



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ACTINBOOK

RECONHECIMENTO E VALIDAÇÃO DA APRENDIZAGEM NÃO- FORMAL E INFORMAL NO ÂMBITO DOS SISTEMAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO

-MANUAL-



Título e acrónimo: Acesso a ambientes inclusivos de formação profissional e educativa (ACTIVET)

Tipo de projeto: KA202 - Parcerias estratégicas para o ensino e formação profissionais

Ref. n.º: 2020-1-BE01-KA202-074992

Número e nome do resultado: IO4 - ACTINBOOK Manual para o reconhecimento e validação da aprendizagem informal e não formal adquirida no âmbito de esquemas de aprendizagem em contexto de trabalho por pessoas com deficiência

Parceiro responsável: INOVA+

Versão	Data	Estado	Contribuições
4	2022	Final	Parceria

ÍNDICE DE CONTÉÚDOS

00

Bem-vindo/a ao ACTINBOOK

01

Impacto das aprendizagens informal e não-formal no âmbito da aprendizagem em contexto de trabalho

02

Metodologia Europeia para o Reconhecimento e Transparência

03

O que **fazer** e o que **não** fazer para melhor atingir o Reconhecimento

04

Recomendações de pessoas com incapacidade

BEM-VINDO / A AO ACTINBOOK

Para a qualidade e a eficácia dos programas de **Aprendizagem em Contexto de Trabalho** para pessoas com deficiência, o ACTINBOOK foi desenvolvido para apoiar atividades de aprendizagem ao longo da vida baseadas em esquemas de aprendizagem em contexto de trabalho.

Este manual tem por objetivo facilitar o processo de **reconhecimento e transparência** dos impactos da aprendizagem **não-formal/ informal** a nível europeu, a fim de incentivar a participação em **aprendizagens/estágios**, eliminando os obstáculos legais e facilitando o reconhecimento das **qualificações profissionais e da experiência** adquirida no local de trabalho.

Neste sentido, o objetivo deste Manual é:

- apoiar as organizações de ensino e formação profissional (EFP) a refletir sobre as práticas atuais de reconhecimento/validação da aprendizagem não-formal/informal;
- permitir que os consultores profissionais e de emprego prestem um serviço de reconhecimento e validação inovador, simples e de qualidade;
- fornecer um guia metodológico para avaliar a aprendizagem que melhora a capacidade de trabalho dos jovens com incapacidade.



01



O IMPACTO DAS APRENDIZAGENS INFORMAL E NÃO-FORMAL NO ÂMBITO DA APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO

A aprendizagem não-formal/informal através de programas de aprendizagem em contexto de trabalho pode ter um impacto significativo nas pessoas com incapacidade, proporcionando-lhes oportunidades para desenvolverem as suas competências, ganharem experiência de trabalho prática e melhorarem a sua empregabilidade.

Programas, tais como estágios e formação no local de trabalho podem proporcionar aos indivíduos oportunidades de aprendizagem não-formal e informal.

Aprendizagem
em contexto
de trabalho

Aprendizagem
não-formal

Experiências de aprendizagem estruturadas que têm lugar fora das instituições de ensino tradicionais, tais como workshops, seminários e programas de formação.

Experiências de aprendizagem que ocorrem através de atividades e interações diárias, tais como a aprendizagem com colegas, mentores e desafios no local de trabalho.

Aprendizagem
informal



ATRAVÉS DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO, AS PESSOAS COM INCAPACIDADE PODEM PARTICIPAR NUMA SÉRIE DE OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM NÃO FORMAL E INFORMAL!

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL PRÁTICA

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem proporcionar às pessoas com incapacidade a oportunidade de adquirirem experiência de trabalho na sua área de preferência, ajudando-as a desenvolver competências práticas que são procuradas no mercado de trabalho.

FORMAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem proporcionar às pessoas com incapacidade a oportunidade de receber formação e desenvolver novas competências enquanto trabalham num contexto real.

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho também podem ajudar as pessoas com incapacidade a desenvolver competências transversais, como a comunicação, o trabalho em equipa, a resolução de problemas e a gestão do tempo, que são essenciais para o sucesso em qualquer emprego.

EXPOSIÇÃO A DIFERENTES PERCURSOS PROFISSIONAIS

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem ajudar as pessoas com incapacidade a tomar decisões informadas sobre os seus futuros percursos profissionais e aumentar as suas hipóteses de conseguir um emprego que corresponda aos seus interesses e objetivos. A aprendizagem não-formal e informal, através de programas de aprendizagem em contexto de trabalho pode ter um impacto transformador nestes indivíduos, dotando-os de competências, conhecimentos e experiência, necessários para terem sucesso no mercado de trabalho e atingirem os seus objectivos profissionais

MENTORIA E COACHING

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem oferecer às pessoas com incapacidade acesso a profissionais experientes que podem fornecer orientação, apoio e feedback sobre o seu trabalho.

O IMPACTO DAS APRENDIZAGENS NÃO-FORMAL E INFORMAL

A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode ter um impacto significativo no desenvolvimento das capacidades e competências dos indivíduos

DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS

01

A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode desenvolver uma série de competências transferíveis que podem ser aplicadas numa variedade de contextos. Estas competências podem incluir a comunicação, a resolução de problemas, o trabalho em equipa e a gestão do tempo.

EXPERIÊNCIA EM CONTEXTO REAL

02

A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho proporciona aos indivíduos uma experiência do mundo real, permitindo-lhes desenvolver uma compreensão profunda de como aplicar os seus conhecimentos e competências num contexto prático.

MAIOR EMPREGABILIDADE

03

A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode aumentar a empregabilidade, dotando os indivíduos de competências e experiências relevantes que são procuradas pelos empregadores.



CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

04

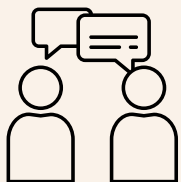
A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode conduzir ao crescimento pessoal e profissional, na medida em que os indivíduos desenvolvem novas perspectivas e conhecimentos que podem ajudá-los a tornarem-se mais eficazes e confiantes no seu trabalho.

MELHOR DESEMPENHO

05

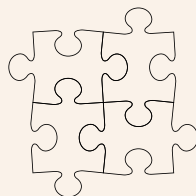
A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode conduzir a uma melhoria do desempenho, na medida em que os indivíduos desenvolvem as competências e os conhecimentos necessários para desempenhar o seu trabalho de forma eficaz. Isto pode levar a melhores resultados tanto para o indivíduo como para o seu empregador.

COMPETÊNCIAS TRANSVERSAIS



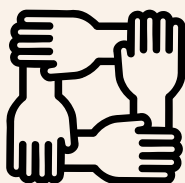
COMUNICAÇÃO

A **comunicação** eficaz é essencial em todos os tipos de ambiente laboral, e a aprendizagem em contexto de trabalho pode ajudar os indivíduos a desenvolver competências como a escuta ativa, falar de forma clara e concisa e escrever eficazmente.



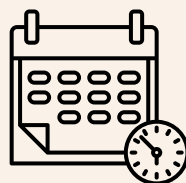
RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Pensamento crítico, criatividade e resolução de problemas - estas competências são valiosas numa vasta gama de contextos e podem ajudar as pessoas a ultrapassar desafios e a encontrar soluções inovadoras para os problemas!



TRABALHO EM EQUIPA E COLABORAÇÃO

A maioria dos empregos exige algum nível de **trabalho em equipa e colaboração**, e a aprendizagem em contexto de trabalho pode ajudar os indivíduos a desenvolver competências como trabalhar em colaboração, construir relações e resolver conflitos.



