



Guia de Boas Práticas de Inclusão Laboral



 CC BY-NC-ND 4.0

Este trabalho está licenciado sob Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International



Better to Include



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fundación
INTEGRALIA



Trabalho elaborado por:

Fundação Integralia

dkvintegralia.org

Associação Salvador

associacaosalvador.com

Consórcio da Cooperativa Social Mestieri Lombardia

mestierilombardia.it

Conceção

Vá Nancassa

outubro de 2023



Cofinanciado por
la Unión Europea

O projeto **BETTER TO INCLUDE** é cofinanciado pelo programa Erasmus+ da União Europeia. O conteúdo deste guia é da exclusiva responsabilidade da Fundación Integralia, da Associação Salvador e do Consorzio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia; nem a Comissão Europeia nem o Serviço Espanhol para a Internacionalização da Educação (SEPIE) são responsáveis por qualquer uso que possa ser feito da informação nele contida.

Guia de Boas Práticas de Inclusão Laboral © 2023 by Cofinanciado pela União Europeia, Fundación Integralia DKV, Associação Salvador e Consorzio de Cooperativa Social Mestieri Lombardia is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 - ESTATÍSTICAS SOBRE DEFICIÊNCIA NA EUROPA E EM CADA PAÍS	9
CAPÍTULO 2 - REGULAMENTAÇÃO EM MATÉRIA DE DEFICIÊNCIA E EMPREGO	16
CAPÍTULO 3 - BOAS PRÁTICAS	22
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	23
Projeto “D de Eficiência”	24
Funcionários com deficiências intelectuais	26
AGRICULTURA	28
NCO - Nova Cooperação Organizada	29
Semear, Terra de Oportunidades	31
ALIMENTAÇÃO	33
“O sentido do trabalho é o trabalho com sentido”	34
Cervejaria Pintalpina	36
SERVIÇO AO CLIENTE	37
Mutua Terrassa - Fundació Integralia Vallès	38
BANCA E SEGUROS	40
Assistente pessoal para trabalhadores com deficiência	41
Ability Day	42
Programa de Inclusão Laboral	44
COMÉRCIO A RETALHO - RETALHO	46
Departamento de Diversidade e Inclusão (D&I)	47
“Não menos de 4%”	49
FORMAÇÃO	51
Life Project	52
Escola Integralia	53
HOTELARIA E RESTAURAÇÃO	55
Cafés Joyeux	56
Albergo Ético - alojamento turístico acessível gerido por pessoas com Síndrome de Down	58
Frollalab	60
Associação Matt’s Rob	62
IMPRESSÃO E IMAGIOLOGIA	63
Sprint	64
RECURSOS HUMANOS	66
Encontros de Recrutamento	67
No Limits - Percursos inclusivos para pessoas com deficiência	69
Criação da equipa de recrutamento inclusivo	71
FormidAbili	72
SERVIÇOS ÀS EMPRESAS	74
L’Isola che non c’è	75
TECNOLÓGICO	77
Programas IMPACT	78
Basetis é inclusivo	80
TURISMO	82
Contigo, há descoberta	83
Compromisso com a neurodiversidade	85
CAPÍTULO 4 - CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	87
CAPÍTULO 5 - RECURSOS ÚTEIS	88

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar os nossos sinceros agradecimentos ao programa Erasmus+ da União Europeia pelo seu generoso financiamento e apoio. A sua contribuição foi fundamental para tornar este projeto uma realidade e promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho em toda a Europa.

Gostaríamos também de expressar a nossa gratidão às empresas e organizações sociais que generosamente disponibilizaram o seu tempo, conhecimentos e partilharam as suas boas práticas connosco. O sucesso deste Guia Europeu de Boas Práticas para o Recrutamento Inclusivo só foi possível graças ao empenho e à colaboração de cada uma das organizações envolvidas.

Estamos profundamente gratos pelo seu valioso contributo para a promoção da inclusão das pessoas com deficiência no recrutamento em toda a Europa. As suas opiniões e experiências enriqueceram significativamente este projeto, tornando-o uma fonte de inspiração e orientação para outras empresas e organizações que procuram tornar os seus processos e cultura de recrutamento mais inclusivos e equitativos.

Este guia não só reflecte a colaboração e a dedicação de muitos, como também representa um passo importante para um futuro de recrutamento mais inclusivo, acessível e justo. Esperamos que este recurso continue a inspirar mudanças positivas em toda a comunidade empresarial europeia.

Mais uma vez, obrigado a todos os envolvidos por tornarem este Guia possível.

Com gratidão,

A equipa Better to Include



A QUEM SE DESTINA O GUIA?

Este guia tem como objetivo divulgar boas práticas de inclusão laboral de pessoas com deficiência, inspirando a sua replicação em diferentes contextos.

Destina-se a todos os que procuram desenvolver e implementar políticas mais inclusivas de emprego de pessoas com deficiência nas suas organizações, desde profissionais de empresas pertencentes ao comité de gestão ou às áreas de recursos humanos, diversidade e inclusão e operações; a profissionais de entidades sociais ou públicas que desenvolvam projectos de promoção da empregabilidade de pessoas com deficiência.

Este guia reúne um vasto conjunto de iniciativas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho, desde os processos de formação à empregabilidade, recrutamento, acolhimento e melhorias na cultura organizacional, e pretende ser uma fonte de inspiração para todos os que o lerem.



APRESENTAÇÃO DO PROJECTO E DAS ENTIDADES

O projeto **BETTER TO INCLUDE** - financiado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia - é promovido por três entidades com uma longa história na promoção dos direitos das pessoas com deficiência, especialmente no emprego, como a Fundação Integralia de Espanha, a Associação Salvador de Portugal e o Consórcio da Cooperativa Social Mestieri Lombardia de Itália.

O primeiro objetivo foi reforçar o trabalho conjunto das organizações e apoiarmo-nos mutuamente na consecução dos nossos objectivos comuns em termos de trabalho com pessoas com deficiência; neste sentido, ao longo de 2023, realizámos várias reuniões que nos permitiram partilhar a forma como cada organização trabalha para promover a empregabilidade das pessoas com deficiência e alargar o nosso conhecimento sobre a situação das pessoas com deficiência em cada país; descobrindo novos métodos de trabalho e enriquecendo-nos com a experiência e a especialidade de cada organização.

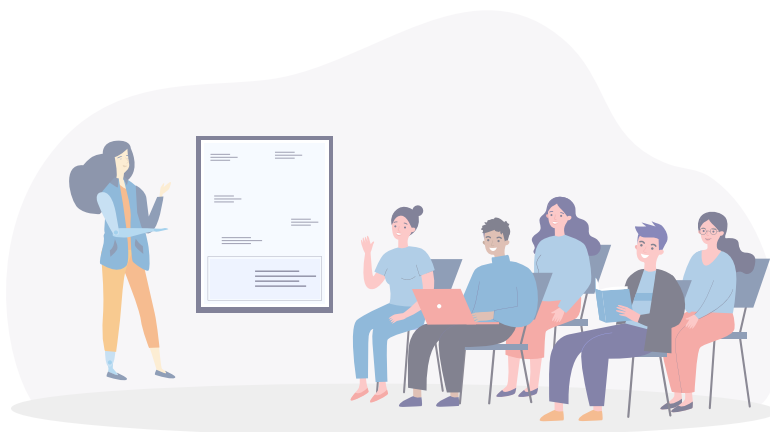
Em segundo lugar, o projeto procurou melhorar a formação e a capacitação de técnicos, educadores e pessoal de apoio no domínio da formação, orientação e integração sócio-ocupacional das pessoas com deficiência.

Por este motivo, as entidades participantes partilharam a sua experiência e metodologia de trabalho e, a partir deste exercício, foi criada a **METODOLOGIA BETTER TO INCLUDE**, muito mais integral e completa, que contempla o trabalho individual com a pessoa com deficiência e com a empresa, para depois abordar o momento da inclusão laboral com ambas as partes.

Com base nesta metodologia, foi concebido um **CURSO DE FORMAÇÃO PARA TÉCNICOS ESPECIALIZADOS DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS**, que foi validado no âmbito do projeto numa reunião em 19 e 20 de junho de 2023, em Lisboa, e que partilhamos e disponibilizamos a outras organizações de pessoas com deficiência na Europa e no resto do mundo, no sítio [WEB](#) do projeto.

Por último, o projeto procurou sensibilizar as empresas e informar outras entidades, actores públicos e privados e a sociedade em geral sobre as boas práticas sócio-laborais; por isso, elaborámos este guia como produto de vários meses de investigação, que reúne 28 iniciativas de formação e inclusão laboral de pessoas com deficiência em Espanha, Portugal, Itália e Polónia, que estão incluídas no capítulo 7 deste documento.

Acreditamos que dar visibilidade a outras boas experiências pode ser inspirador para todas as pessoas que, desde empresas e entidades públicas e privadas, estão empenhadas na inclusão de pessoas com deficiência e não deixam de experimentar diferentes estratégias para melhorar a taxa de emprego deste grupo.



SOBRE AS ENTIDADES PROMOTORAS DO PROJECTO

A [Fundación Integralia](#) é uma entidade espanhola com mais de 23 anos de atividade cuja missão é a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência e com dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Tem 7 centros Centros Especiais de Empleo, cuja principal atividade produtiva é o atendimento ao cliente multicanal - centro de contacto - e actividades para o sector digital (testes, acessibilidade, etc.) em que trabalham mais de 600 pessoas com deficiência. Integralia também trabalha a nível internacional na Índia, Peru, Colômbia e Chile através de parcerias com organizações locais de pessoas com deficiência.

Fundación
INTEGRALIA

A [Associação Salvador](#) trabalha no domínio da deficiência motora e foi fundada há 20 anos para promover a inclusão das pessoas com deficiência motora na sociedade portuguesa e melhorar a sua qualidade de vida. A sua missão é promover a integração e a qualidade de vida de inúmeras pessoas com deficiência, potenciando o seu talento e sensibilizando para a igualdade de oportunidades. Ao longo do tempo, tem desenvolvido projectos diferentes e ambiciosos que têm tido excelentes resultados e um impacto comprovado na melhoria da integração e da qualidade de vida de inúmeras pessoas com deficiência.

 ASSOCIAÇÃO
salvador

O [Consorzio Cooperativa Sociale Mestieri](#) Lombardia, Itália, é a rede regional de agências de emprego autorizadas pela região da Lombardia a prestar serviços de intermediação, procura, seleção e apoio à recolocação de pessoas em risco de desemprego, exclusão social e dificuldades de acesso autónomo ao mercado de trabalho, incluindo as pessoas com deficiência. O Consórcio está presente em 10 províncias da Lombardia e tem 16 unidades organizacionais locais e vários pontos de trabalho municipais.

 **Mestieri
Lombardia**



ESTATÍSTICAS SOBRE DEFICIÊNCIA NA EUROPA E EM CADA PAÍS

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define as pessoas com deficiência como “aquelas que têm incapacidades físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem impedir a sua participação plena e efectiva na sociedade em condições de igualdade com os outros”.

De acordo com as Nações Unidas, mais de mil milhões de pessoas, aproximadamente 15% da população mundial, vivem atualmente com algum tipo de deficiência e 80% delas vivem em países em desenvolvimento. Na União Europeia, cerca de 87 milhões de pessoas têm algum tipo de deficiência e as oportunidades de inclusão social e profissional são muito diferentes em cada um dos países membros. A falta de acessibilidade dos estabelecimentos de ensino e dos locais de trabalho, das infra-estruturas, dos produtos, dos serviços e da informação é um fator determinante para se conseguir uma inclusão plena. De acordo com o Conselho da União Europeia¹ alguns dados fundamentais para compreender a situação atual dos direitos das pessoas com deficiência são:

- + 26,1 % da população feminina total
- + 21,8 % do total da população masculina

Apenas 50% das pessoas com deficiência em idade ativa têm emprego, em comparação com 75% das pessoas sem deficiência. 28,4% das pessoas com deficiência estão em risco de pobreza ou exclusão social, em comparação com 17,8% das pessoas sem deficiência.

- Em termos de educação e formação, apenas 29,4% das pessoas com deficiência obtêm um diploma do ensino superior, em comparação com 43,8% das pessoas sem deficiência.
- Relativamente à perceção social, 52% das pessoas com deficiência sentem-se discriminadas.
- Quanto mais velho for, maior é a probabilidade de sofrer de algum tipo de deficiência.

No que respeita à população ativa, 17,9% das pessoas com deficiência têm entre 16 e 65 anos, enquanto 48,5% têm mais de 65 anos. A população da União Europeia está a envelhecer e corre um maior risco de desenvolver doenças crónicas devido a doenças não transmissíveis e lesões, razão pela qual o número de pessoas com deficiência continuará a aumentar. Atualmente, a população com deficiência com mais de 65 anos representa 45% do total da população com deficiência.

Esta situação pode ser explicada por uma série de factores, como as diferenças na prevalência de algumas deficiências entre homens e mulheres, as barreiras sociais e culturais enfrentadas pelas mulheres com deficiência e as desigualdades no acesso aos serviços e apoios necessários. Esta situação tem implicações significativas para a igualdade de género e a inclusão social. As mulheres com deficiência têm menos probabilidades de participar no mercado de trabalho, aceder à educação e aos cuidados de saúde e participar plenamente na sociedade.

¿Quantas pessoas com deficiência vivem na UE?

87 milhões
dos europeus têm
algum tipo de
deficiência



1 em 4
europeus adultos

¹ Fonte: consilium.europa.eu/es/infographics/disability-eu-facts-figures

Mais mulheres na UE com deficiência do que os homens



26,1 % do total



21,8 % do total

Portugal

Desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência



Desemprego

50% das pessoas com deficiência em idade ativa estão empregadas, contra 75% das pessoas com deficiência com emprego fisicamente apto



De 2 a 5

Violência doméstica

As mulheres com deficiência têm 2 a 5 vezes mais probabilidade de sofrer de violência do que outras mulheres

2x

Educação

As pessoas com deficiência têm o dobro da probabilidade de abandonar a escola prematuramente



1 em 2

Discriminação

1 em cada 2 pessoas com deficiência sente-se discriminado

*Dados retirados da Infografia - Deficiência na UE: Factos e Números. consilium.europa.eu/es/infographics/disability-eu-facts-figures



50,8% das pessoas com deficiência participam no mercado de trabalho, em comparação com **75%** das pessoas sem deficiência



37,6 % das pessoas com deficiência são inactivas, em comparação com 17,6 % das pessoas sem deficiência.

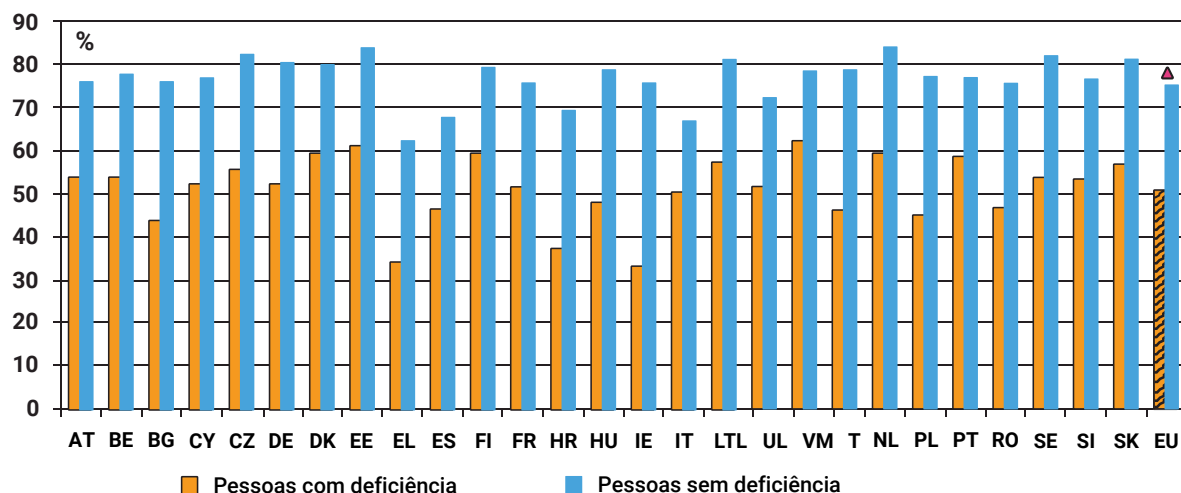


20,3 % dos jovens com deficiência abandonam prematuramente a escola, em comparação com apenas **9,8 %** dos jovens sem deficiência.



Apenas **29,4 %** das pessoas com deficiência obtêm um diploma do ensino superior, em comparação com 43,8 % das pessoas sem deficiência.

A taxa de emprego das pessoas com e sem deficiência em cada Estado-Membro, com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, no ano de 2020², é apresentada de seguida.



ESTATÍSTICAS SOBRE A DEFICIÊNCIA EM ESPANHA, ITÁLIA E PORTUGAL

Ponto de referência	Espanha (INE 2021)	Itália (ISTAT-2022)	Portugal (INE 2001)
Pessoas com deficiência	4,38 milhões de pessoas com deficiência	10,7 milhões de pessoas com deficiência	634 000 pessoas com deficiência
Percentagem de pessoas com deficiência em relação à população total	9,49% da população total	17,7% da população total	6,1% da população total
Pessoas com deficiência em idade ativa (15 a 64 anos).	1,9 milhões de euros	7,3 milhões de euros	406 mil
Taxa de emprego das pessoas com deficiência	34,6%	44,4%	32,2%

Situação das pessoas com deficiência em relação ao emprego em Espanha

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE 2020³), existem 4,38 milhões de pessoas com deficiência em Espanha, o que representa 9,49% da população total. Destas pessoas, 1,9 milhões estão em idade ativa, ou seja, entre os 16 e os 64 anos.

