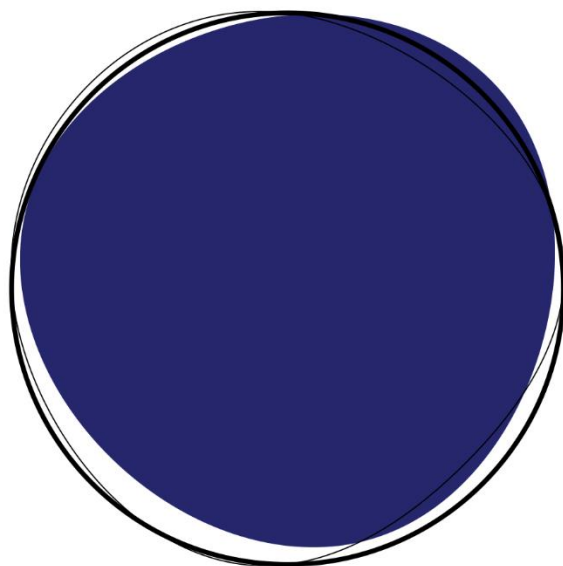




apcv.

associação de paralisia
cerebral de viseu

Manual de boas práticas

**INCLUSÃO das pessoas com
deficiência e incapacidade**

rianaquinta.apcviseu.org

FICHA TÉCNICA

Propriedade

APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu

Conteúdos e desenvolvimento pedagógico

Andreia Monteiro e Lúcia Cruz

Conceção Gráfica

Adriano Rodrigues

Produto cofinanciado ao abrigo da Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social Ria na Quinta, com referência POISE-03-4639-FSE-00812 e pelo Investidor Social Município de Viseu.



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Conteúdo

1. Enquadramento	6
2. Recrutar pessoas com deficiência	8
2.1. Dicas para recrutadores/as criarem um ambiente inclusivo para pessoas com deficiência	10
2.1.1. Certifique-se de que a empresa possui as infraestruturas adequadas	10
2.1.2. Faça parcerias com organizações da comunidade que trabalhem com este público-alvo	10
2.1.3. Utilize uma linguagem inclusiva	11
2.1.4. Modifique o processo de candidatura	11
2.1.5. Entreviste pessoas com deficiência de forma imparcial	12
2.2. Factos a ter em consideração quando recruta pessoas com deficiência.	13
3. Plataforma de Empregabilidade Inclusiva e factos sobre a contratação de pessoas com deficiência	13
4. Conhecer melhor quem recruta. Características específicas por tipologia de deficiência	14
4.1. Recrutar colaboradores/as com Paralisia Cerebral	14
4.2. Recrutar colaboradores/as que utilizam cadeira de rodas	15
4.3. Recrutar colaboradores/as com deficiências motoras finas	16
4.4. Recrutar colaboradores/as com deficiência intelectual	16
4.5. Colaboradores/as com deficiência visual	17
4.6. Recrutar colaboradores/as com problemas auditivos	18
5. Empregabilidade Inclusiva e a Região de Viseu – Quem pode apoiar este processo?	19
6. Medidas de Apoio à Contratação da Pessoa com Deficiência	19
6.1. Estágios emprego/inserção	19
6.2. Emprego protegido	19
6.3. Adaptação de postos de trabalho/eliminação de barreiras arquitetónicas	19
6.4. Redução de taxa contributiva para a entidade empregadora	20
6.5. Quotas de emprego para os setores público e privado	20
7. Por onde pode começar? Formação Prática em Contexto de Trabalho e outras formas de inclusão	21
7.1. Formação Prática em Contexto de Trabalho	21
7.2. Medidas de apoio ao emprego destinado a pessoas com deficiência	22
7.2.1. Apoio à Qualificação	22
7.2.2. Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego	22
7.2.3. Apoio à colocação	23
7.2.4. Acompanhamento pós-colocação	23
7.2.5. Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas ...	23
7.2.6. Financiamento de Produtos de Apoio	24
8. Seja uma referência na região seja Marca Entidade Empregadora Inclusiva	24
9. Trabalho colaborativo sobre diversidade e inclusão no mercado de trabalho na Região de Viseu	25
10. Análise SWOT à inclusão de pessoas com deficiência na Região de Viseu	26
11. Dinâmica – Árvore da consciência	27
12. Levantamento de problemas globais ¹	30
12.1. Quatro reflexões recorrendo à metodologia World Café	32
13. Alterações relevantes do quadro político-legal (de outubro 2020 a janeiro 2022) e outros documentos estratégicos a ter em consideração	34

1. Enquadramento

O projeto "Ria na Quinta", com referência POISE-03-4639-FSE-000812, foi aprovado no âmbito da candidatura ao programa Parcerias para o Impacto - Iniciativas de Inovação de Empreendedorismo Social, e tem como objetivo geral o crescimento da IIES "Ria na Quinta" através da aplicação de sinergias de empregabilidade com o mercado de trabalho e parceiros estratégicos, permitindo avaliar as necessidades dos/as beneficiários/as, através da implementação de um plano de capacitação baseado no *coaching* e *mentoring* para técnicos e beneficiários.

Esta Iniciativa de Empreendedorismo Social, tem como Investidor Social o Município de Viseu, e pretende assim combater o problema social, relativo à exclusão profissional da pessoa com deficiência e incapacidade através da implementação de novas metodologias de intervenção, trazendo novas formas de apoio a PCDI no que concerne a oportunidades de capacitação e acesso ao mercado de trabalho bem como noutras áreas promotoras da qualidade de vida.

Este projeto abrangeu de forma direta 33 pessoas com deficiência maiores de 18 anos residentes no município de Viseu e em outros municípios do Distrito de Viseu. De forma indireta abrangeu famílias e significativos, empresas da região, autarquias, escolas, organizações de ensino superior e demais elementos da comunidade que se consideraram relevantes e uma mais-valia e contribuíram assim para a resolução do problema social identificado.

Tendo em conta a experiência na área da reabilitação e na intervenção de pessoas com deficiência e a crescente valorização das atividades agrícolas como um potencial de reabilitação e inclusão socioprofissional, foi ainda remodelada uma estufa tornando-a num espaço totalmente acessível com disponibilização de bancadas adaptadas a toda a tipologia de limitação motora para que qualquer pessoa possa desenvolver atividades de carácter lúdico, pedagógico, ocupacional ou profissional.

Esta iniciativa promoveu assim o desenvolvimento de programas de horticultura educativa, social, terapêutica e laboral, dirigido a pessoas com deficiência, em situação de desvantagem e/ou incapacidade, integrando-os positivamente e de forma construtiva na sociedade.

Tendo em consideração a génese da entidade, a tipologia das pessoas apoiadas e a envolvente externa, a IIES Ria na Quinta, visa a consolidação de uma estrutura de apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência e /ou incapacidades (PCDI), caracterizada ainda por uma estrutura com acessibilidades a pessoas com mobilidade condicionada.

Em suma, esta IIES é uma estrutura de treino de competências sociais, pessoais, profissionais e visa, com o resultado da sua atividade cujos beneficiários adquirem competências sociais, pessoais e profissionais num processo de reabilitação e inclusão na comunidade, com a supervisão de uma equipa multidisciplinar.

