para que estas pessoas comecem a entender as relações profissionais que são estabelecidas no ambiente organizacional. Vale ressaltar ainda que em cada fase os funcionários passam por uma pequena avaliação, na qual precisam escrever sobre o que acham



2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



do professor, e essas avaliações já servem de base para a análise de como estão sendo as aulas para os alunos.

Depois da abordagem técnica-administrativa, os funcionários passam pela segunda fase do projeto. Esta segunda fase consiste em colocar em prática, por um mês, tudo que foi explorado em sala de aula. Neste sentido, há uma escala a ser cumprida que visa contemplar de 2 a 4 setores por funcionário durante aquele período.

A contratação dessas pessoas após o término do projeto é válida, visto que as vagas disponíveis foram ocupadas e a melhor parte é que as pessoas contratadas estão bastante qualificadas para os cargos assumidos. A contratação destes funcionários levou em conta as competências e considerou a condição da deficiência de modo a adequar as atividades desenvolvidas na empresa e o cargo que a pcd ocupa.

Tiveram vários momentos em que os alunos falaram sobre o que o curso representava para eles. Num desses momentos, tivemos a oportunidade de ouvir um dos funcionários do projeto colocando a experiência em seu currículo para verificar como estava o peso de ter feito o curso no mercado de trabalho. Verificou que em todos os locais que encaminhou o seu currículo, obteve resposta afirmativa já que possuía um curso de capacitação bastante reconhecido socialmente.

Além disso, algumas empresas entraram em contato com a universidade positivo para verificar a possibilidade de indicação dos funcionários pois acreditam não só que os projetos lhes tenham oportunizado desenvolvimento de habilidades e competências mas também no valor da avaliação de perfil já que em 3 meses de trabalho, num acompanhamento de perto se tem maiores condições de julgamento do que em apenas uma breve entrevista de seleção.

E a principal relevância é a observância de pessoas com deficiência que entraram na empresa por vias do projeto incluir e aqueles que entraram por outras formas. Os primeiros têm relevante atuação e já houve elevação de nível (promoção de cargo), enquanto que os segundos não conseguem assimilar a ideia da empregabilidade e aderem a rotatividade, deixando-se levar por propostas oferecidas no mercado sem considerar os demais valores agregados.

Em fevereiro de 2009 realizamos a primeira turma do projeto incluir com 20 pessoas. Destas, 16 foram efetivadas. Por conta de tal sucesso em setembro realizamos a segunda edição do projeto.

Cabe ressaltar que os resultados obtidos por estas turmas, são que os funcionários contratados se mostram muito dispostos, sempre desempenhando suas funções com muita dedicação, e seus esforços colaboram para o bom andamento da empresa, bem como corroboram a ideia de alguns autores que dizem que deixando de lado os preconceitos e a discriminação, e usando o bom senso e a responsabilidade social, as deficiências em nada prejudicam as atividades dos profissionais, quando estes recebem um bom treinamento e instruções.

Ainda, os funcionários sentem-se mais orgulhosos de trabalhar em uma empresa que tem responsabilidade social, o que reflete também a visão que a sociedade como um todo passa a ter sobre a empresa, e a vantagem competitiva que a empresa passa a ter em relação à concorrência. Neste sentido é que realizamos a terceira turma em maio de 2010 e já estamos com a programação acertada para realizar a próxima turma no ano que vem, pois sabemos que para além de cumprir cotas, as empresas devem também deixar uma contribuição social àqueles que foram excluídos social e historicamente e dar a eles um espaço de formação e capacitação. Por isso, nossas



2º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



perspectivas são muito promissoras e sabemos que os resultados sempre são duplos, ou seja, para os formadores e para os formados