



# PACOTE DE RECURSOS

## PRODUÇÃO INTELECTUAL 2

ACTI - VET project

Numero Referência: 2020-1-BE01-KA202-074992



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

Qualquer divulgação dos resultados reflete apenas a opinião do autor e a Comissão Europeia não é responsável por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>2</b>
<b>O que é e para quem é este manual?.....</b>	<b>3</b>
<b>BOAS PRÁTICAS.....</b>	<b>5</b>
<b>BÉLGICA .....</b>	<b>5</b>
Melhores práticas 1 – DIVERSICOM .....	5
Melhores práticas 2 – SABX.....	8
Boas práticas 3 – NOS PILIFS .....	10
Melhores práticas 4 – SISAHM .....	12
<b>BULGÁRIA .....</b>	<b>13</b>
Melhores práticas 1 – WORKSHOP DOS SONHOS .....	13
Melhores práticas 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD – A CIDADE DE PANAGYURISHTE .....	15
Melhores práticas 3 – ATIVIDADES ECONÓMICAS COMBINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS /NFM/", CIDADE DE PLOVDIV.....	15
Melhores práticas 4 – EMPRESA MUNICIPAL "PROLET" LTD., A CIDADE DE PIRDOP.....	16
.....	<b>16</b>
<b>ITÁLIA .....</b>	<b>17</b>
Melhores práticas 1 – Diversitalavoro.....	17
Melhores práticas 2 – Postos de trabalho.....	18
Melhores práticas 3 – PIF .....	20
Melhores práticas 4 – TutorialMe – Gestão da Deficiência .....	23
<b>POLÓNIA.....</b>	<b>25</b>
Melhores práticas 1 – EMPREGO APOIADO .....	25
Melhores práticas 2 – BASE DE DADOS NACIONAL DOS EMPREGADORES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – OBPON.....	27
Melhores práticas 3 – POPON .....	28
Melhores práticas 4 – 100 ESPELHOS INCLUSIVE.....	29
OUTROS RECURSOS:.....	30
<b>PORTUGAL .....</b>	<b>31</b>
Melhores práticas 1 – VALOR T .....	31
Boas práticas 2 – O GRUPO EMPRESARIAL "JERÓNIMO MARTINS" CRIOU O "CENTRO INCLUI" .....	32
Melhores práticas 3 – ICF Portugal, O Inclusive Community Forum .....	33
Melhores práticas 4 – El Corte Inglés .....	34
<b>ESPAÑA .....</b>	<b>35</b>
Melhores práticas 1 – Aplicação SOY CAPPAZ.....	35
Melhores práticas 2 – APLICAÇÃO «PLENA INCLUSÃO» DE EMPREGO PÚBLICO ACESSÍVEL.....	36
Melhores práticas 3 – ENTIDADE LABORVALIA .....	37
Melhores práticas 4 – PROGRAMA INSERTA.....	38
CONCLUSÕES.....	39

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

## Introdução

O conjunto de ferramentas ACTI-VET para educadores de EFP de pessoas com deficiência fornece orientações sobre métodos de formação e abordagem de execução, objetivos das atividades de formação, tipologia de alunos e critérios de avaliação a adotar.

O principal objetivo deste conjunto de ferramentas é equipar os educadores de EFP com ferramentas de educação não formal para melhorar a forma como ensinam. Mostrando diferentes tipos de melhores práticas nacionais que podem ser usadas.

Além disso, em termos das necessidades do grupo-alvo, este conjunto de ferramentas contribuirá para desenvolver as competências pedagógicas e pessoais dos professores e formadores de EFP, proporcionando-lhes atividades interativas, cooperativas e de resolução de problemas que melhorem a formação que ministram, bem como as competências digitais dos seus alunos e formandos.

Este conjunto de ferramentas baseia-se no quadro de competências para formandos de EFP que foi desenvolvido no âmbito do projeto ACTI-EFP, a fim de definir competências adequadas para a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Este quadro de competências reúne um conjunto de competências (conhecimentos, aptidões e capacidades pessoais) de que uma pessoa necessita para atingir um nível adequado de «domínio» numa determinada área, de modo a aplicar as competências certas para alcançar um desempenho bem-sucedido.

O conjunto de ferramentas inclui atividades para nove (9) áreas de competência:

1. Trabalho em equipa
2. Adaptabilidade
3. Iniciativa
4. Inteligência Emocional
5. Autonomia
6. Competências de Comunicação
7. Integração e
8. Integração e inclusão no local de trabalho
9. Autoconhecimento e autoconfiança



*Imagem 1: Logótipo do projeto ACTI-VET*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## O que é e para quem é este manual?

Este manual para formadores visa fornecer orientações aos formadores para ajudar a adaptar os locais de trabalho às deficiências existentes, adaptando o trabalho às competências-chave necessárias que foram desenvolvidas nos materiais de formação.

Portanto, não se trata de um manual de formação, uma vez que os materiais de formação já estão criados, mas este documento visa ensinar como aplicar cada competência aos indivíduos, a fim de proporcionar um trabalho adequado, dependendo da sua deficiência, pois não é o mesmo ter uma deficiência sensorial (por exemplo, falta de visão), uma deficiência intelectual ou uma deficiência psiquiátrica.

O objetivo é identificar técnicas de adaptação que não descurem as necessidades de formação das pessoas com deficiência, mas que considerem também os benefícios que esta formação terá para o formador e para o formando, bem como para os restantes colaboradores da empresa. O benefício para o estagiário é claro, entrar no mercado de trabalho e ter uma posição na empresa. O benefício para o empregador é que a vaga encontrará um candidato perfeito. A deficiência não é geralmente considerada para empregos, mas devemos tentar ver a especificidade de cada deficiência e da posição de trabalho para que ambas se encaixem perfeitamente. Por exemplo, uma pessoa surda pode realizar tarefas em um ambiente muito silencioso ou muito barulhento, onde as pessoas ouvintes podem se sentir desconfortáveis; outro exemplo pode ser a facilidade com que as pessoas com síndrome de Down podem realizar tarefas repetitivas que outros podem achar muito monótonas. É uma questão de olhar para as necessidades do trabalhador e do trabalho para encontrar uma combinação perfeita.



*Imagem 2: Banner do projeto ACTI-VET*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

Para formar pessoas com deficiência, a formação deve estar ligada aos objetivos do trabalho, ou seja, você deve olhar para as exigências do trabalho e o que a pessoa que vai fazê-lo não sabe como fazer. Uma vez analisado o que a pessoa não sabe fazer, devemos considerar as limitações pessoais de cada pessoa para evitar a frustração e a impossibilidade de alcançar os objetivos do trabalho.

Um erro muito comum que muitas vezes é cometido quando se tenta ensinar conhecimento é a generalização da aprendizagem. Quando há uma pessoa com deficiência intelectual no grupo, não é possível generalizar. Na verdade, quanto maior a deficiência intelectual, menos você deve generalizar.

O tipo de aluno irá variar de acordo com a deficiência que cada pessoa tem. Podemos dizer que existem 5 tipos principais de alunos: pessoas com deficiência física, pessoas com deficiência auditiva, pessoas com deficiência visual, pessoas com deficiência intelectual e pessoas com deficiência mental. Mas dentro de cada grupo há tantas possibilidades quanto há pessoas com deficiência.

Se encontrarmos um aluno com inteligência plena que tenha uma deficiência sensorial (problemas de visão, mobilidade, audição, etc.) podemos usar materiais para compensar essa deficiência sensorial. Exemplos são imagens ou descrições de imagens ou o alfabeto Braille. Todos estes são elementos que ajudam a pessoa a aliviar a sua deficiência sensorial e a conseguir realizar uma atividade normal de trabalho.

Por outro lado, se nos deparamos com uma pessoa que tem plena mobilidade mas, por outro lado, tem uma deficiência intelectual, devemos iniciar uma adaptação através de um certo número de comandos que a pessoa pode executar. Para fazer isso, podemos usar pictogramas ou sinais para lembrar a pessoa das tarefas a serem realizadas, melhorando assim sua capacidade de memória. Além de realizar uma série de lembretes necessários para que a pessoa não esqueça os passos a serem realizados, reduzindo o período de recuperação que essa pessoa precisaria.

Finalmente, podemos encontrar pessoas cuja deficiência é psiquiátrica, como pessoas com transtornos psiquiátricos. Nesses casos, o que deve ser considerado é o nível de tolerância ao estresse que a pessoa tem, e o educador deve ser ajudado a aprender a ver o que é esse limite e quando ele está sendo atingido.

Será então desenvolvida uma série de boas práticas e ferramentas para que os formadores possam compreender como adaptar os locais de trabalho e a formação às pessoas de acordo com o seu tipo de deficiência. É importante ter em mente que este é um documento geral e que, na prática, é necessário considerar o grau de deficiência e a necessidade de repetição que cada pessoa terá para aprender as habilidades exigidas.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



## BOAS PRÁTICAS

Temos de estudar **métodos de adaptação dos postos de trabalho e as melhores práticas nos planos de ação das empresas para adaptar o trabalho**. Não só algo teórico, mas também pode ser algo **mais prático**, como a plataforma para encontrar e oferecer empregos para pessoas com deficiência de que falámos na reunião em Roma. **Para cada país**, devem ser procuradas 4 boas práticas, pelo que em países com mais do que um parceiro, o trabalho será partilhado.

### BÉLGICA

#### Melhores práticas 1 – DIVERSICOM

A missão da DiversiCom é promover a diversidade no local de trabalho e facilitar o emprego de pessoas com deficiência com base nas suas competências. A sua missão assenta em três eixos:

#### Deficiência e emprego

A taxa de emprego belga das pessoas com deficiência é das mais baixas da Europa: 35%, em comparação com 50% na UE. No entanto, em muitos casos, a capacidade de trabalho das pessoas com deficiência está comprovada e os empregadores de trabalhadores com deficiência estão satisfeitos.