² Eurostat: ec.europa.eu/eurostat/data/database

³ INE.2020

A taxa de emprego das pessoas com deficiência em Espanha é de 34,6%, ou seja, inferior à taxa de emprego das pessoas sem deficiência, que é de 77,7%. Além disso, os salários das pessoas com deficiência em Espanha são 17,8% inferiores.

Apenas uma em cada quatro pessoas com deficiência tem emprego

Os Centros Especiais de Emprego (CEE) são fundamentais para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que geraram 27,8% dos contratos efectuados em 2022. Os CEE em Espanha são entidades cujo principal objetivo é a inclusão laboral de pessoas com deficiência. Foram criadas em 1982, através da Lei para a Integração Social das Pessoas com Deficiência (LISMI), atualmente Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a sua Inclusão Social.

Existem cerca de 2.000 CEEs em Espanha, distribuídos por todo o país. Estes centros dedicam-se a actividades empresariais produtivas, com o objetivo de proporcionar emprego remunerado a pessoas com deficiência e facilitar a sua inclusão no mercado de trabalho.

Os CEE distinguem-se das outras empresas pelo facto de, pelo menos, 70% da sua força de trabalho ser constituída por pessoas com deficiência. São também apoiados por medidas de apoio e promoção, como incentivos económicos e fiscais, que são concedidos para impulsionar a sua atividade. Em 2022, do total de contratos celebrados durante o ano com pessoas com deficiência, os CEEs representaram 71%, evidenciando a importância do emprego protegido para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Estes contratos são em profissões pouco qualificadas, uma vez que as atividades económicas onde mais pessoas com deficiência estão empregadas correspondem a atividades de serviços de construção e jardinagem, representando 17,1% do total de contratos estabelecidos com este grupo.

Situação das pessoas com deficiência em relação ao emprego em Itália

De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística italiano (ISTAT-2022)⁴, existem 10,7 milhões de pessoas com deficiência em Itália, o que representa 17,7% da população total. Destas pessoas, 7,3 milhões estão em idade ativa, ou seja, entre os 15 e os 64 anos.

A taxa de emprego das pessoas com deficiência em Itália é de 44,4%, o que significa que 3,2 milhões de pessoas com deficiência estão empregadas. Esta taxa é inferior à taxa de emprego das pessoas sem deficiência, que é de 68,2%.

A diferença de emprego entre pessoas com e sem deficiência deve-se a uma série de factores, como a discriminação, a falta de adaptação do ambiente de trabalho e a falta de formação e de qualificações.

Os inscritos na lista específica de colocação em território nacional, com uma deficiência superior a 46%, de acordo com a Lei 68/99⁵, passam de cerca de 700.000 em 2006 para mais de 900.000 em 2018, com um aumento constante nos últimos três anos.

A nível do emprego, em 2021, apenas 12% do total das pessoas com deficiência grave estão empregadas, contra 28,9% das pessoas que declararam uma deficiência não grave. A desvantagem é ainda maior para as mulheres trabalhadoras, com apenas 9,1% das mulheres com deficiência grave empregadas, enquanto para os homens a percentagem sobe para 16,1%.

O sector público concentra a maior parte das pessoas com deficiência, com 49,7%, seguido do sector dos serviços, com 27%, e dos sectores da indústria e da construção, com 16,9%.

⁴ Fonte: egalite.org/es/italia-un-popolo-di-anziani-e-disabili-rapporto-istat-2022.

⁵ Real Decreto 994/1999, de 11 de junho de 1999, que aprova o regulamento relativo às medidas de segurança dos ficheiros automatizados que contêm dados pessoais.

Situação das pessoas com deficiência em relação ao emprego em Portugal

Em Portugal, os dados sobre as pessoas com deficiência são escassos e difíceis de analisar em comparação com outros países.

De acordo com os inquéritos de 2001, 6,1% da população tem algum tipo de deficiência, o que representa 634 408 pessoas: auditiva - 13,1%; visual - 26,2%; motora (incluindo paralisia cerebral) - 26,2%; mental - 11,5%; outra - 23%.

Nos inquéritos subsequentes (2011-2021), o conceito de pessoa com deficiência foi abandonado, passando a ser utilizada a Classificação Internacional de Funcionalidade, o que dificulta o acesso a dados realistas sobre esta população. Em termos de emprego, e de acordo com o Observatório da Deficiência e dos Direitos Humanos (ODDH) 2020, em 2018 a taxa de desemprego das pessoas com deficiência em Portugal situava-se nos 18,6%, registando-se uma redução de 1% em 2019 face a 2018.

O relatório “Pessoas com Deficiência em Portugal - Indicadores de Direitos Humanos 2020” mostra que em junho de 2020 havia 13270 pessoas com deficiência registadas como desempregadas nos centros de emprego, um aumento de 10% em relação aos dados globais de 2019.

Políticas de emprego para pessoas com deficiência

Em Espanha, Itália e Portugal, os governos estão a trabalhar para melhorar a situação do emprego das pessoas com deficiência. Para o efeito, estão a adotar uma série de políticas públicas, que podem ser agrupadas em três categorias principais:

1. Promover a igualdade de oportunidades

Estas políticas têm por objetivo criar um ambiente de trabalho inclusivo e acessível para as pessoas com deficiência. Este objetivo é alcançado através de medidas como a sensibilização para a deficiência, a formação dos empregadores e a adaptação do ambiente de trabalho.

Em Espanha, o Ministério dos Direitos Sociais e a Agenda 2030 desenvolveram uma [Estratégia Espanhola para a Deficiência 2022-2030](#)⁶, que inclui medidas para promover a inclusão laboral. Estas medidas incluem:

- A criação de um Observatório da Deficiência para o Emprego, que recolherá dados e analisará a situação do emprego das pessoas com deficiência.
- A elaboração de um plano nacional de emprego para as pessoas com deficiência, que definirá medidas concretas para melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Em Itália, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais desenvolveu uma estratégia para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que inclui medidas como:

- A criação de um registo das empresas que empregam pessoas com deficiência.
- O Decreto de 8 de julho de 2021 estabeleceu um aumento dos recursos para o “Fundo Regional para o Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência”, que financia programas regionais de integração no trabalho e concede ajuda a organizações que realizam actividades de apoio e integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Em Portugal, o Instituto Nacional para a Reabilitação - um instituto público pertencente ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social - desenvolveu a Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025, que tem como um dos oito eixos de ação o trabalho, o emprego e a formação profissional.

⁶ Os indicadores demográficos para o ano de 2022, publicados pelo ISTAT em 7 de abril de 2023, confirmam as tendências de aumento da prevalência de pessoas idosas em Itália, bem como de pessoas com deficiência.

Os objectivos gerais deste eixo são: 1 - Promover o sistema de apoio à integração profissional das pessoas com deficiência; 2 - Criar condições contextuais que favoreçam a empregabilidade das pessoas com deficiência; 3 - Desenvolver o empreendedorismo e o autoemprego entre as pessoas com deficiência.

Uma das medidas concretas para atingir estes objectivos é a criação do Programa de Apoio ao Emprego e à Qualificação de Pessoas com Deficiência, promovido pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional. Este programa consiste no apoio ao emprego e à qualificação no domínio da reabilitação profissional, que inclui diversas formas de apoio a pessoas com deficiência com dificuldades de acesso, manutenção e progressão no emprego:

- Informação, avaliação e orientação para a qualificação e o emprego;
- Apoio à colocação;
- Apoio pós-colocação;
- Adaptação dos locais de trabalho e eliminação das barreiras arquitectónicas;
- Emprego apoiado;
- Marca de empregador inclusiva;
- Produtos de apoio financeiro.

2. Adaptação do ambiente de trabalho

As políticas visam facilitar o acesso ao emprego através da adoção de medidas para tornar acessíveis os locais de trabalho, os edifícios e os serviços de transporte.

Em Espanha, o Ministério dos Direitos Sociais e da Agenda 2030 aprovou um Decreto Real que estabelece as condições para a adaptação dos postos de trabalho às necessidades das pessoas com deficiência. Este Real Decreto estabelece que as empresas são obrigadas a adaptar os postos de trabalho das pessoas com deficiência, sempre que possível e sem que isso represente um ónus desproporcionado para a empresa.

Em Itália, o Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais publicou um guia para a adaptação dos locais de trabalho às necessidades das pessoas com deficiência. Este guia fornece informações sobre as medidas que podem ser adoptadas para adaptar os locais de trabalho, os edifícios e os serviços de transporte.

Em Portugal, uma das formas de apoiar a empregabilidade das pessoas com deficiência, promovida pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, é uma linha de financiamento para adaptação dos locais de trabalho e eliminação de barreiras arquitectónicas. Esta medida consiste na atribuição de um apoio financeiro às entidades empregadoras que necessitem de adaptar equipamentos ou o local de trabalho às dificuldades funcionais de um trabalhador com deficiência contratado com contrato sem termo ou a termo certo, com a duração mínima de 1 ano, bem como de remover obstáculos físicos que impeçam ou dificultem o acesso do trabalhador ao local de trabalho ou a sua mobilidade dentro das instalações.

3. Formação e qualificação

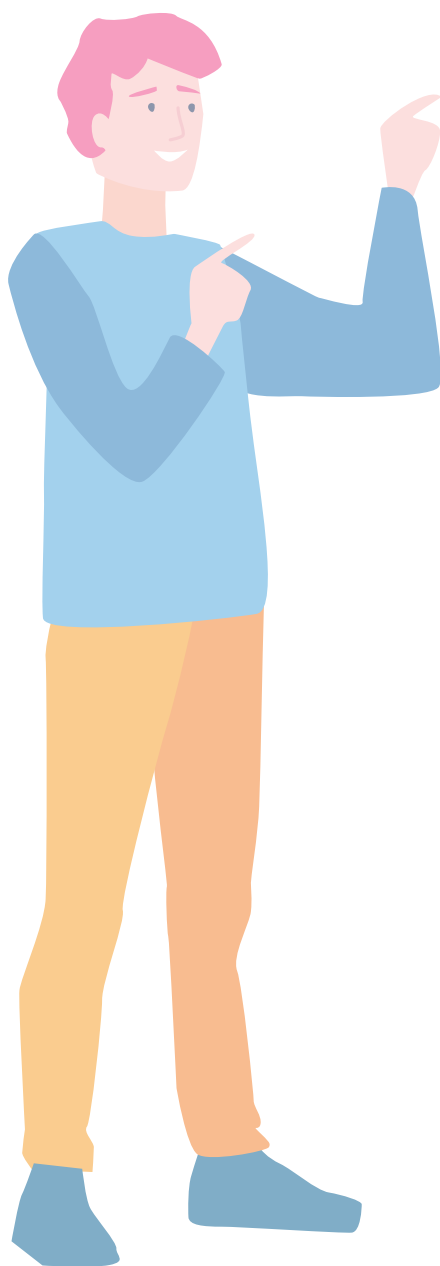
As políticas visam melhorar a empregabilidade das pessoas com deficiência através da formação. Para o efeito, são proporcionadas formação e qualificações adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência.

Em Espanha, o Ministério dos Direitos Sociais e a Agenda 2030 lançaram o Plano Nacional de Formação para o Emprego de Pessoas com Deficiência, que oferece formação e qualificações adaptadas às necessidades das pessoas com deficiência. Este plano destina-se a pessoas com deficiência de todas as idades e níveis de ensino.

Em Itália, existem atualmente dois instrumentos principais para ajudar e melhorar o emprego das pessoas com deficiência. A primeira medida inovadora, implementada pelo Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais, lançou o programa “GOL - Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori”, que oferece formação e qualificação a pessoas com mais de 55 anos, incluindo pessoas com deficiência. A segunda legislação nacional, que promove a formação, é gerida a nível regional e denomina-se “Dote Impresa”.

Em Portugal, através do Instituto do Emprego e Formação Profissional, foi desenvolvido um programa de qualificação para pessoas com deficiência, que permite a aquisição e o desenvolvimento de competências profissionais orientadas para o exercício de uma atividade no mercado de trabalho, através de cursos de formação financiados, a fim de aumentar a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Estas políticas públicas constituem um passo importante para melhorar a situação do emprego das pessoas com deficiência em Espanha, Itália e Portugal. No entanto, muito há ainda a fazer para reduzir as disparidades no emprego entre pessoas com e sem deficiência.



REGULAMENTAÇÃO EM MATÉRIA DE DEFICIÊNCIA E EMPREGO

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ([CNUDPD](#)), adotada pelas Nações Unidas em 2006, constituiu um grande avanço para os direitos das pessoas com deficiência: todos os Estados-Membros são partes nela e é a primeira convenção de direitos humanos também concluída pela UE. As partes na Convenção são obrigadas a promover, proteger e respeitar os direitos humanos de todas as pessoas com deficiência e a garantir a sua igualdade perante a lei. Com esta estratégia, a Comissão estabelece o quadro de apoio às ações da UE e dos Estados-Membros para aplicar a CDPD da ONU.

Em 2010, foi criada a [Estratégia Europeia para a Deficiência](#) para aplicar a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com uma nova versão para o período 2021-2030. O objetivo da estratégia é assegurar a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, em condições de igualdade com as outras pessoas na UE e fora dela, em conformidade com o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que estabelecem a igualdade e a não discriminação como pilares das políticas da UE.

Contribui igualmente para a aplicação do [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), que orienta as políticas sociais e de emprego na Europa e cujo princípio 17 sublinha que as **pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades**.

As iniciativas específicas lançadas no âmbito da estratégia europeia incluem:

- [Lei Europeia da Acessibilidade \[Diretiva\]](#) (UE) 2019/882 relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços].
- Regulamentos relativos aos [direitos dos passageiros com mobilidade reduzida](#) nos principais meios de transporte.
- [Diretiva \(UE\) 2016/2102](#) relativa à acessibilidade dos sítios Web e das aplicações móveis de organismos do sector público ([Diretiva relativa à acessibilidade dos sítios Web](#)).
- [Normas de acessibilidade a nível da UE](#).
- Projeto-piloto do [Cartão Europeu de Deficiência](#).
- [Cartão de estacionamento europeu](#).
- Quadros de controlo.

Em relação aos princípios consagrados na Estratégia Europeia para a Deficiência, no Pilar dos Direitos Sociais e no Semestre Europeu, a UE apoia uma série de iniciativas destinadas a ajudar as pessoas com deficiência no emprego. Estas incluem: adaptações no local de trabalho, não discriminação, serviços públicos de emprego, incentivos financeiros, acessibilidade e financiamento da UE.

Regulamentação do emprego para pessoas com deficiência

Os Estados-Membros da UE têm uma variedade de políticas destinadas a apoiar o emprego de pessoas com deficiência. De acordo com o Relatório 2021 da Eurofound sobre as políticas da UE em matéria de integração no mercado de trabalho, foram encontradas 154 medidas diferentes, incluindo apoio à criação de emprego; apoio a pessoas com deficiência (trabalhadores, candidatos a emprego); e apoio a organizações empregadoras⁷.

