



## 1º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



**Instituição:** Lar Escola São Francisco - São Paulo - SP

**Categoria:** Parceria Público/Privado

### **Trabalho – Serviço de Orientação e Empregabilidade**

#### **Resumo do trabalho**

##### **Case Janssen-Cilag**

O case Janssen-Cilag iniciou-se em Maio de 2007, quando o SOE – Serviço de Orientação à Empregabilidade do Lar Escola São Francisco foi contatado para intermediar e assessorar a empresa no cumprimento da Lei 8.213/91, que garante vagas para Pessoas com Deficiência em empresas com mais de 100 funcionários.

A lei determina que essas empresas devem preencher de 2 à 5% de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou Pessoas Portadoras de Deficiência Habilitadas.

Mais conhecida como a Lei de Cotas, trouxe a crescente inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade. O Lar Escola São Francisco é uma entidade que atua desde 1943, sendo o mais tradicional Centro de Reabilitação de nosso país. Desde 1991 mantém parceria com a UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Medicina, que coordena as atividades técnicas em reabilitação física, reumatológica, geriátrica e pneumológica, o que contribui para que sejamos reconhecidos nacional e internacionalmente como um centro de Referência em Reabilitação.

O SOE – Serviço de Orientação à Empregabilidade iniciou suas atividades em 2005 pois, além de prover a assistência à Saúde, o Lar Escola São Francisco preocupa-se em promover a inclusão social, por meio de atividades educacionais e qualificação profissional.

Este serviço oferece recrutamento, seleção, preparação do candidato para adequação ao mercado de trabalho, mapeamento das oportunidades de trabalho, orientações sobre acessibilidade, sensibilização dos líderes e colaboradores da empresa contratante e acompanhamento periódico dos escolhidos.

Até hoje já foram encaminhados mais de 300 profissionais com deficiência.

A Janssen-Cilag é a divisão farmacêutica da Johnson & Johnson que se preocupa em desenvolver ações de Inclusão e Capacitação de pessoas com deficiência, não se atendo apenas às exigências da legislação, mas mantendo o foco na responsabilidade social.

Estas ações se fazem necessárias devido à falta de conhecimento da maioria das pessoas sobre o tema e não permitem que a inclusão dos funcionários com deficiência seja feita de maneira aleatória e nem tampouco num ambiente com barreiras físicas, arquitetônicas e atitudinais.

Foram selecionados, dentre os candidatos do banco de dados do SOE, 20 candidatos que respondiam ao perfil solicitado pela empresa: - Idade mínima: 16 anos - Independência para Locomoção - Interessados em ingressar no mercado formal de trabalho Para garantir a permanência e o crescimento pessoal e profissional de seus futuros colaboradores com deficiência, a Janssen Cilag, em parceria com o SOE e a Unifesp investiu em um curso multidisciplinar de formação educacional e profissional, onde o aluno aprende como trabalhar suas habilidades básicas e potencializar suas aptidões.



## 1º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



O curso teve a duração de 15 meses (30/06/2007 à 31/12/2008), sendo que neste período os alunos dividiram-se entre a conclusão dos ensinamentos Fundamental e Médio e cursos de capacitação em Auxiliar Administrativo.

Todos eles foram matriculados no CEI (Centro de Educação Informal) da UNIFESP, subordinado à sua Pró-Reitoria de Administração, atuando desde o ano 2000 na Aceleração da Conclusão de Ensinos Fundamental e Médio. Estes cursos são disponibilizados nos períodos da manhã, tarde e noite, a fim de facilitar a frequência dos alunos.

Este projeto atende à Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (9394/96) e sua supervisão Pedagógica segue o modelo do Telecurso 2000. Com a conclusão deste, quaisquer dos alunos estão aptos a ingressar em Cursos Técnicos e Ensino Superior em todo o território Nacional. Esse curso teve a duração de 3 horas/dia, de segunda à quinta-feira, durante os 15 meses do projeto. A presença era obrigatória e as avaliações escritas presenciais eram aplicadas a cada 45 dias. A média para aprovação era nota igual ou superior a 5,0.