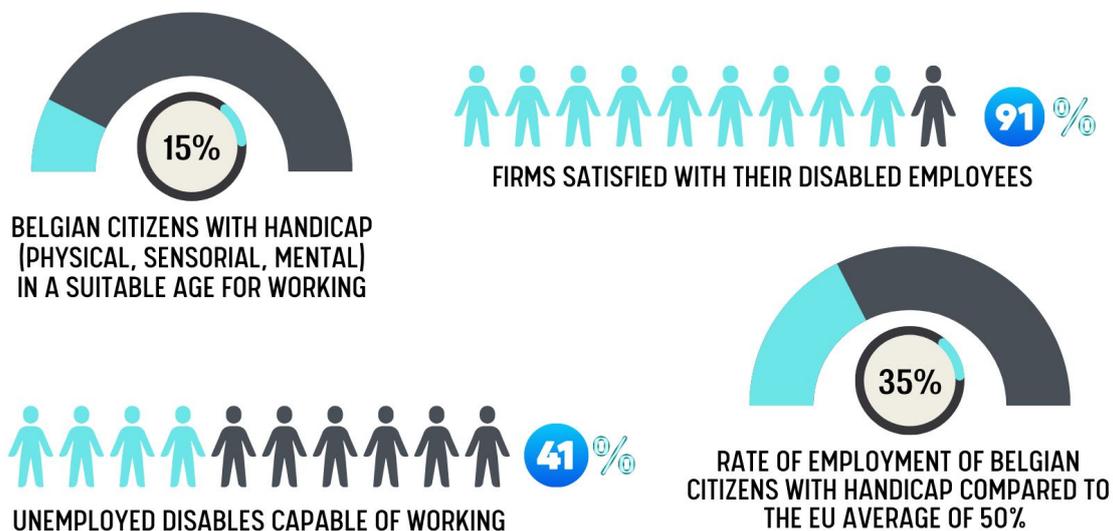


Gráfico 1: Emprego com deficiência Bélgica

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

## Responsabilidade social e diversidade nas empresas

Numa empresa, a preocupação em combinar lucro e responsabilidade social mede-se a diferentes níveis: utilização dos lucros, escolhas ecológicas, respeito pelos clientes e partes interessadas, gestão de recursos humanos, etc. A diversificação de perfis e competências através de uma política de recrutamento aberta à deficiência é uma medida responsável cujo impacto afeta diretamente o trabalhador, a empresa e a sociedade em geral.

## TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
    - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
    - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
    - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
  - 2 THE FIRM
    - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
    - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
    - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
    - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
  - 3 THE SOCIETY
    - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
    - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
    - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO
- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
  - EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
  - DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
  - EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)

IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. [CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT](#)  
"5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

*Gráfico 2: Emprego de pessoas com deficiência*

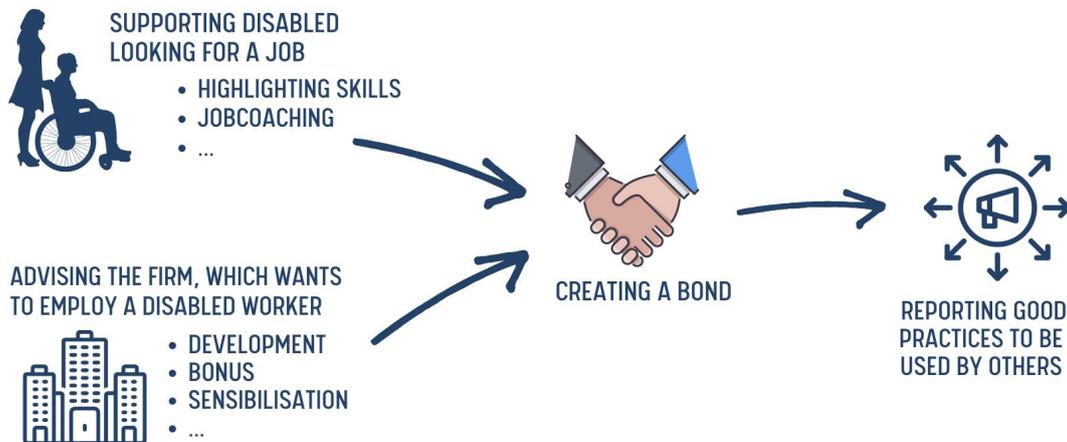
## A comunicação como fator de mudança de comportamentos

Informar sobre os fatores de sucesso e benefícios da diversidade no trabalho incentiva os outros a acreditarem nela. É contribuir para a evolução das atitudes face à deficiência, na empresa e não só. É capacitar a empresa e o trabalhador com deficiência como portadores para o seu sucesso conjunto.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## WE TAKE CARE OF...



*Gráfico 3: Apoio às pessoas com deficiência na Bélgica*

A DiversiCom foi criada em 2014 por um grupo de amigos reunidos pelo seu fundador.

Alguns deles são deficientes; outros estão envolvidos há mais de 20 anos em projetos de apoio a jovens com deficiência.

O seu ponto de partida é uma observação: deficiência e emprego na Bélgica não se misturam muito bem. Enquanto a deficiência afeta 15% da população belga em idade ativa, a taxa de emprego das pessoas com deficiência é de apenas 35%, em comparação com uma média de 50% na União Europeia.

Os obstáculos existem: a falta de conhecimentos sobre a deficiência que gera preconceitos e comportamentos discriminatórios, um sistema social que não incentiva as pessoas com deficiência a tentarem a sua sorte no trabalho, uma acessibilidade que deixa algo a desejar, políticas de emprego e de deficiência distribuídas por diferentes níveis de competência. As mentalidades estão a mudar. E o impacto de uma integração profissional bem-sucedida é reconhecido. Para o trabalhador com deficiência, trabalhar é... como é para todos os outros, uma utilidade reconhecida e um papel socioeconómico, uma vida relacional e autonomia financeira. Para a empresa, recrutar uma pessoa com deficiência significa maior diversidade, competências específicas desenvolvidas para além da deficiência, um potencial de exemplaridade e solidariedade, absentismo inferior à média, uma potencial redução dos custos salariais graças a bónus de emprego. Para a empresa, é ser mais inclusivo ao mesmo tempo que reduz os encargos sociais.

Fonte: <https://www.diversicom.be/>

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## Melhores práticas 2 – SABX

O Service d'Accompagnement de Bruxelles foi fundado em 27 de março de 1995 e tornou-se operacional em 1 de novembro de 1995. Aquando da sua fundação, a SABx assumiu as atividades de um antigo Serviço de Acompanhamento, ativo desde 1977. Este serviço era reconhecido e apoiado pela Comunidade Francesa há mais de 10 anos.

A SABx teve, portanto, três ativos importantes desde o início:

- Uma metodologia de acompanhamento reconhecida na Comunidade Francesa e em vários outros Estados da União Europeia
- Uma rede de contactos no tecido socioeconómico local e regional bem estabelecida e muito variada
- Pessoal já formado na metodologia de Acompanhamento e que a pratica há mais de 10 anos, há alguns

O Serviço de Acompanhamento de Bruxelas conta com uma dezena de funcionários/acompanhantes com formações variadas, mas todos formados numa metodologia de ponta reconhecida internacionalmente: o sistema de acompanhamento Carat.

A nossa equipa multidisciplinar acolhe os nossos utilizadores, dedicando tempo para:

- Estabelecer um clima de confiança
- Compreender o projeto, a ambição e a assistência solicitada
- Ajudar a definir objetivos claros e realistas
- Trabalhar na construção de um programa personalizado
- Definir objetivos operacionais
- Em cada momento, durante o trabalho de coaching, toda a equipa mobiliza TODOS os seus recursos e capacidades para avançar progressivamente para a concretização dos objetivos definidos.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



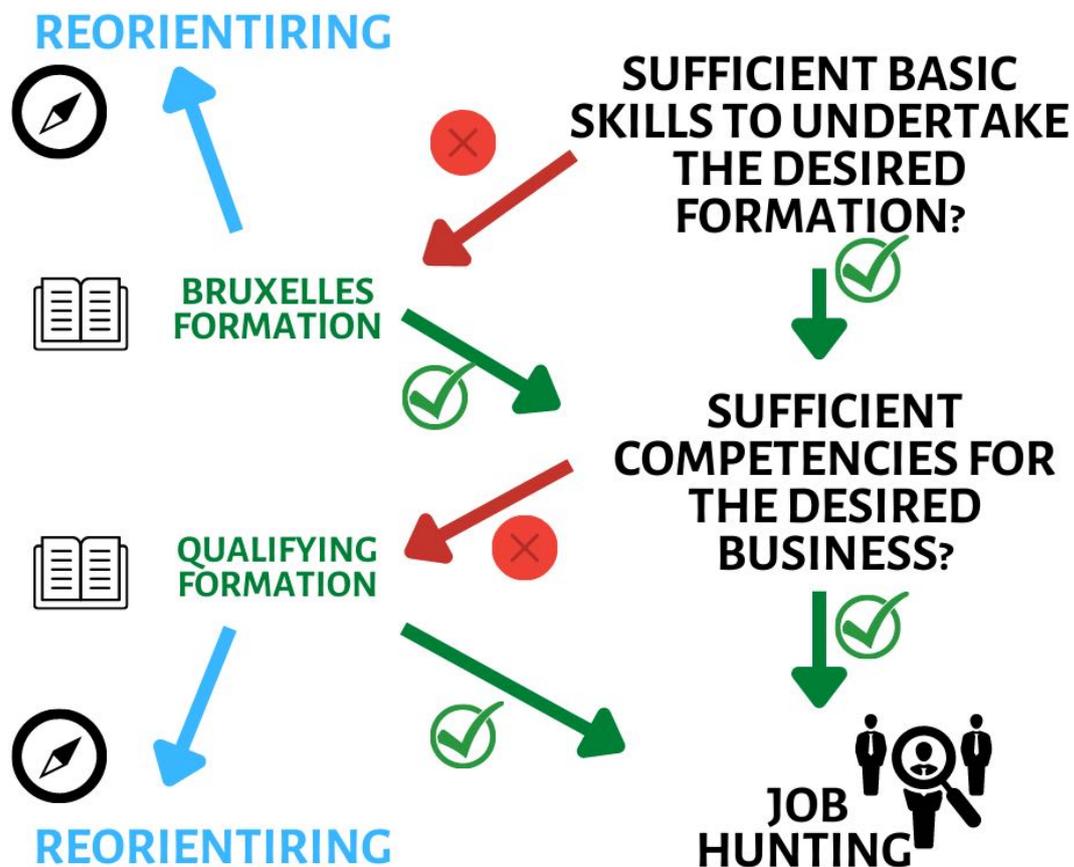


Gráfico 4: o sistema de acompanhamento Carat

A qualquer momento, os treinadores estão lá para ajudar com:

- Clarificar a motivação e as capacidades
- Realizar experiências de campo, estágios, etc.
- Reformular o programa para alcançar o sucesso
- Ajude a verificar o progresso, para ver se é real, suficiente e sólido
- Tudo isto com base em avaliações frequentes.