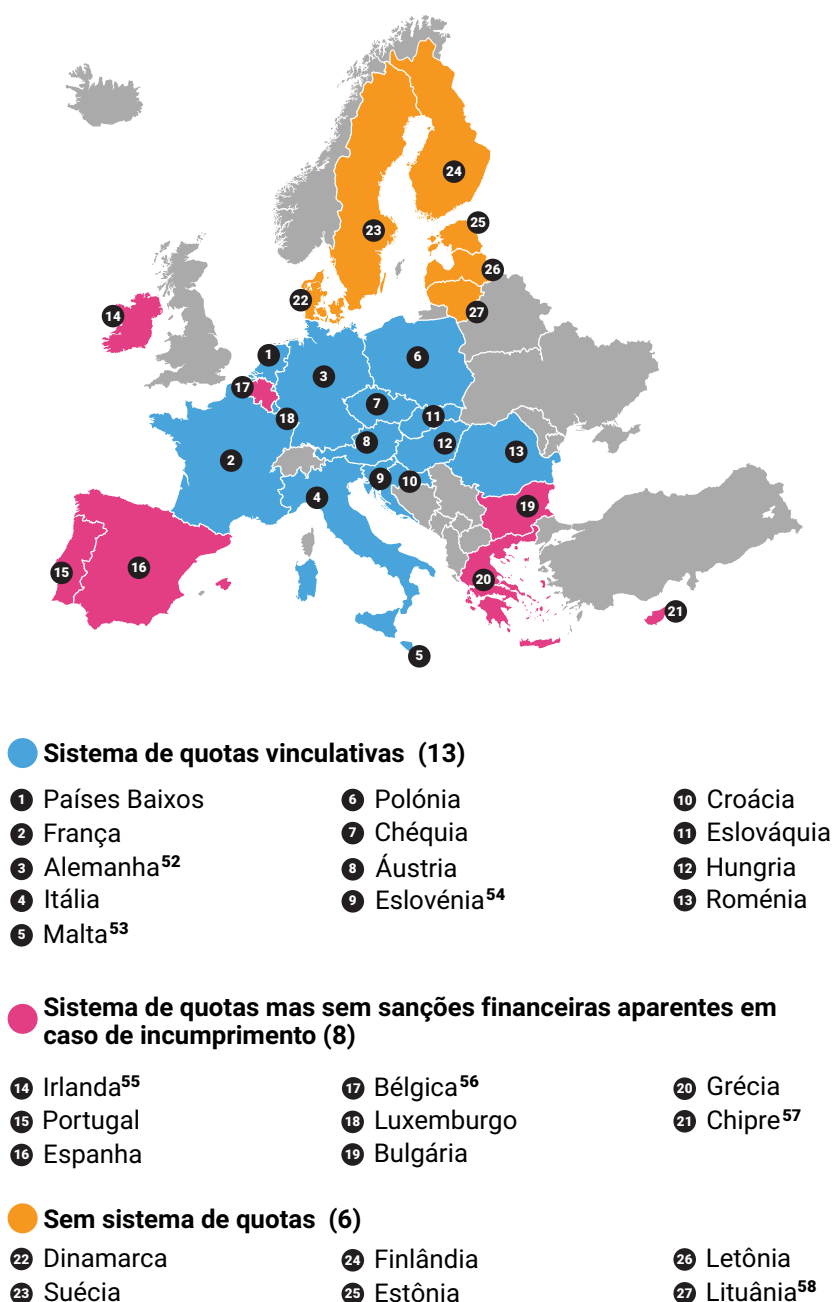
As medidas aplicadas pelos Estados-Membros incluem sistemas de quotas; subsídios salariais; benefícios fiscais para incentivar o recrutamento nas empresas; assistência nos custos de formação e adaptações razoáveis; prestação de serviços de apoio individual, incluindo assistência pessoal; e o pagamento de determinadas prestações por deficiência a trabalhadores com deficiência, apesar de estarem a trabalhar.

⁷ [Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States. Eurofound.2021.](#)

De acordo com a Eurofound, 23 Estados-Membros da UE têm sistemas de quotas para promover o emprego de pessoas com deficiência. A Dinamarca, a Finlândia, a Letónia e a Suécia não utilizam sistemas de quotas e recorrem exclusivamente a outras abordagens.

“Num sistema de quotas, as pessoas com deficiência devem constituir uma percentagem mínima da força de trabalho total. Entre os Estados-Membros da UE com quotas, a percentagem varia entre 1% e 10%, dependendo do país, sendo que a maioria dos países tem percentagens entre 2% e 5%. A maioria dos Estados-Membros tem quotas para entidades públicas e privadas. Por exemplo, em partes da Bélgica, Chipre, Estónia e Irlanda, as quotas só se aplicam ao sector público. Em alguns países, a quota aplica-se apenas a empresas com um número mínimo de trabalhadores, que varia entre 25 e 50⁸.”

Estados-Membros da UE com sistemas de quotas para o emprego de pessoas com deficiência



⁸ Foro Europeo de la Discapacidad (2023) [Séptimo Informe de Derechos Humanos – El derecho al trabajo: La situación laboral de las personas con discapacidad en Europa](#). Página 44.

Em relação a Espanha, Itália e Portugal, países em que operam as entidades que elaboraram este guia, encontramos diferenças no atual sistema de quotas para que as empresas cumpram os seus compromissos de contratação, como se pode ver no seguinte quadro comparativo:

	ESPAÑA	ITÁLIA	PORTUGAL
Direito	-Lei 7/04/1982 sobre a integração social das pessoas com deficiência (LISMI) -Decreto Legislativo Real 1/2013 de 29 de novembro. Lei Geral sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a sua Proteção. inclusão social (LGD)	Lei 68/99 sobre o direito ao emprego das pessoas com deficiência.	-Lei 38/2004 Quotas para pessoas com deficiência no sector público. -Lei 4/2019 Quotas para pessoas com deficiência no sector privado.
Ano da lei	1982	1999	2004 e 2019
Tipo de empresas obrigadas	Administração pública e empresas com mais de 50 trabalhadores.	Empresas e administrações públicas com mais de 15 trabalhadores.	Administração pública e empresas com mais de 75 trabalhadores.
Benefícios para empresas	Prémios de recrutamento e reduções do custo da segurança social dos trabalhadores com deficiência. Possibilidade de ser fornecedor da administração pública.	Prestações contributivas e benefícios fiscais por cada pessoa contratada.	Há uma redução dos custos fiscais e benefícios reputacionais (por exemplo a atribuição pública de um selo de Marca Entidade Empregadora Inclusiva).



Sanções	As sanções financeiras podem variar entre 301 euros e 301 euros. 1.000.000 €. Impossibilidade de contratar com a Administração Pública. Perda de todos os bónus em matéria laboral. Inelegibilidade para receber ajudas ou subsídios da administração pública. Sanções até 6.000 euros por ano por pessoa com deficiência não contratada ou ausência de Medidas Alternativas.	As sanções financeiras podem ser de dois tipos: - A partir de 702,43 € mais uma sobretaxa de 34,02 €. por cada dia de atraso subsequente, se o incumprimento estiver relacionado com o envio tardio do folheto; a partir de 196,05 euros por dia e por cada trabalhador com uma deficiência que não esteja empregado. As administrações públicas infractoras estão sujeitas a sanções penais, administrativas e disciplinares. As sanções são utilizadas para subvencionar o Fundo para a Direito ao trabalho das pessoas com deficiência:	As empresas que não cumprem o regime de quotas estão sujeitas a a aplicação de coimas e, em caso de reincidência, a não poder participar em concursos públicos e leilões.
Percentagem da quota de reserva	7% de pessoas com deficiência. Desta percentagem, a administração pública 2% para pessoas com deficiências intelectuais. 2% de pessoas com deficiência nas empresas.	O sector privado e público têm as mesmas percentagens, consoante o número de trabalhadores que têm, como se explica a seguir: -Empresas 16 a 35 =1 pessoa com deficiência -Empresas com 35 a 50 trabalhadores= 2 pessoas com deficiência -Empresas com mais de 50 trabalhadores = 7 % do número total de trabalhadores.	No setor publico é 5%. No setor privado: médias empresas (75 a 100 trabalhadores) é 1% e grandes empresas (mais de 250 colaboradores) é 2%.



Requisitos para pessoas com deficiência	Pessoas com mais de 33% de incapacidade. Pessoa com incapacidade permanente da Segurança Social.	Pessoas com mais de 33% de incapacidade. Pessoas com deficiências visuais ou auditivas. Titulares de prestações de invalidez. Pessoas em idade ativa com uma redução de 45% da capacidade de trabalho. Pessoas com deficiências causadas pela guerra ou pelo serviço. Vítimas do terrorismo e da criminalidade organizada.	Pessoas com mais de 60% de incapacidade.
Medidas alternativas de aplicação da lei	-Adquirir produtos e serviços da CEE. Faça um donativo a organizações que apoiar as pessoas com deficiência.	Depois de solicitarem a isenção da obrigação de contratar, devem pagar uma contribuição ao Fundo para o Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência.	Não estão previstas medidas alternativas na legislação portuguesa.
Dados sobre a aplicação da lei no país	-Em Espanha, 25% das empresas cumprem a percentagem de empresas que cumprem a percentagem de empresas que não cumprem. de trabalhadores com deficiência exigidos por lei ⁹ .	-Atualmente, não existem dados nacionais de conformidade.	A aplicação da lei é ainda muito recente, pelo que ainda não existem dados sobre o seu cumprimento.

relativamente à implementação do sistema de quotas, verificamos que, dos 3 países, a Espanha é o que tem a implementação mais longa (desde 1982) em comparação com Portugal, em 2019. No que diz respeito à natureza da empresa e à sua dimensão, nos 3 países são considerados os sectores público e privado, e a dimensão do cumprimento é determinada com base no número de trabalhadores da empresa, que varia entre um mínimo de 16 e 75 trabalhadores.

⁹ De acordo com [Barómetro de Empresas 54, de Deloitte. Año 2019.](#)

Em todos eles, há uma percentagem diferente de requisitos para os sectores público e privado, com a administração pública a ter uma percentagem mais elevada do que as empresas. No caso do sector privado, a Itália é o país com o requisito mais elevado, exigindo até 7% para as empresas com mais de 50 trabalhadores.

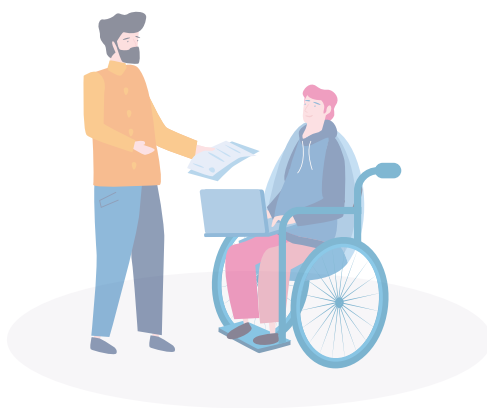
No que diz respeito à percentagem de deficiência dos trabalhadores, para serem contabilizados no âmbito da lei das quotas, existem várias diferenças. A este respeito, é de salientar que não existe uma escala unificada para a UE no que se refere ao sistema de quantificação da deficiência dos cidadãos, pelo que as percentagens variam de país para país. No entanto, neste caso, Espanha e Itália concordam em 33% de incapacidade como percentagem mínima para obter o reconhecimento desta condição, ao contrário de Portugal, que exige 60%. Neste sentido, a Itália vai mais longe, pois inclui outras condições diretamente relacionadas com o reconhecimento da deficiência, como as pessoas com deficiência visual ou auditiva e as pessoas com invalidez ou capacidade de trabalho reduzida.

Alguns Estados-Membros são autorizados a cumprir as quotas através das chamadas “medidas alternativas”, que consistem na aquisição de produtos e serviços a empresas que empregam pessoas com deficiência, ou na subcontratação de trabalho a organizações de emprego protegido ou a organizações sociais que empregam pessoas com deficiência. É o caso de Espanha, onde todos os tipos de medidas alternativas acima referidos são considerados para efeitos de cumprimento da lei, e de Itália, onde, após solicitarem a isenção da obrigação de contratar, devem pagar uma contribuição para o Fundo para o Direito ao Trabalho das Pessoas com Deficiência. Em Portugal, as medidas alternativas ainda não estão regulamentadas por lei. Embora esta prática promova de alguma forma o emprego de pessoas com deficiência, não constitui uma melhoria na inclusão destas pessoas no mercado de trabalho aberto.

Na maioria dos Estados-Membros da UE, se um empregador não cumprir a quota, tem de pagar uma multa, que a maioria dos governos utiliza para financiar políticas que promovam o emprego de pessoas com deficiência, tais como apoio salarial, incentivos, formação profissional e outras iniciativas. No caso de Itália, a coima para as empresas que não contratem será de 196,05 euros por dia por cada pessoa com deficiência não contratada; em Espanha, a sanção financeira varia entre 301 euros e 1 000 000 euros; em Portugal, não existem sanções para as empresas incumpridoras. Outros tipos de sanções por incumprimento da contratação são a perda de prémios de emprego ou a impossibilidade de receber ajudas ou subsídios, como acontece em Espanha, Itália e Portugal.

Relativamente ao cumprimento por parte das empresas, é difícil de determinar porque não existem muitos estudos de fontes oficiais. Verificámos que, em Espanha¹⁰ apenas 25% das empresas cumprem a percentagem de trabalhadores exigida por lei, em comparação com Itália, onde se estima que “55,1% das empresas cumprem a percentagem de trabalhadores exigida por lei”.

95.000 empresas e administrações públicas obrigadas a cumprir “¹¹”. Em Portugal, devido à recente implementação da lei, ainda não existem dados disponíveis para determinar a percentagem de cumprimento por parte das empresas.



¹⁰ Idem

¹¹ [Inform L'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in Italia. Fundação de Estudos Consultivos do Trabalho. 2019](#)

BOAS PRÁTICAS

Antes de apresentar o trabalho de boas práticas de inclusão laboral de pessoas com deficiência, que consideramos poderem ser inspiradoras para os leitores do guia, é necessário esclarecer o que as entidades que efectuaram o exercício de identificação e compilação da informação consideram ser uma boa prática.

Uma boa prática deve apresentar algumas das características a seguir enumeradas:

- Deve contribuir claramente para a estratégia de gestão da diversidade da empresa/organização.
- Deve gerar emprego estável e de qualidade.
- Deve assegurar um processo de adaptação e de acompanhamento.
- Deve incluir uma componente de formação para os trabalhadores da empresa a diferentes níveis e para os as próprias pessoas com deficiência.
- Deve ser replicável noutros territórios e, idealmente, escalável.
- Deve incluir indicadores de medição (KPIs).
- Deve ser reconhecida pelo mercado, pela sociedade ou pelo território onde opera.

Embora as experiências seleccionadas não apresentem todas estas características, apresentam pelo menos 3 delas, razão pela qual as considerámos suficientemente relevantes para serem incluídas nesta seleção.

Após a pesquisa de experiências, entre as 3 entidades identificámos 28 boas práticas, sendo 9 de Itália, 10 de Portugal, 8 de Espanha e 1 da Polónia. Após a identificação, cada uma das entidades contactou os promotores da iniciativa e realizou uma entrevista e solicitou informação diretamente.

Existem dois tipos de iniciativas, as de **formação** e as de **inclusão laboral**, já que ao compilar as boas práticas encontramos entidades com uma proposta de formação muito destacada para o emprego de pessoas com deficiência e que geraram um elevado impacto na inclusão laboral e, por outro lado, empresas ou entidades que desenvolvem actividades produtivas e que contrataram pessoas com deficiência.

A ordem de apresentação das experiências foi feita por tipo de **sector produtivo**, compilando 12 sectores:

- ✚ Administração pública
- ✚ Alimentação
- ✚ Apoio ao cliente
- ✚ Banca e seguros
- ✚ Retalho
- ✚ Formação
- ✚ Hotelaria e restauração
- ✚ Impressão e imagiologia
- ✚ Recursos Humanos
- ✚ Serviços às empresas
- ✚ Tecnologia
- ✚ Turismo



ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA



Projeto “D de Eficiência”

Sector: Administração pública a nível municipal.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva e física.

Breve resumo da prática: o projeto implementa uma metodologia de trabalho que procura ligar todos os agentes envolvidos na inclusão laboral de pessoas com deficiência: entidades sociais, administração pública e empresas; através da sensibilização e formação das empresas para a importância do recrutamento inclusivo; e da formação de candidatos com deficiência para acederem a um emprego.

Objetivo: promover a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade do Porto, a fim de tentar reduzir a taxa de desemprego deste grupo.

Necessidade identificada: falta de reconhecimento das capacidades de todas as pessoas na cidade do Porto.

Descrição pormenorizada: o projeto está estruturado em 2 fases:

Fase 1 - Sensibilização e recrutamento de empresas:

- “*Sunset networking*” e apresentação das medidas de apoio ao recrutamento: Momento informal de *networking* para divulgação do projeto, sensibilização das empresas para a inclusão no mercado de trabalho e apresentação das medidas de apoio ao recrutamento.
- **Conferência** sobre Diversidade no Recrutamento e Seleção: Capacitar as Empresas na Gestão de Recursos Humanos com enfoque nas Pessoas com Deficiência.
- **RH Talks - Workshop** sobre gestão de recursos humanos: Evento trimestral de divulgação de boas práticas em recursos humanos, com destaque para uma empresa reconhecida pela integração e gestão de carreiras de pessoas com deficiência.

Fase 2 - Formação dos candidatos

- Programa de desenvolvimento de competências de empregabilidade, que lhes permite apresentarem-se com mais confiança e eficácia no mercado de trabalho.

O programa de formação dos candidatos inclui 10 etapas:

1. Apresentação de casos de sucesso.
2. Definição do objetivo profissional.
3. Ferramentas de procura de emprego.
4. Simulação de entrevista.
5. Comunicação.
6. Gestão do tempo e do stress.
7. Gestão das expectativas e assertividade.
8. Imagem e apresentação pessoal.
9. Fotografia profissional.
10. Apresentação dos trabalhos.

No final destas duas fases, é organizado o dia “D”, uma iniciativa de *networking*, de *marketing* profissional e de recrutamento que permite um encontro entre empresas e candidatos. O circuito é estruturado numa série de entrevistas de 10 minutos em que os candidatos e as empresas se conhecem, completadas por um *feedback* aos candidatos. Trata-se de uma iniciativa eficaz e económica.

Para organizar o circuito de entrevistas, é necessário começar por:

- As empresas indicam os perfis para cada posto de trabalho de que necessitam.
- As entidades do consórcio afectam os candidatos de acordo com as suas características pessoais, antecedentes e expectativas, com vista a uma correspondência perfeita. Os candidatos podem fazer a sua apresentação com o apoio de CVs, portefólios, apresentações digitais e outros recursos.

Após um momento de pausa para recuperar energias e promover o **networking**, inicia-se um novo ciclo de **feedback** sobre a entrevista. Uma conversa entre a empresa e o candidato onde se registam melhorias nas ferramentas de empregabilidade, se fazem sugestões de carreira e formação e se transmitem alguns contactos facilitadores.