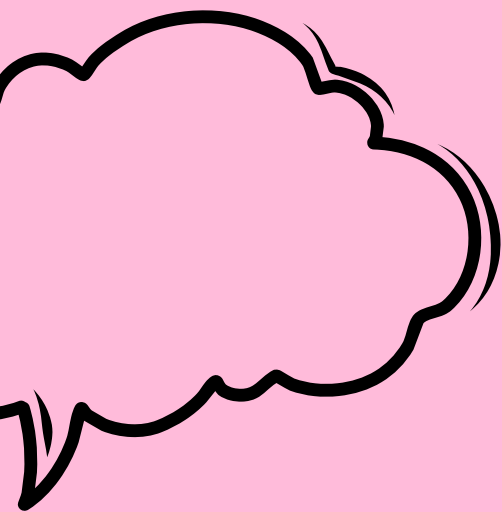
GESTÃO DE TEMPO E ORGANIZAÇÃO

A **gestão eficaz do tempo e a organização** são competências importantes em todos os tipos de ambiente laboral, e a aprendizagem em contexto de trabalho pode ajudar os indivíduos a desenvolver competências como a hierarquização de tarefas, a gestão de prazos e a capacidade de concentração e de organização

ADAPTABILIDADE E FLEXIBILIDADE



A aprendizagem não-formal e informal através da aprendizagem em contexto de trabalho pode ajudar os indivíduos a desenvolver competências como a **adaptabilidade e a flexibilidade**, que são valiosas nos ambientes de trabalho atuais em rápida transformação.



EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO PODEM LEVAR A UMA MELHORIA DE DESEMPENHO!

EXPERIÊNCIA PRÁTICA

Ao participar em programas de aprendizagem em contexto de trabalho, os indivíduos podem ganhar **experiência prática** na sua área de preferência, o que os pode ajudar a aplicar **conhecimentos teóricos em contextos reais** e a desenvolver as suas **competências de resolução de problemas e pensamento crítico**. Isto pode levar a uma **melhoria de desempenho** no trabalho, uma vez que os indivíduos se tornam mais confiantes nas suas capacidades e estão mais bem equipados para enfrentar novos desafios.

FEEDBACK E MELHORIA

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem também proporcionar aos indivíduos oportunidades de **receber feedback** sobre o seu desempenho e **identificar áreas de melhoria**. Isto pode ajudar os indivíduos a **desenvolver uma mentalidade de crescimento** e um **desejo de melhorar continuamente** as suas competências e conhecimentos.

ESTAR A PAR DAS TENDÊNCIAS ATUAIS

Além disso, os programas de aprendizagem em contexto de trabalho também podem ajudar os indivíduos a **manterem-se actualizados face às últimas tendências e boas práticas** da indústria, o que pode melhorar a sua **eficácia global** no trabalho. Isto pode ajudar as pessoas a tornarem-se mais produtivas, eficientes e valiosas para os seus empregadores.



EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO PODEM PROMOVER O AUMENTO DA EMPREGABILIDADE

CONHECIMENTOS ESPECÍFICOS DA INDÚSTRIA E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho também podem fornecer aos indivíduos **conhecimentos específicos da indústria**, assim como **competências técnicas**, que são procuradas na na mão de obra. Ao adquirirem experiência prática e conhecimentos na sua área de preferência, os indivíduos podem demonstrar a potenciais empregadores que possuem as **competências e conhecimentos necessários** para desempenhar o trabalho de forma eficaz.

OPORTUNIDADES DE NETWORKING E CONTACTO COM PERCURSOS PROFISSIONAIS

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho também podem proporcionar aos indivíduos **oportunidades de networking e contacto com diferentes percursos profissionais**, o que pode ajudá-los a tomar decisões informadas sobre os seus futuros percursos profissionais e aumentar as suas hipóteses de conseguir um emprego que corresponda aos seus **interesses e objetivos**.



EXPERIÊNCIAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO PODEM POTENCIAR O CRESCIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

SAI DA ZONA DE CONFORTO

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem desafiar os indivíduos a saírem das suas zonas de conforto, a assumirem novas responsabilidades e a desenvolverem novas formas de pensar e de resolver problemas. Isto pode ajudar os indivíduos a desenvolver a sua **autoconfiança**, **resiliência** e **adaptabilidade**, que são características valiosas em qualquer ambiente profissional.

ABRA HORIZONTES

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho também podem expor os indivíduos a **diferentes culturas**, **perspectivas** e **formas de trabalho**, o que pode alargar os seus horizontes e ajudá-los a desenvolver uma compreensão mais diferenciada do mundo que os rodeia. Isto pode ajudar os indivíduos a tornarem-se mais **empáticos**, **de mente aberta** e **culturalmente competentes**, que são competências valiosas na força de trabalho globalizada de hoje.

DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Os programas de aprendizagem em contexto de trabalho podem proporcionar às pessoas com deficiência oportunidades para **aprenderem novas competências**, **ganharem experiência prática** de trabalho e **demonstrarem as suas capacidades em contextos reais**. Ao concluírem com êxito tarefas e projetos, os indivíduos podem sentir-se mais **realizados**, o que pode ajudar a aumentar a sua **autoestima** e a **confiança** nas suas capacidades.

Os esquemas de aprendizagem em contexto de trabalho podem proporcionar às pessoas com deficiência um **ambiente de aprendizagem favorável**, onde podem **receber feedback**, **orientação** e **incentivo** dos seus supervisores e colegas.



02

METODOLOGIA EUROPEIA PARA O RECONHECIMENTO E TRANSPARÊNCIA



Este capítulo apresenta uma série de estratégias nacionais que podem ajudar as pessoas com incapacidade a aceder a oportunidades de emprego significativas e a desenvolver as competências necessárias para serem bem sucedidas no local de trabalho

Em toda a Europa, os mecanismos de reconhecimento e validação de competências e da aprendizagem assumem diversas formas!



PORTUGAL

VALOR T

O1

Este projeto tem como objetivo fazer corresponder empresas que procuram candidatos a emprego adaptado e pessoas com algum grau de incapacidade, acompanhando ambas as partes no processo.

COMO IMPLEMENTAR?

As empresas começam por publicar as suas oportunidades de emprego no Valor T. Ao mesmo tempo, os candidatos começam a inscrever-se e inicia-se um processo de triagem, em que os valores e as capacidades dos candidatos são avaliados pela equipa do Valor T e é encontrada uma correspondência.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

Este projeto visa facilitar a correspondência entre candidatos e empresas, tem uma rádio de trabalho nacional, o facto de ser mais do que um mero cartaz de emprego online e mais um processo intermédio entre empresas e candidatos dá mais hipóteses de sucesso nas correspondências que fazem

LIÇÕES APRENDIDAS

É importante garantir sempre que o trabalho efetuado com esta população não se limita a encontrar um emprego, mas também a um acompanhamento contínuo de cada caso e a um esforço para dar aos candidatos uma melhor oportunidade, trabalhando com eles para encontrarem postos de trabalho adequados e também para melhorarem a sua autoestima enquanto esperam por um emprego.

PORTUGAL

EL CORTE INGLÉS

02

Este projeto visa facilitar e melhorar a taxa de sucesso da integração de trabalhadores com incapacidade na mão de obra do El Corte Inglés. É posto em prática um programa de tutoria para facilitar a integração, a compreensão das funções e o compromisso com a empresa.

COMO IMPLEMENTAR?

Inicialmente, a empresa entra em contacto com os seus parceiros, informando-os de que têm uma vaga; depois recebe as informações dos candidatos e começam as entrevistas. Quando o candidato final é selecionado, é-lhe atribuído um mentor, cujo papel é auxiliar na compreensão da sua posição e facilitar quaisquer questões que possam surgir durante este período de adaptação, relacionadas ou não com a incapacidade. Além disso, é mantido um contacto estreito com a pessoa e com o organismo de referência para garantir que o processo decorra da melhor forma possível

IMPACTO & BENEFÍCIOS

Este projeto visa facilitar a correspondência entre os candidatos e a empresa. O processo de tutoria permite uma abordagem individual que garante que tanto a empresa como o indivíduo são tidos em conta e que tudo é feito para facilitar a entrada na empresa e a adaptação não só ao trabalho em si, mas também à equipa

LIÇÕES APRENDIDAS

Para garantir o êxito do processo de adaptação, é fundamental assegurar que as formas de comunicação sejam claras.