Uma vez atingido o objetivo, a nossa equipa mantém-se disponível:

- Assim que surge um problema.
- Se as conquistas estiverem ameaçadas.
- Tentar alcançar novos objetivos, fazer novos progressos.
- O usuário permanece no controle de seu projeto. Eles podem interrompê-lo a qualquer momento.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## Objetivo

O objetivo do Service d'Accompagnement de Bruxelles é a autonomia e a participação das pessoas com deficiência na sociedade, seus mecanismos e redes, em todas as áreas da vida dos indivíduos na sociedade, incluindo

- Emprego
- habitação,
- lazer,
- cultura,
- saúde física e mental,
- relações e comunicação,
- gestão administrativa e financeira,
- cidadania

O objetivo do SABx é permitir que cada um dos seus utilizadores alcance uma participação ótima na sociedade e/ou mantenha as suas competências.

## Público-alvo

O SABx destina-se a jovens e adultos com deficiência (mental e física) que pretendam melhorar ou manter a sua autonomia pessoal. O Service d'Accompagnement de Bruxelles acompanha pessoas sem distinção de sexo, raça, condições sociais, opiniões políticas, filosóficas ou religiosas. Respeita a pessoa, os seus valores e as suas escolhas. Está sujeita ao sigilo profissional. Oferecemos apoio INDIVIDUAL e Personalizado até à concretização sustentável do objetivo perseguido pela pessoa com deficiência.

O SABx funciona em ambiente aberto ou, se necessário, em instituição. Utiliza sempre que possível os circuitos de apoio e intervenção destinados ao público sem deficiência.

## Boas práticas 3 – NOS PILIFS

A missão da Quinta Nos Pilifs é proporcionar empregos úteis, remuneradores e gratificantes a 145 trabalhadores com deficiência e aos cerca de quarenta trabalhadores que supervisionam estes extraordinários trabalhadores.

Esta missão é suportada por valores fortes que se aplicam a todos os setores de atividade da Quinta; estes valores são a sua espinha dorsal.

A empresa permite que cerca de 145 pessoas com deficiência vivam do seu trabalho e estejam plenamente integradas na vida de uma empresa. Está empenhada em proporcionar-lhes empregos gratificantes que correspondam aos seus ciclos de vida e

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



ao seu desenvolvimento profissional e pessoal. Graças às suas muitas atividades e empresas, os seus trabalhadores podem desenvolver relações sociais que são tão enriquecedoras para eles como para aqueles que entram em contacto com a sua singularidade. Para os seus colaboradores, ter um emprego, estabelecer laços sociais, participar ativamente, mas ao seu próprio ritmo, na vida e no desenvolvimento da empresa é um fator de emancipação e autonomia. Preocupa-se em assegurar que todas as suas atividades sejam consentâneas com o desenvolvimento sustentável. Colocou a economia circular no centro das suas práticas e o respeito pelo ambiente faz parte do nosso ADN. A empresa combina as palavras adaptação e inovação, raízes locais e visão global, ecologia e economia, produtos orgânicos e trabalho ético.

Na Quinta Nos Pilifs existem lojas:

- Um centro de jardinagem: vende plantas, flores e ferramentas de jardinagem
- Uma mercearia-padaria: é possível fazer compras e comprar pão orgânico fresco
- Um restaurante chamado Estaminet onde é possível comer todos os dias



*Imagem 3: imagem do sítio Web da exploração agrícola Nos Pilifs*

Na Quinta existem muitos serviços:



- Uma empresa de manutenção de jardins: os jardineiros trabalham nos jardins dos clientes
- Uma oficina orgânica onde são feitos biscoitos
- Uma oficina de carpinteiro onde eles fazem objetos de madeira velha
- Um viveiro onde as plantas são cultivadas
- Cursos para crianças durante as férias escolares
- Workshops para aprender a trabalhar
- Workshops para aprender a jardinar.
- Visitas ao parque
- Organização das partes

*Image 4: image website Nos Pilifs Farm*

Fonte: [www.fermenospilifs.be](http://www.fermenospilifs.be)

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## Melhores práticas 4 – SISAHM

O projeto de apoio à formação profissional teve início em 2012. É subsidiado pelo Fundo Social Europeu e realizado em colaboração com o Serviço Phare, Bruxelles-Formação e a consulta social do Actiris. Este projeto oferece apoio específico e personalizado a pessoas com deficiência antes, durante e após a formação profissional na Região de Bruxelas-Capital.

### Condições de inscrição:

- Ter pelo menos 18 anos de idade,
- Para viver na região de Bruxelas,
- Ser admitidos no serviço Phare,
- Estar registado na Actiris.



*Imagem 5: logótipo*

### O apoio é prestado em 3 fases:

- Reflexão aprofundada sobre o projeto profissional do estagiário: avaliação e orientação,
- Apoio individualizado durante a formação: preparação para as provas de ingresso, frequência do curso, revisão de disciplinas, sensibilização dos formadores
- Após a formação: apoio na procura de um estágio ou de um emprego.

São também oferecidos workshops para pequenos grupos para apoiar as pessoas na sua formação e procura de emprego. Estes workshops centram-se em diferentes temas, tais como:

- Conhecimento do mundo do trabalho
- Escolha da profissão e formação
- Conselhos sobre como encontrar um emprego (redigir um CV, carta de apresentação, preparar uma entrevista)
- Apresentação de vários cursos de formação conducentes a qualificações (animação, assistente de puericultura, trabalho de armazém).

Fonte: <https://sisahm.one>

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



## BULGÁRIA

O desenvolvimento das relações sociais relacionadas com a economia social e solidária, os tipos de entidades e as medidas para a sua promoção, bem como os termos e condições das atividades das empresas sociais na Bulgária são regulados pela Lei das Empresas da Economia Social e Solidária. A lei visa promover o desenvolvimento da economia social e solidária como setor econômico com regras especiais voltadas para pessoas com deficiência para:

- melhorar o acesso ao emprego e à formação para a aquisição ou melhoria das qualificações profissionais, a fim de melhorar o nível de vida.
- criar condições para apoiar a inclusão social e uma vida independente.

A política estatal de empreendedorismo social é implementada através do Ministério do Trabalho e da Política Social. No sítio Web do Ministério, foi criado um menu separado "Economia Social" com secções - "Documentos normativos", "Eurointegração", "Registo de empresas sociais". Eis quatro exemplos de empresas sociais na Bulgária:

### Melhores práticas 1 – WORKSHOP DOS SONHOS

A Empresa Social "Oficina dos Sonhos" foi criada pelo Município de Veliko Tarnovo com o objetivo de proporcionar oportunidades de emprego protegido para pessoas que saem de instituições especializadas, bem como emprego para pessoas com deficiência permanente no território do município. É uma forma inovadora de serviço social para construir um ambiente favorável à inclusão social, trabalhando ativamente há 10 anos. Emprega:

- pessoas com deficiência mental que abandonam instituições especializadas.
- pessoas alojadas em alojamentos protegidos.
- pessoas com deficiência permanente.
- pessoas com deficiência de um lar de idosos.

A estrutura da empresa social inclui quatro oficinas protegidas:

- para a produção de lembranças cerâmicas.
- para lembranças de couro.
- para malhas e têxteis.
- para painéis de lembranças e cartões postais, usando os chamados gráficos de linha, camisetas estampadas, etc.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



A empresa oferece oportunidades adicionais de educação e formação profissional para pessoas com deficiência; cria programas de emprego com regras especiais para pessoas com deficiência mental; proporcionar um local de trabalho acessível a todos, incluindo



as pessoas com deficiências graves. Neste caso, o emprego apoiado consiste em serviços concebidos para acomodar a capacidade das pessoas com deficiência de serem permanentemente empregadas no mercado de trabalho aberto. Estes serviços oferecem

*Imagem 6: emprego desativado. Fonte: Canva*

diferentes tipos de apoio, tais como colocação profissional e coaching, a prestação de ajudas para ajudar os indivíduos a desempenhar as suas tarefas, formação especializada para fazer o trabalho e apoio individual.

O impacto social da empresa "Oficina dos Sonhos" reflete-se na criação de empregos protegidos para pessoas com deficiência que nunca trabalharam, bem como na disponibilização de fundos para programas adicionais de terapia ocupacional em habitações protegidas no município de Veliko Tarnovo. Outro resultado importante é a criação de condições para o desenvolvimento de novas competências profissionais e hábitos de trabalho para o emprego protegido de pessoas com deficiência intelectual, a maioria utentes de serviços sociais em instituições especializadas ou de pessoas de habitação protegida no concelho. Todos eles foram formados nos seguintes módulos: Arte Aplicada, Cerâmica, Souvenirs e Couro, Tricô e Têxtil. Para além dos cursos puramente profissionais, as pessoas com deficiência mental também participam em ações de formação destinadas a aumentar a motivação para o emprego protegido e em ações de formação sobre condições de trabalho seguras.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

## Melhores práticas 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD – A CIDADE DE PANAGYURISHTE

A empresa social proporciona emprego a pessoas com vários graus de capacidade de trabalho reduzida. Para uma rápida e bem-sucedida adaptação ao processo de emprego, a empresa pratica mentoria por colaboradores seniores, bem como qualquer forma de apoio físico e emocional-psicológico a pessoas com deficiência, bem como investe em:

- o seu capital humano, no desenvolvimento do pessoal e na formação profissional contínua, com especial incidência nos trabalhadores com reduzida capacidade de trabalho.
- aumentar a produtividade através da automatização da produção, o que exige a manutenção das qualificações e competências dos trabalhadores, ou seja, a aprendizagem ao longo da vida.

As atividades desenvolvidas pela Raina Knyaginya - P Ltd. são em quatro áreas:

- Produção de plástico, incluindo a produção de produtos de plástico pelo método de fundição de materiais termoplásticos em forma fria / embalagens de cosméticos, cabides de plástico para roupas, cabos para publicidade e sacos de embalagem/. Desde 2005 a empresa foi certificada de acordo com o sistema de qualidade ISO9001-2000.
- Produção de alfaiataria para a produção de vestuário de trabalho especial, roupas de esquiador, vestuário de caça, etc.
- Produção de embalagens de cartão.
- Fabricação de emblemas e sinais em relevo em tecido e PVC.