Recursos necessários: formadores, espaços físicos oferecidos por cada parceiro, **catering**, iniciativas de **team building** e divulgação nas redes sociais do município e nas redes institucionais de cada parceiro.

Benefícios:

- 🟡 **Entidad Social:** 7 entidades involucradas en esta iniciativa, compartiendo contactos, buenas prácticas y procedimientos.
- 🟡 **Empleados / familias:** 22 personas incorporadas al mercado laboral en tres ediciones: 7 candidatos en 2019; 9 candidatos en 2020/2021; 6 candidatos en 2021/2022.
- 🟡 **Empresa:** 50 empresas participantes en el proyecto: 9 empresas presentes en 2019; 19 empresas presentes en 2020/2021; 22 empresas presentadas en 2021/2022.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Formação específica e intensiva dos candidatos
- ✚ Aproximar empregadores e candidatos com deficiência.
- ✚ Ligação em rede
- ✚ Intercâmbio de boas práticas
- ✚ Envolvimento de diferentes sectores (privado, público e social).

Colaborações / Parcerias: Município do Porto com a Cidade das Profissões (responsável pela promoção do talento e da empregabilidade da população em geral); entidades que trabalham com pessoas com deficiência e desenvolvem projectos de emprego para esta população (Associação Salvador e Associação de Paralisia Cerebral do Porto); entidades de ensino universitário com apoio a alunos com deficiência (Universidade do Porto e Instituto Politécnico do Porto); entidades com contactos privilegiados com empresas (Associação Empresarial de Portugal) e entidades com responsabilidade nacional no domínio da formação e emprego (IEFP Porto).

Recursos adicionais / Ligações:

- 🔗 [Sítio Web do projeto \(D\) de Eficiência](#)
- 🔗 [Projeto \(D\) de Eficiência ajuda a valorizar e promover as competências de empregabilidade](#)
- 🔗 [Testemunhos dos participantes da 1ª Edição \(D\) de Eficiência](#)
- 🔗 [\(D\) de Eficiência | Inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência](#)
- 🔗 [Notícia Diario Porto. dezembro de 2022](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Consórcio de entidades do sector social, público e coordenado pelo município do Porto.

Atividade: Promoção da inclusão laboral de pessoas com deficiência nas empresas.

Colaboradores: 17 pessoas (12 responsáveis pela conceção e implementação + 5 formadores).

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 16%.

Web: coesaosocial.cm-porto.pt

Localização: Porto, Portugal.

Âmbito: Regional.



Funcionários com deficiências intelectuais

Sector: Administração Pública.

Categoria de prática: Inclusão no emprego.

Tipo de deficiência: cognitiva.

Breve resumo da prática: O Ministério das Finanças e Função Pública - Governo de Espanha adapta um anúncio de emprego público para pessoas com deficiência mental, para o cargo de auxiliar ou serviços de apoio auxiliares, na Administração Pública a nível estatal, o que permite obter melhores resultados de participação e aprovação.

Objetivo: permitir que as pessoas com deficiências intelectuais tenham acesso a empregos na função pública.

Necessidade detectada: dificuldade em preencher os 2% de pessoal com deficiência intelectual (previstos na última reforma da lei do sector público em Espanha), apesar de ter sido criado um concurso para emprego público exclusivamente para este grupo.

Descrição pormenorizada: o Ministério contacta a entidade Plena Inclusión (Confederação Espanhola da Deficiência Intelectual), a fim de adaptar um convite à apresentação de candidaturas para lugares exclusivamente destinados a pessoas com deficiência intelectual. Destaque para as seguintes acções:

- A flexibilização dos requisitos de qualificação para o acesso e a sua compensação com um certificado de conclusão do ensino secundário.
- Adaptação das regras do convite à apresentação de propostas e do formulário de candidatura a uma leitura fácil.
- A modificação do tipo de exame em relação ao modelo generalista, que inclui as seguintes alterações: perguntas de escolha múltipla com apenas 3 alternativas de resposta, sem penalizações para as respostas incorrectas e um número máximo de 25 perguntas por cada 1 hora de exame.
- A substituição de um bloco de conteúdos sobre cultura geral, que era complexo, por um bloco de perguntas sobre a Administração Geral do Estado e o resto dos conteúdos diretamente relacionados com o cargo.
- Elaboração de um programa de estudos de fácil leitura e de alguns exemplos de exames e exercícios, que foram disponibilizados nos sítios Web das organizações de pessoas com deficiência mental para facilitar a sua preparação para o exame.
- A disponibilização, por parte das organizações de deficientes intelectuais, de uma plataforma MOODLE e de um fórum em linha para os candidatos, a fim de facilitar a preparação para o exame, comunicar notícias sobre o concurso e canalizar as dúvidas dos candidatos e das famílias. Após alguns anos, esta plataforma MOODLE foi substituída por uma [aplicação](#).
- O fornecimento de instruções precisas sobre a logística relacionada com o dia do exame: local, número de acompanhantes, horário, etc.
- A participação de funcionários voluntários que acompanham os candidatos com deficiência no dia do exame. Alguns destes voluntários são formados para prestar um melhor apoio às pessoas com deficiência.

Meios necessários: pessoal técnico especializado na intervenção com pessoas com deficiência mental e leitura fácil participou na adaptação do protocolo e dos documentos associados ao convite à apresentação de propostas.

Benefícios:

- **Colaboradores/famílias:** tanto as pessoas diretamente envolvidas como as suas famílias beneficiam do trabalho sistemático deste tipo de iniciativa, uma vez que abre caminho à inclusão da pessoa no mercado de trabalho, o que, por sua vez, conduz ao bem-estar do seu grupo familiar.
- **Administração pública:** os novos convites à apresentação de propostas elaborados com base no método de leitura fácil e as adaptações de todo o processo facilitaram a participação de mais pessoas com deficiência mental nos convites à apresentação de propostas subsequentes e a utilização deste modelo noutros organismos da administração pública a nível nacional, regional e local.

Chaves para o sucesso:

-  Envolvimento das organizações de deficientes intelectuais no processo.
-  Adaptação de todos os processos, com escuta e melhoria constante.
-  Divulgação dos processos e resultados nas comunidades autónomas e organismos públicos provinciais.

Colaborações / Alianças: Plena Inclusión é uma confederação com mais de 900 membros. entidades parceiras a nível estatal.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Bases da Convocatoria Oposiciones 30 de março de 2022 em leitura fácil](#)
-  [Protocolo relativo às administrações públicas que organizam concursos específicos para pessoas com deficiência mental](#)
-  [Emprego público e apoio ao trabalho](#)
-  [Emprego público e acessibilidade cognitiva](#)
-  [Pessoas com deficiência mental na função pública: relatório da situação, recomendações e apoios tecnológicos](#)

Agradecimentos:

-  [2021 - Prémio Europeu "Projeto Zero"](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Ministerio de Hacienda y Función Pública - Gobierno de España.](#)

Atividade: [Proposta e execução da política de finanças públicas, orçamento e despesas do Governo, principalmente.](#)

Empregados: [3 milhões.](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [2%.](#)

Web: hacienda.gob.es

Localização: [Espanha.](#)

Âmbito: [Nacional.](#)



AGRICULTURA



NCO - Nova Cooperação Organizada

Sector: Agricultura.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva.

Breve resumo da prática: A NCO combina o desenvolvimento de actividades sociais destinadas a gerar benefícios inclusivos e actividades empresariais com oportunidades de trabalho digno, percursos terapêuticos e de reabilitação para grupos em risco de exclusão social, tais como pessoas com deficiências predominantemente psicossociais, menores, ex-detidos e ex-toxicodependentes, com o apoio de valores como o trabalho, a memória, a legalidade e a sustentabilidade.

Objetivo: restaurar os direitos, a dignidade e as oportunidades de emprego das pessoas, com especial incidência nas pessoas em risco de exclusão social.

Necessidade identificada: necessidade de reforçar as actividades agrícolas e outras actividades ligadas a este sector (gestão da embalagem e da comercialização em linha), a fim de facilitar a inclusão laboral da população em risco de exclusão e/ou com deficiência; aproveitamento dos bens apreendidos ao crime organizado num território que viveu duas décadas de violência.

Descrição pormenorizada: planeamento de actividades sociais destinadas a gerar benefícios inclusivos, promovendo percursos terapêuticos, de reabilitação e de saúde para pessoas com dificuldades e actividades empresariais programadas. Promoção do trabalho em rede entre consórcios e cooperativas associadas para permitir a geração de associações que, com base em actividades de agricultura social, turismo social e responsável e actividades de acolhimento, actividades de restauração e **catering**, comunicação e **marketing**, processamento de frutas e legumes e outros serviços diversos para a comunidade, tais como manutenção verde, renovação e manutenção de edifícios interiores e exteriores, serviços de limpeza, jardinagem, gestão de cantinas de empresas, favorecem a inserção laboral de pessoas com deficiência. O curso inicial tem uma duração mínima de 2 meses e uma duração máxima de 2 anos, de acordo com o regulamento dos PTIRI - Projectos Terapêuticos Reabilitados Individualizados estabelecido pela Região da Campânia. Em alguns casos, é ativado um estágio com uma duração mínima de 2 meses e máxima de 1 ano, com a possibilidade de emprego no final do período de estágio.

Recursos necessários:

-  Profissionais voluntários do sector agrícola.
-  Profissionais de restauração que apoiam as actividades planeadas.

Benefícios:

-  **Entidade Social:** desenvolvimento de acções de sensibilização e informação da comunidade para combater os maus hábitos das máfias.
-  **Trabalhadores/famílias:** inclusão social de pessoas com deficiência e em risco de exclusão.
-  **Empresas:** promover uma cultura da legalidade e da igualdade de direitos; promover propostas de formação e de intercâmbio de boas práticas.

Chaves para o sucesso:

-  Formação no local de trabalho com estágios.
-  Apoio do pessoal educativo.
-  Envolvimento de profissionais e artesãos dos sectores envolvidos.

Colaborações / Alianças: Comité don Peppe Diana, Associações Livres Nomes e Números contra as Máfias, Fórum Nacional Agricultura Social, ConfCooperative Campania.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Sítio Web da empresa NCO Cooperazione](#)
-  [Webshop NCO Cooperazione](#)
-  [Dossiê NCO](#)

Artigos em jornais locais e nacionais e revistas especializadas, tais como:

-  AMBIENTE LEGAL
-  Fórum Nacional da Agricultura Social
-  Libera
-  Agência de comunicação social Etika

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Nova Cooperação Organizada.

Atividade: Inclusão no mercado de trabalho através de formação em actividades agrícolas, de restauração e afins.

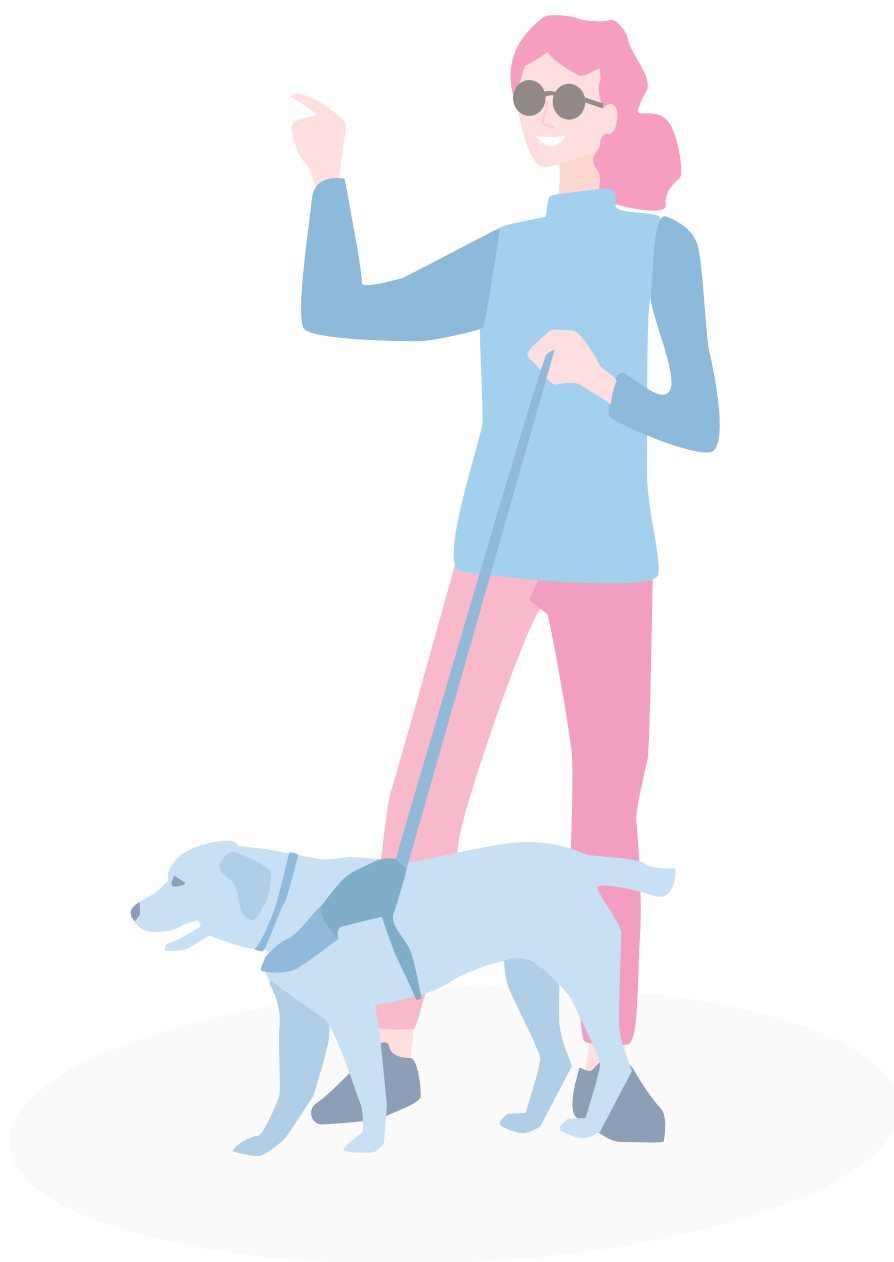
Empregados: 112

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 40%.

Web: ncocooperazione.com

Localização: Caserta - Campania (Itália).

Âmbito: Regional.



Semear, Terra de Oportunidades

Sector: Agricultura.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva.

Breve resumo da prática: trata-se de um projeto de formação e inclusão laboral para pessoas com deficiência intelectual nas áreas da agricultura, armazenamento e indústria alimentar. Estabelece uma ponte entre as pessoas com deficiência, o Estado e as empresas para satisfazer as necessidades e contribuir para a formação das pessoas com deficiência, facilitando a sua inclusão no mercado de trabalho.

Objetivo: formar e incluir no mercado de trabalho pessoas com deficiências intelectuais.

Necessidade detectada: falta de serviços especializados/específicos para a inclusão profissional de pessoas com deficiência mental ligeira a moderada, especialmente serviços de apoio na transição dos cursos de formação para o mercado de trabalho, actuando como intermediário entre a pessoa e a empresa e preparando as empresas com as ferramentas para a sua integração laboral e organizacional.

Descrição pormenorizada: Semear desenvolve 3 projectos próprios: **Terra de agricultura**, uma mercearia e um **projeto de cerâmica** e desenvolve ainda um programa de campus para os períodos de férias. Embora se trate de itinerários personalizados, o processo de formação tem uma duração mínima de 27 meses. Para além disso, são trabalhadas competências pessoais e sociais, transversais à questão da empregabilidade, onde a prática inclui um estágio transitório com a duração de 3 meses, em que o beneficiário passa 3 dias por semana na empresa e 2 dias no Semear. Neste caso, o estágio tem duração de 6 meses, onde o estudante fica o tempo todo na empresa com o acompanhamento regular do gestor do Semear. No final do estágio, o aluno poderá ingressar na empresa. O processo de formação e estágio não é remunerado e durante todo o processo também trabalhamos em estreita colaboração com as famílias dos estagiários.

Recursos necessários: 1 técnico especializado em empregabilidade, 1 gestor de caso e 2 pedagogos em formação.

Benefícios:

-  **Entidade Social:** desenvolvimento de sistemas de produção e transformação agrícola que não só reforcem as oportunidades de aprendizagem e emprego destes cidadãos, como também garantam a sustentabilidade de todas as iniciativas.
-  **Trabalhadores/famílias:** formação profissional adequada e desenvolvimento pessoal e social para uma plena inclusão sócio-ocupacional e uma maior autonomia financeira.
-  **Empresa:** aprender estratégias e conselhos sobre a regulação emocional e a comunicação com a
-  pessoas com deficiência.

Chaves do sucesso: pedagogia diferenciada: integração de experiências de trabalho em contexto real durante o itinerário de formação para promover as competências transversais para a empregabilidade e permitir a seleção profissional. Aproximação gradual ao mercado de trabalho através de formação em contexto de trabalho e estágios com aumento progressivo de responsabilidade na empresa, que permitem uma aprendizagem consolidada da função. Acompanhamento da pessoa ao longo do processo de inserção profissional, incluindo as fases de transição. Acompanhamento e formação da empresa, no sentido da sua futura autonomia na integração de pessoas com dificuldades intelectuais. Informação sobre medidas e incentivos de apoio à contratação de pessoas com deficiência e mediação junto dos organismos estatais que promovem as respectivas medidas.