Para garantir o êxito da adaptação, um programa de tutoria seja fundamental.

ITÁLIA

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DA ROCCO MAGNOLI PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NA SUA OFICINA DE CERÂMICA

01

O programa foi criado em 2014, em colaboração com a Associação Italiana para a Síndrome de Down (AIPD) e a Região de Toscana. O seu principal objetivo é proporcionar **formação profissional e oportunidades de emprego a pessoas com incapacidade**, com ênfase no desenvolvimento de competências práticas na indústria da cerâmica, através de workshops.

O programa de aprendizagem é adaptado às necessidades e capacidades de cada participante, centrando-se no desenvolvimento de competências práticas e conhecimentos sobre a produção de cerâmica. Os aprendizes recebem formação no local de trabalho e trabalham ao lado de ceramistas experientes num ambiente de apoio e inclusão. Também recebem apoio e orientação contínuos para os ajudar a atingir os seus objectivos.

O programa de aprendizagem está aberto a jovens com síndrome de Down, com idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos, que tenham concluído o ensino secundário. Os aprendizes são seleccionados com base no seu interesse pela cerâmica, na sua capacidade de trabalhar em equipa e na sua vontade de aprender.

O programa tem sido muito bem sucedido na oferta de oportunidades de emprego significativas para indivíduos com síndrome de Down, com muitos participantes a conseguirem emprego remunerado na indústria da cerâmica ou em áreas relacionadas. Para além dos benefícios para os aprendizes, o programa também teve um impacto positivo na empresa, com o aumento da produtividade e a melhoria da cultura no local de trabalho.

ITÁLIA



PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DA ROCCO MAGNOLI PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NA SUA OFICINA DE CERÂMICA

FORMAÇÃO E APOIO PROFISSIONAL

01

O programa incluiu formação profissional e apoio da AIPD e de outras organizações locais. Os aprendizes receberam orientação e apoio contínuos durante todo o programa para os ajudar a atingir os seus objectivos

RECRUTAMENTO DE APRENDIZES

02

Os aprendizes são recrutados com base no seu interesse pela cerâmica, na sua capacidade de trabalhar em equipa e na sua vontade de aprender. Os aprendizes deverão ter concluído o ensino secundário e ter idades compreendidas entre os 18 e os 28 anos.

FORMAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

03

Os aprendizes recebem formação no local de trabalho e trabalham ao lado de ceramistas experientes num ambiente de apoio e inclusão. Aprendem uma série de competências, incluindo o fabrico de cerâmica, a vidragem, a cozedura e a embalagem. Aprendem também sobre as diferentes ferramentas e técnicas utilizadas na indústria da cerâmica e como operar a maquinaria e o equipamento utilizados na oficina

DESENVOLVIMENTO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA

04

O programa é desenvolvido como um curso de dois anos, com os aprendizes a trabalharem quatro horas por dia, quatro dias por semana. O programa inclui formação no local de trabalho, formação profissional e apoio da AIPD e de outras organizações locais.

BOLSAS E FORMAS DE PAGAMENTO

05

Os aprendizes recebem uma bolsa durante a sua aprendizagem, o que os ajuda ao seu sustento enquanto aprendem novas competências e adquirem experiência de trabalho

OPORTUNIDADES DE EMPREGO

06

Muitos dos aprendizes conseguem um emprego remunerado na indústria da cerâmica ou em áreas relacionadas. O programa proporciona uma via de acesso ao emprego para pessoas com incapacidade, ajudando a promover a inclusão e a diversidade no local de trabalho

ITÁLIA

PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DA ROCCO MAGNOLI PARA PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN NA SUA OFICINA DE CERÂMICA

IMPACTO & BENEFÍCIOS

- Oportunidades de emprego
- Desenvolvimento de competências
- Inclusão e diversidade
- Impacto positivo na empresa
- Impacto social

LIÇÕES APRENDIDAS

I

A parceria e a colaboração são essenciais

II

A aprendizagem em contexto de trabalho pode conduzir a um emprego significativo

III

A inclusão e a diversidade conduzem a resultados positivos

IV

O apoio e a orientação são fundamentais

V

Os programas podem ter um impacto social positivo

ITÁLIA

PROJETO DE ACOMPANHAMENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

02

O Projeto de Acompanhamento é um programa desenvolvido pela Associação Nacional de Cegos (Associazione Nazionale Subvedenti) em colaboração com empresas e instituições públicas. O programa oferece oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho a pessoas com deficiência visual e tem como objetivo promover a sua inclusão social e desenvolvimento profissional.

O programa oferece apoio e formação individualizados a cada participante, incluindo formação em orientação e mobilidade, adaptações no local de trabalho e assistência técnica. Os participantes também recebem apoio e orientação contínuos ao longo do programa para os ajudar a serem bem sucedidos nas suas colocações de aprendizagem em contexto de trabalho.

O Projeto de Acompanhamento tem sido bem sucedido na criação de oportunidades de emprego significativas para pessoas com deficiências visuais numa variedade de áreas, incluindo a indústria hoteleira, finanças e administração pública. O programa também ajudou a promover uma maior inclusão social e a consciencialização das capacidades das pessoas com deficiência.

O Projeto de Acompanhamento demonstra o potencial das estratégias de aprendizagem em contexto de trabalho para promover a inclusão, a diversidade e o impacto social positivo no mercado de trabalho italiano..

ITÁLIA



PROJETO DE ACOMPANHAMENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

IDENTIFICAR POTENCIAIS PARTICIPANTES

01

O programa identifica potenciais participantes cegos ou com deficiências visuais e que estejam interessados em oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho.

AVALIAR AS NECESSIDADES DOS PARTICIPANTES

02

O pessoal do programa avalia as necessidades de cada participante, incluindo as suas competências, capacidades e requisitos de apoio, para determinar a colocação mais adequada para a aprendizagem em contexto de trabalho

IDENTIFICAR POSSÍVEIS EMPREGADORES

03

O programa identifica potenciais empregadores que estejam dispostos a oferecer oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho a participantes com deficiências visuais. Os empregadores podem incluir empresas ou instituições públicas numa variedade de sectores.

DESENVOLVER PLANOS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO

04

A equipa do programa trabalha com os participantes e os empregadores para desenvolver planos de aprendizagem individualizados baseados no trabalho que descrevem as tarefas e responsabilidades da colocação, bem como quaisquer adaptações ou acomodações necessárias no local de trabalho.

FORNECER FORMAÇÃO EM ORIENTAÇÃO E MOBILIDADE

05

O pessoal do programa presta assistência técnica e formação aos participantes para garantir que são capazes de utilizar qualquer equipamento ou tecnologia necessária para desempenhar as suas funções

MENTORIA E SUPORTE

06

A equipa do programa fornece acompanhamento e apoio contínuos aos participantes durante as suas colocações de aprendizagem em contexto de trabalho. Isto inclui controlos regulares com os participantes e os empregadores, bem como a orientação de profissionais experientes.

AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO

07

A equipa do programa avalia o sucesso do estágio de aprendizagem em contexto de trabalho e presta apoio de acompanhamento aos participantes, conforme necessário. Este apoio pode incluir assistência na procura de emprego ou outras oportunidades de formação e desenvolvimento

ITÁLIA

PROJETO DE ACOMPANHAMENTO (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO))

IMPACTO & BENEFÍCIOS

O programa tem por objetivo promover uma maior inclusão social das pessoas com deficiência visual, proporcionando-lhes oportunidades de emprego significativas e sensibilizando-as para as suas capacidades. Isto tem um impacto positivo tanto nos participantes como na comunidade em geral, ao promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho.

O Projeto de Acompanhamento tem tido um impacto positivo nos participantes, proporcionando-lhes as competências, os conhecimentos e a experiência necessários para terem êxito no local de trabalho. Muitos participantes conseguiram um emprego permanente em resultado dos seus estágios de aprendizagem em contexto de trabalho.

