UNIDOS PELA IGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO



Daniel Pinto e Cristina Pacheco

Integrar pessoas com deficiência nas empresas começa a ser uma realidade cada vez mais natural. A Ikea é um dos exemplos destas políticas de diversidade. Contudo, há barreiras que ainda não são possíveis de ultrapassar.

Por: Denisse Sousa
Foto: Ikea e D. R.

Daniel Pinto tem 31 anos e sofre de paralisia cerebral. Entrou no Grupo de Inclusão do Centro de Atividades Ocupacionais (CAO) da Fundação AFID Diferença a 1 de abril de 2014. Cinco meses mais tarde conseguiu um estágio na Ikea de Alfragide, onde ficou destacado na área de vendas e, apesar da experiência em armazém, não conseguiu evitar o nervoso miudinho do contacto direto com um público diversificado.

Passados três anos tudo é diferente. Daniel sente que se tornou mais confiante e seguro de si. As suas tarefas passam pela reposição de *stock* do material devolvido e pô-lo no devido lugar. Afirma gostar muito do que faz e sentir-se motivado para cada dia ser melhor, pois vê nesta oportunidade a possibilidade de demonstrar as suas capacidades, responsabilidades. Acima de tudo, permite-lhe comunicar.

"Sinto que tenho evoluído naquilo que são as minhas funções na loja e, sobretudo sinto que a equipa do Ikea dá muita importância à minha pessoa e ao meu desenvolvimento neste contexto. Agradeço a todos os colaboradores que permitem que cresça", confidencia.

Presente no mercado português desde 2004, a empresa de imobiliário sueca Ikea tem uma forte posição no que toca à igualdade de oportunidades e tratamento justo dos seus trabalhadores, independentemente da etnia, religião, género, orientação sexual, idade ou capacidade física.

Focando-se especialmente no último ponto, a empresa promove ativamente a contratação de pessoas com deficiência, reforçada pela relação especial com os "seus vizinhos", a Fundação AFID Diferença, IPSS sediada em Alfragide.

OPORTUNIDADES PARA TODOS

No processo de seleção, os formandos passam por uma entrevista com o apoio técnico da Fundação AFID Diferença, dos recursos humanos da IKEA e com o responsável de secção que vai acolher o novo colaborador. Os formandos são selecionados tendo em conta a sua autonomia física e psicológica, de acordo com as tarefas que vão desempenhar.

"São definidas e acordadas as tarefas que o formando poderá fazer, em conjunto também com a área de Segurança

e Saúde no trabalho. Depois, no dia a dia, é acompanhado pelos colegas da secção, que vão apoiando na gestão da sua autonomia, consoante o conhecimento e a confiança que o formando vai demonstrando. Contudo, os colaboradores da IKEA estão sempre atentos e disponíveis para o ajudar", explica Cristina Pacheco, técnica de recursos humanos da Ikea.

Aqui, a informação e o envolvimento das equipas são essenciais, não só para o novo colaborador, mas também para aqueles que irão trabalhar com ele. A equipa é informada de todas as necessidades do formando e as tarefas e responsabilidades são adequadas à sua situação para que possa ser integrado na equipa e rotinas de cada secção.

"Sendo um dos nossos valores delegar responsabilidades, cabe ao responsável de secção, que já está devidamente formado e informado, passar o máximo de informação sobre o novo colaborador para este ser bem acolhido, formado e acompanhado", acrescenta.

Os formandos são assim colocados em funções adequadas consoante as suas capacidades e limitações: "As funções e responsabilidades têm sempre de ser adequadas a cada pessoa. Uma das nossas preocupações, por exemplo, é ajustar os horários para que entrem antes de a loja abrir: dessa forma, têm tempo para se preparar para a abertura ao público".

"EQUIPAS MAIS RICAS"

Falando em resultados concretos, Cristina Pacheco realça os aspetos positivos na diversificação e inclusão de equipas. Acredita que nesta inclusão criam-se equipas "mais ricas, mais criativas e mais dinâmicas, reforçando o espírito de equipa e respeito pela diferença – ao ponto de não notarmos a própria diferença. Cria-se uma sinergia bastante humana e solidária."

A técnica acrescenta que o papel das empresas na contratação de pessoas com deficiência é importante, mas crê ser necessária uma visão clara das capacidades e limitações da empresa e dessas mesmas pessoas. É importante assegurar uma cultura de abertura e tolerância em paralelo às condições física e técnicas para receber pessoas com deficiência.

"Acreditamos que os nossos valores só são relevantes quando se manifestam em comportamentos no dia a dia. Com estas pessoas especiais, todos os colaboradores entendem e respeitam mais facilmente a diferença do outro e as suas dificuldades. "

Além do Daniel, a Ikea tem mais dois colaboradores com deficiência e espera a chegada de mais dois.

QUANDO A DIFERENÇA CRIA BARREIRAS

Contudo, nem sempre há oportunidades para todos. Nuno Sá Fernandes é autista e utiliza a arte como terapia e fuga a uma realidade que tem sido dura nos últimos anos.

O desespero para encontrar um emprego levou-o a uma depressão, que procura ainda hoje manter sob controlo com medicação.

Em 2008, passou por três empregos diferentes, todos sem sucesso. Em 2009, numa sessão de acompanhamento psicológico escolar, a psicóloga aconselhou-o a tratar da reforma por invalidez permanente que acabou por conseguir no mesmo ano. Atualmente, mantém o blogue Meus Desenhos, onde partilha a sua arte através do desenho e artigos de *lifestyle*.

"A ideia de criar um blogue de desenho surgiu como tarefa de uma disciplina do meu curso de formação de 12.° ano, em 2009. Tinha criado dois blogues, mas atualmente só tenho um. E foi para dar a conhecer os meus trabalhos pessoais ao mundo da blogosfera mundial", explica.



Duas das criações de Nuno Sá Fernandes

Nuno acredita que as pessoas autistas merecem iguais oportunidades de trabalho: "As pessoas com autismo deveriam ter as mesmas oportunidades que as pessoas normais têm no mercado profissional. É crucial existir *networking* sobre autismo e como seria aproveitado, conhecimentos intelectuais das pessoas autistas, de modo a poder permitir o uso dessas mesmas capacidades, para rentabilizar os recursos humanos empresariais".

No que toca ao apoio às pessoas com deficiência, Nuno acredita que há mais trabalho a ser feito por parte das organizações.

"O Estado e a sociedade deveriam incentivar o mundo empresarial a apostar nas capacidades cognitivas especiais das pessoas e utilizá-las para próprio benefício das empresas e a própria mão de obra ser valorizada a todos os níveis. "



"AS PESSOAS COM AUTISMO DEVERIAM TER AS MESMAS OPORTUNIDADES QUE AS PESSOAS NORMAIS"

Nuno Sá Fernandes