Colaborações / Alianças: IEF, entidades privadas e uma rede de alianças que integra famílias, empresas, entidades públicas (autarquias), agentes educativos, técnicos especializados e população em geral.

Recursos adicionais / Ligações:

 [SEMEAR - Terra de oportunidades - Semear](#)

Testemunhos / Agradecimentos:

-  O Semear recebeu o Selo de Boas Práticas em Intervenção Social 2021.
-  A Associação BIPP ganha o Selo de Marca de Empregador Inclusivo 2021.
-  O programa Semear foi escolhido como vencedor do Prémio BPI “la Caixa” Capacitar 2020.
-  Prémio BIPP (Prémio Fundação CEPSA para o Valor Social 2020) para o projeto SEMEAR EMPREGA no âmbito do projeto Semear Academia.
-  O BIPP foi um dos vencedores do Prémio Fidelidade Comunidade 2019. Pela 2ª vez, fomos distinguidos com o Prémio Fidelidade Comunidade, a 1ª em 2017 e agora em 2019.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Associação BIPP](#).

Atividade: [Implementação de programas sustentáveis que promovam a participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade.](#)

Empregados: 47

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 30%.

Web: semeiar.pt

Localização: [Estoril \(Portugal\).](#)

Âmbito: [Local.](#)



ALIMENTAÇÃO



“O sentido do trabalho é o trabalho com sentido”

Sector: Alimentação.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Deficiência cognitiva, perturbações mentais e pessoas em situação de vulnerabilidade.

Breve resumo da prática: La Fageda é uma empresa de inclusão social que dá emprego principalmente a pessoas com deficiências mentais e intelectuais na região de La Garrotxa, na Catalunha, através da produção de iogurtes, compotas e gelados.

Objetivo: incluir as pessoas com deficiências intelectuais, perturbações mentais e situações vulneráveis no mercado de trabalho, a fim de dar sentido e bem-estar às suas vidas através do trabalho.

Necessidade detectada: em 1982, Cristóbal Colón, após 10 anos de experiência como porteiro de um asilo, decidiu promover uma alternativa ocupacional e produtiva para o grupo de pessoas com perturbações mentais, como alternativa aos tratamentos terapêuticos da época.

Descrição pormenorizada: para o bom funcionamento do centro de trabalho, são tomadas precauções em todas as fases da vida da pessoa, desde o recrutamento até ao acompanhamento, da seguinte forma:

- **Recrutamento de talentos:** os talentos são encaminhados a partir do hospital de saúde mental ou dos consórcios de serviços sociais de La Garrotxa.
- **Equipa de avaliação:** uma equipa especializada de educadores, psicólogos e terapeutas está à sua disposição para avaliar os postos de trabalho e proceder a adaptações. O essencial é que esta equipa de profissionais sociais conheça muito bem a empresa e a estrutura de produção para determinar os postos de trabalho adequados.
- **Formação no local de trabalho:** La Fageda está acreditada como centro de formação, pelo que oferece aos trabalhadores com deficiência a oportunidade de receberem formação no local de trabalho e obterem um certificado de profissionalismo no sector da produção alimentar.
- **Condições de trabalho flexíveis:** existe flexibilidade no desempenho do trabalho que se adapta às necessidades das pessoas, especialmente as que sofrem de doenças mentais, tais como horários de trabalho reduzidos ou o número e duração das pausas durante o dia de trabalho.
- **Estrutura organizacional:** Os terapeutas trabalham no local, nas unidades de produção, juntamente com o pessoal técnico que supervisiona o trabalho do pessoal com deficiência.
- **Formação bidirecional dos gestores:** o pessoal técnico recebe formação prévia para lidar e orientar adequadamente as pessoas com deficiência. Da mesma forma, a equipa de profissionais sociais que apoia a atividade produtiva recebe formação técnica para poder resolver incidentes ou orientar os trabalhadores no seu desempenho profissional.
- **Plano individual para os trabalhadores:** para além de um plano de carreira, os trabalhadores com deficiência têm um plano de desenvolvimento que garante a sua autonomia pessoal e o seu crescimento nos domínios da vida pessoal e social.

Recursos necessários:

- + Equipa de 46 terapeutas.
- + + Equipa de 137 técnicos que acompanham os trabalhadores com deficiência na sua atividade laboral.

Benefícios:

- **Entidade social:** através das outras entidades jurídicas que La Fageda criou, proporciona e/ou cria emprego para outros grupos em risco de exclusão social, como os jovens e os desempregados de longa duração.
- **Empregados/famílias:** 133 pessoas com deficiência estão empregadas para realizar actividades produtivas.

Chaves para o sucesso:

-  A liderança da pessoa que está a conduzir a iniciativa.
-  O ambiente de trabalho gerado por uma filosofia que coloca a pessoa no centro e gera uma forte relações interpessoais.
-  Equilíbrio entre as necessidades económicas e as necessidades da população.
-  A atenção profissional personalizada e individualizada oferecida aos trabalhadores com deficiência.

Colaborações / Alianças: hospital de saúde mental, consórcio de serviços sociais de La Garrotxa.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [História e testemunhos no canal Youtube la Fageda.](#)
-  [Livro La Fageda. História de uma loucura empresarial social e lucrativa.](#)

Agradecimentos:

-  Prémio BBVA INTEGRAL 2012.
-  Prémio “Employment for All” 2015 da EASPD (Associação Europeia de Prestadores de Serviços para Pessoas com Deficiência) (Zadar, Croácia, maio de 2015)
-  2021 Prémio Nacional Alares de Excelência em Inclusão Social, da Fundação Alares (Madrid).

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [La Fageda Fundació.](#)

Atividade: Centro Especial de Emprego que emprega pessoas com deficiência intelectual, perturbações mentais graves ou em situação de vulnerabilidade através das suas actividades produtivas.

Empregados: 350

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 50%.

Web: fageda.com/es

Localização: [La Garrotxa \(Catalunha\).](#)

Âmbito: [Local.](#)



Cervejaria Pintalpina

Sector: Alimentação.

Categoria prática: Formação e inclusão no mercado de trabalho.

Tipo de deficiência: Cognitivas.

Breve resumo da prática: A Pintalpina é uma cervejeira criada pela Cooperativa Social Elianto, que tem uma área para o desenvolvimento de competências e formação de jovens entre os 16 e os 30 anos com deficiência intelectual, nas diferentes actividades profissionais que se desenvolvem numa cervejeira, de forma a potenciar a sua inclusão no mercado de trabalho.

Objetivo: promover um projeto que permita a inclusão de jovens com deficiência intelectual numa atividade que lhes permita desenvolver um papel social ativo e reconhecido na comunidade.

Necessidade detectada: falta de formação e inclusão laboral dos jovens com deficiência (16 a 30 anos).

Descrição pormenorizada: três percursos de formação:

- Práticas educativas para a aprendizagem da atividade profissional.
- Práticas inclusivas para o desenvolvimento das competências transversais de cada pessoa.
- Estágios profissionais de adaptação à atividade profissional.

Cada área de estágio consiste em acções de formação situacional, simulações e actividades reais de trabalho sob a supervisão de um formador e/ou de uma figura pedagógica que acompanha os jovens nos seus percursos de crescimento.

Recursos necessários:

- ✚ Pedagogo para a formação, desenvolvimento e acompanhamento de percursos formativos e de inserção no mercado de trabalho.

Benefícios:

- **Entidade Social:** promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; o respeito pelas pessoas e o reconhecimento da identidade dos outros; contribuir para a criação de um ambiente de cooperação onde as competências de cada pessoa, independentemente da sua deficiência, possam ser valorizadas.
- **Trabalhadores/famílias:** aquisição dos conhecimentos e das competências necessárias ao exercício de uma atividade profissional num ambiente de trabalho.
- **Empresa:** promover o intercâmbio de boas práticas e o modelo de formação para uma melhor participação dos jovens com deficiência na empresa; promover a cultura da igualdade de direitos entre as pessoas.

Chaves para o sucesso:

- ✚ A presença de um educador a tempo inteiro, durante a formação e o desenvolvimento da atividade laboral, representa o elemento qualificado da intervenção.
- ✚ O papel do supervisor está sempre presente e atento para extrair dados objectivos, que lhe permitam modificar os percursos educativos de forma a reorientar a intervenção e aumentar as hipóteses de sucesso da iniciativa.

Colaborações / Alianças: Fundação Cariplo, Altromercato, Carrefour Market, várias organizações do terceiro sector para a venda e distribuição do produto.

Ligações:

- ➡ pintalpina.it/sociale
- ➡ [instagram.com/pintalpina](https://www.instagram.com/pintalpina)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Cooperativa Social Elianto.

Atividade: Inclusão social de pessoas com deficiência e em risco de exclusão através da promoção da diversidade, da equidade social e da promoção do trabalho.

Empregados: 5 sócios - 4 parceiros de trabalho - 50 estagiários.

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 50%.

Web: pintalpina.it

Localização: Sondrio (Itália).

Âmbito: Local.

SERVIÇO AO CLIENTE



Mutua Terrassa - Fundació Integralia Vallès

Sector: Serviço de apoio ao cliente.

Categoria de prática: Inclusão no emprego.

Tipo de deficiência: Física.

Breve resumo da prática: Em 2015, a Mutua Terrassa criou a Fundação Integralia Vallès para gerar emprego para pessoas com deficiência na região de Vallès, na Catalunha, através da criação de um centro de atendimento para atender pacientes e utilizadores da Mutua. O centro de trabalho da Fundação Integralia Vallès funciona como um Centro Especial de Emprego (CEE).

Objetivo: implementar um serviço ao cliente de qualidade e profissionalizado através de um modelo integrado de serviço ao cliente que responda às necessidades da população e esteja em conformidade com os valores da organização.

Necessidades detectadas: falta de alternativas de emprego ou de Centros Especiais de Emprego (CEE) para pessoas com deficiências físicas na zona de Vallès e melhoria do serviço telefónico da empresa.

Descrição pormenorizada: A Mutua Terrassa avaliou várias iniciativas existentes no mercado dos centros de atendimento para pessoas com deficiência e identificou a Fundação Integralia como o parceiro ideal para promover a iniciativa. Para iniciar o projeto, foi criada a Fundação Integralia Vallès e o objetivo era formar uma equipa de pessoas com experiência em centros de contacto e residentes na zona de Vallès. A equipa de 15 pessoas com deficiência, na sua maioria física, começou a trabalhar para a Mutua Terrassa a partir das instalações da Fundação Integralia e, um ano depois, com experiência em atendimento telefónico, mudou-se para o centro Integralia Vallès. A implementação do centro de atendimento telefónico de cuidados primários melhorou a qualidade dos serviços prestados aos pacientes e utentes.

Desde há alguns anos, a Mutua Terrassa implementou o Programa Integra't, que facilita a experiência durante um dia do pessoal dos centros de trabalho no centro de atendimento da Fundação e vice-versa, aproximando os funcionários de ambas as organizações e gerando maior empatia. A Mutua Terrassa colabora com a Fundação Integralia Vallès para que o pessoal do centro de atendimento se integre na própria empresa ou noutras empresas da zona. A Mutua Terrassa reconhece a fundação como uma fonte de talentos com deficiência, graças à qual já conseguiu contratar diretamente 3 pessoas com deficiência.

Recursos necessários:

-  Profissionais das áreas de atendimento ao paciente, RH e tecnologia da Mutua Terrassa.
-  Adaptações das instalações para acessibilidade e postos de trabalho.
-  1 técnico da Unidade de Apoio, que acompanha os trabalhadores com deficiência no local de trabalho.

Benefícios:

-  **Entidade social:** graças a esta iniciativa, a Fundació Integralia Vallès garantiu a integração no mundo do trabalho de pessoas com deficiências físicas graves. O objetivo é facilitar a integração do maior número possível de pessoas com deficiência nas empresas normais.
-  **Colaboradores / famílias:** "As pessoas em primeiro lugar" é um dos cinco valores da Mútua Terrassa. O desejo de contribuir para a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho na região de Vallès beneficiou direta e decisivamente a empregabilidade das pessoas com deficiência, bem como o seu ambiente familiar e social.
-  **Empresa:** para Mútua Terrassa representa uma atividade, uma implantação territorial, um crescimento da carteira de serviços, uma inserção efectiva na empresa comum e uma maior visibilidade para um projeto de inserção.

Chaves para o sucesso:

-  A capacidade de ver a deficiência como uma oportunidade.
-  Promover um projeto de inclusão com a ajuda de entidades especializadas e experientes.
-  Cuidar das pessoas.
-  Promover um modelo de CEE, no qual a experiência de trabalho das pessoas é um trampolim para o emprego na empresa comum.

Colaborações / Alianças: Gabinete de Emprego da Câmara Municipal de Terrassa (FOMENT) e câmaras municipais de outros municípios vizinhos. Esta ação é promovida e subsidiada pelo Departamento de Empresa e Emprego, e 100% financiada pelo fundo REACT-EU como parte da resposta da União Europeia à pandemia da COVID-19.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Sítio Web da Fundação Integralia Vallès](#)
-  [Notícias sobre Integralia Vallès no Canal Terrassa](#)

Agradecimentos:

-  2015 reconhecimento internacional. Prémio Internacional de Excelência em Responsabilidade Social das Empresas, 39º Congresso Internacional de Hospitais. Chicago, 6 de outubro de 2015.
-  Prémio CAMBRA 2017 de Compromisso e Sustentabilidade à Mútua Terrassa atribuído pela Câmara de Comércio e Indústria de Terrassa.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Mutua Terrassa](#).

Atividade: [Cuidados de saúde, autonomia pessoal e bem-estar das pessoas](#).

Empregados: [5.104](#)

Porcentagem de trabalhadores com deficiência: [4%](#).

Web: mutuaterrassa.com

Localização: [Terrassa \(Espanha\)](#).

Âmbito: [Local](#).



BANCA E SEGUROS



Assistente pessoal para trabalhadores com deficiência

Sector: Banca e seguros.

Categoria de prática: Inclusão no emprego.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: O Banco Santander lança um processo de recrutamento de assistentes pessoais para acompanhar pessoas com deficiência que trabalham no banco. Objetivo: facilitar a inclusão das pessoas com deficiência que trabalham no banco e criar o melhor ambiente de trabalho para elas.

Necessidade identificada: alguns dos trabalhadores com deficiência do banco necessitam de assistência pessoal prestada pelos seus familiares no local de trabalho, uma necessidade que também é identificada em alguns dos candidatos a emprego.

Descrição pormenorizada: sempre que se inicia um processo de integração de um trabalhador com deficiência, é efectuada uma avaliação de todas as suas necessidades específicas para garantir que essa inclusão é plena e eficaz. Numa fase inicial, o trabalhador, a sua família e as organizações de deficientes são ouvidos para preparar o gabinete e definir um plano de acolhimento para qualquer eventualidade. O assistente pessoal é também ouvido de forma sistemática, recolhendo informações que permitem melhorar a experiência do trabalhador. Os assistentes pessoais ajudam os funcionários nas suas necessidades de apoio em várias actividades do dia a dia: orientação no edifício, atenção às suas necessidades fisiológicas, apoio na alimentação.

Recursos necessários:

-  Assistentes pessoais.
-  Coordenador da área de Recursos Humanos.

Benefícios:

-  **Entidade Social:** as organizações sociais que promovem projectos de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência colaboram com um parceiro experiente dedicado a este domínio.
-  **Colaboradores/famílias:** promover a autonomia e independência dos trabalhadores e, consequentemente, melhorar a sua qualidade de vida e a das suas famílias, libertando-os dos custos associados a um assistente pessoal durante o horário de trabalho e/ou da assistência informal da sua própria família.
-  **Empresa:** Mudança cultural, cívica e empresarial em toda a equipa.

Chaves para o sucesso:

-  Envolver e ouvir ativamente as diferentes partes interessadas (trabalhador com deficiência, família, assistentes pessoais, RH, organizações sociais com projectos de empregabilidade para pessoas com deficiência).
-  Contratar assistentes pessoais adaptados às suas necessidades.

Colaboraões/Parcerias: Fundação Santander, Associação Salvador, Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger (APSA), Valor T, Grace, Terra de Sonhos, Inclusive Community Forum (ICF), Café Joyeux Portugal.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Relatório sobre a Banca Responsável 2021](#)
-  [Fundação Santander](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Banco Santander Totta, S.A.

Atividade: Banca privada.

Empregados: 4.653

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 2,3%.

Web: santander.pt/institucional

Localização: Lisboa e Porto, Portugal.

Âmbito: Nacional.

Ability Day

Sector: Banca e seguros.

Categoria de prática: Inclusão no emprego.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: O BNP Paribas organiza um evento de recrutamento inclusivo adaptado a qualquer tipo de deficiência.

Objetivo: desenvolver um evento que permita às entidades sociais e às pessoas com deficiência conhecerem melhor o banco e as opções de emprego que oferece; do mesmo modo, que os profissionais do banco quebrem estereótipos sobre as pessoas com deficiência e as valorizem como possíveis candidatos a um emprego.

Necessidade identificada: dificuldade em posicionar o BNP Paribas como empregador de pessoas com deficiência, uma vez que o Grupo se apercebeu de que este segmento do mercado de recrutamento considerava as oportunidades anunciadas inacessíveis.

