

RECRUTAMENTO E COACHING LABORAL PARA E COM PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Gülben Cura - Yoncalar Association, Turquia
Şenay Kızılkum - Yoncalar Association, Turquia

Resumo

Este capítulo explora a multidimensionalidade da integração de Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI) na força de trabalho, destacando os papéis críticos dos job coaches e a importância das avaliações contextuais na colocação profissional. Assim, discute três modelos principais de emprego para PcDI: workshops protegidos, emprego assistido e emprego competitivo, cada um com o seu conjunto distinto de intervenientes, desde empregadores a famílias. Ao descrever em pormenor as responsabilidades dos job coaches, incluindo a avaliação dos interesses e capacidades dos indivíduos com DI, a sua correspondência com empregos adequados e a prestação de apoio e formação contínuos, o capítulo sublinha a abordagem abrangente necessária para uma integração profissional bem sucedida. Além disso, enfatiza a necessidade dos job coaches se envolverem em atividades que vão para além das competências profissionais, tais como facilitar as interações sociais e aconselhar sobre o planeamento de carreiras futuras.

Palavras-Chave: Deficiência Intelectual; Job Coaching; Emprego Assistido; Inclusão Laboral.

Relevância do Capítulo para Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI)

O capítulo é altamente relevante para as Pessoas com Deficiência Intelectual (PcDI), uma vez que elucida sobre diversas facetas críticas da integração das PcDI no mercado de trabalho, enfatizando o papel fundamental da job coaching e das práticas de apoio ao emprego. Ao discutir vários modelos de emprego e ao delinear as responsabilidades dos job coaches, o capítulo fornece um quadro abrangente para compreender como apoiar efetivamente as PcDI na sua busca de um emprego significativo e sustentável.

Objetivos da presente Subsecção de Formação

- Desenvolver competências específicas para o trabalho, capacidades de interação social e métodos de trabalho nas PcDI, para melhorar a sua empregabilidade.
- Facilitar a formação no local de trabalho para as PcDI, ajudando-as a adaptarem-se ao seu ambiente e cultura, garantindo que podem desempenhar as suas tarefas de forma eficaz.
- Apoiar o emprego sustentável e a progressão na carreira das PcDI através da avaliação contínua, do alinhamento da formação e da resolução dos desafios no local de trabalho.

Citar como: Cura, G., & Kızılkum, Ş. (2024). Recrutamento e Coaching Laboral para e com Pessoas com Deficiência Intelectual. In C. Sousa, J. Pereira, & C. Casimiro (Eds.), *No Barriers: Estratégias e Boas Práticas para a Empregabilidade de Pessoas com Deficiência Intelectual* (pp. 111-117). Edições Universitárias Lusófonas. <https://doi.org/10.24140/nobarriers.v3.p02.04>

Introdução

A vida profissional é um processo multidimensional que inclui tanto a empregabilidade como a atividade profissional (Cavkaytar & Artar, 2019). Existem várias características e diferentes responsabilidades que as partes interessadas no processo devem ter para que uma PcDI possa integrar um emprego e trabalhar nele de forma sustentável. Se

existirem alternativas de vida profissional baseadas na comunidade no processo de colocação profissional das PcDI, a determinação das características dos empregadores e dos colegas nas avaliações contextuais e a consideração das mesmas nos processos de tomada de decisão contribuirão para o mesmo. Por outro lado, o cumprimento de certas responsabilidades por parte do pessoal envolvido no processo de colocação profissional (por exemplo, job coaches) ou dos pais, que podem ser qualificados como partes interessadas, é importante para apoiar o indivíduo com Deficiência Intelectual (DI). No que diz respeito à vida profissional das PcDI, podem ser mencionadas diferentes alternativas de emprego. O emprego de PcDI é geralmente efetuado de acordo com três modelos diferentes. Estes modelos são o modelo de workshop protegido, o emprego assistido e o emprego competitivo. Enquanto nos workshops protegidos há geralmente apenas PcDI, no emprego competitivo estas trabalham frequentemente com pessoas neurotípicas. Por conseguinte, de acordo com o modelo adotado na colocação profissional do indivíduo, as partes interessadas na vida profissional podem ser diferentes, como se pode ver na Tabela 1.