Apresentamos de seguida um guia metodológico que tem como principal objetivo apoiar empresas e outras entidades patronais no recrutamento e seleção de pessoas com deficiência, desmistificando preconceitos, promovendo uma cultura de inclusão e de trabalho em rede de acordo com as necessidades identificadas por uma equipa multidisciplinar.

2. Recrutar pessoas com deficiência

Quando uma entidade patronal recruta pessoas com deficiência, deve ter em consideração que poderão existir ajustes e adaptações para que os/as colaboradores/as possam desenvolver de forma eficaz e profícua a sua atividade profissional. A entidade patronal terá um papel importante na disponibilização de por exemplo, produtos de apoio, eliminação de barreiras físicas e/ou outras, ações de sensibilização e formação e até na adaptação do posto de trabalho recorrendo inclusivamente a eventuais produtos de apoio.

Em Portugal existem diversos centros específicos, organizações bem como técnicos/as devidamente qualificados/as que trabalham e apoiam nesta área da inclusão da pessoa com deficiência, incluindo o acompanhamento da entidade patronal a longo prazo. Dependendo da localização da entidade empregadora existem os Centros de Recursos Locais que são serviços credenciados pelo IEFP, enquanto estrutura de suporte e apoio ao serviço de emprego no domínio da Reabilitação Profissional. Existem também técnicos/as de instituições que apoiam pessoas com deficiência que através de projetos ou serviços específicos, fazem a intermediação entre entidade patronal e a pessoa com deficiência, como por exemplo técnicos/as de integração ou técnicos de acompanhamento. Sempre que necessário a inclusão profissional da pessoa com deficiência num determinado local deve ser sempre acompanhada por uma equipa multidisciplinar que avalia e recomenda as adaptações necessárias para que o/a colaborador/a com deficiência tenha um melhor desempenho e uma inclusão profissional plena.

É de referir que muitas vezes para cada colaborador/a com deficiência poderá ser necessária uma adaptação diferente. Isto depende principalmente do tipo específico de deficiência. Por conseguinte, a entidade patronal deve trabalhar em estreita colaboração com a pessoa com deficiência de forma a ir de encontro às suas necessidades específicas, promovendo sempre que possível uma abordagem individual.



Porque é importante recrutar pessoas com deficiência?

As pessoas com deficiência têm uma maior percepção de como a empresa pode servir melhor outras pessoas com deficiência. Recordamos que pelo menos 15% da população mundial tem algum tipo de deficiência, pelo que compreender o que preferem e como percecionam afetará positivamente a organização.

As pessoas com deficiência tendem a prestar mais atenção aos pormenores. Porque quando um ou dois dos sentidos estão ausentes, os restantes sentidos compensam-nos. Por exemplo, as pessoas com deficiência visual podem ter um sentido de audição mais apurado. De facto, o cérebro dedica-se a concentrar-se em toda a informação sensorial restante sempre que um sentido é perdido.

As pessoas com deficiência são extremamente produtivas e têm uma maior taxa de assiduidade. Recrutar pessoas com deficiência é algo que beneficiará toda a comunidade e o público em geral e melhorará também a relação com a comunicação social.

Alguns aspetos mais visíveis ao incorporar pessoas com deficiência nas empresas são:

- Aumentar a inovação
- Melhorar a produtividade
- Reduzir a rotatividade
- Melhorar o desempenho e a qualidade do trabalho
- Atrair melhores colaboradores/as e reter talento
- Aumentar o moral da empresa
- Aumentar a satisfação e o empenho dos/as colaboradores/as
- Melhorar a assiduidade
- Promover o crescimento e uma maior cultura organizacional
- Obter acesso a mercados e clientes mais diversificados/as

2.1. Dicas para recrutadores/as criarem um ambiente inclusivo para pessoas com deficiência



As entidades empregadoras que incluem pessoas com deficiência beneficiam de uma maior reserva de talentos, competências e soluções inovadoras para resolver os problemas do dia a dia. Apresentamos de seguida algumas formas para promover um local de trabalho mais inclusivo.

2.1.1. Certifique-se de que a empresa possui as infraestruturas adequadas

Avalie primeiro a situação da empresa. Para contratar pessoas com deficiência, o/a recrutador/a deve, em primeiro lugar, certificar-se de que a empresa possui as infraestruturas e as instalações adequadas para as apoiar. Tem uma cadeira de rodas? O estacionamento é acessível? Se não, tem de estar preparado para fazer algumas alterações. Poderá ser necessário mudar o posto de trabalho, ajustar horários de trabalho flexíveis ou até atualizar o manual de funções. Assim que um/a recrutador/a contrata uma pessoa com deficiência para a sua empresa, deve haver uma cultura inclusiva entre os/as restantes funcionários/as, isto implica tratar a pessoa com o devido valor e respeito e que a pessoa seja tratada de forma igualitária comparativamente aos/às restantes colegas de trabalho. Os/as recrutadores/as devem certificar-se de que de que são feitas as alterações infraestruturais necessárias para permitir a sua plena inclusão.

2.1.2. Faça parcerias com organizações da comunidade que trabalhem com este público-alvo

Se, enquanto recrutador/a, não tiver conhecimentos ou formação suficientes no que diz respeito à contratação de pessoas com deficiência, certifique-se de que recorre a uma organização externa para obter esse apoio. Estabelecer parcerias com organizações pode ajudar a garantir que recebe a informação e o apoio adequados bem como um acompanhamento permanente. As agências de recrutamento também podem associar-se a organizações deste tipo, onde podem partilhar experiências e constrangimentos e novas soluções para uma maior inclusão das pessoas

com deficiência. Ao contratar, os/as recrutadores devem receber informação adequada sobre como interagir com candidatos/as com necessidades específicas caso sintam essa necessidade.

2.1.3. Utilize uma linguagem inclusiva

Ao contratar pessoas com deficiência, certifique-se de que utiliza a linguagem correta. Fale sempre com uma linguagem inclusiva. A comunicação deve ser ajustada ao público-alvo. Por exemplo, ao redigir uma descrição de funções tenha em mente o seguinte:

a. A palavra deficiente, pode parecer correta em contextos legais, mas nunca a utilize quando estiver a redigir uma descrição de funções. As pessoas com deficiência não são deficientes, são apenas diferentes.

b. Mencione nas suas ofertas de emprego que a função está aberta a todas as pessoas, incluindo as pessoas com deficiência. Se um posto de trabalho puder ser livremente desempenhado por pessoas com deficiência cognitivas ou intelectuais, ou outra, indique-o.

c. Nunca escreva "portador de deficiência" ou "os deficientes". Uma deficiência é o que uma pessoa tem de forma permanente, é diferente de uma pessoa com algum tipo de doença (portador de). Contudo não foque a sua oferta nesta questão porque a deficiência não é algo que defina a pessoa. Por conseguinte, utilize sempre a expressão "pessoas com deficiência".

2.1.4. Modifique o processo de candidatura

Reflita sobre o seguinte: a candidatura da empresa é acessível a estas pessoas?