## Melhores práticas 3 – ATIVIDADES ECONÓMICAS COMBINAÇÃO DE METAIS NÃO FERROSOS /NFM/", CIDADE DE PLOVDIV

Criada em junho de 2003 como filial da empresa privada com o mesmo nome. O principal objetivo é criar e desenvolver uma empresa especializada para proporcionar oportunidades de emprego às pessoas empregadas na KCM, bem como oportunidades de emprego para pessoas com deficiências permanentes no território do Município de Plovdiv, do Município de Asenovgrad e do Município de Kuklen, como uma forma inovadora de empresa especializada para criar um modelo de responsabilidade social empresarial para a inclusão social ativa, através de:

- Perceção das pessoas com deficiência na empresa como um recurso humano economicamente ativo com problemas de saúde.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Procurar oportunidades para incluir ativamente as pessoas com deficiência nas atividades da empresa, adaptando atividades, processos e locais de trabalho. - Alcançar maior produtividade individual, respectivamente rentabilidade e competitividade da empresa e concretizar o seu desenvolvimento sustentável.

#### Melhores práticas 4 – EMPRESA MUNICIPAL "PROLET" LTD., A CIDADE DE PIRDOP

Empresa Municipal "Prolet" Ltd., a cidade de Pirdop - uma parceria público-privada entre um município e uma empresa para apoiar a preservação e expansão do emprego para pessoas com deficiência.

A empresa municipal emprega mais de 30 pessoas com capacidade de trabalho permanentemente reduzida e é a única empresa autónoma de orientação social na região da Serra de Sredna Gora. A ambição da empresa é expandir a produção e alcançar um ciclo de produção completo para aumentar a competitividade da Prolet Ltd, manter o emprego e criar novos empregos para pessoas com deficiência. A empresa municipal Prolet Ltd. é especializada na produção de:

- embalagens de papel - envelopes e caixas multicoloridas em vários tamanhos.
- copos de cartão descartáveis.
- produtos de betão para revestimento externo e interno.



*Imagem 7: Inclusão. Fonte: Canva: Canva*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

## ITÁLIA

### Melhores práticas 1 – Diversitalavoro

Em 2008, a Fondazione Adecco per le pari opportunità criou o "**Diversitalavoro**", um **fórum de carreiras** que faz corresponder a oferta e a procura de mão de obra entre pessoas com deficiência e empresas. Diversitalavoro visa facilitar o acesso ao mercado de trabalho não só para pessoas com deficiência, mas também é orientado para outras pessoas consideradas "diferentes" ou discriminadas, como transgêneros, pessoas LGBTQ e pessoas pertencentes às categorias protegidas (Lei italiana 68/99).

Os dados mais recentes mostram que 2015 registou o seu melhor ano em termos de contratações efetuadas: 80 postos de trabalho obtidos, representando 9% dos que participaram no serviço (os anos anteriores tinham sido entre 5 e 7 por cento). Trata-se, na sua maioria, de contratos a termo. De 2007 a 2015, mais de 1.400 pessoas foram selecionadas em reuniões de treinamento e reuniões com empresas em Fóruns de Carreira; 600 participantes em reuniões individuais de formação para beneficiários; e 3.000 entrevistas entre candidatos pré-selecionados e empresas. Que habilitações literárias possuem os beneficiários? 64 por cento são licenciados, 14 por cento são estudantes ou estudantes de licenciatura e 22 por cento com mestrado. A área de estudo predominante é a economia (43%), para 15% a engenharia e 9% uma área técnico-científica mais geral. Outras áreas para 33%. Entre 2007 e 2015, mais homens (56%) do que mulheres (42%) participaram do serviço: 82% eram italianos, 94% inscritos em categorias protegidas, 18% eram estrangeiros, dos quais 82% eram da Europa Oriental e 18% da América do Sul e África; 2% eram pessoas transgénero.

A Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, a Fondazione Sodalitas e a INTERACTION lançaram uma plataforma chamada **Inclusive Mindset**. É um projeto que trabalha para fomentar a criação de ações concretas, disseminação de mentalidades e boas práticas que tornem o mercado de trabalho mais inclusivo, aberto a competências e talentos. Especialmente para pessoas desfavorecidas pelo estigma e preconceito ou limitadas pela incapacidade de expressar o seu potencial. A Mentalidade Inclusiva promove as seguintes atividades:

- **o Dia do Emprego Inclusivo**, o encontro direto entre empresas e candidatos, com foco em competências, aptidões e talento.
- **A plataforma digital e social** ativa 365 dias por ano, para orientação, gestão de candidaturas a empregos em empresas e teste de competências e conhecimentos sobre o mercado de trabalho.
- **a Inclusive Mindset Academy**, para compartilhar treinamentos de diversidade e inclusão, experiências e melhores práticas, declinou em caminhos específicos

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



para beneficiários de projetos, gestores de empresas e stakeholders de instituições e do terceiro setor.

- **os prémios anuais Inclusive Mindset Awards** dedicados a organizações que se destacam pela sua capacidade de materializar ações positivas de diversidade e inclusão que combinem impacto social, melhorem as condições de emprego e empregabilidade, bem como criem caminhos para o desenvolvimento económico.

O Mindset Inclusivo trabalha para criar oportunidades para combinar talentos e promover uma mentalidade capaz de abraçar mudanças sociais, culturais e demográficas: o habitat essencial para a inovação social e abordagens disruptivas para desafios de desenvolvimento sustentável.



A Fondazione Adecco per le pari opportunità tem vindo a trabalhar para o processo de inclusão de pessoas com deficiência e categorias desfavorecidas desde 2001. Reforça a relação entre inclusão social e oportunidades de trabalho, ligando pessoas desfavorecidas e empresas.

#### *Imagem 8: Logótipo da Fundação Adecco*

Realiza uma série do projeto em colaboração com Empresas, Municípios e organizações sem fins lucrativos para:

- Melhorar as competências das pessoas com deficiência
- Promover o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho
- Educar as empresas sobre a cultura de integração das pessoas com deficiência

A Fondazione Adecco tem parcerias com filiais italianas pertencentes a empresas nacionais e internacionais como Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone etc.

#### Melhores práticas 2 – Postos de trabalho

A Progetto Itaca e a Fondazione Italiana Accenture iniciaram um projeto em 2012 para combater o estigma e a exclusão social das pessoas com deficiência mental, oferecendo uma oportunidade profissional concreta que é o primeiro passo para a reintegração na sociedade e no mundo do trabalho e a recuperação do direito à cidadania ativa. O objetivo do JOB Stations é a inclusão de pessoas com deficiência mental no local de trabalho. JOB Stations transforma deficiência em capacidade, com base no princípio de que todos temos potencial para sermos destacados.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



O modelo JOB Stations facilita o emprego de **pessoas com deficiência mental, os chamados JOB Stationers.**

A JOB Stationer trabalha em centros de trabalho assistidos inteligentes, os JOB Stations, e é sempre apoiada pelo Tutor, um profissional especializado em gestão de pessoas com deficiência cuja tarefa é dialogar com a empresa e garantir a qualidade do trabalho realizado.

A pessoa de referência do lado da empresa é o **Supervisor**, que coordena e gere o trabalho do JOB Stationer, confiando-lhe atividades que podem ser planeadas, podem ser rastreadas até procedimentos claros e têm prazos regulares e recorrentes.

Num primeiro momento, o JOB Stationer trabalha no ambiente seguro do JOB Station e depois, gradualmente e de acordo com as suas tarefas, pode começar a trabalhar diretamente na empresa.

A figura do **Tutor** é um dos principais pontos fortes do modelo JOB Stations: apoia o JOB Stationer e garante a qualidade do trabalho realizado através de constante acompanhamento, apoio e mediação com a empresa. Este valor representa o valor acrescentado e a chave para o sucesso do projeto.

Um Tutor é uma pessoa especializada em gestão de deficiência e re-emprego e acompanha o JOB Stationer durante toda a sua jornada de volta ao mundo do trabalho.

Esta figura é o ponto de referência tanto para o JOB Stationer como para o Supervisor da empresa, uma vez que facilita a relação entre estas duas partes e também cuida de todos os serviços que acompanham a pessoa do ponto de vista clínico.

**O JOB Stationer é selecionado através de uma entrevista preliminar com o Tutor e, eventualmente, proposto como candidato às empresas. Normalmente, ele / ela começa com um contrato de estágio e depois progride contratualmente para o status permanente.**



*Imagem 9: Papelaria JOB Fonte da imagem: sítio Web*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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



Inicialmente faz o seu trabalho no JOB Station e depois é gradualmente colocado na empresa. Em ambas as fases, é apoiado pelo Tutor e treinado pelo Supervisor da empresa.

Os centros de smartworking assistido estão em: Milão (3 centros), Monza, Turim, Pavia, Parma, Bolonha e Roma.

Fonte: <https://jobstations.it/>

### Melhores práticas 3 – PIF

CAPODARCO FORMAZIONE Impresa Sociale srl promoveu uma série de cursos de formação chamados "**PFI**" - **Percorsi Formativi Individualizzati**. Os PFI - Percursos de Formação Individualizados - destinam-se a jovens com deficiência que tenham concluído a escolaridade obrigatória ou concluído o ensino secundário. O serviço é gratuito, financiado anualmente pela Região do Lácio, com o apoio do FSE e gerido pela Cidade Metropolitana de Roma Capital, e destina-se a cada aluno colocado num curso, oferecendo apoio indireto também à unidade familiar através de entrevistas, aconselhamento, orientação, informação.

O objetivo geral dos cursos é a **profissionalização do aluno**. Cada formando beneficia de um curso de formação individualizado que se caracteriza pela flexibilidade, forte integração com os agentes da área (escolas, empresas públicas e privadas, serviços de emprego, serviços sociais territoriais), acompanhamento contínuo, verificação e redesenho in itinere dos cursos de formação individualizados.

Os cursos têm a duração de 900 horas/ano e consistem em aulas teóricas e estágio seguindo as seguintes fases:

- 1ª fase: acolhimento, convívio, orientação inicial para profissões.
- 2ª fase: aquisição de competências básicas gerais, de trabalho e de comunicação, transferíveis para diferentes tarefas e contextos (sala de aula).
- 3ª fase: aquisição e aprofundamento de competências profissionais específicas (estágio).
- 4ª etapa: consolidação de competências e habilidades profissionais, confirmação consciente e validação de autoconhecimento e know-how (restituição), certificação e acompanhamento de saída.

Em particular, na filosofia da Capodarco Formazione a atividade formativa como um todo assume um papel central e autónomo na construção de um caminho de crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional, preparatório para uma possível colocação profissional nos casos em que se considere adequado fornecê-la. Com efeito,

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

as necessidades e características de algumas pessoas nem sempre fazem da colocação profissional uma oportunidade, mas, pelo contrário, um fator de risco desnecessário.