Descrição detalhada: durante o Ability Day, o BNP Paribas recebe candidatos interessados em conhecer melhor o banco, num formato semelhante a uma feira de emprego, onde diferentes equipas apresentam a sua atividade e rotina diária. Os participantes têm ainda a oportunidade de serem entrevistados no próprio evento ou de marcarem uma reunião com o recrutador numa data posterior. Paralelamente, os responsáveis das áreas de negócio do BNP Paribas - chefes de equipa ou gestores - têm a oportunidade de assistir a apresentações de associações representativas de pessoas com deficiência, com espaço para debater questões relacionadas com a temática da inclusão em contexto de trabalho, desconstruindo crenças limitadoras sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Recursos necessários:

-  Escritórios do BNP Paribas, que cumprem todos os requisitos de acessibilidade.
-  Equipas de Recursos Humanos, Comunicação, Logística, TI, etc., tanto na sua preparação como no acolhimento e acompanhamento dos participantes.
-  O material escrito utilizado é traduzido para Braille e está presente um intérprete de língua gestual portuguesa.

Benefícios:

-  **Entidade Social:** melhor relacionamento com as organizações sociais que promovem projectos de apoio à empregabilidade de pessoas com deficiência e maior conhecimento das necessidades de talento do BNP Paribas.
-  **Trabalhadores / famílias:** candidate-se a um emprego no BNP Paribas.
-  **Empresa:** apresentação dos escritórios e departamentos do BNP Paribas aos candidatos, acesso a uma reserva de talentos num período de tempo muito curto, aceleração dos processos de seleção em que os candidatos irão participar.

Chaves para o sucesso:

-  Espaço físico acessível: É essencial que o espaço físico esteja bem preparado para acomodar toda a gente, independentemente da deficiência.
-  Medidas de comunicação adaptadas, como a adaptação de material para Braille ou intérprete de língua gestual.
-  Análise e plano de contingência: como se trata de um evento que prevê muita interação social, é também importante ter em atenção a neurodiversidade dos participantes, antecipando o que podem ser os gatilhos de possíveis situações desconfortáveis, não só para alertar as equipas envolvidas sobre as mesmas, mas também para procurar soluções para reduzir o possível desconforto de alguns participantes.

Parcerias / Alianças: Associação Salvador, Café Joyeux, CADin, APSA, Valor T, APPDI, ASHBIP.

Recursos adicionais / Ligações:

 [Notícias sobre o Dia da Capacidade no sítio Web do BNP Paribas](#)

Agradecimentos:

 [Prémio de Inclusão e Diversidade da Revista HR 2022](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [BNP Paribas](#).

Atividade: [Banca e seguros](#).

Empregados: [8.000](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [2%](#).

Web: bnpparibas.pt/en

Localização: [Lisboa e Porto, Portugal](#).

Âmbito: [Regional](#).



Programa de Inclusão Laboral

Sector: Banca e seguros.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: A Ergo Hestia iniciou o programa de inclusão de pessoas com deficiência em 2004 com a criação da Fundação Integralia, cuja missão se centra na integração profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A fundação começou por criar postos de trabalho no ERGO Hestia Group (GEH) e, com o tempo, passou também a oferecer serviços como agência de recrutamento para outras empresas fora do GEH. A fundação promove uma série de projectos dedicados à formação de pessoas com deficiência, que preparam estas pessoas para o trabalho de forma abrangente.

Objetivo: aumentar o recrutamento de pessoas com deficiência no ERGO Hestia.

Necessidade detectada: elevada taxa de desemprego das pessoas com deficiência na Polónia (67%), razão pela qual a ERGO Hestia se propôs contribuir para a solução deste problema aumentando o recrutamento de pessoas com deficiência.

Descrição pormenorizada: O programa tem 4 vertentes para a integração de trabalhadores com deficiência:

- **Ofertas de emprego gerais:** através das ofertas disponibilizadas pela empresa, são apresentados candidatos com deficiência. Não são publicadas ofertas específicas ou exclusivas para este grupo. Se a empresa ou o trabalhador considerar que necessita de algum apoio especial, é encaminhado para a Fundação Integralia.
- **ERGO Integralia:** a fundação recruta e apresenta candidatos com deficiência à ERGO Hestia e, se a empresa os seleccionar, são contratados através da fundação por um período de 2 anos, até estarem totalmente adaptados à empresa. Durante este período, a Integralia efectua a avaliação de desempenho juntamente com o gestor da área da ERGO Hestia em que o trabalhador está integrado.
- **Programa Metoo:** trata-se de um programa interno de benefícios através do qual é oferecido um pacote de benefícios aos trabalhadores com deficiência, incluído: ajudas técnicas e mobilidade e comunicação e autonomia pessoal para pessoas com deficiência; assistência médica especializada, medicamentos e 2 dias extra de férias. Os trabalhadores que pretendam aceder ao programa devem declarar a sua deficiência e, desta forma, conseguir dar a conhecer a mesma. Durante o ano, são efectuadas uma ou mais campanhas de comunicação sobre este programa, a fim de o dar a conhecer aos novos trabalhadores. Quando necessário, os trabalhadores com deficiência recebem apoio adicional da fundação sob a forma de sessões individuais com um treinador, psicólogo ou formação especial.
- **Programa de estágios Eficient:** um programa destinado a estudantes universitários com deficiência, que procura gerar oportunidades de estágio na empresa para estes estudantes e identificar talentos para, posteriormente, lhes oferecer um posto de trabalho. Este programa tem tido muito bons resultados, e a ERGO Hestia tem inclusivamente incentivado outras empresas parceiras a replicá-lo e a interessar-se por atrair talentos com deficiência através de um programa com estas características. A Fundación Integralia gere e coordena este programa para a ERGO Hestia e outras empresas.

De uma forma transversal, a empresa realiza:

- Acções de comunicação: interna e externa, realçando o valor dos trabalhadores com deficiência.
- Acções de formação e sensibilização para: novos funcionários da GEH - equipas de integração e de acolhimento, funcionários dos recursos humanos e gestores do ERGO Hestia.

As formações têm uma duração aproximada de 2,5 horas, de modo a garantir que os funcionários com deficiência são devidamente acomodados. Além disso, a fundação actua como mentor para cada gestor e fornece orientação em situações que requerem apoio adicional.

Recursos necessários:

- ✚ Esta iniciativa é liderada pelos directores de Marketing e Comunicação, Negócios Responsáveis e Recursos Humanos.

Benefícios:

- 📌 **Entidade Social:** graças à experiência e ao impulso do Grupo ERGO Hestia, a Fundação conseguiu ser reconhecida como uma entidade de sucesso, que atualmente presta serviços a mais de 332 empresas, conseguindo a inserção de mais pessoas com deficiência no mercado de trabalho e contribuindo para a sustentabilidade da própria entidade.
- 📌 **Trabalhadores/familiares:** as pessoas com deficiência podem recorrer aos serviços e à ajuda de especialistas: um conselheiro profissional e um agente de emprego. Os estudantes e os licenciados têm a possibilidade de adquirir a sua primeira experiência profissional no âmbito de programas de aprendizagem ou de estágios organizados no âmbito do Grupo ERGO Hestia.
- 📌 **Empresa:** ter uma cultura empresarial inclusiva, excedendo a quota legalmente exigida de trabalhadores com deficiência. A Ergo Hestia é altamente reconhecida como uma marca empregadora inclusiva.

Chaves para o sucesso:

- ✚ O apoio e o incentivo à iniciativa por parte do Comité de Direção da empresa.
- ✚ A formação em matéria de deficiência ministrada aos quadros, gestores e pessoal em geral.
- ✚ A estratégia de inclusão da deficiência está ligada a vários dos 50 KPIs da empresa para questões sociais e ambientais.

Colaborações / Alianças: ERGO só colabora com a Fundación Integralia para canalizar todas as acções relacionadas com as pessoas com deficiência.

Recursos adicionais / Ligações:

- 📌 [Relatório de Sustentabilidade ERGO Hestia 2022](#)
- 📌 [Sítio Web da Integralia](#)
- 📌 [Programa de estágios eficientes no sítio Web](#)
- 📌 [História em vídeo do trabalhador com deficiência ERGO Hestia](#)

Agradecimentos:

- 🏆 2022 - Medalha do Amigo da Integração para o Presidente do Grupo ERGO Hestia Piotr M. Śliwicky por muitos anos de apoio a actividades no domínio da inclusão social e de uma maior sensibilidade para as necessidades das pessoas com deficiência.
- 🏆 2022 - Símbolo de Responsabilidade Social 2022 para todas as actividades que envolvam pessoas com deficiência. Deficiência em ambientes empresariais.
- 🏆 2020 - Escudo de Bronze no Festival de Cinema Responsável 2020 para a campanha ME TOO.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: ERGO Hestia.

Atividade: Companhia de seguros.

Empregados: 2.900

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 3,5%.

Web: ergohestia.pl

Localização: Sopot, Polónia.

Âmbito: Nacional.



COMÉRCIO A RETALHO – RETALHO



Departamento de Diversidade e Inclusão (D&I)

Sector: Comércio a retalho - retalho.

Categoria prática: Inclusão no trabalho.

Tipo de deficiência: Cognitiva e física.

Breve resumo da prática: Os Armazéns El Corte Inglés criam um departamento de Diversidade e Inclusão - D&I.

Objetivo: melhorar a capacidade de resposta às necessidades da empresa em matéria de diversidade e inclusão.

Necessidade identificada: Nos últimos anos, o El Corte Inglés registou um amplo alcance e crescimento na área da diversidade e da inclusão, pelo que surgiu a necessidade de criar um departamento de D&I, com pessoas dedicadas a tempo inteiro a esta área, para conseguir melhores resultados.

Descrição pormenorizada: A missão do Departamento de Diversidade e Inclusão é assegurar o cumprimento de todas as acções incluídas no plano de inclusão e as suas funções incluem:

- 🟡 Relação com as instituições sociais (contacto muito frequente com as entidades sociais para solicitar perfis, pedir apoio de acompanhamento, divulgar boas práticas, etc.).
- 🟡 Processos de recrutamento e seleção (processos adaptados às especificidades das pessoas com deficiência - forma de divulgação, adaptação de funções, horários flexíveis, entrevistas, etc.).
- 🟡 Gestão de contratos (renovações, alterações de contratos sem termo e não renovações).
- 🟡 Gestão, formalização e acompanhamento dos estágios.
- 🟡 Organização de eventos internos (acções de sensibilização, exposições, cinema inclusivo, voluntariado, etc.).
- 🟡 Participação em eventos externos para o intercâmbio de conhecimentos e experiências, melhores práticas e divulgação dos resultados do projeto.
- 🟡 Gestão de dados e produção de vários tipos de relatórios a nível nacional.
- 🟡 Preparação de publicações para a intranet e redes sociais da empresa (com Employer Branding).
- 🟡 Formação interna para os funcionários (módulo Diversidade e Inclusão).
- 🟡 Processo de candidatura ao Rótulo de Empregador Inclusivo e ao Rótulo de Diversidade (de 2 em 2 anos).

Recursos necessários:

- ✚ A equipa é constituída por 3 pessoas, 2 das quais estão sediadas em Lisboa e 1 em Vila Nova de Gaia, cobrindo assim todo o país e todas as suas oficinas em Portugal.

Benefícios:

- 🟡 **Entidade social:** melhor coordenação com as organizações sociais que promovem projectos de apoio à empregabilidade das pessoas com deficiência (por exemplo, actividades de sensibilização), facilitação de processos de encaminhamento de ofertas/candidaturas, apoio de técnicos experientes em cada caso/tipo de deficiência, criando assim uma rede de apoio à formação, seleção e acompanhamento da colocação e pós-colocação).
- 🟡 **Trabalhadores/famílias:** maior autonomia e participação sócio-ocupacional; apoio personalizado; envolvimento numa estrutura de confiança e resolução rápida de problemas.
- 🟡 **Empresa:** total autonomia para tratar das questões de D&I.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Processos de recrutamento, seleção e integração adaptados às necessidades de cada indivíduo caso.
- ✚ Resposta rápida a problemas relacionados com candidatos e/ou trabalhadores com deficiência.
- ✚ Maior envolvimento e relacionamento com entidades sociais.

Colaborações / Alianças: trabalha atualmente com cerca de 20 entidades, como a Asociación Salvador, OED, APPC, que ajudam diariamente nas diferentes fases do processo de recrutamento, seleção e integração de pessoas com deficiência ou outros públicos vulneráveis.

Recursos adicionais / Ligações:

- ▶ [Testemunho em vídeo de trabalhadores com deficiência no El Corte Inglés](#)
- ▶ [Vídeo sobre Diversidade e Inclusão no El Corte Inglés](#)

Agradecimentos:

- 🏆 [Reconhecimento como Selo Marca Entidade Empregadora Inclusiva pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, durante 3 anos consecutivos \(2021, 2022 e 2023\).](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [El Corte Inglés Grandes Armazéns](#).

Atividade: [Empresa de distribuição retalhista ligada ao Grupo El Corte Inglés](#).

Empregados: 3.200

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 2,80%.

Web: elcorteingles.pt

Localização: [Lisboa e Vila Nova de Gaia \(Portugal\)](#).

Âmbito: [Nacional](#).



“Não menos de 4%”

Sector: Comércio a retalho - retalho.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: A Leroy Merlin desenvolve uma estratégia de comunicação interna e de alianças com parceiros, dirigida a todos os seus centros e às suas equipas de gestão, que se centra na promoção do recrutamento de pessoas com deficiência, destacando o valor fornecido por pessoas com este perfil.

Objetivo: atingir 4% de pessoas com deficiência na sua força de trabalho até dezembro de 2023. Não só a nível nacional, mas também em cada centro de trabalho (lojas e serviços centrais).

Necessidade identificada: aumentar o número de trabalhadores com deficiência.

Descrição pormenorizada: as principais actividades desenvolvidas são:

- **Campanha de comunicação “Capable of anything” (Capaz de tudo) a nível interno e externo com um duplo objetivo:** por um lado, sensibilizar os gestores e as equipas para o valor fornecido pelos perfis com deficiência; e, por outro lado, posicionar-se como um empregador de referência para este grupo e atrair talentos com deficiência.
- **Alinhamento com as regiões:** envolva os RH das regiões para gerar mais oportunidades de emprego para pessoas com deficiência e crie uma comunidade de líderes inclusivos para partilhar boas práticas. A área de Diversidade e Inclusão envia um relatório mensal por regiões e lojas e dá visibilidade a uma boa prática em prol da inclusão de pessoas com deficiência.
- **Aliança com parceiros:** as organizações de deficientes desempenham um papel fundamental no projeto. A empresa tem 4 parceiros estratégicos a nível nacional (Fundação Adecco, Randstad, Inserta Empleo e Fundación Integra) e também 37 entidades locais para aceder a um vasto leque de candidatos com deficiência. A empresa reúne-se mensalmente com os parceiros para dar feedback sobre os processos de seleção e os candidatos resultantes.
- **Sensibilização e formação sobre a deficiência:** a empresa desenvolveu um itinerário de formação sobre a deficiência composto por 2 acções: o novo paradigma da deficiência, ministrado pela Fundación Pegasus e a seleção inclusiva, ministrada pela ETHIKOS CONSULTORES.
- **Acompanhamento e seguimento:** acompanhamento do gestor da diversidade e da inclusão nas lojas para garantir o cumprimento do objetivo fixado.

Recursos necessários:

- ✚ 1 pessoa responsável pela Diversidade, Equidade e Inclusão.
- ✚ 2 recrutadores dedicados a identificar candidatos com deficiência.

Benefícios:

- **Entidade Social:** colabora estreitamente com diversas organizações sem fins lucrativos que trabalham diariamente para melhorar a qualidade de vida dos grupos vulneráveis sobre os quais incide a sua Ação Social, e conta com a participação como voluntários dos empregados da Leroy Merlin em toda a Espanha, que participam como voluntários, dando horas do seu tempo a causas sociais.
- **Trabalhadores/famílias:** graças aos programas de colaboração que criaram com várias organizações, os trabalhadores com deficiência podem receber formação e ter acesso profissional a melhores empregos, um benefício que tem um impacto na sua qualidade de vida e no seu ambiente familiar.
- **Empresa:** A Leroy Merlin está orgulhosa e muito satisfeita com a colaboração e o envolvimento de todos e cada um dos seus empregados, que não só aprenderam mais sobre a inclusão e o talento das pessoas com deficiência, mas também geraram uma mudança cultural na própria organização.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Envolver os parceiros, desde a gestão de topo até aos funcionários da loja.
- ✚ Sensibilização.
- ✚ Passar do modelo para as pessoas para o modelo com as pessoas.

Colaborações / Alianças: Fundação Adecco, Randstad, Inserta Empleo e Fundação Integra e também com 37 entidades locais.

Ligações:

 [Pegada de valor](#)

Testemunhos / Agradecimentos:

-  [Primeiro prémio na categoria Top Diversity 2022, para o projeto “No less than 4%”.](#)
-  [Prémio da Fundação Adecco para as Melhores Práticas de Inclusão Laboral, pela Política de Deficiência 360.](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Leroy Merlin](#).