A empresa deve ter em atenção os canais que utiliza para divulgar uma oferta de trabalho e se essa mesma oferta utiliza uma linguagem adequada e se é acessível a pessoas com deficiência. Por exemplo, se um/a candidato/a tiver uma deficiência visual, certifique-se de que a pessoa consegue ouvir os detalhes da candidatura, recorrendo por exemplo a meios digitais.

Todas as informações devem ser apresentadas numa linguagem clara e simples e de fácil acesso a pessoas com características distintas. Caso tenha dificuldade neste campo pode recorrer sempre às entidades acima referidas que apoiam na inclusão da pessoa com deficiência.

2.1.5. Entreviste pessoas com deficiência de forma imparcial

Todas as pessoas candidatas a emprego devem ser tratadas com respeito e igualdade, respondendo às mesmas perguntas que os/as demais. As pessoas com deficiência querem ser tratadas de forma justa, tal como qualquer outro/a candidato/a.

Enquanto recrutador/a, certifique-se de que não faz perguntas relacionadas diretamente com a deficiência da pessoa. Para garantir a igualdade de oportunidades de emprego a esses candidatos/as, durante a entrevista deve certificar-se de que:

- a. Os locais de entrevista são acessíveis (quer seja deficiência motora, visual ou outra);
- b. A entrevista deve centrar-se nas qualificações dos/as candidatos/as e não na sua deficiência e não deve fazer perguntas sobre a mesma, a não ser que seja estritamente necessário para aferir a necessidade de alguma adaptação ao posto de trabalho ou a aquisição de um produto de apoio para um melhor desempenho da função;
- c. Deve fazer as mesmas perguntas que seriam feitas a qualquer outro/a candidato/a, como por exemplo: "Como executaria esta tarefa? ou "Porque é que acha que é a pessoa mais indicada para esta oferta?
- d. Deve permitir que os/as candidatos solicitem modificações razoáveis para poderem participar na entrevista, tais como pedir apoio para preencher formulários, pedir um intérprete de língua gestual para facilitar a comunicação, entre outros. Os recrutadores/as devem certificar-se de que não estão a encarar a inclusão de ânimo leve e que tratam todas as pessoas com o devido respeito.

2.2. Factos a ter em consideração quando recruta pessoas com deficiência.

Ao contratar pessoas com deficiência, registe esta informação:

- ✓ Trate todas as pessoas de forma igual. As pessoas com deficiência devem ter as mesmas oportunidades que qualquer outra pessoa.
- ✓ Esteja aberto a diferentes formas de trabalhar. As pessoas com deficiência podem precisar de adaptações, como produtos de apoio ou um horário flexível, para realizar seu trabalho.
- ✓ Veja a pessoa para além da sua deficiência. Concentre-se nas aptidões, competências, qualificações e experiência da pessoa e não nas suas potenciais limitações.
- ✓ Crie um ambiente de trabalho acolhedor. Certifique-se de que o seu local de trabalho seja acessível e acolhedor para pessoas com deficiência.
- ✓ Recorde que as pessoas com deficiência podem contribuir muito para sua equipa e promover uma cultura organizacional muito positiva.

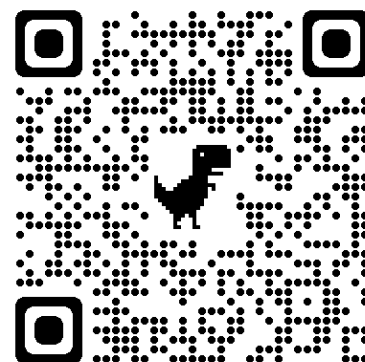
3. Plataforma de Empregabilidade Inclusiva e factos sobre a contratação de pessoas com deficiência

A plataforma de empregabilidade Inclusiva denominada de Ria na Quinta, é uma plataforma criada no âmbito da IIES Ria na Quinta, que pretende promover e uniformizar ofertas de emprego para pessoas com deficiência e em simultâneo apoiar as empresas e demais entidades patronais a promoverem uma maior diversidade e inclusão nas suas organizações.

Acedendo ao website rianaquinta.apcviseu.org é possível efetuar o registo enquanto empresa, selecionando uma série de condições para o referido posto de trabalho. Após esta manifestação de interesse, serão contactados pelos/as técnicos/as da apcv, que trabalham nesta área da inclusão socioprofissional que acompanharão todo o processo de integração de um/a potencial candidato/a.

Para além desta funcionalidade a plataforma permite dar a conhecer medidas de apoio para a inclusão socioprofissional da pessoa com deficiência assim como para a pessoa com deficiência.

Aceda (QRCode) e veja o que podemos fazer por si na área da inclusão socioprofissional



4. Conhecer melhor quem recruta. Características específicas por tipologia de deficiência

Em Portugal, sabemos que nos últimos anos têm sido encetados esforços no que concerne a uma maior inclusão profissional das pessoas com deficiência. A Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, no eixo estratégico 4: trabalho, emprego e formação profissional, é ambiciosa nesse sentido e traça diversos desafios a vários sectores da sociedade para uma efetiva inclusão profissional das pessoas com deficiência. Uma maior inclusão profissional predispõe um trabalho prévio realizado desde o Ensino Básico até o Ensino Superior, ou até passando por uma formação profissional adequada caso o perfil da pessoa com deficiência seja adequado a este tipo de percurso. A prioridade para uma maior inclusão é um trabalho concertado em rede de todas as partes interessadas.

Apesar de ainda não existir uma inclusão plena deste público no mercado de trabalho é importante desmistificar alguns preconceitos e algumas ideias preconcebidas relativas às pessoas com deficiência, porque cada pessoa é única e todas as pessoas contam.

4.1. Recrutar colaboradores/as com Paralisia Cerebral

A Paralisia Cerebral refere-se a um grupo de desordens no desenvolvimento do controlo motor e da postura, como resultado de uma lesão não progressiva aquando do desenvolvimento do sistema nervoso central. A Paralisia Cerebral é o problema de desenvolvimento mais comum nas

crianças: afeta aproximadamente 2 em cada 1000 indivíduos. A incapacidade mais visível é a motora, que torna a mobilidade difícil e compromete outras áreas do desenvolvimento. Algumas pessoas têm perturbações ligeiras, quase impercetíveis, que comprometem ligeiramente o andar, a fala, ou o uso das mãos. Outras são gravemente afetadas com incapacidade motora grave, impossibilidade de andar e falar, sendo dependentes nas atividades de vida diária. Entre estes dois extremos, existe uma grande variabilidade de casos.

Ao contratar uma pessoa com paralisia cerebral, deve antecipadamente garantir as devidas condições adequadas às necessidades da pessoa. A pessoa com Paralisia Cerebral não tem necessariamente deficiência intelectual ou cognitiva. Há imensos casos de pessoas com Paralisia Cerebral plenamente incluídas na sociedade e que estão no mercado de trabalho, incluindo pessoas com formações académicas superiores em áreas muito complexas, que são até bastante conhecidas publicamente.