Tabela 1. Potenciais intervenientes na vida profissional das pessoas com DI

Modelo de Empregabilidade	Potenciais Intervenientes
Workshops protegidos	Empregador ou gestor responsável, chefe de oficina, outros trabalhadores com deficiência, clientes (se no setor dos serviços, pais, famílias).
Emprego Assistido	Empregador ou diretor de recursos humanos, job coach, tipicamente, desenvolvendo empregados, clientes, pais e famílias.
Emprego Competitivo	Empregadores ou gestores de recursos humanos, que normalmente desenvolvem empregados, clientes, pais e famílias.

Job Coaching

É um fator importante na participação dos indivíduos com DI na vida profissional. Os job coaches desempenham um papel importante no modelo de emprego assistido, que pode ser descrito como uma forma de aplicação. Os job coaches são responsáveis por assegurar um emprego assistido, fornecendo ao indivíduo com DI o apoio necessário nas fases de pré-colocação, emprego e processo de trabalho. Para

além disso, podem desempenhar um papel importante no apoio às estruturas do local de trabalho onde o indivíduo é colocado.

O job coach deve efetuar uma série de estudos de avaliação antes da colocação, a fim de garantir o emprego sustentável das PcDI (Camuso & Baker, 2008). Neste contexto, podem ser utilizadas várias listas de verificação para determinar o grau de preparação da PcDI para o emprego. Nestas listas de verificação, é importante determinar o nível de funcionamento da PcDI nas áreas de competências de empregabilidade. Para além de determinar o nível de competência da pessoa, o job coach deve recolher dados sobre os passatempos, interesses e aspirações da pessoa através de entrevistas, observações e revisões de portefólio, a fim de determinar o emprego mais adequado para a pessoa. Neste processo, o job coach deve decidir qual o local de trabalho mais adequado para o indivíduo, determinando as potenciais alternativas de trabalho no ambiente em que a pessoa vive.

Neste processo, que pode ser caracterizado como uma análise do posto de trabalho, o job coach deve identificar as potenciais condições e cultura do local de trabalho (Hagner et al., 2015). Antes da colocação no emprego, o job coach reúne informações sobre o indivíduo e os locais de trabalho circundantes, e decide sobre o local de trabalho mais adequado para o indivíduo (Nord et al., 2016).

O emprego assistido, que é um método de prática utilizado em todo o mundo, é uma prática importante. Este tipo de emprego destina-se a indivíduos com necessidades específicas para se tornarem um trabalhador remunerado e permanente no mercado de trabalho, sendo apoiados nessa direção. Neste modelo de emprego, são apoiadas não só as Pessoas com Deficiência (PcD), mas também os empregadores. No processo de emprego assistido, os indivíduos são apoiados por especialistas de emprego, especialistas profissionais e job coaches antes, durante e depois do trabalho (Karaaslan, 2010).

Durante a fase de colocação profissional, o job coach observa as atividades diárias da função durante um determinado período de tempo e reúne-se com o empregador, de forma a poder, posteriormente, esclarecer a descrição das funções do trabalho à PcDI. O job coach avalia o indivíduo no âmbito das competências exigidas por este trabalho e planeia sessões de formação para o indivíduo, caso seja

necessário. É muito importante que estas ações de formação tenham lugar no local de trabalho, isto é, num ambiente real. O job coach efetua a colocação do indivíduo no trabalho após a respetiva formação. Neste processo, o job coach presta apoio ao indivíduo e a outros elementos no local de trabalho (por exemplo, colegas de trabalho, empregador) e avalia o desempenho profissional do indivíduo. Se o job coach não observar quaisquer problemas no desempenho profissional do indivíduo, o apoio que oferece diminui gradualmente. Nesta fase, é importante notar que o job coach não deve deixar o indivíduo sem apoio, mas deve assegurar que o apoio que ofereceu até ao momento é naturalmente substituído e oferecido por outros elementos no local de trabalho. Desta forma, as necessidades de apoio da PcDI serão satisfeitas e serão evitados possíveis decréscimos no desempenho profissional.