Às sextas-feiras os alunos recebiam, da equipe do SOE, apoio pedagógico, com o objetivo de aplicar os conteúdos formais em atividades práticas e de reflexão sobre os conceitos de inclusão, acessibilidades e conhecimentos gerais.

Tinham, também, acompanhamento psicossocial e os Módulos de Capacitação Comportamental, Noções Básicas em Administração e Informática, durante um período de 4 horas.

O Programa de Capacitação Profissional iniciou-se após a conclusão do primeiro semestre. O curso de Informática foi ministrado pela ADD, com duração total de 48 horas, com frequência mínima de 75%.

A capacitação em Administração, ministrada pelo SOE durou 48 horas, e abrangeu os seguintes tópicos: • Relação com a Empresa • O Auxiliar Administrativo • Organização Administrativa • Entendendo e Praticando as Atividades do Auxiliar Administrativo • Arquivo • Administração do Tempo • Correspondência Comercial • Relacionamento Interpessoal Os alunos receberam Capacitação Comportamental através das seguintes atividades: • Leitura e Reflexão de Jornais e Revistas • Orientação Profissional/ Vocacional • Filmes com fórum de discussões • Dinâmicas de Integração do Grupo • Discussões e Reflexões sobre Trabalho de Campo e Acessibilidade • Avaliação de Desempenho • Palestras sobre: “O Significado da Palavra”, “Deficiências”, “Utilização de Cartões de Crédito e Cheques”, “Marketing Pessoal” e “Interpretação e Compreensão de Texto”. • Atividade Física Adaptada.

Tudo isso de forma a torná-los capacitados profissionalmente e aptos a enfrentar situações que sua nova posição de trabalhador registrado formalmente irá lhe proporcionar. Foram feitos estágios práticos de observação na empresa. Cada aluno realizou duas visitas com acompanhamento profissional. Destes 20 candidatos, 2 possuíam deficiência auditiva e foi providenciado intérprete em LIBRAS (Linguagem Brasileira de Sinais) durante 100 % do tempo para que estes também pudessem acompanhar todas as atividades.

Inicialmente, a turma de 20 profissionais em capacitação foi contratada em período de experiência. Foram examinados por médicos do trabalho no início das atividades e receberam, durante esse período, os mesmos benefícios dos demais funcionários da empresa: • Assistência Médica e Odontológica • Seguro de Vida em Grupo • Medicamentos com desconto em loja própria • Cesta Básica e Cesta de Natal • Restaurante • Programa de Assistência ao Empregado (Emocional, Jurídica, Financeira, Social e Dependência Química). Sete deles foram efetivados, e continuam trabalhando na empresa até os dias atuais.

### **Impacto na vida dos reabilitados e indicador utilizado para medir esse impacto**

Os 20 candidatos dividiam-se entre: • 17 deficientes físicos • 02 deficientes sensoriais • 01 com leve deficiência intelectual Estudos apontam que a população de pessoas com deficiências em nosso país apresentam um perfil que não corresponde às exigências do mercado de trabalho



## 1º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



devido a: baixa escolaridade, falta de qualificação profissional, situações sócio-familiares que não estimulam o interesse em abandonar benefícios previdenciários e a postura positiva para a apropriação da própria cidadania.

E estes 20 candidatos não eram muito diferentes disso.

São pessoas que enfrentam dificuldades que envolvem desde a origem de sua deficiência, como as congênitas e as adquiridas em situação de acidentes graves ou violência, até problemas financeiros e pessoais graves.

Muitas vezes moradores de comunidades e bairros pobres, cujos entornos e as próprias residências não são acessíveis.

De acordo com depoimentos dos alunos, muitos enfrentavam várias barreiras até para chegar ao curso de capacitação, principalmente no que se refere ao transporte público.

Após a implantação do curso foram aplicadas avaliações que mostram o aproveitamento e aprimoramento destes, além de traçar seu perfil profissional e atitudinal.