Nem todas as pessoas com paralisia cerebral se deslocam necessariamente em cadeira de rodas. Cada caso é um caso. Uma das afetações mais comuns na Paralisia Cerebral é a fala, a pessoa com paralisia cerebral demonstra mais dificuldade na comunicação verbal, no entanto deve-se respeitar o seu ritmo e não apressar a comunicação nem terminar as suas frases. Caso não entenda o que foi dito peça para repetir e não ignore as informações transmitidas.

4.2. Recrutar colaboradores/as que utilizam cadeira de rodas

Quando pretender contratar alguém que utiliza cadeira de rodas certifique-se que tem as condições necessárias para o fazer. A acessibilidade física é muito mais do que uma rampa ou um elevador. É muito importante que antes de contratar contacte organizações especializadas que existem na sua região, tais como a apcv, e assim na hora de contratar garante que todas as condições estão adequadas às necessidades da pessoa evitando constrangimentos futuros.

Por vezes pequenos detalhes podem fazer a diferença tais como colocar os interruptores da luz mais baixos, painéis informativos ao nível da pessoa

sentada para que possa ler as informações, portas automáticas que permita a pessoa entrar e sair sem necessidades de apoio, entre outras adaptações que promovam sempre uma maior autonomia e vida independente da pessoa com deficiência.

Outra questão importante é certificar-se que a casa de banho é adaptada e tem espaço suficiente para uma cadeira de rodas manual e uma cadeira de rodas elétrica cujos tamanhos variam consideravelmente. É também importante reservar um lugar de estacionamento para pessoas com deficiência. Caso a pessoa se desloque em transportes públicos é também importante perceber se a deslocação entre a paragem mais próxima e o acesso à empresa é acessível. Dependendo da função que a pessoa vá desempenhar pode ser necessário adaptar ainda a amplitude das secretárias ou mesas de trabalho, bem como utilizar diferente tipos de produtos de apoio diversos que existem no mercado e são concebidos para melhorar a funcionalidade da pessoa.

4.3. Recrutar colaboradores/as com deficiências motoras finas

Esta situação pode manifestar-se de várias formas. Por exemplo, um/a colaborador/a que tenha um movimento limitado das mãos pode necessitar de produtos de apoio para utilizar o computador ou realizar outro tipo de tarefas corretamente.

Para os/as colaboradores/as que utilizam rato e o teclado, este deve ser adequado à sua funcionalidade e há vários produtos no mercado. Se o/a colaborador/a não puder utilizar o rato e o teclado, pode necessitar de um dispositivo de rastreio ocular ou de um rato de cabeça.

4.4. Recrutar colaboradores/as com deficiência intelectual

Dentro da deficiência intelectual existem diferentes graus de funcionalidade e as necessidades de apoio são muito variáveis de pessoa para pessoa. No entanto, é menos provável que seja necessária a utilização de produtos de apoio para desenvolver a sua atividade profissional, existindo muitos casos em que é possível trabalhar de forma autónoma. Poderão ocorrer algumas adaptações ao posto de trabalho nomeadamente no que respeita à

comunicação organizacional e à informação, com a colocação de alguma simbologia/pictogramas que permitirá uma melhor compreensão da mensagem.

É recomendável que a entidade patronal alinhe as tarefas com o nível de funcionalidade de compreensão e execução da pessoa com deficiência intelectual. Na deficiência intelectual pode haver uma deturpação da realidade, isto é, fazendo com que a percepção da realidade seja desajustada e aquilo que faz parte do senso comum ou da lógica pode não ser evidente para a pessoa com deficiência intelectual. Por exemplo, em questões de localização no espaço ou no tempo bem como pensamento abstrato.

Uma atividade profissional que se baseie em tarefas rotineiras são muitas vezes adequadas a este público-alvo.

Apesar de parecer exigente, com a formação adequada, as pessoas com deficiência intelectual podem assumir projetos complexos e especializados.

Basta ter em atenção que precisam de uma rotina para funcionarem da melhor forma possível. Por exemplo, em casos de autismo e a síndrome de Asperger são algumas pessoas que beneficiam muito com a rotina.

Em muitos casos as pessoas com deficiência intelectual são, inclusivamente, consideradas os/as colaboradores/as com melhor desempenho, porque valorizam tanto o seu trabalho, que estão dispostos/as a ir mais além do que é exigido. A sua lealdade para com a entidade patronal é inigualável e continuarão a dar o seu melhor mesmo com o passar do tempo.

4.5. Colaboradores/as com deficiência visual

As pessoas com deficiência visual podem necessitar de algum tipo de apoio específico, dependendo da função que vão executar na empresa. Por exemplo se a pessoa cega vai trabalhar com computador existem diversas aplicações que podem ser utilizadas que permitem um melhor desempenho de funções tais como leitor de ecrã. O mesmo é válido para outro tipo de equipamentos tais como telefone entre outros.

Estando na era da tecnologia, atualmente as pessoas cegas já utilizam esse tipo de equipamentos e poderão ser as próprias a sugerir qual produto de apoio é mais adequado ou até já disporem dessas ferramentas.

Para as pessoas que não são completamente cegas, mas têm problemas de baixa visão, poderá ser necessário um software de ampliação. Embora já exista uma aplicação de ampliação integrada no sistema operativo do computador, poderá ser necessário um software de ampliação específico.

Devem evitar-se barreiras físicas para que a pessoa cega se possa deslocar sem dificuldade e na hora de comunicar promova uma comunicação inclusiva recorrendo ao *Braille* na sinalética da entidade patronal ou outras formas de acessibilidade que seja mais adequada ao perfil da pessoa.

Ao comunicar com a pessoa cega pode utilizar os mesmos termos e expressões que utiliza para outra pessoa tais como “ver” “olhar”. As pessoas cegas também usam essa terminologia.

4.6. Recrutar colaboradores/as com problemas auditivos

Dentro da população surda existem características diversas. Por exemplo as pessoas surdas podem ouvir quando utilizam um aparelho auditivo, no entanto poderão existir sons que não são audíveis. Deve sempre falar de frente e de forma pausada para a pessoa surda de forma que esta compreenda.

Quando a pessoa surda não consegue ouvir nenhum som e também não comunica oralmente devem-se arranjar estratégias dentro da entidade empregadora para comunicar de forma inclusiva para o/a colaborador/a. A Língua Gestual, pode ser uma opção e existem vários cursos acessíveis a qualquer pessoa. No entanto pode haver casos em que a pessoa surda não aprendeu Língua Gestual tornando-se difícil a comunicação. No entanto existem sempre estratégias em formatos alternativos tais como a mensagem escrita.

Em reuniões, por exemplo podem ter um/a intérprete em Língua Gestual ou nos casos em que não for possível, delegarem numa pessoa da empresa que tome notas. Existem também aplicações informáticas e digitais que

permitem reconhecer a voz e transformar em mensagem escrita e são ótimas opções para promover a comunicação.

5. Empregabilidade Inclusiva e a Região de Viseu – Quem pode apoiar este processo?

- Centro de Emprego e Formação Profissional de Viseu (IEFP);
- Centro de Recursos Local (APPACDM, VARIOS COOP, ASSOL)
- apcv – associação de paralisia cerebral de Viseu através das suas equipas multidisciplinares e programas de inclusão socioprofissional;

6. Medidas de Apoio à Contratação da Pessoa com Deficiência

6.1. Estágios emprego/inserção

A medida Estágio Emprego, destinada a pessoas com deficiência, tem a duração de 12 meses não prorrogáveis. Pode ser realizado em entidades de natureza jurídica privada, com ou sem fins lucrativos. A comparticipação do Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP) na bolsa de estágio varia entre os 80% e 95%. Para as pessoas com deficiência não existe limite de idade para se usufruir desta medida.