LIÇÕES APRENDIDAS

O Projeto de Acompanhamento é um exemplo bem sucedido de um programa de aprendizagem em contexto de trabalho para pessoas com deficiência no contexto italiano. O programa fornece apoio e formação individualizados, promove a inclusão social e tem um impacto positivo nos participantes e na comunidade em geral.

BULGÁRIA

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ATRAVÉS DOS SERVIÇOS SOCIAIS PARA O EMPREGO APOIADO

01

As pessoas com incapacidade devem ter acesso a formas adequadas de formação profissional e as oportunidades de emprego devem ser anunciadas no mercado de trabalho aberto.

COMO IMPLEMENTAR?

I

Aplicar uma abordagem individual à introdução dos princípios da orientação profissional especializada para pessoas com incapacidade e introduzir o modelo de emprego apoiado, especialmente para pessoas com deficiências intelectuais, como um instrumento para entrar no mercado de trabalho aberto.

II

O processo de ressocialização das pessoas socialmente desfavorecidas deve incluir a oferta de oportunidades de emprego no mercado de trabalho aberto.

III

Desenvolvimento e aplicação de medidas com incentivos económicos para apoiar os empregadores em ambientes de trabalho convencionais a criar empregos para pessoas com incapacidade.

IV

Encontrar novas oportunidades de emprego para pessoas com incapacidade que tenham em conta as suas potencialidades e capacidades, em vez das suas limitações e dificuldades

V

Correspondência das competências e preferências individuais com os requisitos do posto de trabalho

VI

Serviços de consultoria para empregadores: orientações práticas para melhorar os ambientes de trabalho, design universal e inovação criativa

BULGÁRIA

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ATRAVÉS DOS SERVIÇOS SOCIAIS PARA O EMPREGO APOIADO

IMPACTO & BENEFÍCIOS

- Emprego protegido. O emprego protegido de pessoas com deficiência permanente não está regulamentado na legislação búlgara
- Empresas e cooperativas especializadas para pessoas com incapacidade. Empregam equipas de trabalho mistas. As empresas participam no mercado em pé de igualdade com as empresas que não empregam pessoas com incapacidade, o que as torna não competitivas
- Mercado de trabalho aberto
- Formas de emprego ao domicílio e em regime de teletrabalho
- Empreendedorismo social

LIÇÕES APRENDIDAS

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

As pessoas com incapacidade devem ter acesso a formas adequadas de formação profissional e as oportunidades de emprego devem ser anunciadas no mercado de trabalho aberto.

Informação e comunicação acessíveis. Um elemento importante na vida das pessoas com incapacidade é a sua informação e a possibilidade de comunicar em função da mesma

AMBIENTES ACESSÍVEIS

BULGÁRIA

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL ATRAVÉS DOS SERVIÇOS SOCIAIS PARA O EMPREGO APOIADO

CENTRO DE EMPREGO DA
CIDADE DE VELIKO
TARNOVO

ANÚNCIOS PÚBLICOS DE
EMPREGO

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

CONTACTO DIRETO COM
EMPRESAS PRIVADAS

ONDE PROCURAR
ORIENTAÇÃO?

BULGÁRIA

SERVIÇOS INOVADORES PARA A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

02

O principal objetivo do projeto é alargar as oportunidades de mediação e assistência para as pessoas com deficiência encontrarem um emprego, incluindo a mediação baseada na Internet, para ultrapassar a exclusão social e eletrónica através da aplicação de abordagens inovadoras - construção de um sítio eletrónico, aconselhamento eletrónico e formação online.

COMO IMPLEMENTAR?

I
Estabelecimento de contactos com empregadores e orientação para a obtenção de emprego

II
Orientação profissional em relação às qualidades pessoais das pessoas com deficiência do grupo-alvo

III
É prestado apoio ao autoemprego a pessoas com deficiência para que possam criar as suas próprias empresas, bem como assistência no desenvolvimento de ideias de projetos e planos de negócios

IV
O empreendedorismo social é uma forma de emprego para pessoas com deficiência permanente que é extremamente bem sucedida, sustentável, contribuindo para a sua autoestima, autoexpressão e satisfação com os resultados alcançados. O desenvolvimento de negócios por estes indivíduos permite-lhes tornarem-se empresários e empregadores de outros

BULGÁRIA

SERVIÇOS INOVADORES PARA A INCLUSÃO SOCIAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

IMPACTO & BENEFÍCIOS

- O1** Os serviços inovadores criados pelo projeto contribuem para que os representantes do grupo-alvo recebam diferentes atividades centradas no desempenho individual.
- O2** O acesso à reabilitação complexa para a plena inclusão na vida da sociedade do grupo-alvo é proporcionado através do apoio com consultas para o desenvolvimento de competências sociais e motivação, apoio psicológico e outros tipos de consultas individuais, dependendo das necessidades dos utilizadores.

LIÇÕES APRENDIDAS

- I** Promoção e aplicação de uma política de utilização generalizada dos serviços sociais para o emprego apoiado, também no contexto das estratégias e objectivos da UE em matéria de inclusão social.
- II** Prestação do serviço através do sítio Web especializado do serviço a um número ilimitado de pessoas com deficiência.
- III** Desenvolvimento do primeiro sistema de avaliação da aptidão profissional para pessoas com deficiência na Bulgária e anexos com a metodologia desenvolvida para uma pasta informativa sobre profissões e um pequeno glossário
- IV** Incentivar os empregadores a recorrer a novas formas de emprego.

BÉLGICA

ESTÁGIOS APOIADOS

01

Esta estratégia consiste em proporcionar aos estudantes com incapacidade formação e apoio no local de trabalho enquanto ainda estão a estudar. Isto ajuda-os a adquirir as competências e os conhecimentos necessários para serem bem sucedidos na carreira que escolheram. Trata-se de um tipo de programa de aprendizagem em contexto de trabalho que proporciona às pessoas com incapacidade, na Bélgica, uma valiosa experiência profissional e formação de competências.

COMO IMPLEMENTAR?

- 1. DEFINIÇÃO:** Um estágio apoiado é um programa estruturado de aprendizagem em contexto de trabalho, concebido para ajudar as pessoas com incapacidade a ganhar experiência profissional, desenvolver competências e aumentar as suas hipóteses de encontrar emprego. O estágio é apoiado por um técnico de emprego que presta apoio individualizado para ajudar o estagiário a ter êxito no local de trabalho.
- 2. ELEGIBILIDADE:** Os estágios apoiados estão disponíveis para pessoas com deficiência na Bélgica, com idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos e que tenham concluído o ensino secundário. O estagiário deve também ter uma deficiência reconhecida pelo governo.
- 3. DURAÇÃO:** Os estágios apoiados na Bélgica têm geralmente uma duração de 6 a 12 meses. Durante este período, o estagiário trabalha num emprego real com um empregador local e recebe apoio e formação de um orientador profissional.
- 4. FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:** Os estágios apoiados na Bélgica proporcionam ao estagiário uma série de formação de competências, incluindo a comunicação no local de trabalho, competências específicas do posto de trabalho e estratégias de resolução de problemas. Esta formação destina-se a ajudar o estagiário a ter êxito no local de trabalho e a prepará-lo para futuras oportunidades de emprego.
- 5. APOIO DO ORIENTADOR DE TRABALHO:** O orientador fornece apoio individualizado ao estagiário durante o estágio. Esse apoio pode incluir formação em comunicação no local de trabalho, deveres do trabalho e estratégias de resolução de problemas. O orientador de trabalho também trabalha com o empregador para identificar e implementar acomodações razoáveis para ajudar o estagiário a realizar seu trabalho com eficácia.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

Ao proporcionar uma verdadeira experiência de trabalho e formação de competências, os estágios apoiados ajudam as pessoas com deficiência a desenvolver as competências e a experiência necessárias para encontrar e manter um emprego.