As atividades de formação decorrem na sala de aula, na empresa e em workshops para os formandos que não podem beneficiar de colocação, de acordo com um calendário planeado no projeto inicial e que pode ser adaptado às necessidades do indivíduo.

O foco está nas necessidades de todas as pessoas que acedem aos seus serviços numa tentativa de lhes dar a oportunidade de uma experiência humana e relacional onde se possam sentir vistos e reconhecidos nas suas características específicas como seres humanos únicos e irrepetíveis e onde o comportamento do formador seja marcado por ações de incentivo e apoio face às dificuldades vividas.

O espírito é criar uma rede relacional entre os alunos e condições favoráveis para a construção de relações pacíficas. O que é aplicado com sensibilidade por cada formador individual é uma atitude sem julgamentos, aberta e acolhedora destinada a apoiar a realização de relações genuínas. O foco está em promover a participação e a partilha através da valorização e respeito das diferenças e do confronto, sempre com especial atenção às necessidades emocionais de cada pessoa.

De forma a promover a integração e a inclusão, são também garantidas ações direcionadas para a construção de redes territoriais com o objetivo de remover quaisquer obstáculos à concretização real desse processo de inclusão que se revela essencial para o bem-estar de cada um de nós. Referimo-nos à construção de relações com serviços, escolas, paróquias, família e todas aquelas figuras que, por diferentes razões, se revezam na vida dos alunos.

Em síntese, o percurso formativo individualizado, que coloca a relação no centro, está estruturado da seguinte forma:

- Identificação de necessidades.
- Individualização do percurso.
- Individualização de um Plano de Formação Individualizado.

No que diz respeito às atividades de estágio de formação, é dada especial atenção aos seguintes aspetos:

- Tutoria constante para detetar eventuais problemas e incentivo contínuo para superar dificuldades (formador/tutor Capodarco Formazione).
- Relacionamento contínuo com o tutor da empresa para construir uma colaboração que possa garantir o apoio do jovem estagiário e a realização de uma experiência de aprendizagem e um crescimento pessoal e profissional.
- Trabalho de apoio com o mentor empresarial no que diz respeito às suas necessidades e às do aluno.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



- A atenção constante à construção de um bom relacionamento com as famílias assenta em características de aliança e colaboração para a superação de eventuais receios relacionados com o desenvolvimento de uma maior e gradual autonomia do filho/filha.

Em suma, pode resumir-se que o objetivo da atividade de estágio é a **aquisição de competências técnico-profissionais e competências transversais**, relativas à dimensão de relacionar e lidar com problemas.

O objetivo do estágio é a promoção do conhecimento do mundo do trabalho (organização, regras, níveis de responsabilidade, competências necessárias) e a aquisição de competências técnicas e profissionais específicas para o perfil escolhido.

A atividade formativa do estágio consiste em **três ações**:

### **Ação 1 - Encontrar Empresas**

Encontrar empresas é um ponto nodal e estratégico para o sucesso da intervenção.

Esquemáticamente, isso é feito por:

- Envio de material informativo, através de carta ou e-mail, às empresas identificadas.
- Contacto telefónico: identificação da pessoa de contacto da empresa, verificação do interesse em participar no projeto, definição de uma reunião.
- Reunião com a pessoa de contacto da empresa: apresentação do projeto, Acordo Empresa/Negócio.
- Análise da empresa para: estrutura e organização funcional da empresa; dados sobre pessoas com deficiência já no mercado de trabalho (número, tipo, tarefas, questões críticas), organização do ciclo de produção; análise dos postos de trabalho oferecidos e das competências profissionais exigidas.

Na sequência destas reuniões, a correspondência e preparação do projeto de formação de estágio com o timing, objetivos (competências a adquirir a nível laboral e relacional), apólices de seguros etc. é realizada.

### **Ação 2 - Iniciação e gestão da experiência**

O formador/tutor da Capodarco Formazione acompanha o formando na fase de socialização e adaptação ao ambiente, na aquisição gradual de competências e na integração com os colegas e o grupo de trabalho. O formador/tutor atua como intermediário entre a pessoa colocada e a empresa, assegura a correta circularidade da informação entre as partes envolvidas, apoia a pessoa e promove a sua inserção social e relacional através do envolvimento do grupo de trabalho, previne problemas e

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



intervém prontamente em caso de dificuldades evidentes sugerindo ações corretivas, colabora com o tutor da empresa.

### **Ação 3 - Acompanhamento e avaliação**

O acompanhamento e a avaliação são realizados através da observação direta do formando, de entrevistas com colegas de trabalho e com o tutor da empresa, e da utilização de formulários especialmente estruturados que anotam o nível quantitativo e qualitativo das competências profissionais alcançadas e/ou a aumentar, as competências transversais relacionadas com o ambiente e relacionamento de trabalho e o nível de integração e satisfação da pessoa e da empresa.

Os formulários são compilados em conjunto com o mentor da empresa e discutidos com o estagiário e destinam-se a fazer avaliações objetivamente mensuráveis, capazes de fornecer critérios objetivos tanto para determinar a positividade da experiência como para tomar medidas corretivas e complementares para melhorar o desempenho da pessoa. As avaliações visam verificar o efetivo cumprimento dos objetivos definidos no projeto de estágio inicial.

Melhores práticas 4 – TutorialMe – Gestão da Deficiência

**TutorialMe - Managing Disability** é uma plataforma web concebida para facilitar a correspondência entre a oferta e a procura de emprego e criada em 2020 pela Fondazione Allianz UMANA MENTE em colaboração com o Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità (C.A.L.D.). Trata-se de uma ferramenta acessível e totalmente gratuita que resulta de uma investigação realizada em 2017 pela Fundação Allianz UMANA MENTE, pela Fundação Sodalitas e pelo C.A.L.D. que revelou que 4 das 250 empresas inquiridas utilizam ferramentas «tradicionais» para recrutar trabalhadores com deficiência, tais como Centros de Emprego (27%) e Agências especializadas (18%): A partir destes dados, sentiu-se a necessidade de desenvolver uma ferramenta nova e mais imediata para a interação entre os trabalhadores com deficiência e o mercado de trabalho. As universidades que aderiram à iniciativa incluem Politecnico Milano, Scuola Normale Superiore, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università degli Studi di Milano Bicocca e Università Cattolica del Sacro Cuore.

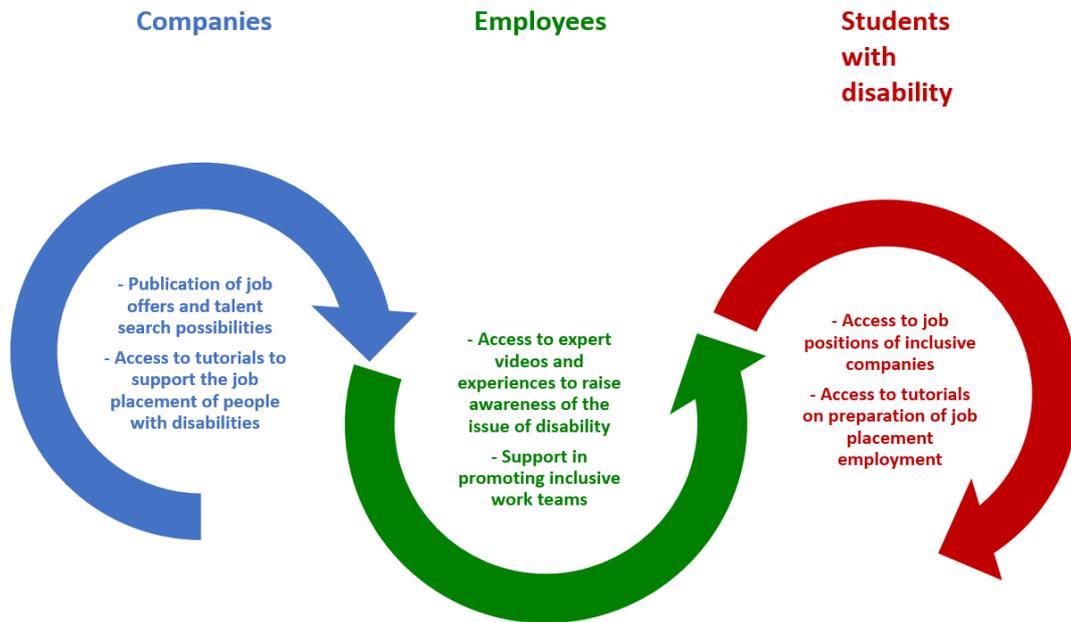
O TutorialMe é um **sítio Web que visa canalizar a formação em linha e a colocação** profissional de jovens que participaram no projeto «Aprender com a excelência» e facilitar o encontro entre as realidades de excelência em diferentes setores profissionais e os candidatos a emprego. A plataforma web pretende promover uma nova cultura da deficiência, criando oportunidades de colocação profissional para jovens, licenciados e

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



licenciados, e momentos de formação à distância através de videotutoriais, realizados graças à supervisão científica do C.A.L.D.



*Gráfico 5: Programa de colocação profissional da TutrialMe*

Por conseguinte, a estrutura do sítio está organizada em duas secções principais: uma dedicada ao lado da procura e outra ao lado da oferta de funções e possibilidades no mercado de trabalho.

O primeiro é dedicado às pessoas com deficiência que podem candidatar-se a uma vaga de emprego entre as publicadas pelas empresas parceiras. Os jovens que se inscreverem também podem aceder em primeira mão à secção de vídeo dedicada à colocação profissional e aos testemunhos em vídeo de quem sofre de deficiência.

A segunda secção é dedicada às empresas que podem publicar postos de trabalho e visualizar os currículos dos jovens. Nesta secção, há tutoriais dedicados ao treinamento de pessoal da empresa para facilitar a integração de funcionários com deficiência uma vez que eles são contratados pela empresa.

Além disso, o objetivo do TutorialMe não é apenas proporcionar oportunidades individuais de emprego para pessoas com deficiência, mas também contribuir para a construção de ferramentas úteis para facilitar a mobilidade profissional e aumentar o potencial de progressão na carreira. Neste sentido, é significativo o envolvimento da Fundação Sodalitas, conhecida pelo seu compromisso em difundir os valores da sustentabilidade empresarial. Promoveu igualmente a «Carta para a Igualdade de Oportunidades», uma declaração de intenções assinada voluntariamente por empresas

Projeto ACTI-VET. Referência:

de todas as dimensões, para uma cultura empresarial e políticas de recursos humanos inclusivas, a fim de garantir o emprego e a possível progressão na carreira em consonância com as capacidades e aspirações individuais.