6.2. Emprego protegido

Destina-se ao exercício de atividade profissional por pessoas com deficiência e com capacidade de trabalho não inferior a 30%, nem superior a 75%, em estruturas produtivas específicas do setor primário, secundário ou terciário. A comparticipação do IEFP varia entre os 10% e os 70%, consoante a capacidade de trabalho.

6.3. Adaptação de postos de trabalho/eliminação de barreiras arquitetónicas

São apoios financeiros concedidos aos empregadores que necessitem de adaptar equipamentos ou o posto de trabalho às características da pessoa com deficiência contratada. O valor do apoio para adaptação de postos de trabalho, pode ir até 16 vezes o Indexante de Apoio Social (IAS). Em 2017, é $16 \times 421,32 \text{ €} = 6.741,12 \text{ €}$.

O apoio para adaptação de postos de trabalho pode também ser concedido aos empregadores que mantenham nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido deficiência durante a sua vida profissional. O montante do apoio, nestes casos é igual a 50% do custo da adaptação, também até 16 vezes o IAS.

6.4. Redução de taxa contributiva para a entidade empregadora

Ao efetuar um contrato de trabalho por tempo indeterminado com trabalhadores com uma capacidade de trabalho igual ou inferior a 80%, a entidade empregadora poderá ter uma redução da taxa contributiva para metade (11,9%).

6.5. Quotas de emprego para os setores público e privado

Existe um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60% tanto no setor público (serviços e organismos da administração central, regional, autónoma ou local), como no setor privado.

Nos concursos da Administração Pública em que o número de vagas seja igual ou superior a 10, há uma quota de 5% para o número total de lugares a preencher por pessoas com deficiência. Se o número de vagas for inferior a 10 e superior a três, é garantida a reserva de um lugar para pessoas com deficiência.

No setor privado, estão abrangidas apenas as empresas com mais de 75 trabalhadores, sendo a quota de emprego prevista de 1% no caso das médias empresas, e 2% para as grandes empresas. Existindo um período de transição de 4 anos (5 anos, se tiver entre 75 e 100 trabalhadores), contado a partir de 01 de fevereiro de 2019 (sem prejuízo da aplicação da lei nos concursos de admissão entretanto efetuados).

Nota: Para além destas medidas e modalidades as pessoas com deficiência e incapacidade têm acesso aos programas e medidas de âmbito geral, em alguns casos, em condições mais favoráveis.

7. Por onde pode começar? Formação Prática em Contexto de Trabalho e outras formas de inclusão

7.1. Formação Prática em Contexto de Trabalho

A APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu é uma entidade certificada pela DGERT- Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 6 áreas distintas. As ações de formação inicial e contínua, que têm como objetivo promover a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais, tendo em vista potenciar a empregabilidade das pessoas com deficiência e incapacidade, orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho. Estas ações visão dotar as pessoas com deficiência e incapacidade de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação, que lhes permita exercer uma atividade profissional no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada.

Esta componente de formação, não tem qualquer encargo para as entidades enquadradores, e é realizada, no caso do projeto formativo da APCV, no final do percurso formativo e pode ter uma duração entre 6 a 9 meses, dependendo do tipo de percurso.

Esta componente formativa visa proporcionar:

- Contacto com tecnologias e técnicas que se encontram para além das situações simuláveis durante a formação;
- Oportunidade para adquirir/consolidar competências em contexto real de trabalho, através de metodologias de formação adequadas às características e necessidades dos formandos;
- Oportunidade de aplicação dos conhecimentos adquiridos a atividades concretas em contexto real de trabalho;
- Desenvolvimento de hábitos de trabalho, espírito empreendedor e sentido de responsabilidade profissional;
- Vivências inerentes às relações humanas no trabalho;
- Conhecimento da organização empresarial;
- Condições mais favoráveis para uma eventual integração profissional;

A carga horária não deve exceder as 7 horas diárias, devendo, no entanto, adequar-se o mais possível, às características dos formandos e ao horário de funcionamento da entidade enquadradora. Admite-se a realização desta componente de formação em dias de descanso semanal ou em horário noturno, desde que devidamente fundamentada, realizada pontualmente e com concordância expressa do formando e do seu representante legal e respeitando as especificidades destes públicos

7.2. Medidas de apoio ao emprego destinado a pessoas com deficiência

Existem diversas medidas de apoio ao Emprego e à Qualificação da pessoa com deficiência e ou incapacidade.

7.2.1. Apoio à Qualificação

Medida que consiste no desenvolvimento de ações de formação inicial e contínua visando dotar as pessoas com deficiência e incapacidade de conhecimentos e competências necessárias à obtenção de uma qualificação que lhes permita exercer uma atividade no mercado de trabalho, manter o emprego e progredir profissionalmente de forma sustentada. Apoios à Integração, Manutenção e Reintegração no Mercado de Trabalho – medida que compreende um conjunto de apoios facilitadores da integração, manutenção e reintegração dos seus destinatários no mercado de trabalho. Integra as seguintes modalidades:

7.2.2. Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego

São apoios às pessoas com deficiência e incapacidade na escolha informada do seu percurso profissional através da identificação das etapas e dos meios mais adequados à elevação do seu nível de empregabilidade e à inserção no mercado de trabalho;

7.2.3. Apoio à colocação

Promoção da inserção das pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho, através de um processo de mediação desenvolvido pelos centros de recursos da rede de suporte do IEFPP, IP equacionando os aspetos relativos à acessibilidade, à adaptação do posto de trabalho, ao desenvolvimento de competências gerais de empregabilidade, bem como sensibilizando as entidades empregadoras para as vantagens da contratação dos destinatários do Programa, apoiando o candidato no apoio na procura ativa de emprego e na criação do próprio emprego

7.2.4. Acompanhamento pós-colocação

Apoios técnicos às entidades empregadoras que contratem pessoas com deficiência e incapacidade e aos trabalhadores com deficiência e incapacidade, visando a manutenção no emprego e a progressão nas suas carreiras, através de intervenções especializadas no domínio da reabilitação profissional, desenvolvidas pelos centros de recursos da rede de suporte do IEFPP, IP, tais como: adaptação às funções a desenvolver no posto de trabalho; integração no ambiente sócio laboral da empresa; desenvolvimento de comportamentos pessoais e sociais adequados ao estatuto de trabalhador; acessibilidade para deslocações às instalações da empresa por parte dos trabalhadores com deficiência e incapacidade;

7.2.5. Adaptação de postos de trabalho e eliminação de barreiras arquitetónicas

Apoios financeiros aos empregadores que necessitem de adaptar o equipamento ou o posto de trabalho às dificuldades funcionais do trabalhador com deficiência e incapacidade admitido através de contrato de trabalho sem termo ou a termo com a duração mínima inicial de 1 ano ou que mantenham nos seus quadros trabalhadores que tenham adquirido deficiência, bem como eliminar obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso do Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (03-01-2022) do

trabalhador com quem celebrem contrato de trabalho nas condições supra referidas ao local de trabalho ou a sua mobilidade no interior das instalações.