BÉLGICA

ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

02

As pessoas com deficiência também podem beneficiar da orientação profissional, que consiste em trabalhar com um orientador para desenvolver competências e estratégias para serem bem sucedidas no local de trabalho. Os orientadores profissionais podem ajudar as pessoas com deficiência a ultrapassar os desafios e a desenvolver estratégias para o sucesso.

COMO IMPLEMENTAR?

1. **AValiação:** Os técnicos de emprego na Bélgica trabalham com pessoas com deficiência para avaliar as suas competências, interesses e preferências profissionais. Isto ajuda os técnicos de emprego a identificar oportunidades de emprego adequadas e a desenvolver estratégias de sucesso.

2. **DEFINIÇÃO DE OBJETIVOS:** Uma vez avaliadas as aptidões e interesses da pessoa com deficiência, os técnicos de emprego ajudam-na a definir objectivos de emprego. Isto pode incluir a identificação de empregos ou indústrias específicas em que estão interessados e o desenvolvimento de um plano para atingir os seus objectivos de emprego.

3. **PROCURA DE EMPREGO:** Os técnicos de emprego na Bélgica ajudam as pessoas com deficiência a procurar oportunidades de emprego que correspondam às suas competências e interesses. Isto pode implicar a elaboração de um currículo, a prática de técnicas de entrevista e o estabelecimento de contactos com potenciais empregadores.

4. **APOIO NO LOCAL DE TRABALHO:** Depois de uma pessoa com deficiência ter encontrado um emprego, os técnicos de emprego prestam apoio contínuo para a ajudar a ter êxito no local de trabalho. Pode tratar-se de orientação em matéria de comunicação no local de trabalho, deveres profissionais e estratégias de resolução de problemas.

5. **ACOMODAÇÕES:** Os técnicos de emprego na Bélgica trabalham com as entidades patronais para identificar e implementar adaptações razoáveis que ajudem as pessoas com deficiência a desempenharem eficazmente as suas funções. Isso pode envolver a modificação do ambiente de trabalho, o fornecimento de equipamentos especializados ou o ajuste das tarefas do trabalho.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

De um modo geral, a orientação profissional é uma estratégia importante para ajudar as pessoas com deficiência na Bélgica a encontrar e manter um emprego. Ao fornecerem apoio individualizado, os técnicos de emprego podem ajudar as pessoas com deficiência a ultrapassar as barreiras ao emprego e a atingir os seus objectivos de emprego.

PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM EM CONTEXTO DE TRABALHO NA BÉLGICA

VDBA

01

O VDAB é o serviço flamengo para o emprego e a formação profissional, e oferece uma série de programas de aprendizagem em contexto de trabalho para pessoas com deficiência. Estes programas incluem estágios apoiados, aprendizagens e formação no local de trabalho

CAPACIT

03

O CAPACIT é um centro de formação para pessoas com deficiência na Valónia, que oferece uma série de programas de aprendizagem em contexto de trabalho. Estes programas incluem aprendizagens, emprego apoiado e formação em sectores específicos.

ECONOMIA SOCIAL

05

O setor da economia social na Bélgica oferece oportunidades de emprego a pessoas com deficiência através de uma série de programas de aprendizagem em contexto de trabalho. Estes programas incluem emprego apoiado, formação no local de trabalho e estágios numa variedade de sectores.

ACTIRIS

02

O ACTIRIS é o Serviço Público de Emprego de Bruxelas, que também oferece programas de aprendizagem em contexto de trabalho para pessoas com deficiência. Estes programas incluem estágios, formação no local de trabalho e oportunidades de emprego personalizadas.

EMPRESAS INCLUSIVAS

04

Na Bélgica, existem também muitas empresas inclusivas que oferecem programas de aprendizagem em contexto de trabalho para pessoas com deficiência. Estas empresas têm um forte compromisso com a diversidade e a inclusão, e oferecem oportunidades de formação e emprego a pessoas com deficiência.

POLÓNIA

PROCEDIMENTO DE RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES

01

Se pretender trabalhar na Polónia de forma permanente e contínua numa profissão regulamentada e tiver obtido qualificações que o autorizem a exercer uma profissão regulamentada noutro Estado-Membro da União Europeia, as suas qualificações devem ser reconhecidas na Polónia - deve obter uma decisão que reconheça as qualificações profissionais obtidas no seu país de origem.

O procedimento de reconhecimento das qualificações é efectuado pelas autoridades competentes para a profissão em causa. Só uma decisão positiva da autoridade competente lhe dá direito a candidatar-se ao exercício de uma determinada profissão regulamentada na Polónia.

Se pretender trabalhar na Polónia a título ocasional ou temporário e tiver o direito de exercer a profissão num dos Estados-Membros da UE (o país de residência), pode prestar um serviço transfronteiriço - basta apresentar a declaração adequada. Ficará sujeito ao procedimento simplificado.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

Um prestador de serviços cujas qualificações tenham sido verificadas e reconhecidas pode usar o título profissional estabelecido para a profissão na Polónia.

POLÓNIA

PROCEDIMENTO DE RECONHECIMENTO DE QUALIFICAÇÕES

COMO IMPLEMENTAR?

No âmbito do processo de reconhecimento de qualificações, são tidos em conta:



Nível de Educação



Títulos que conferem o direito de exercer a profissão em causa no país onde foram obtidos.

Se o âmbito da **educação, formação ou exame** exigidos por lei para **exercer uma profissão na Polónia**, bem como o leque de actividades profissionais no país do requerente, **diferirem significativamente**, a autoridade pode decidir o reconhecimento das qualificações numa profissão regulamentada, na condição de:

1. Conclusão de um estágio de adaptação, com uma duração não superior a 3 anos
2. Realização de um teste de competências

Trata-se das chamadas medidas de compensação. Regra geral, a pessoa em causa escolhe a ação a aplicar. As medidas de compensação não têm de ser aplicadas se os conhecimentos, aptidões e competências adquiridos pelo candidato durante a sua experiência profissional puderem compensar total ou parcialmente essas diferenças.

No caso de uma profissão **não estar regulamentada** no Estado-Membro do requerente, uma pessoa que pretenda obter o reconhecimento das qualificações na Polónia numa profissão regulamentada deverá:

1. Apresentar um título de formação
2. Apresentar um documento que confirme a conclusão de uma formação regulamentada ou confirmar o exercício dessa profissão a tempo inteiro durante um ano (ou um período equivalente a tempo parcial) nos últimos dez anos

RECONHECIMENTO DAS QUALIFICAÇÕES DE ORIENTADOR PESSOAL (FORMADOR, MENTOR, TUTOR)

02

Para a profissão de orientador pessoal (formador, mentor, tutor), é preferível um grau universitário, de preferência em ciências sociais. A formação superior não é exigida nos procedimentos de acreditação, mas conta para o período de prática profissional necessário para a acreditação.

Ao escolher uma determinada especialização na profissão de orientador pessoal, é importante determinar para quem o acompanhamento deve ser dirigido: se para indivíduos ou grupos, se os serviços devem ser oferecidos a empresas ou a clientes fora da área de negócios, se devem ser dirigidos a um determinado género, grupo profissional ou social. A escolha da especialização tem impacto nos métodos e ferramentas de acompanhamento utilizados.

A profissão de orientador pessoal na Polónia não está regulamentada por lei, pelo que não são necessários títulos profissionais, qualificações ou licenças profissionais para aceder à profissão. No entanto, as organizações profissionais têm os seus próprios sistemas de acreditação para treinadores e programas de formação, bem como códigos de ética. As organizações mais importantes envolvidas na acreditação da profissão incluem:

- Federação Internacional de Coaches,
- Conselho Europeu de Mentoring e Coaching,
- Câmara de Coaching



RECONHECIMENTO DAS QUALIFICAÇÕES DE ORIENTADOR PESSOAL (FORMADOR, MENTOR, TUTOR)

IMPACTO & BENEFÍCIOS

Um orientador pessoal (formador, mentor, tutor), de acordo com a sua formação e experiência, pode efetuar um trabalho com diferentes níveis de complexidade:

COACHING OPERACIONAL

Envolve o apoio contínuo do cliente na definição de tarefas, no planeamento de actividades, no acompanhamento dos progressos e na resolução de problemas que surjam.