Fonte: <https://www.managingdisability.it/>

## POLÓNIA

Na Polónia, podemos encontrar vários métodos e instrumentos/ferramentas sobre a integração profissional das pessoas com deficiência no trabalho. Aqui, para efeitos do projeto, gostaríamos de apresentar quatro das melhores práticas: 1. serviços de especialistas em emprego apoiados; 2. plataforma em linha para estágios profissionais tanto para empregadores como para pessoas com deficiência à procura de emprego; 3. atividades da Associação Polaca de Empregadores de Pessoas com Deficiência e 4. 100 ESPELHOS INCLUSIVOS-Projeto Erasmus+ e respetivos resultados finais.

### Melhores práticas 1 – EMPREGO APOIADO

De acordo com a definição apresentada pela União Europeia para o Emprego Apoiado - "emprego apoiado é o apoio a pessoas com várias deficiências ou pessoas excluídas na obtenção e manutenção de trabalho no mercado de trabalho aberto".

1. Emprego (trabalho) mediante remuneração - as pessoas com deficiência devem receber uma remuneração proporcional ao trabalho realizado. Se o valor do salário mínimo for determinado em cada país, a pessoa com deficiência deve receber pelo menos o seu equivalente ou salário de acordo com a taxa adotada para um determinado cargo.
2. Mercado de trabalho aberto – as pessoas com deficiência devem ser trabalhadores comuns, com a mesma remuneração e condições de emprego que os trabalhadores bem qualificados dos sectores público, privado e não governamental.
3. Apoio contínuo - refere-se ao entendimento mais amplo de apoio durante o emprego remunerado. O apoio é individual e baseia-se nas necessidades tanto da pessoa/trabalhador como do empregador.

Definição da Associação Mundial de Emprego Apoiado - Associação Mundial de Emprego Apoiado (WASE) - "emprego apoiado é trabalho remunerado realizado por pessoas com deficiência no mercado de trabalho aberto, com apoio constante de outras pessoas.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



Trabalho remunerado significa o mesmo salário pelo mesmo trabalho que as pessoas sem deficiência."

A SE consiste num processo de apoio em cinco fases:

1. Envolvimento do cliente – baseia-se nos valores-chave de disponibilidade e escolha com base no conhecimento.
2. Perfil vocacional - capacitar a pessoa ao longo de todo o processo.
3. Procura de emprego - a autodeterminação e a escolha consciente baseada no conhecimento são valores-chave do emprego apoiado.
4. Envolvimento do empregador – Disponibilidade, flexibilidade e confidencialidade são valores fundamentais que devem ser protegidos durante todo o processo.
5. Apoio dentro e fora do local de trabalho – flexibilidade, confidencialidade e respeito são os principais elementos de um apoio eficaz. As medidas de apoio aplicam-se especialmente quando uma pessoa com deficiência é contratada mediante remuneração. Estas medidas são implementadas através da disponibilização de um prestador de cuidados/orientador profissional.

**O apoio dentro e fora do posto de trabalho** é um dos elementos centrais do emprego apoiado e da quinta fase do processo de emprego apoiado. O objetivo não é apenas apoiar o cliente a iniciar o novo trabalho, mas também manter o trabalho durante um período. Em vez de conceitos de reabilitação, que treinam sistematicamente o cliente para o trabalho e não prestam atenção à cultura da empresa e aos métodos de trabalho internos, o emprego apoiado fornece apoio individual (a longo prazo) no local de trabalho, envolvendo o cliente, o empregador, os colegas de trabalho e os mentores. A implementação e o nível de apoio dependem sempre da necessidade individual do cliente.

Uma questão importante para aumentar a independência do cliente é fortalecer a capacidade do cliente em relação à Autogestão e Autoinstrução. Diferentes estratégias podem ser úteis para capacitar a Autogestão.

Por exemplo, se o cliente se esquecer de fazer a sua pausa por vezes ou esquecer quanto tempo tem de trabalhar numa determinada tarefa, então um alarme de relógio ou cartões de memória podem ajudar o cliente a chegar a tempo.

Portanto, é útil preparar em conjunto com o cliente, mentor e outros colegas de trabalho estratégias eficazes, individuais e bem pensadas, que considerem o estilo de aprendizagem (visual, tátil, auditivo) do cliente. Neste ponto, o Especialista em Emprego Apoiado não será mais necessário no local de trabalho e o cliente é capaz de completar suas tarefas e deveres sob as condições do ambiente natural. Mas a SES mantém contato

Projeto ACTI-VET. Referência:

com o cliente e a empresa em caso de questões importantes e ainda apoia o bem-estar da pessoa, bem como a sustentabilidade do emprego.

Para garantir o bem-estar e a sustentabilidade do emprego, a SES, em conjunto com o cliente, desenvolve um plano de carreira e apoio a longo prazo.

Na Polónia, existem duas organizações que promovem o Emprego Apoiado na Polónia de muitas formas: fornecendo formação para especialistas em emprego apoiado, estabelecendo normas, cooperação com a EUSE e outras instituições europeias ativas na SE:

1. União Polaca do Emprego Apoiado - <http://puzw.pl/portal/>
2. Federação Polaca do Emprego Apoiado - <http://pfzw.pl/en/>

## Melhores práticas 2 – BASE DE DADOS NACIONAL DOS EMPREGADORES DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA – OBPON

A empresa foi criada como resposta às necessidades em mudança do mercado de trabalho. É um lugar que conecta empregadores oferecendo a possibilidade de trabalho remoto e estacionário com pessoas que procuram tal solução. Graças ao OBPON, o trabalho não precisa mais ser associado a limitações relativas ao local ou ao horário de trabalho.



As pessoas com deficiência são contratadas com base em contratos de trabalho sob a forma de teletrabalho. Na era da pandemia, esta solução é muito benéfica tanto para o empregador, que não tem de adaptar o local de trabalho, como para o trabalhador, que muitas vezes não

*Imagem 10: Imagem do sítio Web da OBPON*

conseguia fazer o trabalho num local fixo devido à sua deficiência. Além disso, o trabalho remoto significa que não há restrições territoriais - o funcionário é encontrado em toda a Polónia, e o contrato é celebrado remotamente. Todas as questões relacionadas à documentação exigida ficam com a OBPON.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

Uma grande facilitação para o empregador é também a ajuda no processo de preparação do empregado para o emprego, ou seja, organizando treinamentos de saúde e segurança, exames preliminares, exames de médicos especialistas, fornecendo sistemas para trabalho remoto ou apoio no processo de onboarding.

A economia pós-pandemia mostrou às empresas que o trabalho remoto pode ser uma parte integral do emprego. Estão a prestar mais atenção à diversidade na sua força de trabalho, o que se reflete num aumento gradual do interesse em contratar pessoas com deficiência. A OBPON é um exemplo de construção de um negócio baseado na abertura, tolerância e responsabilidade social. O emprego de pessoas com deficiência e a promoção da sua ativação profissional no local de trabalho é um dos principais pressupostos do portal.

Fonte: <https://obpon.pl/>

### Melhores práticas 3 – POPON

A Organização Polaca de Empregadores de Pessoas com Deficiência (POPON) foi criada para representar os interesses dos seus membros na área da legislação. A POPON é a maior associação de empresários que emprega pessoas com deficiência. Está ativa desde 1995. Reúne quase 600 empresas e instituições que empregam um total de aproximadamente 65 mil colaboradores, incluindo mais de 35 mil pessoas com deficiência. A organização tem seus escritórios em nove grandes cidades polonesas, e está oferecendo uma enorme ajuda aos empregadores em todas as questões legais e práticas de emprego de pessoas com deficiência. Uma vez que, na Polónia, as regras jurídicas relativas ao emprego de pessoas com deficiência mudam com bastante frequência, os empregadores-membros do POPON podem participar regularmente em formações sobre o assunto.

O POPON também participa em projetos nacionais e da UE que promovem as melhores práticas em matéria de emprego de pessoas com deficiência.

A POPON presta serviços aos empregadores, a fim de facilitar o emprego de pessoas com deficiência, tais como:

1. Certificado Local Acessível a Deficientes - O objetivo da certificação é identificar e promover locais acessíveis e amigáveis às pessoas com deficiência. Ao emitir o certificado, os especialistas da POPON confirmam que em um determinado espaço, a partir da data do certificado, não há barreiras arquitetônicas. Os funcionários e pessoas empregadas no local estão preparados para o contato com clientes com deficiência. As pessoas com deficiência que visitam um local têm a garantia de que este está isento de barreiras arquitetônicas e de que se

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



- encontrarão com a abertura e simpatia do pessoal que aqui trabalha, que poderá prestar-lhes assistência rápida e profissional, se necessário.
2. Treinamentos - Treinamento para empregadores de pessoas com deficiência com base em um programa de treinamento ou workshop preparado individualmente.
  3. Aconselhamento jurídico.
  4. Elaboração de Planos Individuais de Reabilitação.
  5. Ofertas de emprego – A POPON está registada como agência de emprego e tem muitos anos de experiência no campo do recrutamento e seleção de trabalhadores, com especial ênfase nos trabalhadores com deficiência. Graças a inúmeros contactos e cooperação permanente com, entre outros, gabinetes de carreiras, bem como a uma extensa base de dados que inclui pessoas com deficiência de todo o país, a POPON recruta de forma eficaz e rápida para todos os cargos, desde operários a gestores de alto nível. O tempo de resposta do serviço não excede 30 dias a partir do momento da encomenda do serviço.
- Mais informações: <https://popon.pl/>

#### Melhores práticas 4 – 100 ESPELHOS INCLUSIVE

O projeto foi dedicado às mulheres com deficiência, a fim de as ajudar a regressar ao mercado de trabalho através de serviços de formação e orientação, bem como da promoção das melhores práticas em toda a UE.



*Imagem 11: Inclusão 2. Fonte: Canva*

O principal objetivo deste projeto foi promover o empreendedorismo inclusivo para mulheres com deficiência através do desenvolvimento de uma metodologia baseada em coaching e mentoring de pessoas com deficiência física, que estejam dispostas a tornarem-se empreendedoras através de job shadowing e

coaching dado por empreendedoras com deficiência de sucesso. Esta formação é um programa novo, novo e enérgico com um formato de currículo inovador que introduz os alunos aos conjuntos de competências necessárias para se tornar um empreendedor e

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

contribui para o autodesenvolvimento e atributos e competências pessoais relacionadas.