7.2.6. Financiamento de Produtos de Apoio

Apoio financeiro às pessoas com deficiência e incapacidade para a aquisição, adaptação ou reparação de produtos, dispositivos, equipamentos ou sistemas técnicos de produção especializada ou disponíveis no mercado que sejam indispensáveis para prevenir, compensar, atenuar ou neutralizar as limitações de atividade e restrições de participação que prejudiquem, dificultem ou inviabilizem o acesso e frequência da formação profissional ou a obtenção e manutenção do emprego e a progressão na carreira. Este financiamento está integrado no Sistema de Atribuição de Produtos de Apoio (SAPA), e é complementar aos sistemas e subsistemas de saúde;

8. Seja uma referência na região seja Marca Entidade Empregadora Inclusiva

A Marca Entidade Empregadora Inclusiva visa distinguir e reconhecer as entidades empregadoras que se destaquem por práticas de gestão abertas e inclusivas relativamente às pessoas com deficiência e incapacidade, bem como as pessoas com deficiência envolvidas na criação de empresas, como empreendedores, ou na criação do próprio emprego e que contribuem para a criação de um mercado aberto e inclusivo.

Na região de Viseu existe apenas uma entidade reconhecida com este galardão, que é a APCV – Associação de Paralisia Cerebral de Viseu, distinguida desde 2019.

9. Trabalho colaborativo sobre diversidade e inclusão no mercado de trabalho na Região de Viseu

Ao longo da IIES Ria na Quinta foi possível o desenvolvimento de várias atividades entre as quais laboratórios sociais. Os laboratórios sociais foram constituídos por processos de cocriação com *stakeholders* na área da indústria, empresas, organismos públicos e setor social, cuja intenção é a de implementar uma *task force* na área social, que através de *think tanks*, permitam às organizações diagnosticar, avaliar e implementar novos projetos de inovação social, novas metodologias ligadas diretamente à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade no mercado de trabalho.

As seguintes considerações foram obtidas através de dinâmicas e processos colaborativos decorridos durante os 6 laboratórios sociais realizados cujos temas aglutinadores foram a diversidade e inclusão no mercado de trabalho e a literacia e inclusão em empresas/ organizações do século XXI.

Nestes laboratórios estiveram presentes diferentes públicos tais como pessoas com deficiência, técnicos/as que trabalham na área da deficiência, incluindo na área da reabilitação profissional e integração profissional, empresários/as representantes de organismos públicos, académicos do Instituto Politécnico de Viseu. Foram utilizadas diversas dinâmicas colaborativas que originaram uma série de considerações que apresentamos a seguir que são reveladoras do estado da arte relativa à inclusão no mercado de trabalho da Região de Viseu.

10. Análise SWOT à inclusão de pessoas com deficiência na Região de Viseu

Forças

Existência de técnicos especializados que apoiam as entidades patronais na hora de contratar
Centro de recursos locais e outras entidades que trabalham a área de inclusão profissional na região
Apoios do IEFP que procuram a inclusão no mercado de trabalho;
Qualificação de pessoas com deficiência;
Existência de técnicos e instituições apoio/suporte à inclusão;
Maior atenção e sensibilização com as pessoas.
Ações de formação qualificantes e escolares.

Oportunidades

Novas profissões e necessidades emergentes;
Programas de apoio ao emprego;
Quadros comunitários
Formação na área da deficiência de forma a capacitar a PCDI para o mercado de trabalho
Abertura de empregos diversificados, mais estágios para mostrar capacidades
Trabalho em rede
Desenvolvimento económico da região e fixação de novas empresas
Diversidade na oferta da formação profissional
Projetos ligados a empresas que promovem o emprego através da inclusão.
Política de quotas de inclusão para PCDI;

Análise SWOT

Fraquezas

A crise atual influencia muito as empresas desfocando para outras realidades;
Rede de transportes pouca alargada;
Horários dos transportes públicos, não são compatíveis os horários do mercado de trabalho;
Frac avaliação de eficácia na contratação, reduzida capacidade de adaptação das pessoas.
Falta de acessibilidades para pessoas que precisam de transporte público por a rede ser escassa e insuficiente.
Pouca abertura inclusiva para pessoas com deficiência.
Há muito discriminação e somos postos de lado pelas nossas diferenças.
Financiamento público deficiente;
Pouca abertura sensibilidade para diferença;
Flexibilidade, Mobilidade, Laboral reduzida.
Poucas vagas de emprego específicas para pessoas com deficiência.
Falta de acessibilidades físicas e outras prejudica o acesso ao mercado de trabalho.
Falta de informação e muitos preconceitos.
Falta de sensibilização na comunidade/empresas perante a empregabilidade inclusiva.
Estereótipos da comunidade em relação às capacidades das pessoas com deficiência.
Falta de investimento na informação/sensibilização das entidades;

Ameaças

Ameaças
Conjuntura económica social e política;
Insuficiência de apoios.
Discriminação generalizada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e falta de sensibilização e informação.
Crescente informatização de postos de trabalho;
Extinção de modalidades de apoio ao mercado de trabalho.
Políticas públicas pouco inclusivas, baixo investimento público neste campo.
Falta de orçamento para apoio das políticas sociais.
Aumento da taxa de desemprego devido à crise.
Falta de instituições (extinção), e apoios IEFP.
Inflação.
Crise mundial, instabilidade política e económica.

11. Dinâmica – Árvore da consciência

Expetativas

- Ter um emprego fixo;
- Que o cliente consiga alcançar os seus objetivos de forma consciente, tendo em conta os seus diferentes contextos de vida, para um mundo de vida independente;
- Maior capacidade das empresas perante a empregabilidade inclusiva;
- Orientar /encaminhar os clientes para as respostas que melhor se adequem às suas necessidades, ver mais e melhores apoios na área social e do emprego;
- Uma sociedade mais informada, construída com verdadeiros ideais de igualdade, que respeite as diferenças e saiba valorizar as habilidades das pessoas;
- O meu futuro passa por trabalhar;
- Com o curso de Operador de Informática que estou a tirar, espero conseguir uma melhor colocação no mercado de trabalho e terminar a universidade;
- Concluir a formação e o estágio para poder arranjar trabalho;
- Conseguir despertar no outro a vontade de se melhorar, de se afirmar, na sua essência;
- Sensibilizar e aumentar o número de entidades empregadoras, contribuir para a estabilidade dos candidatos numa perspetiva socioprofissional;
- Mais empregabilidade, mais entidades recetoras, maior estabilidade na vida dos indivíduos;
- Trabalho;
- Inovação no mercado de trabalho, melhorar a qualidade da vida do cliente;
- Após a formação, conseguir trabalho nesta área da geriatria, e realizar todos os meus sonhos e vencer os meus medos;
- Inclusão;
- Sonho ser telefonista com contrato e ordenado;
- Ser uma pessoa muito ativa;
- Gostava de poder desenhar e bordar, e poder fazer esta atividade com as crianças e também para os idosos;
- Queria trabalhar num lar;
- Encontrar trabalho e ser feliz nele;
- Contribuir para inclusão acertada, pessoa e a sua diversidade, exigências / funções a desempenhar;
- É dar todo o meu melhor neste meu curso para um dia ter um trabalho;