COACHING DE COMPETÊNCIAS

Apoio ao cliente no processo de aprendizagem e desenvolvimento das competências necessárias, produzindo resultados mais duradouros. A este nível, o orientador pessoal (coach) apoia o processo de auto-aprendizagem e auto-observação do cliente.

COACHING PSICOLÓGICO

Apoiar os clientes na alteração da sua estrutura mental interna ou na modificação dos padrões de pensamento e de sentimento. Neste caso, o formador, ou orientador pessoal (coach), deve ter de possuir sólidos conhecimentos psicológicos (ou seja, ter um grau académico em Psicologia), uma elevada consciência de si próprio e uma preparação interpessoal adequada, bem como recorrer a supervisão profissional.

COACHING TRANSFORMACIONAL

Apoia o desenvolvimento pessoal alargado, que progride através da criação de uma visão de vida para o cliente e da descoberta pelo cliente da sua missão e dos seus valores. Neste caso, é necessário um elevado nível de maturidade pessoal do coach e uma atitude de abertura e empatia.

LIÇÕES APRENDIDAS

- A profissão de orientador pessoal (formador, mentor, tutor) não tem uma via tradicional de promoção e progressão profissional.
- Como orientador pessoal, tem a oportunidade de receber tarefas para projectos complexos e de longo prazo, o que se traduz no rendimento que pode obter com isso.
- Um orientador pessoal que gere a sua própria empresa pode expandir o negócio e empregar outros formadores.

PROCURA DE OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO E EMPREGO

Trata-se de atrair empresas que possam oferecer oportunidades para a formação e futura contratação de trabalhadores com incapacidades significativas, que tenham desenvolvido um nível suficiente de qualidade no seu desempenho.

COMO IMPLEMENTAR?

- Pesquisa direta através da colocação de empresas na zona
- Pesquisa indireta com base nas ofertas de emprego recebidas por pessoas com deficiência registadas no serviço público de emprego:

1. Identificação da empresa a captar.
2. Ação comercial para contactar a empresa
3. Análise das tarefas possíveis
4. Seleção dos candidatos susceptíveis de aprender as tarefas
5. Assinatura do contrato de estágio de formação
6. Comunicação à inspeção do trabalho da incorporação do estagiário.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

- Obtenção de oportunidades de formação no local de trabalho adaptadas às possibilidades reais de pessoas específicas
- Adequação da formação às exigências reais de um possível emprego
- Desenvolvimento de redes naturais de apoio entre pares que apoiem e acompanhem a aprendizagem e o desempenho da pessoa com deficiência
- Formação do ambiente de trabalho para incorporar pessoas com deficiência gravemente afetadas

LIÇÕES APRENDIDAS

- As oportunidades para o desenvolvimento de processos de aprendizagem no local de trabalho requerem a colaboração da empresa
- As entidades devem realizar um trabalho sistemático de prospeção e ação comercial permanente no mercado de trabalho
- Uma pessoa com incapacidade, como qualquer outra pessoa, precisa de ter o apoio dos seus pares para a sua aprendizagem e inclusão
- As pessoas com deficiências graves podem desenvolver processos de formação no local de trabalho e ter opções para desempenhar funções nas mesmas condições que os seus pares sem deficiência, se tiverem o apoio adequado.

ESPAÑA

APOIO À FORMAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO ATRAVÉS DA FIGURA DA ASSISTÊNCIA PESSOAL

Trata-se de ter um assistente pessoal que pode efetuar o processo de acompanhamento no local de trabalho, facilitando assim o financiamento do formador de que a pessoa com deficiência necessita.

IMPACTO & BENEFÍCIOS

I
Ter um assistente pessoal no local de trabalho, que pode adaptar-se às necessidades específicas de formação da pessoa.

II
Adaptação da formação às exigências reais de um eventual emprego.

III
Desenvolvimento de redes naturais de apoio entre pares que apoiem e acompanhem a aprendizagem e o desempenho da pessoa com deficiência.

IV
Formação do ambiente de trabalho para incorporar pessoas com deficiência gravemente afectadas.

Que a pessoa com deficiência, tal como as outras pessoas, precisa de ter processos de aprendizagem que se ajustem às suas possibilidades de aprendizagem.

Que a assistência pessoal é um recurso adequado e possível para as pessoas com deficiências graves, tendo em vista a formação no local de trabalho

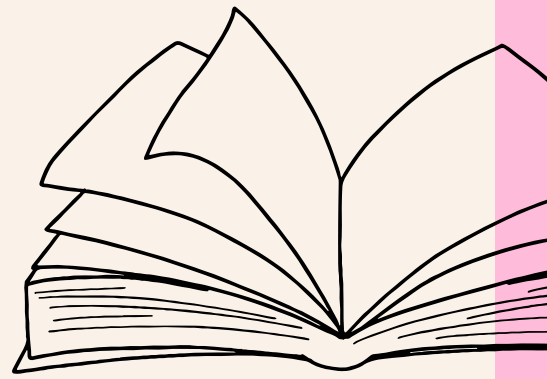
LIÇÕES APRENDIDAS

Que as pessoas com deficiências graves podem desenvolver processos de formação no local de trabalho e ter opções para desempenharem funções nas mesmas condições que os seus pares sem deficiência, se tiverem o apoio adequado.



03

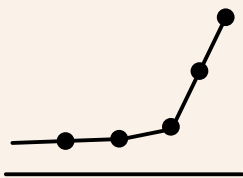
O QUE FAZER E O QUE NÃO FAZER PARA MELHOR ATINGIR O RECONHECIMENTO



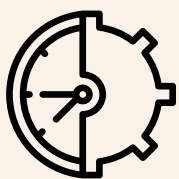
"Mais aprendizagem em contexto laboral" é o apelo da União Europeia. Atualmente, existem muitos instrumentos e infra-estruturas criados na Comunidade para a cooperação no domínio da aprendizagem em contexto laboral.

A próxima etapa consiste em traduzir o meta-nível do quadro comunitário para o nível concreto da aplicação dos paradigmas teóricos nos sistemas dos Estados-Membros.

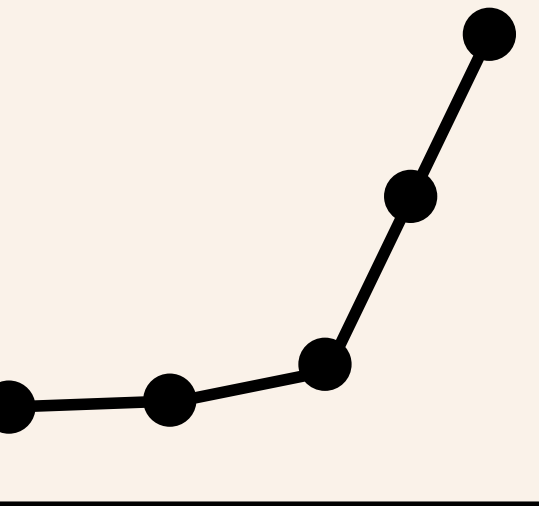
Assim, as principais questões que se colocam são:




QUAIS OS DOMÍNIOS EM QUE É NECESSÁRIO INVESTIR?




O QUE É NECESSÁRIO FAZER PARA TORNAR ESTES MECANISMOS MAIS EFICAZES?



QUAIS OS DOMÍNIOS EM QUE É NECESSÁRIO INVESTIR?




Consolidar o quadro de governação, envolvendo todos os intervenientes relevantes, incluindo os parceiros sociais.




Criar parcerias estáveis entre escolas e empresas para a conceção e implementação partilhada de percursos de aprendizagem, aumentar a capacidade de resposta da formação ministrada às necessidades do mercado de trabalho e reduzir a inadequação das competências.