Na plataforma de e-learning oferecemos, entre outros materiais:

- Um guia sobre como orientar mulheres com deficiência para o desenvolvimento do empreendedorismo inclusivo.
- Um Manual de Empreendedorismo Inclusivo para ajudar o leitor a avaliar e desenvolver o seu empreendedorismo.

O Guia também explica as diferenças entre mentoria e coaching como duas práticas amplamente reconhecidas para a aquisição de habilidades e competências. No entanto, o Coaching e o Mentoring servem necessidades diferentes e, por isso, são abordados com abordagens metodológicas diferentes.

No sítio Web do projeto, pode também encontrar: Uma coleção de mulheres empresárias europeias com deficiência: retratos de mulheres traduzidos para diferentes línguas, incluindo entrevistas em vídeo legendadas em inglês.

#### OUTROS RECURSOS:

1. Vídeo (versão polaca) sobre boas e más práticas de integração das pessoas com deficiência no local de trabalho: <https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Manual: Trabalho e deficiência, integração bem-sucedida com base em experiências da Bélgica (versão polonesa) [https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca\\_belgia.pdf](https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf)
3. Projeto Erasmus+: REDE DE SES. Os objetivos do projeto foram os seguintes: ampliar o conhecimento sobre o funcionamento socioocupacional das pessoas com deficiência; aprender sobre o método eficaz e comprovado de ativação profissional de pessoas com deficiência – emprego apoiado; atualizar as competências e qualificações dos especialistas em emprego apoiados nos países parceiros, intercâmbio de boas práticas entre o Céu Único Europeu; emitir pareceres do Céu Único Europeu sobre o funcionamento do sistema de ativação socioprofissional para pessoas com deficiência nos países parceiros.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



## PORTUGAL

### Melhores práticas 1 – VALOR T

Contexto: em Portugal existe muito esforço disperso de boas práticas de apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência, pelo que escolhemos um exemplo que conseguiu uniformizar a ligação entre empregador e trabalhador, a nível nacional. É uma plataforma chamada "Valor T".

O Valor T é um bom exemplo de match entre todos os empregadores e todos os interessados em conseguir emprego, mais as entidades que podem intervir e dar apoio neste processo: o Valor T foi criado e é gerido pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, esta é uma organização secular católica portuguesa sem fins lucrativos. Tem o direito de manter e operar lotarias e apostas em todo o território nacional. A plataforma "Valor T" foi criada e promovida a nível nacional, é amplamente divulgada para empresas e pessoas com deficiência as conhecerem, através de vídeos que passam e de todos os pontos de venda lotéricos em Portugal. Além disso, houve um enorme esforço para que todas as ONGs de deficiência se encontrassem, conhecessem e trabalhassem com o Valor T, bem como com empresas com fins lucrativos, para conhecê-lo e usá-lo.

O Valor T é recente e, para já, o que faz é um trabalho de intermediação, focado em aproximar as competências dos Candidatos, das pessoas com deficiência, das necessidades dos Empregadores, nas diferentes fases de recrutamento.

1. Baseia-se no Registo de Candidatos numa plataforma online e no acompanhamento na procura de competências com avaliação do seu potencial profissional.
2. Identifica empresas e empregos interessados em incluir pessoas com deficiência em seus RHs
3. fazer corresponder as duas entidades (empregador e futuro empregado) e apoiar a colocação profissional

Esta plataforma tem alguns fatores de sucesso importantes: é a única a conseguir fazer este esforço de match a nível nacional, faz muita publicidade para adquirir um elevado número de candidatos e empregadores, tem contratos de parceria formais e informais com o grande objetivo de poder maximizar a sua área de implementação e apoio; tem uma equipa exclusiva para esta plataforma, tem apoio de fundos europeus e obrigações de controlo de qualidade e impacto a inspecionar.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



## Boas práticas 2 – O GRUPO EMPRESARIAL "JERÓNIMO MARTINS" CRIOU O "CENTRO INCLUI"

Outro bom exemplo é o grupo empresarial português "Jerónimo Martins", que se tem mostrado focado nas tendências de cada fase, com sustentabilidade ambiental e atualmente na empregabilidade dos mais desprotegidos, incluindo as pessoas com deficiência. No seu grupo de empresas existe uma das maiores cadeias de hipermercados portuguesas que aposta na formação de pessoas com deficiência para integrarem os seus recursos humanos em diversas áreas. Para que isso seja melhor feito, criou recentemente o Centro de Inclusão. Ou seja, criou de raiz um centro de formação que imita um autêntico hipermercado onde as pessoas com deficiência, antes de serem empregadas, vêm treinar e descobrir a área onde podem ser mais valiosas na cadeia de emprego da empresa. No centro de inclusão, aprende-se a trabalhar nas áreas do seu maior interesse, ao mesmo tempo que se deteta o seu maior património como colaborador numa empresa do grupo a que pode aderir. Neste centro de capacitação e formação, só vêm pessoas que já passaram a fase de entrevista e que têm grandes probabilidades de serem contratadas. São considerados os vários tipos de deficiência: sinais e fontes escolhidos para facilitar a leitura para pessoas com capacidades visuais reduzidas, planta tátil para cegos, tradução do português para o Braille, código de cores para daltónicos, auscultadores para conforto das pessoas com autismo, são alguns exemplos. A pessoa e a empresa aprendem uma com a outra a melhor maneira de se adaptar e conhecer a melhor maneira de trabalhar em conjunto.

São muitos os casos de boas práticas de empregabilidade, mas estes têm a qualidade de, sendo transversais a todo o território e querendo fazer a ponte entre todos os intervenientes e o Centro Includi, destacando-se pelo cuidado e esforço que faz para que o trabalho de integração da pessoa com deficiência seja realizado da forma mais eficiente e sem possíveis percalços.

A associação NOVAMENTE já utilizou estes dois exemplos de empregabilidade bem adaptada e confirma que funcionam e que ambos são também parceiros um do outro.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



### Melhores práticas 3 – ICF Portugal, O Inclusive Community Forum

O Fórum da Comunidade Inclusiva (ICF) é uma iniciativa da Universidade Nova SBE e tem como objetivo promover uma comunidade mais inclusiva.

Como? Ligar e criar uma rede composta por todos os envolvidos na vida das pessoas com deficiência, desafiando-as a desempenhar um papel ativo na cocriação de soluções. As pessoas com deficiência, os seus representantes e cuidadores, as empresas e a sociedade em geral são reunidos pela CIF para discutir problemas e criar soluções.

No caso da empregabilidade, o ICF fez um levantamento da situação de empregabilidade das pessoas com deficiência em Portugal, procurou as razões pelas quais deixaram de estar empregadas e a forma como gostariam de estar empregadas e reuniu os vários grupos da sociedade, apresentou as conclusões e lançou desafios para criar respostas/soluções.

A partir daqui, nascem projetos de empregabilidade, tais como:

- compromisso com a empregabilidade, mais de 100 empresas assinaram com a ICF um compromisso de empregar pessoas com deficiência em seus funcionários dentro de um prazo
- Peer to peer, grupos de pares (um estudante universitário e uma pessoa com deficiência que sonha em conseguir um emprego) reúnem-se durante meses e aprendem a fazer currículos, entrevistas, saber valorizar-se e juntos vão a empresas apresentarem-se para serem recrutados para os empregos disponíveis nessa empresa. Os estudantes universitários ganham com a sua abordagem a uma pessoa com deficiência e a toda a realidade que os rodeia; A pessoa com deficiência ganha ao aprender com um colega de forma contínua e dinâmica, ambas ganham ao se apresentarem às empresas interessadas, as empresas ganham ao assistir a apresentações dessas pessoas que provavelmente se tornarão seus funcionários e que se apresentam de forma pragmática mais completa.
- formação para a empregabilidade: três ONG e dois grupos de empresas juntaram-se para formar pessoas com deficiência. As ONG que formam pessoas com deficiência não sabem exatamente o que se pretende, em geral, com a pessoa que empregam; As empresas pedem qualidades impossíveis às pessoas com deficiência. Juntamos os dois mundos. As duas grandes empresas já ministraram formação aos seus colaboradores nas áreas que consideram importantes, por exemplo: comunicação, digitalização, cibersegurança, gestão de conflitos, etc. Adaptaram minimamente estes cursos de formação e disponibilizaram-nos a pessoas com deficiência. As pessoas com deficiência tornaram-se mais qualificadas para assuntos de interesse das empresas atuais,

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



as empresas ficaram com candidatos treinados com itens que lhes interessavam, todos ganharam ao se conhecerem e fazerem essa experiência conjunta, trazendo suas realidades que geralmente são tão distantes e sem entendimento.

Até agora, o ICF centrou-se em dois temas que sempre tiveram como denominador comum a inclusão das pessoas com deficiência na comunidade – empregabilidade e educação.

Ao fazer parte da Nova SBE, fazendo parte do Centro de Conhecimento Nova SBE Leadership for Impact, o ICF tem a sua vasta rede de contactos e parceiros que lhe permite não só alavancar e escalar as suas iniciativas, mas também o seu potencial de impacto.

#### Melhores práticas 4 – El Corte Inglés

É uma rede de megalojas que vendem roupas, eletrônicos, casa, supermercado, etc. ao público.

Essas redes de lojas têm uma política de estar preparadas e incentivar a contratação de pessoas com deficiência

Existe uma área de recursos humanos da empresa dedicada apenas a pessoas com deficiência. Eles entram em contato com ONGs de pessoas com deficiência para apresentar as vagas que têm e conhecer potenciais candidatos. Várias vezes por ano, integra um grupo de pessoas que visitam as lojas, fazem estágios e descobrem as zonas onde são mais preciosas. Eles são enviados para essas áreas da empresa para trabalhar lá. Seus futuros colegas são treinados para melhor acolher e apoiar a pessoa com deficiência, uma pessoa se tornará seu mentor. Muitas vezes o mentor deste novo



colaborador, é também uma pessoa com deficiência, outras vezes é um colega ou o seu supervisor. O novo colaborador é colocado numa fase de pré-emprego, como um estágio, onde treina as suas futuras funções e é formado no ambiente da empresa, conceitos, etc. Nesta fase e mesmo quando uma pessoa com deficiência finalmente entra como colaborador.

*Imagem 12: Supermercado. Fonte: Canva*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



A pessoa com deficiência é convidada a apresentar uma pessoa de contacto de fora da empresa a quem pode ser solicitado apoio extra (ensinar a usar o transporte para o trabalho, ler o contrato, truques sobre como recordar tarefas, dúvidas de relacionamento, etc.). esta pessoa é preferencialmente um técnico de ONG, quando isso não é possível, é um cuidador informal.