Contributos

- Ouvir as expectativas, realçarmos sempre os pontos fortes, ou seja, ajudar na organização, para que a pessoa apoiada consiga tomar decisões conscientes e assertivas.
- Promover a vida independente, permitindo alcançar novas expectativas no mercado de trabalho.
- Sou muito útil na área digital.
- Informação, comunicação, criar oportunidades.
- Ajudar as pessoas para estarem bem dispostas com a minha alegria.
- Que contributo posso dar? Sei mexer no computador, sei desenhar, pintar, sou cuidadoso com as plantas e animais.
- Tenho experiência.
- Contribuo com a minha experiência, na área de geriatria e na área da animação.
- Insistir diariamente, para a melhoria das respostas existentes.
- Partilha de experiências, de saberes, criatividade, humanidade.
- Procura ativa e persistente, de entidades empregadoras.
- Acompanhamento técnico.
- Relação de proximidade com o candidato e entidades.
- Sujeitar-me a tudo.
- Procura ativa de entidades, acompanhamento personalizado, (indivíduos e entidades responsáveis).
- Preparar, formar para inclusão.
- Alegria.
- Conseguir o emprego após estágio, tirar a carta após conseguir o emprego.
- Gosto da área de geriatria porque e porque me ensina a ser responsável e empenhado.
- Conseguir aquilo que eu quero.
- Aplicar-me no curso de agente em geriatria para cuidar de idosos.
- Motivação.
- Ajudar a comunidade no exterior.
- Acompanhamento na comunidade personalizada, dedicação e sensibilização.
- Poder ajudar as pessoas com dificuldades.
- Ser uma pessoa dinâmica, que acho que ainda tenho muito para oferecer, exemplo: na área de geriatria, gosto de ajudar, isso faz me ficar realizada e inserida na comunidade.
- Ajudar com as minhas dificuldades arranjar soluções para que as pessoas com limitações consigam ultrapassar as metas a que se propõem na integração.

Medos

- Ser maltratado na comunidade, tenho medo de errar.
- Dificuldades nas acessibilidades a transporte e mobilidade.
- Tenho medo de não conseguir trabalho.
- Medo de não arranjar trabalho.
- Gestão de expectativas, (dificuldades), desconstruir expectativas irrealistas.
- Não corresponder à expectativa do cliente.
- Barreiras como: Preconceitos, falta de informação, mitos.
- Não ser ouvida.
- Não ter conhecimentos/competências ajustadas.
- Medo de não conseguir emprego, medo de ser criticado por ser esquizofrénico e rejeitado.
- Ficar sem emprego.
- Não conseguir dar resposta às expectativas dos candidatos.
- Medo de não conseguir alcançar os objetivos propostos, medo de não corresponder com as expectativas dos clientes.
- De não ser, de estagnar, de me conformar com o sistema.
- Não conseguir apoiar como deveria, encontrando a solução favorável, para os clientes, para todas as esferas da vida.
- Medo de morrer sem fazer o que eu mais desejo que é viajar até à França para estar com a minha família.
- Medo de não conseguir seguir em frente.
- Não ter apoio no mercado de trabalho.
- Meu medo é, não conseguir colocação no mercado de trabalho na área de informática.
- Sou muito responsável, mas o meu maior medo é de não ter idade para o mercado de trabalho.
- As pessoas não acreditarem em mim.
- Não ter colocação no posto de trabalho.
- Por ser surda é difícil encontrar emprego e tenho medo de nunca conseguir um emprego que dure.
- Medo de não conseguir mostrar as minhas capacidades, e aquilo que estou a aprender na formação.
- Não acolhimento e não aceitação.
- Não conseguir entrar outra vez no mercado de trabalho, não me darem oportunidades de mostrar o que sou, ficar no esquecimento.

12. Levantamento de problemas globais¹

💡 Como podemos trabalhar em conjunto com empresas e outras organizações para capacitar e contratar pessoas com deficiência?

💡 Quais são as melhores práticas de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência?

💡 Como podemos garantir que as pessoas com deficiência sejam tratadas com dignidade e respeito no ambiente de trabalho, sem discriminação ou preconceito?

💡 Quais são as iniciativas do governo e das empresas para promover a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência?

💡 Como podemos garantir que as habilidades e talentos das pessoas com deficiência sejam valorizados e reconhecidos no mercado de trabalho?

💡 Como podemos melhorar a acessibilidade física e tecnológica no ambiente de trabalho, a fim de facilitar a inclusão de pessoas com deficiência?

💡 Como podemos identificar e superar as barreiras inconscientes à inclusão, tais como estereótipos e preconceitos arraigados?

¹ Considerações extraídas do 5º Laboratório social dinamizado pela Professora Doutora Sofia Campos do Instituto Politécnico de Viseu.

Reflexão para
entidades
patronais

- Como é a política de inclusão de pessoas com deficiência na sua empresa?
- Quais são as barreiras que a sua empresa pode estar a colocar para a inclusão de pessoas com deficiência?
- O que pensa sobre as vantagens e desafios de se contratar pessoas com deficiência?
- Já teve experiências com a contratação de pessoas com deficiência? Quais foram os resultados?
- Como é que a inclusão de pessoas com deficiência pode beneficiar a cultura organizacional e a imagem da sua empresa?
- A sua empresa tem estabelecido metas para a contratação e retenção de funcionários/as com deficiência?
- A sua empresa tem protocolos com organizações que representam pessoas com deficiência?
- A sua empresa tem utilizado tecnologias para pessoas com deficiência no seu local de trabalho? Como é que isso tem tido impacto na produtividade e bem-estar dos colaboradores/as com deficiência?

Educação –
Perguntas para
refletir

- Qual é o papel da inclusão na educação das pessoas com deficiência?
- Como é que a inclusão pode ser implementada nas escolas e instituições de ensino?
- Quais são os desafios enfrentados pelos/as educadores/as ao lidar com alunos com deficiência?
- Quais são as estratégias eficazes para a inclusão na educação além do uso da tecnologia?
- Como é que a inclusão na educação pode levar à melhoria da qualidade de vida e da autoestima das pessoas com deficiência?
- O que é que os/as educadores/as podem fazer para promover a inclusão e a igualdade e a equidade em contexto de sala de aula?
- Como a atitude dos/as colegas de sala de aula afeta a experiência de aprendizagem dos/as alunos/as com deficiência?
- Como é que a inclusão pode ser um benefício para toda a comunidade escolar?
- Quais são os principais desafios e oportunidades da inclusão na educação na sua região ou país?
- Como podemos criar um ambiente escolar que seja inclusivo para todas as pessoas independentemente das suas habilidades e deficiência?