Alargar as oportunidades a um público mais vasto de utilizadores, jovens e adultos.




Inserir permanentemente elementos de aprendizagem em contexto de trabalho em programas educativos a todos os níveis e em todos os segmentos da oferta educativa e formativa.



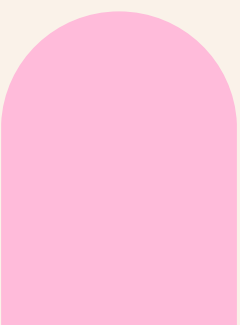
Adotar abordagens sistemáticas para a formação de professores, formadores e mentores, com especial atenção para o ensino em contexto de trabalho.

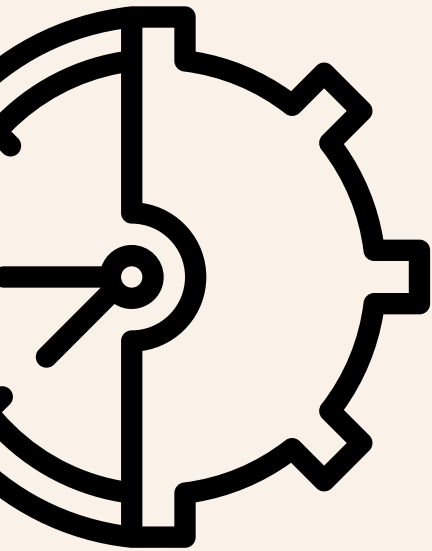


Definir normas de qualidade partilhadas para a aprendizagem em contexto de trabalho, assegurando simultaneamente os resultados esperados em termos de colocação.



Conceber e aplicar sistemas, metodologias e instrumentos de reconhecimento das competências adquiridas através da experiência profissional, numa lógica de acumulação progressiva de resultados de aprendizagem e de qualificação crescente.





O QUE É NECESSÁRIO FAZER PARA TORNAR ESTES MECANISMOS MAIS EFICAZES?

O1

É necessário um maior empenho, nomeadamente por parte dos actores institucionais, visando sobretudo a definição de métodos realistas e de instrumentos concretos para assegurar a sua realização.

As recomendações adoptadas e os compromissos assumidos foram seguidos de acções de reforma, que devem, neste momento, ser acompanhadas de um controlo e de uma avaliação adequados dos efeitos das medidas tomadas nos contextos de aplicação

O2

Não é necessário lançar novas iniciativas, mas sim racionalizar os dispositivos existentes, favorecer as sinergias possíveis e identificar as áreas de sobreposição e as necessidades ainda não satisfeitas. Para o efeito, a interoperabilidade entre plataformas, hoje completamente utópica, poderia ser uma via de trabalho em que investir.

Seria igualmente desejável que os grupos de trabalho dinamizados incluíssem sujeitos que representassem os níveis de decisão adequados (comunitário, nacional, territorial, setorial) e com capacidade suficiente para aplicar e divulgar os resultados dos encontros nos seus próprios contextos de referência.

O3

O envolvimento direto das empresas nas iniciativas e a abertura da mobilidade aos aprendizes-alvo são passos fundamentais para o sucesso da aprendizagem em contexto de trabalho. Neste caso, não se trata apenas de promover a utilização de uma oportunidade, mas de apoiar o desenvolvimento de uma cultura empresarial em que o enriquecimento das competências dos seus trabalhadores é entendido como um investimento, capaz de oferecer um retorno concreto em termos de competitividade e produtividade.

Por conseguinte, seria necessário, em primeiro lugar, identificar os recursos do sistema que permitam a sua concretização: as empresas, sobretudo as pequenas, têm dificuldade em distrair os seus aprendizes do trabalho normal para lhes permitir uma experiência de aprendizagem internacional.

O4

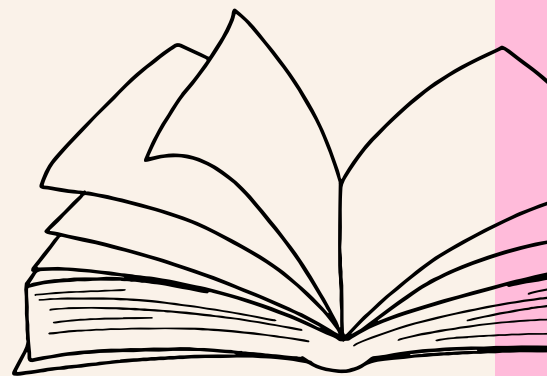
No que diz respeito às experiências levadas a cabo com acções-piloto (incluindo Erasmus+), a ativação de um circuito virtuoso entre políticas e práticas é essencial, na lógica da integração dos resultados de experiências de projectos bem sucedidos nos sistemas de educação e formação.

Para criar sinergias eficazes, não basta que as parcerias divulguem os resultados dos seus projectos de forma contínua e expost. Por outro lado, é necessário o envolvimento direto e ex-ante dos actores institucionais nas iniciativas dos projetos.



O4

RECOMENDAÇÕES DE PESSOAS COM INCAPACIDADE



No projeto ACTIVET, incluímos pessoas com incapacidade desde o início. Participaram em workshops, entrevistas em vídeo, reuniões locais e seminários.

Estas pessoas partilharam as suas experiências de trabalho, conhecimentos e sonhos, e a sua participação no projeto fez com que se sentissem cidadãos importantes e valiosos!

Este capítulo apresenta algumas recomendações feitas pelas ACTeams no domínio da empregabilidade, orientação e inclusão.

Além disso, encontrará também os links para as entrevistas que foram feitas aos membros destas equipas - pessoas com incapacidade. Por isso, quando encontrar este símbolo, aproveite e ouça o que as nossas pessoas têm para dizer!



RECOMENDAÇÕES & TESTEMUNHOS

Das entrevistas aos membros das ACTeams, bem como das reuniões com as organizações locais que apoiam as pessoas com deficiência, realizadas ao longo da duração do projeto, emergem as seguintes recomendações/soluções e pontos de vista:

ACESSIBILIDADE

01

A necessidade de garantir que todos os locais de trabalho cumprem as normas de acessibilidade, incluindo rampas, elevadores e casas de banho acessíveis. Certificar-se de que o ambiente digital, como os websites e o software, também é acessível.

INCENTIVOS FINANCEIROS

02

Estabelecer benefícios fiscais, subvenções ou subsídios para as empresas que contratem e apoiem ativamente os trabalhadores com deficiência, criando um incentivo para que os empregadores dêem prioridade à inclusão.

RECRUTAMENTO INCLUSIVO

03

Incentivar os empregadores a adotarem práticas de recrutamento inclusivas, promovendo anúncios de emprego diversificados, oferecendo formatos de candidatura acessíveis e proporcionando formação de sensibilização para a deficiência aos gestores de contratação.

ACOMODAÇÕES RAZOÁVEIS

04

A necessidade de apoiar os empregadores na oferta de adaptações razoáveis, como horários de trabalho flexíveis, tecnologias de assistência e postos de trabalho ergonómicos, para garantir um ambiente de trabalho confortável e produtivo para os trabalhadores com deficiência.

PROGRAMAS DE FORMAÇÃO

05

A necessidade de implementar programas de formação profissional especificamente concebidos para pessoas com deficiência, centrados no desenvolvimento de competências e na integração no local de trabalho. Colaborar com instituições de ensino, ONG e agências governamentais para oferecer cursos e workshops adaptados.



RECOMENDAÇÕES & TESTEMUNHOS

MENTORIA E NETWORKING

06

Criar programas de mentoria e eventos de networking para pessoas com deficiência, ligando-as a profissionais da sua área e facilitando a troca de experiências, conselhos e recursos.

PROTEÇÃO LEGAL

08

Reforçar a legislação e a regulamentação antidiscriminação para proteger as pessoas com deficiência no local de trabalho, com especial incidência na aplicação e no controle.