Atividade: [Empresa multinacional dedicada à venda de produtos de bricolage.](#)

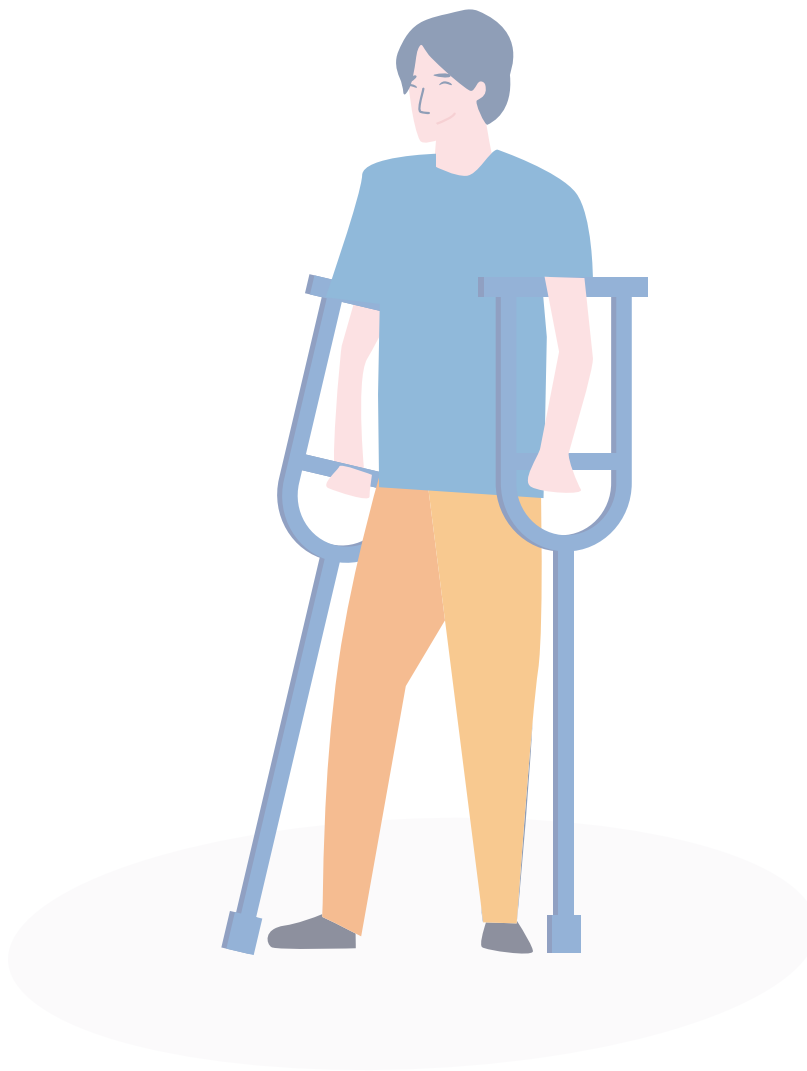
Empregados: [17.949 em 132 lojas.](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [3,29%.](#)

Web: corporativo.leroymerlin.es

Localização: [Espanha.](#)

Âmbito: [Nacional.](#)



FORMAÇÃO



Life Project

Sector: Formação.

Categoria de prática: Formação.

Tipo de deficiência: Cognitiva, especificamente Perturbação do Espectro do Autismo (PEA).

Breve resumo da prática: A Cooperativa Focus implementa um programa de formação para a inclusão laboral de 8 a 12 jovens com perturbações do espectro do autismo, através de estágios em vários empregos.

Objetivo: inclusão laboral.

Necessidade identificada: identificar dificuldades no trabalho com pessoas com deficiência em contexto laboral.

Descrição pormenorizada:

- **Formação:** O programa de formação tem a duração de 10 semanas, durante as quais os jovens efectuem três rotações de estágio, nas quais exploram possíveis percursos profissionais e adquirem competências. Durante todo o período de formação, há uma presença contínua e permanente da equipa de acompanhamento e apoio para desenvolver os pontos fortes e as competências dos estagiários e identificar os seus interesses.
- **Estágios:** Aprendizagem através de estágios no local de trabalho (aprender fazendo) durante todo o período de formação. Uma equipa de tutores planeia o estágio, sensibiliza para a deficiência, comunica regularmente com as famílias, prepara os estagiários para a colocação, coordena as reuniões de planeamento da procura de emprego e as visitas aos estagiários e informa todos os membros da equipa.

Recursos necessários:

- ✚ 2 funcionários a tempo inteiro nas instalações de trabalho, um espaço de formação e materiais de formação, recursos de projecção, Internet, etc.

Benefícios:

- **Entidade social:** conceber, desenvolver e aplicar soluções inovadoras que conduzam à participação ativa das pessoas com PEA na sociedade.
- **Trabalhadores/famílias:** maximizar a autonomia para promover o bem-estar e a qualidade de vida.
- **Empresa:** contratação de pessoas com deficiência com elevada capacidade de autonomia.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Número reduzido de alunos, para facilitar a aprendizagem.
- ✚ Avaliação e personalização de cada processo para o adaptar às necessidades de cada beneficiário.
- ✚ Equipamento multifuncional que monitoriza os processos.

Parcerias / Alianças: A Cooperativa Focus colabora com várias entidades sociais, tais como Pais em rede, APCB, MAPADI, APPACDM PORTO, Centro Novais e Sousa, Creci Braga.

Recursos adicionais / Ligações:

- 🖱 [Projetos : Cooperativa Focus](#)

Agradecimentos:

- 🏆 [Prémio BPI Capacitar 2017](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Cooperativa Focus.

Atividade: Desenvolve projectos para pessoas com perturbações do espectro do autismo.

Empregados: 16

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 0%.

Web: cooperativafocus.pt

Localização: Porto, Leça do Balio e Vale de Cambra - (Portugal).

Âmbito: Regional.

Escola Integralia

Sector: Formação.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo do estágio: o estágio da Fundación Integralia consiste num programa de formação através de uma escola especializada no desenvolvimento de competências para a atividade de centro de contacto e para o sector digital, no manuseamento das ferramentas necessárias para o desenvolvimento desta atividade e em estágios num ambiente real que permitem aos estudantes aproximarem-se do local de trabalho, suavizando a curva de aprendizagem habitual. O projeto inclui um apoio contínuo durante todo o processo de formação e estágio, de modo a que os alunos possam receber feedback sobre os seus pontos fortes, áreas de melhoria e orientações específicas destinadas a melhorar as suas competências em todos os momentos.

Objetivo: facilitar oportunidades de emprego a pessoas desempregadas com deficiência, que necessitam de formação para iniciar a sua vida profissional ou reorientar a sua carreira profissional, formando-as num sector com grande procura.

Necessidade detectada: falta de experiência profissional, formação e competências necessárias para que as pessoas com deficiência possam trabalhar em sectores em crescimento, como os centros de contacto e o sector digital.

Descrição pormenorizada: o projeto de formação inclui: a gestão dos conhecimentos e das ferramentas necessárias para desenvolver a atividade dos sectores do centro de contacto e da atividade digital; e estágios num ambiente real para o desenvolvimento de competências. Além disso, têm também um acompanhamento contínuo durante todo o processo de formação e estágio para que os alunos possam ter um feedback direto em todos os momentos. Todos os anos, a Escola Integralia oferece uma média de 15 cursos de formação, com a participação de cerca de 200 pessoas, que garantem emprego nos 7 Centros Especiais de Emprego geridos pela Fundación Integralia ou em empresas destes sectores, com as quais a fundação colabora e ajuda a incorporar pessoas com deficiência nos seus quadros de pessoal. Nos 11 anos de implementação do programa, 1.702 pessoas com deficiência foram formadas na Escola Integralia.

Recursos necessários:

-  Equipa de formadores/facilitadores especializados nas matérias de Soft e Hard Skills necessárias para Contact Center e para a transformação digital do sector.
-  Professores especialistas nas diferentes especialidades, tais como acessibilidade Web, testes de utilizadores, etc.
-  Peritos profissionais das empresas TIC colaboradoras.

Benefícios:

-  **Entidade social:** A Fundación Integralia, em colaboração com empresas de Contact Center e Serviço de Atendimento ao Cliente, realiza cursos especializados nos sectores da banca, seguros, telecomunicações, serviços públicos e saúde, ou no sector tecnológico em actividades como a acessibilidade, testes, etc., com estágios pós-formação, e compromete-se a empregar pelo menos 60% dos alunos. Pessoas que não Os novos recrutados são incorporados em itinerários de formação ou passam a fazer parte do Banco de Empregos Integralia para novos projectos de emprego que surjam; um processo circular que beneficia as partes envolvidas no projeto.
-  **Trabalhadores/famílias:** promover a formação de pessoas em risco de exclusão que tenham dado um novo rumo ao seu perfil profissional, proporcionando-lhes formação em sectores em crescimento, como o atendimento ao cliente ou a tecnologia, com elevada empregabilidade. Apoio com pessoal especializado (acompanhamento na adaptação dos formandos seleccionados ao seu local e ambiente de trabalho). Recolocação de trabalhadores com deficiência cujos contratos terminaram devido ao fim da campanha ou da gestão do serviço. O emprego permite o desenvolvimento pessoal, gera autonomia, ajuda a socialização e a inclusão.
-  **Empresas:** acesso a talentos com deficiência com as aptidões e competências básicas para se desenvolverem em diferentes empregos. Transforme as organizações em empresas mais inclusivas que aproveitem a diversidade de talentos.

Chaves para o sucesso:

-  Desenvolver um programa de formação teórico-prático para o sector do **Contact Center** ou do **Digital Business** com uma abordagem ao local de trabalho em ambiente real.
-  O acompanhamento por um mentor da Escola é um valor diferencial em relação a outros modelos de formação, pois permite dar a cada pessoa os recursos e as oportunidades de que necessita para obter resultados semelhantes aos de qualquer empresa.
-  O conhecimento abrangente da fundação sobre a atividade empresarial e o contexto da pessoa com deficiência gera compreensão e cumplicidade entre ambos. Além disso, ajuda a enriquecer e a crescer pessoal e profissionalmente, uma faceta que, por várias razões, não tem sido acessível a um grande número de pessoas com deficiência.

Colaborações / Alianças: Inserta Empleo, Cocemfe, Konecta, Incorpora, Discatel, ou Integra.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Web Escuela Integralia](#)

Testemunhos:

-  [Testemunhos em vídeo de alunos da Integralia School](#)
-  [Testemunho em vídeo de alunos da escola Integralia](#)
-  [Escola Integralia na Colômbia](#)

Agradecimentos

-  [2024 Finalista Zero Categoria de projeto educação inclusiva e tecnologias da informação e da comunicação \(TIC\)](#)
-  2020 - Prémios Alares na categoria Centro Especial de Empleo pelo seu trabalho na inclusão laboral de pessoas com deficiência.
-  2022 - FEDEPE: Menção especial pela promoção do desenvolvimento profissional das mulheres com deficiência
-  2010 - Prémio Fundação SERES para a Inovação e Compromisso Social da Empresa

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Integralia Foundation](#).

Atividade: [Inclusão social e laboral de pessoas com deficiência e doenças crónicas/degenerativas, com prioridade para as pessoas com deficiência grave e com dificuldades de inserção no mercado de trabalho.](#)

Empregados: 640

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 99,52%.

Web: [dkvintegralia.org](#)

Localização: [Madrid](#), [Sant Just Desvern](#) e [Terrassa](#) (Barcelona), [Badajoz](#), [Denia](#) (Alicante), [Gijón](#) (Astúrias), [Jerez de la Frontera](#) e [San Fernando](#) (Cádiz), [Zaragoza](#) - (Espanha).

Âmbito: [Nacional e internacional](#)

HOTELARIA E RESTAURAÇÃO



Cafés Joyeux

Sector: Hotelaria e restauração.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva.

Breve resumo da prática: O Café Joyeux é um projeto nascido em França em 2017, implementado pela Associação VilacomVida em Portugal e que consiste numa cadeia de cafés que forma e contrata jovens com mais de 18 anos com deficiência intelectual de desenvolvimento (IDD). Os jovens Equipiers trabalham, enquanto recebem formação polivalente na área da restauração.

Objetivo: dar uma resposta inclusiva e integradora aos jovens com DDI, permitindo-lhes uma melhor transição da vida escolar para o mundo do trabalho, aumentando a sua autonomia, aproveitando e estimulando todo o potencial destes jovens.

Necessidade identificada: dificuldade na transição dos jovens com DDI da vida escolar para o mundo do trabalho.

Descrição pormenorizada: O projeto começa com a seleção dos candidatos, que envolve várias equipas, incluindo a de Recursos Humanos. Depois de entrevistados e seleccionados, os candidatos são formados em várias funções por uma equipa especializada durante um período experimental de 3 meses, onde ganham experiência e confiança em tarefas como barista, caixa, cozinha e atendimento ao cliente. No final do período de estágio, a maioria dos participantes é integrada num contrato permanente. O processo de formação, que pode durar até 2 anos, é efectuado através da Escola Joyeux, que forma os participantes em competências técnicas e transversais. Esta formação valoriza a experiência na empresa, combinando atributos técnicos e profissionais com conhecimentos e atitudes de trabalho. Utiliza uma metodologia denominada FAST, que recorre a uma pedagogia positiva baseada em material didático e que recompensa em vez de punir. Este método começa com uma análise da situação de trabalho, identificando as competências e os conhecimentos necessários para criar um ambiente de aprendizagem. O objetivo é compreender o indivíduo num contexto global de trabalho, o que requer interação e feedback entre equipas para melhorar o processo.

Recursos necessários:

-  1 ou 2 gestores por café.
-  Supervisor responsável pela cozinha.
-  Responsável pelo serviço de sala e atendimento ao cliente.
-  Equipa de Impacto, Equipa de Marketing e Comunicação, Finanças e Recursos Humanos.

Benefícios:

-  **Entidade Social:** reforçar as oportunidades de aprendizagem e de emprego destes cidadãos, assegurando a sustentabilidade do projeto ao mesmo tempo.
-  **Trabalhadores / Famílias:** aumento da auto-confiança e da autoestima, vida social mais ativa.
-  **Empresa:** ambiente de confiança e de alegria.

Chaves para o sucesso:

-  Combine a aprendizagem e a formação com um contrato de trabalho permanente.
-  Oferece formação polivalente (barista, caixa, serviço de mesa e cozinha).
-  Contratar para formar, criando confiança e motivação para os jovens e suas famílias.

Colaborações/Parcerias: Rede Social Cascais, Cidades das Profissões, Crinabel, Valor T, CERC Lisboa, CERCICA, Pais em Rede, APPACDM de Lisboa, CADIn, APSA, AFID, Operação Emprego Deficiência (OED), Associação QE (Quinta Essência), Pais 21- Down Portugal, Centro de Desenvolvimento Infantil DIFERENÇAS, Fundação Liga, Associação Salvador.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Sítio Web da Cafés Joyeux Portugal](#)
-  [Perfil do Instagram Cafés Joyeux Portugal](#)

Agradecimentos:

-  Prémio Nacional Finalista de Turismo Inclusivo 2022
-  Prémio Finalista AHRESP 2023

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Associação VilacomVida / Café Joyeux](#).

Atividade: [Inclusão social de crianças e jovens com deficiências intelectuais e de desenvolvimento \(IDD\)](#).

Empregados: [33](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [12%](#).

Web: vilacomvida.pt

Localização: [Lisboa, Portugal](#).

Âmbito: [Regional](#).



Albergo Ético - alojamento turístico acessível gerido por pessoas com Síndrome de Down

Sector: Hotelaria e restauração.

Categoria de prática: Formação.

Tipo de deficiência: Cognitiva, física e sensorial.

Breve resumo da prática: O Albergo Ético é um modelo de alojamento turístico sustentável no qual se desenvolve um programa de formação profissional através do qual as pessoas com síndrome de Down e/ou com défices cognitivos, sensoriais e físicos aprendem tarefas como a gestão da receção, da sala de pequenos-almoços, da cozinha e dos quartos. O projeto inclui também as famílias, que são envolvidas, incentivando a sua responsabilidade e participação através do Pacto de Formação, para que os jovens incluídos no programa possam adquirir um elevado grau de autonomia pessoal. Os hotéis éticos têm uma média de 20-25 quartos e são comparáveis aos hotéis familiares tradicionais.

Objetivo: aumentar a independência e as oportunidades de emprego das pessoas com deficiência - favorecendo a sua inclusão social - através da formação e do emprego e, ao mesmo tempo, apoiar as suas famílias, desenvolver as competências necessárias para uma cidadania ativa e sensibilizar para o mundo empresarial e, em particular, para o sector do turismo de hotelaria e restauração.

Necessidade identificada: apoio à proteção social das pessoas com deficiência, dos grupos vulneráveis e das pessoas em risco de pobreza.

Descrição pormenorizada: existem três actividades principais:

- **Formação:** durante três anos, são desenvolvidas actividades de formação através das quais os beneficiários adquirem competências profissionais específicas na esfera profissional e pessoal. O programa de formação centra-se na aprendizagem e gestão de diversas actividades hoteleiras e de restauração através da metodologia *learning by doing*: restauração, receção, serviço de pequeno-almoço, limpeza de quartos, serviço de mesa e cozinha, entre outras.
- **A Academia da Independência:** durante um período de cerca de cinco anos, os beneficiários do programa vivem de forma independente numa casa de hóspedes. O modelo envolve pessoas mais experientes que orientam os recém-chegados, num mecanismo de educação entre pares através de orientação, emulação, apoio e monitorização mútua. As actividades colaterais que estimulam a independência, o crescimento e a segurança pessoal incluem: judo, caminhada nórdica, caminhadas, maratona, massagem shiatsu, oficinas de arte, laboratórios digitais, modelo sem barreiras, grupo de *WhatsApp*, etc.
- **Acolhimento turístico:** as actividades de formação e a Academia da Independência visam desenvolver uma atividade hoteleira e de restauração completa, oferecendo um modelo de acolhimento turístico de qualidade média-alta, perfeitamente conjugado com uma atividade de elevado impacto social.