Refletir –
Inclusão no
mercado de
trabalho de
pessoas com
deficiência

- Quais são as barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam ao procurar um emprego?
- Como podemos encorajar uma cultura de inclusão no local de trabalho?
- Que recursos e suporte podem ser fornecidos para garantir que pessoas com deficiência tenham acesso igual ao mercado de trabalho?

12.1. Quatro reflexões recorrendo à metodologia *World Café*¹

“A Educação transformadora é...”

- Oportunidade para crescer pessoalmente, profissionalmente e a nível social;
- A instituição deve perceber quais as limitações e expectativas dos/as alunos/as, para uma melhor inclusão;
- Compreender e adaptar aos diferentes tipos de deficiência;
- Através do acolhimento, dinâmicas de grupo para maior interação;
- Sentirmo-nos parte da sociedade, permitir a nossa autonomia e integração sentindo-nos mais capazes;
- Comunicação ajuda-nos a sentir mais interessados na sala de aula;
- Comportamento gera comportamento;
- Melhorar a autoestima e qualidade de vida;

“Poder ser quem sou, em qualquer lugar”. Comente...

- Poder fazer as coisas, e ser eu própria sem medo de ser julgada;
- Ser levada em consideração no trabalho. Ser ouvida, compreendida e valorizada;
- Sentir-me valorizada nos meus defeitos e nas minhas capacidades. Mesmo na deficiência “invisível”;
- As incapacidades são muitas outras formas de humanamente ser;
- Empatia pela diversidade;
- Sentir conforto em qualquer lugar;
- Ser livre e ter alegria em qualquer lugar;
- Não ter medo de ser julgada;
- Agir de forma natural e espontânea;
- Não perder a essência;
- Não perder a minha identidade;
- Podemos adaptar-nos ao meio onde estamos e aos contextos, mas não deixarmos de ser nós próprios;

Para uma Região
de Viseu inclusiva
propomos...

- Acessibilidades ao nível dos transportes públicos
- Acessibilidades ao nível dos edifícios nomeadamente de serviços como Bancos, repartição de finanças, entre outros;
- Passeios e passadeiras de piso liso;
- Materiais adaptados nos parques infantis e outros locais recreativos e desportivos;
- Maior sensibilização ao nível empresarial;
- Atividades culturais num horário mais alargado para além do final do dia e à noite, também deveria haver durante a manhã e tarde para permitir às pessoas apoiadas em contexto institucional terem o devido apoio neste tipo de atividades;
- As pessoas que estão a atender ao público terem mais abertura e formação específica para atender pessoas com dificuldade ou diferentes;
- Apoio, mentoria a todos os pais de crianças com algum tipo de limitação para uma maior participação na sociedade/comunidade;
- Constituição de grupos de autorrepresentação de pessoas com deficiência nas Juntas de Freguesia para discutirem novas oportunidades e novas propostas ;

¹ Considerações extraídas do 5º Laboratório social dinamizado pela Professora Doutora Sofia Campos do Instituto Politécnico de Viseu.

“As Empresas
Inclusivas são...”

- Todas as que procuram incluir colaboradores/as com deficiência;
- Encorajam uma cultura inclusiva nos/as colaboradores/as através de sessões de sensibilização;
- Adaptações no posto de trabalho;
- Mentoria;
- Ambiente e condições adaptadas às necessidades dos/as colaboradores/as;
- Relação de proximidade com o/a colaborador/a;
- Valorizam todas as formas de ser;
- Criativas e inovadoras;
- Solidárias;
- Cultas;

13. Alterações relevantes do quadro político-legal (de outubro 2020 a janeiro 2022) e outros documentos estratégicos a ter em consideração

- ✓ Decreto-Lei n.º 79-A/2020, de 1 de outubro (com as atualizações em vigor a 15/03/2022). Estabelece que o trabalhador com deficiência ou que tenha filho ou outro dependente a cargo, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica, pode optar pela adoção do regime de teletrabalho, independentemente do vínculo laboral, sempre que as suas funções o permitam e sem necessidade de acordo escrito entre empregador e trabalhador.
- ✓ Portaria n.º 245/2020, de 16 de outubro. Prorrogação por 3 meses dos contratos das medidas Contrato Emprego-Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade, Contrato Emprego-Inserção (CEI) e Contrato Emprego-Inserção+ (CEI+) para os Contratos em execução à data de entrada em vigor da portaria e cuja duração cessasse até 31 de dezembro de 2020.
- ✓ Resolução do Conselho de Ministros n.º 33-A/2021, de 24 de março. No âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência é criada a medida «Compromisso Emprego Sustentável» com carácter excecional e transitório.

Esta medida consiste num incentivo à contratação sem termo de desempregados inscritos no Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P., com majorações para a contratação de, entre outros, jovens até aos 35 anos e de pessoas com deficiência e incapacidade.

- ✓ Portaria n.º 115/2021, de 28 de maio. Procede à distribuição de vagas para estágios na Administração Pública no âmbito do Programa «EstágiAP XXI». Embora o Programa seja destinado a promover a contratação de jovens à procura do primeiro emprego, os jovens com deficiência, até aos 35 anos, têm prioridade. Conforme dados disponibilizados pela equipa do helpdesk do EstágiAP XXI (DR/PR), houve 30 jovens com deficiência admitidos provisoriamente.
- ✓ Portaria n.º 122-A/2021, de 14 de junho. Procede à primeira alteração da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, que regula a medida Estágios ATIVAR.PT, e à primeira alteração da Portaria n.º 207/2020, de 27 de agosto, que regula a medida Incentivo ATIVAR.PT.
- ✓ Resolução da Assembleia da República n.º 292/2021, de 17 de novembro. Recomenda ao Governo medidas urgentes para ultrapassar as dificuldades na formação dirigida a pessoas com deficiência e incapacidade, no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego.
- ✓ Resolução do Conselho de Ministros n.º 119/2021, de 31 de agosto. Aprova a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025 (ENIPD 2021-2025). No âmbito do Eixo Estratégico “Trabalho, Emprego e Formação Profissional”, a ENIPD 2021-2025 previa sete medidas.

A inclusão profissional da pessoa com deficiência é um direito universal. A eliminação de barreiras, a criação de oportunidades para que este direito se concretize é um trabalho que deve ser realizado em parceria e deve envolver todos os agentes da comunidade. “Sozinhos vamos mais rápido, mas juntos vamos mais longe”.

A apcv está disponível para contribuir dentro do que é a sua missão para tornar a sua organização uma organização mais inclusiva dando oportunidade a centenas de pessoas com deficiência de mostrarem as suas aptidões e competências e se sentirem plenamente incluídas na sociedade.

[A leitura deste documento não dispensa a consulta da legislação]

[Este produto foi cofinanciado ao abrigo da Iniciativa de Inovação e Empreendedorismo Social Ria na Quinta, com referência POISE-03-4639-FSE-00812 e pelo Investidor Social Município de Viseu. O conteúdo desta publicação é da exclusiva responsabilidade dos seus autores e nem a Comissão Europeia nem o Portugal Inovação Social são responsáveis pelo uso que se possa fazer da informação aqui divulgada.]



PARCERIAS
para o Impacto

Portugal
**INOVAÇÃO
SOCIAL**

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