Os indicadores que permitem avaliar o impacto do programa na vida dos participantes reabilitados são: - Entrada no Mercado formal de Trabalho: 7 participantes foram efetivados pela própria empresa e lá permanecem até o presente momento. - Conclusão da Escolaridade: 7 Participantes concluíram o Ensino Médio no programa. - Continuidade na escolarização: 5 Participantes continuaram o processo de escolarização nos níveis de Ensino Fundamental e Médio. - Ingresso no Ensino Superior: 2 participantes iniciaram o Ensino Superior após a conclusão do programa. Ambos estão no grupo dos que foram efetivados pela empresa. - Investimento em cursos de aperfeiçoamento e capacitação:

Um total de 6 participantes continuam investindo em cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional. 2 participantes que não foram efetivados pela empresa devido a afastado para recuperação pós-cirúrgica ou parto, 1 por não conclusão do Ensino Médio e 1 por necessidade de aperfeiçoamento de competências realizaram outros cursos de capacitação profissional coordenadas pelo SOE, em 2009. - Reorganização da dinâmica familiar: após ter recebido orientações no acompanhamento psicossocial do programa, 1 participante procurou instituição especializada em violência domiciliar e hoje apresenta dinâmica familiar reorganizada, possibilitando o retorno da guarda de um dos filhos.

Podemos apontar, também, indicadores qualitativos do impacto do programa que foram colhidos nos depoimentos dos participantes e seus familiares, após a implantação do projeto: - Autonomia Financeira: "...oportunidade de garantia da autonomia econômica e social de si mesma e de seus filhos..." "...ela está praticamente se sustentando sozinha, e o dinheiro que eu teria que gastar com ela eu consigo ajudar mais nas despesas de casa e nas minhas também..." - Autoestima: "...vocês fizeram nascer...uma nova pessoa sentindo-se importante na sociedade..." "...provar que é competente como qualquer outra pessoa que tenha uma vida comum..." - Responsabilidade Social e Cidadania: "...assumir a luta e efetivar a inclusão social numa política de igualdade que tem como ponto de partida o reconhecimento dos direitos humanos e a promoção da cidadania no Brasil é uma meta ousada, pois isto requer muito mais do que o investimento financeiro mas também o comprometimento com a responsabilidade social de si mesma e de seus filhos..." (irmã do aluno) "...existe a real preocupação em oferecer aos funcionários a formação e a capacitação necessária para que cada um deles possa exercer sua função devidamente preparado, sem que ele esteja ali apenas para preencher uma lacuna, mas sim para que ele possa, acima de tudo, exercer seu papel de cidadão com dignidade e respeito..."

### **Resultados obtidos, conclusão e perspectiva de continuidade**

Os indicadores apresentados para a avaliação do impacto do programa da vida dos participantes são apresentados, também, como alguns dos resultados objetivos obtidos. Dos 20 alunos da turma, cujas atividades foram encerradas em dezembro de 2008, temos atualmente: - 7



## 1º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



efetivados trabalhando atualmente na Janssen- Cilag - 8 com o Ensino Médio Concluído - 2 cursando Ensino Superior - 5 continuando seu processo de escolaridade nos níveis de Ensino Fundamental e Médio - 6 continuam investindo em capacitação e aperfeiçoamento para o mercado de trabalho Outros resultados que podemos apontar, dizem respeito à avaliação do desempenho dos participantes que foram efetivados pela empresa, no que concerne às habilidades técnicas e competências comportamentais que o curso pretendeu desenvolver.

Para isso, solicitamos aos gestores responsáveis pelos funcionários que preenchessem uma ficha de avaliação.