Figura 1. Funções do Job Coach

A atividade do job coach no processo não termina após a colocação profissional. Este deve, periodicamente, fazer observações no local de trabalho onde a PcDI trabalha, reunir-se com os intervenientes e revelar dados sobre a forma como o processo está a decorrer. Esta fase, que pode ser descrita como um processo de monitorização, é muito importante para garantir um emprego sustentável (Meaker, 2016).

Assim, as responsabilidades dos job coaches são:

1. Avaliar os interesses e as necessidades dos indivíduos com DI relativamente à vida profissional.

2. Avaliar possíveis oportunidades de emprego no ambiente em que a PcDI vive.
3. Fazer a correspondência entre a PcDI e um emprego adequado aos seus interesses e capacidades.
4. Analisar as várias componentes do local de trabalho (condições de trabalho, expectativas do empregador).
5. Fornecer formação centrada na instituição à pessoa com DI para os requisitos do local de trabalho.
6. Colocar a PcDI num emprego.
7. Dar formação no local de trabalho à PcDI.
8. Monitorizar o desempenho da PcDI no local de trabalho.
9. Dar apoio às pessoas com DI, quando necessário.
10. Reduzir a frequência e a duração do apoio de acordo com o desempenho da PcDI (Cavkaytar & Artar, 2019).

Os deveres e responsabilidades dos job coaches no processo não se limitam ao apoio às competências profissionais. Por exemplo, o job coach deve atuar em matérias como o ensino ou a adaptação das competências de deslocação necessárias para o transporte do indivíduo para o local de trabalho, satisfazer as necessidades de informação do empregador e dos colegas, se existirem, durante o processo, tomar as medidas necessárias para aumentar a interação social durante as pausas e os tempos livres. Finalmente, os job coaches devem informar os pais do indivíduo sobre a vida profissional em intervalos regulares e prestar serviços de consultoria aos indivíduos com DI e aos seus pais para o planeamento futuro da carreira (Pierangelo & Giulani, 2007).

Agradecimentos

Este capítulo foi desenvolvido no âmbito do projeto No Barriers to Employment (2022-1-SE01-KA220-ADU-000089826).

Referências

- Camuso, A., & Baker, D. (2008). Supported Employment: Manual. The Elizabeth M. Boggs Center on Developmental Disabilities, University of Medicine and Dentistry of New Jersey-Robert Wood Johnson Medical School.
- Cavkaytar, A., & Artar, T. M. (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. *Özel Eğitim Dergisi*, 11(2), 19-42.
- Hagner, D., Dague, B., & Phillips, K. (2015). Including employees with disabilities in workplace cultures: Strategies and barriers. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4) 195–202. <https://doi.org/10.1177/0034355214544750>
- Karaaslan, L. (2010). Geçmişten günümüze engelli istihdamı: Engelliler için nitelikli istihdamda yeni yaklaşımlar. *Çalışma ilişkileri dergisi*, 1, 46-58.
- Meaker, T. (2016). Transition to Employment In R. L. Morgan ve T. Riesen. (Eds.), *Promoting Successful Transition to Adulthood* (pp. 152-177). The Guilford Press.
- Nord, D., Grossi, T., & Andresen, J. (2020). Employment equity for people with IDD across the lifespan: The effects of state funding. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 288-300. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-58.4.288>
- Pierangelo, R., and Giuilani, A. (2007). *Transition Services in Special Education: A Practical Approach*. Pearson Education.