CAMPANHAS DE SENSIBILIZAÇÃO

07

Promover a sensibilização para a deficiência através de campanhas nos meios de comunicação social, eventos e materiais educativos para desafiar os estereótipos e fomentar uma cultura de trabalho mais inclusiva.

SERVIÇOS DE SUPORTE

09

Oferecer serviços de apoio abrangentes, tais como aconselhamento de carreira, assistência na colocação de emprego e apoio contínuo a pessoas com deficiência que transitam para o mercado de trabalho.

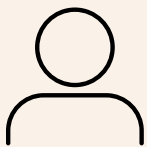
MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

10

Estabelecer um sistema para monitorizar e avaliar a eficácia das políticas e iniciativas relacionadas com a inclusão da deficiência, utilizando os dados para melhorar continuamente as estratégias e os programas.



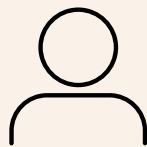
RECOMENDAÇÕES & TESTEMUNHOS



STELIYAN JORDANOV

Estudante na Escola
Profissional de Turismo

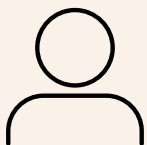
Ficou satisfeito por participar no projeto porque o ajudou a perceber que não está sozinho, conheceu outras pessoas com deficiência e participou em workshops e formações em linha.



DANIEL

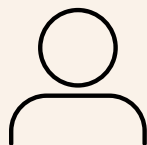
Pessoa com incapacidade

Graças à participação no projeto, aprendeu muito, nomeadamente que as pessoas com dislexia podem trabalhar e participar em projetos da UE. Aprendeu sobre organizações na Bulgária e na Europa que prestam serviços a pessoas com deficiência.



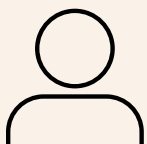
LUIS SILVESTRE

Ficou satisfeito por participar nos workshops do projeto e partilhar as suas experiências de trabalho com outros e aprender sobre a situação das pessoas com deficiência na Europa.



MARTA FRIAS

Participou no projeto ACTIVET desde o início. Participou em workshops onde partilhou as suas experiências de trabalho e os seus problemas para encontrar emprego.

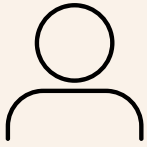


JOSE LUIZ CATELLS

Queria partilhar as suas ideias com outras pessoas com deficiência e procurar soluções. José gostaria de viajar para outros países e aprender línguas estrangeiras.



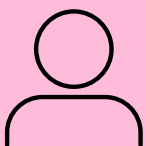
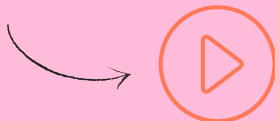
RECOMENDAÇÕES & TESTEMUNHOS



Mulher com deficiência,
empregada no setor do
comércio

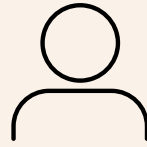
"Trabalhei na Oficina de Atividades Profissionais, onde aprendi muito e fiz vários cursos, como o de empregado de mesa, de restauração e de atendimento ao cliente. Tenho sempre um mentor no trabalho, uma pessoa que me apresenta aos meus colegas e às minhas tarefas e acompanha o meu trabalho. Foi muito útil ter um orientador na empresa, senti-me mais segura. Atualmente, trabalho no mercado de trabalho aberto e não preciso de um mentor. É por isso que estava muito interessada em participar neste projeto e partilhar as minhas experiências.

Os tutores internos deveriam trabalhar em todas as empresas que empregam pessoas com deficiência. Devem também atualizar regularmente as suas competências".



SARAH LIMET

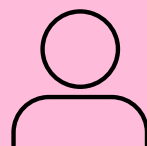
Belgium



Coordenadora de formação
na Organização Polaca de
Empregadores de Pessoas
com Deficiência e mulheres
com deficiência

"Tenho uma vasta experiência no domínio do emprego de pessoas com deficiência. Como pessoa com deficiência, compreendo perfeitamente os seus problemas e desafios. Estou a tentar formar e preparar empregadores e gestores de empresas para empregarem pessoas com deficiência, de modo a garantir que tenham conhecimentos adequados sobre como orientar trabalhadores com deficiência.

Graças ao projeto ACTIVET, melhorei as minhas competências e capacidades para aprender e implementar novas informações no trabalho, para me adaptar à mudança, para ouvir e resolver problemas de outras pessoas e para criar parcerias. Aprendi mais sobre competências de negociação, coordenação e motivação dos trabalhadores, tomada rápida de decisões e competências transversais".

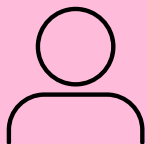


ELISABETH GALOUZINE

Belgium



RECOMENDAÇÕES & TESTEMUNHOS



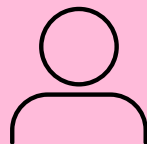
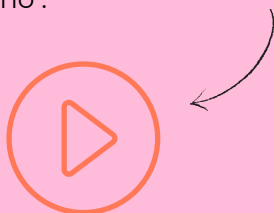
CARLOS ALMEIDA

Pessoa com deficiência e a trabalhar como repositor

O Carlos ficou muito feliz por participar no ACTIVET, e diz-nos que aquilo que ele aprendeu ajudou-o a arranjar um emprego e organizar melhor o seu trabalho.

O Carlos participou em workshops e formação online. De acordo com ele, a melhor parte de trabalhar com um tutor no local de trabalho, é ajudar a organizar o seu trabalho, assim como entender melhor o que é esperado dele. O Carlos refere também a importância de partilhar a sua história, assim como as suas dificuldades.

Segundo o Carlos é difícil para pessoas com deficiência encontrarem um emprego. E ele acredita que a sociedade não acha que as pessoas com deficiência consigam ter um trabalho .



OMAR MARTINS

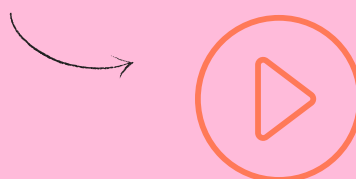
Pessoa com deficiência e a trabalhar como repositor

Omar diz que, para ele, é muito importante ter uma pessoa de contacto na empresa, que o ajuda a manter-se motivado e a ser melhor; também o ajuda a lidar com o sentimento e o stress causados pelo facto de, por vezes, não conseguir lidar com a carga de trabalho (ou com a sua perceção dessa carga).

Omar afirma que o mais importante quando se emprega uma pessoa com deficiência é reconhecer que essa pessoa é diferente dos outros trabalhadores, mas que tem capacidades e que estas devem ser respeitadas.

Afirmou também que o facto de ter uma pessoa na empresa, mais próxima dele, o faz querer trabalhar não só mais como também melhor. Omar afirmou que é muito importante que as empresas estejam preparadas para integrar pessoas com deficiência.

Ele tem dois empregos e, num deles, diz que o facto de a empresa não estar preparada torna o seu trabalho muito mais difícil.





O PROJETO ACTIVET

O ACTIVET tem por objetivo desenvolver estratégias para apoiar a inclusão no mercado de trabalho de jovens e adultos afectados por deficiências (cognitivas, psicológicas, linguísticas, visuais, auditivas e motoras) que procuram oportunidades de emprego.

Um objetivo semelhante será prosseguido através do envolvimento das pessoas com deficiência e dos empregadores na definição do projeto de formação e do percurso de aprendizagem em contexto de trabalho e no desenvolvimento de ferramentas e currículos específicos para os profissionais responsáveis pela execução de programas de aprendizagem em contexto de trabalho para pessoas com deficiência (conselheiros de emprego/profissionais de EFP e tutores nas empresas).

O projeto irá, portanto, promover a inclusão de cidadãos desfavorecidos na vida profissional e nas oportunidades de formação em contexto de trabalho, através de apoio profissional adaptado às suas necessidades.





ACTINBOOK

Projeto ACTIVET 2020
Programa Erasmus+

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