Dos 7 funcionários, foram avaliados pelos gestores 5 deles. Os dados encontrados foram: - Assiduidade: 3 funcionários apresentam boa assiduidade e 2 razoável. - Postura Profissional: 4 funcionários foram avaliados com boa postura profissional e 1 deles com desempenho ruim. - Relacionamento Interpessoal / Integração com demais colaboradores: 3 participantes foram avaliados com bom desempenho na competência de relacionamento interpessoal, 1 foi avaliado com desempenho razoável e 1 com desempenho ruim. - Comunicação Escrita: 2 participantes foram avaliados com bom desempenho na habilidade de comunicação escrita, 2 com desempenho razoável e 1 deles com desempenho ruim. - Comunicação Oral: 3 participantes foram avaliados com bom desempenho na habilidade de comunicação oral, 1 com desempenho razoável e 1 deles com desempenho ruim. - Rotina Administrativa: 4 participantes foram avaliados com bom desempenho nas atividades da rotina administrativa e 1 com desempenho ruim. - Informática: 1 participante foi avaliado com bom desempenho no uso da informática, 2 com desempenho razoável e 2 deles com desempenho ruim. - Organização: 2 participantes foram avaliados com bom desempenho na habilidade de organização, 2 com desempenho razoável e 1 deles com desempenho ruim. - Atendimento: 2 participantes foram avaliados com bom desempenho na habilidade de atendimento, 2 com desempenho razoável e 1 deles com desempenho ruim. - Ocorrência de mudança de função ou promoção: 1 participantes teve alteração de função devido a necessidade da própria empresa. - Potencial para mudança de função ou promoção: segundo a avaliação dos gestores 3 participantes foram avaliados com potencial para alteração de função ou promoção e 2 deles ainda não indicam essa possibilidade.

Os dados apresentados parecem indicar que os participantes do Curso de Capacitação em Auxiliar Administrativo, ao assumirem seus postos de trabalho, tem apresentado uma boa postura profissional, bom desempenho nas atividades da rotina administrativa, bom relacionamento interpessoal e comunicação oral. Com relação às habilidades técnicas de organização, atendimento e nas de comunicação escrita os funcionários apresentaram desempenho bom ou razoável, sugerindo necessidade de aprimoramento.

No desempenho do uso da informática os resultados apontaram o desempenho razoável ou ruim, apontando para a importância da capacitação específica. No período de 9 meses de trabalho (dezembro de 2008 a setembro de 2009) 1 funcionário obteve alteração de função e 3 deles apresentam potencial para alteração de função ou promoção.

Dos 2 funcionários que não tiveram indicação do gestor com potencial para promoção, 1 deles obteve desempenho ruim na maioria das habilidades e competências avaliadas e o outro, obteve bom desempenho. Conclusão: O programa de inclusão profissional de pessoas com deficiências, coordenado pelo SOE para a empresa Janssen-Cilag, atingiu um público de 20 pessoas com deficiências física, auditiva e intelectual leve, causando um impacto positivo na vida dos próprios participantes, dos seus familiares e das comunidades às quais pertencem.

No que diz respeito à formação escolar e capacitação, o programa foi relevante para 16 dos 20 participantes, que mesmo após o término das atividades coordenadas pelo SOE, continuam seus estudos e programas de aprimoramento profissional.

Esses dados são significativos, também, do ponto de vista social, uma vez que estudos apontam que a população de pessoas com deficiência apresenta baixa escolaridade e qualificação profissional empobrecida. O alto índice de interesse na continuidade dos estudos, bem como os



## 1º Prêmio de Reabilitação e Readaptação Profissional



depoimentos apresentados, sugerem que houve melhora da autoestima e autoconfiança na maioria dos participantes. Com relação ao desempenho das habilidades comportamentais que o Curso de Capacitação em Auxiliar Administrativo pretendeu desenvolver, as avaliações dos gestores parecem indicar bons resultados.

No que diz respeito às habilidades técnicas, as avaliações para os desempenhos em informática e comunicação escrita indicam a necessidade de intervenções de maior intensidade e aprofundamento. Vale considerar que a maioria dos participantes faz parte de um grupo de nível sócio-econômico-cultural baixos, características que podem dificultar o acesso a estruturas que permitam o exercício contínuo dessas ferramentas.

A avaliação do impacto do programa na vida dos participantes e dos resultados obtidos permitiu à equipe do SOE a reformulação do programa, que foi proposta para a empresa e está em andamento no ano de 2009. O programa também contribuiu para a empresa no cumprimento da lei de cotas. Perspectiva de Continuidade:

Desde abril de 2009 o SOE vem capacitando uma nova turma de 10 pessoas com deficiências, que foram contratadas pela Janssen-Cilag. Para essa nova turma as reformulações sugeridas com base na avaliação dos resultados da última turma foram implantadas. Houve mudanças no critério de seleção dos participantes e, também, na grade curricular, visando dar maior ênfase nas habilidades cujos desempenhos indicaram necessidade de aprofundamento.