O El Corte, em Inglaterra, tem uma taxa exemplar de empregabilidade de pessoas com deficiência. Na experiência da associação, mais uma vez, as pessoas que ali estão integradas são tratadas como família e são tidas em conta para o crescimento profissional. É uma vitória para todos.

## ESPAÑA

### Melhores práticas 1 – Aplicação SOY CAPPAZ

A Fundación MAPFRE e a Fundación GMP oferecem apoio às pessoas com deficiência intelectual através de diferentes iniciativas, uma das quais é a [aplicação gratuita SOY CAPPAZ](#), uma ferramenta que ajuda as pessoas com deficiência a entrar no mundo do trabalho e com a qual podem desenvolver as suas vidas de forma mais independente.

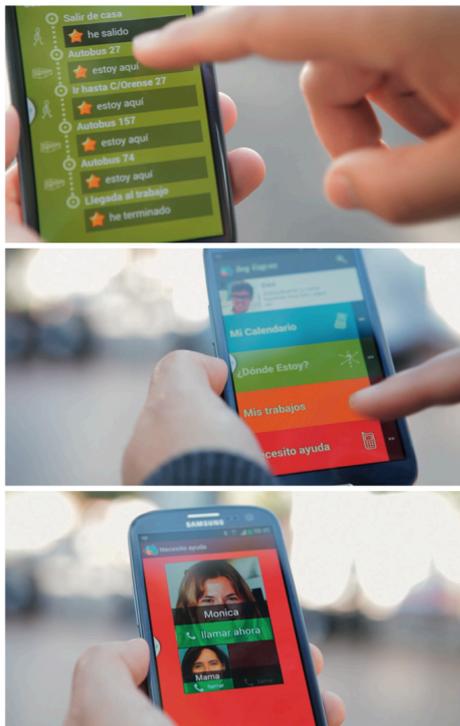


Imagem 1. Capturas de ecrã da aplicação

Esta aplicação reforça que as pessoas com deficiência intelectual podem levar uma vida independente, tanto pessoalmente como no trabalho, e melhorar a sua autonomia e integração profissional. Ajuda a recordar compromissos e tarefas e facilita a mobilidade, além de oferecer soluções acessíveis que lhes permitirão ser mais autónomos, além de facilitar a vida das suas pessoas de apoio: familiares, tutores e/ou mediadores de emprego.

Este aplicativo está disponível para dispositivos Android e é fácil de acessar e usar. Tem várias funcionalidades:

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992

- Meu Calendário: para lembrar compromissos importantes e agendar eventos. Ele tem acesso ao Google Agenda, permitindo que uma pessoa de suporte atualize e revise datas.

Onde estou? para viagens autónomas e seguras ao longo dos percursos incluídos. O início do percurso, os pontos intermédios ou paragens e o destino são assinalados. Tudo isso pode ser visto ao vivo pela pessoa de apoio.

O meu trabalho: De uma forma muito simples, a aplicação mostra-nos como realizar as atividades que têm de ser realizadas no dia-a-dia através de vídeos demonstrativos que explicam todas as tarefas que devem ser realizadas (por exemplo, digitalizar ou imprimir documentos, ligar um eletrodoméstico). O vídeo pode ser visto selecionando-o na galeria ou diretamente digitalizando um código de barras fornecido pelo próprio aplicativo.

- Precisa de ajuda: Esta é a função para entrar em contato diretamente com as pessoas de suporte quando você precisa de ajuda. SOY CAPPAZ permite-lhe organizar os seus números de telefone por ordem de preferência e agendar possíveis horários para fazer chamadas, dependendo do tipo de pessoa de apoio que pretende consultar.

Com esta aplicação o utilizador sente-se apoiado e acompanhado nas suas atividades diárias, trazendo tranquilidade às pessoas de apoio ao mesmo tempo. É muito útil e fácil de usar para que possamos considerá-lo como uma boa prática.

Fonte: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Melhores práticas 2 – APLICAÇÃO «PLENA INCLUSÃO» DE EMPREGO PÚBLICO ACESSÍVEL

Está à procura de emprego? Já pensou em preparar uma oposição e trabalhar numa administração pública? A inclusão plena criou um aplicativo para saber quando há ofertas públicas de emprego para pessoas com deficiência intelectual.

Este aplicativo também pode ser usado:

- Com telefones Android.
- Com telefones da Apple em breve.
- Como um site.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



Emprego público é trabalhar numa Administração. Por exemplo: num ministério ou numa câmara municipal. As ofertas de emprego deste aplicativo são para pessoas que têm um certificado de pelo menos 33% de deficiência intelectual.

A aplicação fornece informações sobre o emprego na administração estadual, regional ou local.

Por exemplo, neste momento existem informações sobre emprego na Andaluzia, Astúrias, Castela e Leão ou Ilhas Canárias.

Há também respostas para as perguntas mais frequentes.

As informações também são organizadas por chamadas. Uma chamada é quando uma administração pública oferece um emprego.

Em cada chamada você pode encontrar:

- Informações básicas. Por exemplo: o que é uma oposição.
- Aplicação original da chamada e versão em fácil leitura.
- Documento para se inscrever na chamada.
- Lugares onde eles podem ajudá-lo a preparar a oposição.
- Quando a data e o local forem publicados, informações sobre como chegar ao local do exame.
- Tópicos a preparar para o exame.
- Exemplos de exames para prepará-lo.
- Exercícios para estudar.
- Ligações para as informações publicadas do convite à apresentação de propostas.

Fizemos a candidatura com o apoio da Fundación Mutua Madrileña.

Fonte: <https://www.plenainclusion.org/>

Melhores práticas 3 – ENTIDADE LABORVALIA

LABORVALÍA é uma entidade promovida pelo Conselho Provincial de Ciudad Real e pela Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, fundada em 2002. É formado por 16 trabalhadores ocupacionais da província de Ciudad Real que trabalham para pessoas com diferentes

habilidades tentando melhorar sua qualidade de vida a partir de um modelo de cuidado que promove um ambiente comunitário que facilita o desenvolvimento da pessoa como um membro individual e ativo da comunidade. Este objetivo inclui outros, tais como:

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Sensibilizar e sensibilizar a sociedade em relação ao mundo da deficiência mental.
- Contribuir para a criação de uma nova cultura em que a integração das pessoas com deficiência seja uma prioridade.
- Promover a integração social e um maior grau de autonomia e desenvolvimento pessoal das pessoas com deficiência mental.
- Sensibilizar as empresas para as capacidades de trabalho das pessoas com deficiência.
- Oferecer às empresas um serviço de colocação, aconselhamento e acompanhamento contínuo através do programa de Emprego Apoiado.
- Prestar um serviço de apoio e ajuda às famílias das pessoas com deficiência.

Os alicerces da Associação são, por um lado, oferecer oportunidades reais de emprego como parte do projeto vital da pessoa e, por outro, estabelecer uma rede de apoios no seu círculo mais próximo.

Fonte: <http://laborvalia.es/>

#### Melhores práticas 4 – PROGRAMA INSERTA

O Programa INSERTA destina-se a empresas que incluam nas suas políticas estratégicas a implementação de um sistema de gestão baseado nos princípios da Responsabilidade Social Empresarial, fundamentalmente através da integração voluntária de preocupações sociais nas suas operações comerciais e nas suas relações com os seus Stakeholders, e especificamente através da promoção do seu compromisso com o grupo de pessoas com deficiência, para o qual a Fundação ONCE oferece à empresa o seu aconselhamento especializado.

A adesão ao Programa materializa-se através da assinatura de um Acordo, através do qual se articula de forma coordenada um plano de ação específico e que, progressivamente para cada um dos anos, determina as ações a realizar de acordo com as necessidades, as especificidades do negócio, o objeto, o objetivo social e as estratégias de cada empresa.

As áreas de atuação do Acordo INSERTA, em que a Fundação ONCE assessora empresas, são compostas pelas seguintes:

- Desenvolvimento de projetos estratégicos para a geração de emprego direto e promoção da formação de pessoas com deficiência.
- Integração laboral indireta.
- Promoção de ações no domínio da acessibilidade de bens e serviços.

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



- Inclusão de ações e estratégias relacionadas à deficiência nos planos de responsabilidade social de grandes empresas.
- Ações de divulgação e sensibilização social.
- Projetos que contribuam para a melhoria do grupo de pessoas com deficiência.

Fonte: <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>



Image 14: *Formación y Empleo* banner website

## CONCLUSÕES

As conclusões retiradas das boas práticas apresentadas na Bélgica, Bulgária, Itália e Polónia destacam o compromisso de promover a diversidade, a inclusão e as oportunidades de emprego para pessoas com deficiência nestes países. Cada país apresenta iniciativas e legislação específicas para apoiar a integração social e económica das pessoas com deficiência. A Bélgica demonstra um apoio proactivo através de programas como o DiversiCom, SABx e Nos Pilifs Farm, dando ênfase a ambientes de trabalho inclusivos e ao desenvolvimento pessoal. A Bulgária centra-se na Lei das Empresas da Economia Social e Solidária para promover o emprego e a inclusão social das pessoas com deficiência. A Itália apresenta iniciativas como Diversitalavoro, Job Stations, PFI e TutorialMe, que promovem o empreendedorismo inclusivo e facilitam a correspondência entre empregos. A Polónia implementa especialistas em emprego apoiado, a Base de Dados Nacional de Empregadores de Pessoas com Deficiência (OBPON), a Associação Polaca de Empregadores de Pessoas com Deficiência e o projeto 100 Mirrors Inclusive para ajudar à integração no trabalho e apoiar as mulheres com deficiência no empreendedorismo. Globalmente, estas práticas demonstram esforços positivos no sentido de criar uma força de trabalho inclusiva e diversificada, promover a igualdade de oportunidades e fomentar um sentimento de pertença para as pessoas com deficiência.

Além disso, estas boas práticas demonstram esforços de colaboração que envolvem governos, fundações, organizações e empregadores que trabalham em conjunto para criar um ambiente de trabalho inclusivo. Salientam a importância de reconhecer os

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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

talentos e as competências únicas das pessoas com deficiência e de lhes proporcionar o apoio necessário para prosperarem nas carreiras que escolheram. De um modo geral, estas boas práticas exemplificam uma abordagem positiva e proactiva para promover a diversidade, a inclusão e a capacitação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



*Imagem 15: Diversidade. Fonte: Canva*

Projeto ACTI-VET. Referência:

2020-1-BE01-KA202-074992



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