Recursos necessários:

- ✚ Profissionais que dão formação no Albergo Etico seguindo o Método Download de inspiração montessoriana.
- ✚ Técnicos especializados em acções de sensibilização para empresários.

Benefícios:

- **Entidade Social:** sensibilização da comunidade.
- **Trabalhadores/famílias:** inclusão laboral e autonomia pessoal das pessoas com deficiência.
- **Empresa:** rede empresarial local sobre a inclusão social de pessoas com deficiência; promover um modelo de turismo acessível com um elevado impacto social.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Formação inclusiva e atenta às novas necessidades emergentes, com a aplicação do Método de Descarga baseado nos princípios da igualdade de tratamento, acessibilidade e não discriminação das pessoas com deficiência.
- ✚ As acções de sensibilização dirigidas aos empresários visam revolucionar a perspetiva de contratação de um trabalhador com deficiência, valorizando o seu talento e não com base na deficiência encargos e/ou obrigações regulamentares.

-  O envolvimento das empresas permite a inclusão das pessoas com deficiência, com o resultado final de uma entrada plena na sociedade civil ativa como voluntários, trabalhadores e cidadãos independentes.
-  As estruturas do Albergó Etico são estruturas para todos, sem barreiras, um exemplo de turismo acessível.

Colaborações / Parcerias: Frolla Microbiscottificio, Fondazione Haiku Lugano, Fiu Embrace (Miami), Cooperativa Sociale Etnos, Mestieri Lombardia sede di Sondrio, SpaH - Benessere in Comunità.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Reserve o Albergó Etico](#)
-  [Relatório sobre a experiência do Albergó ético](#)

Testemunhos / Prémios: O Albergó Etico recebeu vários prémios, entre os quais:

-  Prémio para as Estratégias de Coesão Social para os Jovens, Fondazione Unicredit, 2017.
-  Prémio da Unesco para o Património Mundial Colline Langhe - Monferrato - Roero, 2018.
-  Prémio Campione - Cidade dos Anjos, 2020.
-  Prémio Angelo Ferro para a Inovação Social, 2021.
-  Premio Volontariato ed Economia civile, cidade de Asti e Região Piemonte, 2021.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Descarregue a Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s. - Albergó Etico.](#)

Atividade: [Inclusão laboral e formação de pessoas com deficiência, especialmente pessoas com síndrome de Down e deficiências intelectuais, sensoriais e físicas.](#)

Empregados: 45

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 30%.

Web: albergoetico.it

Localização: [Asti \(Itália\).](#)

Âmbito: [Nacional.](#)

Frollalab

Sector: Hotelaria e restauração.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva.

Breve resumo da prática: Frollalab é um projeto que inclui a produção e venda de alimentos, destacando-se a produção e venda de biscoitos e bolos. O projeto conta com uma loja que aos sábados e domingos abre “Diversamente bar” para oferecer serviço de pequeno-almoço, bar e um foodtruck (Frollabus), um serviço que nasceu em tempos de pandemia e que oferece um serviço móvel de pequeno-almoço.

Objetivo: formar e integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho através da atividade de pastelaria e restauração.

Necessidade detectada: no final da fase escolar, os jovens com deficiência têm muita dificuldade em encontrar um emprego adequado e, quando o encontram, este está muitas vezes longe das suas capacidades e aspirações. A ausência de estudos e de experiências de trabalho orientadas e adaptadas às suas capacidades resulta frequentemente em frustração, insatisfação e isolamento da pessoa, uma situação que afecta também todo o ambiente familiar.

Descrição pormenorizada: os jovens que aderem ao projeto Frollalab entram num itinerário de formação no qual adquirem competências profissionais específicas no domínio da produção de pastelaria e competências mais transversais necessárias para uma vida autónoma. No itinerário de acolhimento, os formandos percorrem os diferentes espaços e contextos que compõem o projeto: laboratório de pastelaria, bar e carrinha móvel; com o objetivo de conhecer melhor as suas capacidades, competências e interesses. Desta forma, os profissionais envolvidos no projeto podem adaptar melhor os itinerários e as actividades de formação a cada pessoa, de acordo com os seus desejos e capacidades: actividades que não requerem contacto com o público (o laboratório de pastelaria) e actividades que implicam um contacto direto com o público (a loja, o bar, a carrinha móvel, eventos diversos, etc.). Os jovens trabalham em pequenos grupos acompanhados por especialistas do sector e educadores.

Recursos necessários: profissionais do sector da pastelaria e profissionais.

Benefícios:

- **Entidade social:** contribui para a criação de um ambiente motivador para todos os membros do grupo de trabalho; melhoria da percentagem de pessoas com deficiência contratadas.
- **Trabalhadores/famílias:** favorece o desenvolvimento de competências pessoais, a comunicação verbal, a capacidade de ouvir e compreender, o alargamento e a melhoria das relações interpessoais.
- **Empresa:** incorporar a diversidade nas equipas da empresa; aprender a trabalhar com pessoas que têm competências diferentes.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Formação adequada e aprendizagem contínua no local de trabalho.
- ✚ A confiança depositada nos jovens que, ao assumirem responsabilidades e receberem reconhecimento pelo seu trabalho na empresa, tendem a reconhecer-se mais no seu papel e, por conseguinte, a dar um maior contributo para si próprios (através do seu empowerment), bem como para a empresa onde trabalham.
- ✚ A desvinculação familiar que ocorre quando alguns dos jovens passam pelo programa gera maior autonomia e independência.

Parcerias / Alianças: colectividades locais e empresas privadas da província de Ancona e da região de Marche. Escolas primárias e secundárias, escolas de hotelaria e restauração, Clementoni, cooperativas sociais e associações de voluntariado.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Livro sobre a experiência do Abrigo Ético](#)
-  [Relatório e vídeo sobre o Abrigo Ético](#)

Testemunhos / Agradecimentos:

-  Prémio Cidadão Europeu do Ano 2021, por proporcionar oportunidades de inclusão social e laboral a pessoas com deficiência. O prémio, de valor simbólico, foi entregue em Bruxelas, em 9 de novembro de 2021, em nome da Itália.
-  Prémio HOMI Edição Especial Sustentável (março de 2022).
-  Premio Cambiamenti CNA 2021 Menzione speciale inclusività (novembre 2021).
-  Solidarietà Hug (fevereiro de 2020).
-  Inclusion 3.0 (gennaio 2019).

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Frolla Cooperativa Social - Frollalab](#).

Atividade: [Formação e inclusão laboral de pessoas com deficiência](#).

Empregados: 48

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 42%.

Web: frollalab.it

Localização: [Osimo, Ancona - Regione Marche \(Itália\)](#).

Âmbito: [Regional](#).

Associação Matt's Rob

Sector: Hotelaria e restauração.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Psicossocial e cognitiva.

Breve resumo do estágio: A Associação Rob de Matt desenvolve um programa de formação inclusiva num restaurante, através de um itinerário com actividades de estágio, para pessoas com deficiências psicossociais e intelectuais seleccionadas pelas suas capacidades e interesse no sector da restauração. Os alunos que participam no programa são integrados na equipa profissional do restaurante, segundo um modelo de aprendizagem pela prática.

Objetivo: O objetivo do programa de formação é a inclusão dos formandos no mercado de trabalho através do seu emprego.

Necessidade detectada: escassa inserção no mercado de trabalho e formação em competências laborais para pessoas com deficiência.

Descrição pormenorizada: o curso básico de restauração e serviço de mesa tem uma duração de 60 horas, divididas em 3 módulos de 20 horas cada, repartidos pelos seguintes domínios:

- Módulo 1 Risto-bar/cafetaria
- Módulo 2 Área de serviço do quadro
- Módulo 3 Gestão da relação com os clientes

A formação serve para tomar consciência das suas próprias competências para a função e as tarefas. As competências e os conhecimentos adquiridos durante o curso são aprofundados em actividades de estágio extracurricular subsequentes, com uma duração mínima de 2 meses e máxima de 12 meses. Por fim, são aceites os mais motivados e dispostos a aprofundar o ambiente de trabalho.

Recursos necessários: dois chefes de estágio (função de gestão e de educação), sete tutores de empresa distribuídos pelos chefes de sala e de cozinha.

Benefícios:

- **Entidade social:** promover o emprego de pessoas desfavorecidas e a cultura da inclusão social.
- **Trabalhadores/famílias:** melhorar o bem-estar e a autoestima dos membros da família e dos candidatos; melhorar o nível de vida.
- **Empresa:** prestação de serviços às empresas, tanto em termos de formação como de intercâmbio de boas práticas; integração da diversidade nas equipas das empresas.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Os percursos de desenvolvimento dos participantes incluem o reforço das competências sociais/relacionais e profissionais e incluem também a melhoria do seu bem-estar.
- ✚ A equipa de funcionários, uma vez que tem atualmente sete funcionários com deficiência provenientes de diferentes estágios.
- ✚ A visibilidade alcançada nos últimos anos pelo projeto aumentou a sensibilização da sociedade para a inclusão social e laboral.

Parcerias / Alianças: empresas privadas, empresas públicas que beneficiam de serviços de restauração: Cps, Consorzio Sir, Afol, Fondazione S. Carlo, Centro Servizio Formazione Lombardia, A&I, IAL Lombardia.

Recursos adicionais / Ligações:

- [A experiência de vídeo de Matt Rob](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Rob de Matt - Restaurante e Bistrot.

Atividade: Inclusão social através da restauração e de eventos.

Empregados: 20 empregados e 8 aprendizes (média).

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 20%.

Web: robdematt.org

Localização: Milão, Itália.

Âmbito: Local.

IMPRESSÃO E IMAGIOLOGIA



Sprint

Sector: Impressão e imagem.

Categoria de prática: Formação.

Tipo de deficiência: Cognitiva, risco de exclusão.

Breve resumo do estágio: trata-se de um programa de formação em estamperia têxtil (serigrafia, laser, digital, etc.).

Objetivo: fornecer ferramentas para a inclusão social de adolescentes e jovens, com ou sem deficiência, em situações vulneráveis.

Necessidade detectada: adolescentes e jovens em risco de exclusão, para além de situações de abandono escolar, conflitos com as entidades educativas, dificuldades de relacionamento com a família, grupo e/ou figuras adultas em geral, dificuldades de acesso ao mercado de trabalho.

Descrição detalhada: os jovens com dificuldades são detectados em colaboração com os centros de saúde mental do território e os serviços públicos de dependências patológicas do Sistema Nacional de Saúde (SerT). O Sprint inicia um processo de reinserção social ou laboral que constitui o principal instrumento de intervenção preventiva e educativa. Este processo de reinserção social ou laboral implica um itinerário de formação personalizado para cada pessoa e conta com a presença ativa de tutores nos diferentes itinerários personalizados para cada projeto, de acordo com os serviços de referência, a duração, os objectivos e as modalidades de acesso (dias por semana, horários). Tais como:

- Estágio curricular, 2 meses.
- Reeducação associativa, de um mínimo de 2 meses a um máximo de 24 meses.
- Estágios de formação e orientação, com duração mínima de 2 meses e máxima de 12 meses.
- Estágios de inserção ou reinserção laboral, com uma duração mínima de 2 meses e máxima de 12 meses.

Recursos necessários:

- + Profissionais em serigrafia e vários tipos de impressão.
- + Parceiros de trabalho e funcionários envolvidos no projeto.

Benefícios:

- **Entidade Social:** promover a valorização das pessoas desfavorecidas e a sua integração no mercado de trabalho.
- **Trabalhadores/famílias:** aumento da autoestima, auto-eficácia na dimensão relacional e integração social, aumento do sentido de responsabilidade e qualidade de vida global, aquisição de competências sociais e relacionais, recrutamento.
- **Empresa:** promover a aquisição de competências para aprender a trabalhar com pessoas que têm competências diferentes, a aceitação da diversidade nas equipas da empresa, a mudança de perspetiva nos serviços e projectos.

Chaves para o sucesso:

- + O processo de inserção laboral, visando a ressocialização ou o recrutamento, passa por uma série de atenções que determinam o valor do serviço.
- + Através do percurso e da presença constante do mentor, o adolescente pode experimentar gradualmente a si próprio num ambiente sensível mas acolhedor, de tal forma que pode sentir-se cada vez mais parte de um grupo e de uma organização no seu todo, melhorando os seus níveis de autoestima e de confiança.
- + Partilha das necessidades/objectivos com os serviços sociais e uma relação de colaboração estreita durante o desenvolvimento da aprendizagem.

Colaborações / Parcerias: Província de Lecco, Consorzio Consolida, Centro Polivalente de Formação Profissional, Mestieri Lombardia, Casa Don Guanella, Consorzio Desio Brianza, DSM e SerT Regione Lombardia, Serviço de Colocação de Deficientes e Grupos Fracos, CFPP Lecco, Departamento de Saúde Mental e Dependências ASST Lecco.

Recursos adicionais / Ligações:

 cooperativasprint.it

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Cooperativa Social Sprint.

Atividade: Formação para jovens e adolescentes em risco de exclusão e/ou com deficiências (essencialmente cognitivas e mentais).

Empregados: 12

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 40%.

Web: sprintcoop.it

Localização: Civate (Itália).

Âmbito: Local.



RECURSOS HUMANOS



Encontros de Recrutamento

Sector: Recursos Humanos.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Física.

Resumo da prática: Associação Salvador lança Encontro de Recrutamento (speed recruitment) para reunir empresas e candidatos com deficiência.

Objetivo: apresentar os candidatos a emprego com deficiência às empresas que pretendem recrutar talento.

Necessidade detectada: falta de espaços de encontro entre empresas e candidatos com deficiência, que lhes permitam conhecer-se e explorar as possibilidades de inclusão no mercado de trabalho. Dificuldade dos candidatos com deficiência em aceder a oportunidades adaptadas às suas necessidades e das empresas em encontrar talentos com deficiência.

Descrição pormenorizada: o encontro reúne 40 empresas e 40 candidatos, e começa com um discurso inspirador sobre diversidade e inclusão nas empresas. A atividade principal gira em torno do **speed recruitment**, um processo em que cada empresa e cada candidato têm a oportunidade de realizar várias entrevistas de emprego de 15 minutos. Antes da reunião, é realizado um processo preliminar de triagem e seleção para adequar o perfil e o interesse dos candidatos às necessidades e oportunidades das empresas participantes. Os candidatos têm acesso à lista de empresas com as quais terão uma entrevista de 15 minutos e as empresas têm acesso aos CV dos participantes, de modo a facilitar um melhor conhecimento das partes e melhorar o contacto durante a entrevista. Após as entrevistas, é efectuado um acompanhamento e avaliação com as empresas e com os candidatos, de forma a facilitar o processo de inclusão dos candidatos no mercado de trabalho e recolher a opinião de ambas as partes sobre aspectos como o desempenho do candidato, a forma de integração e acolhimento por parte da entidade empregadora, a forma de inclusão e participação do candidato na dinâmica da empresa, etc. As reuniões de recrutamento são preferencialmente presenciais, mas também existe o formato online. Em geral, a utilização de ambas as modalidades é combinada para facilitar a presença de todas as pessoas com maiores dificuldades de mobilidade e a participação de empresas e indivíduos que se encontram longe dos locais onde se realizam as reuniões de recrutamento presenciais.

Recursos necessários:

- 2 responsáveis pelo projeto de empregabilidade da Associação Salvador.
- 40 empresas, representadas por recrutadores; e 40 candidatos.
- É necessária uma sala com boas condições acústicas, com mesas e cadeiras para cada empresa, que permita o distanciamento entre empresas, uma boa comunicação e privacidade durante as entrevistas.

Benefícios:

- **Entidade Social:** trabalho em rede; divulgação do projeto; promoção de novas práticas; sensibilização para o projeto envolvido.
- **Trabalhadores/familiares:** criação de redes e formação para futuras entrevistas.
- **Empresa:** tempo para partilhar boas práticas e contactos/entrevistas rápidas com potenciais candidatos com deficiências físicas.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Promoção de um encontro entre pessoas com deficiência física que estejam desempregadas ou à procura de uma oportunidade no mercado de trabalho e recrutadores à procura de talentos, sem custos para os participantes.
- ✚ Formato que permite um maior número de entrevistas.
- ✚ Atribuição personalizada das entrevistas e de acordo com a proximidade/conhecimento entre os técnicos do projeto promotor do evento e as empresas/candidatos.

Colaborações / Alianças: A Asociación Salvador trabalha em colaboração com várias entidades sociais relacionadas com a deficiência, com o objetivo de recrutar candidatos, promover a sua formação e trabalhar as suas competências de empregabilidade.

Recursos adicionais / Ligações:

- [Notícias sobre a reunião de recrutamento](#)
- [Vídeo da Feira do Emprego 2019](#)

Testemunhos: *"O Encontro de Recrutamento é um momento de nervosismo, mas é também o momento de testar tudo o que aprendemos durante os cursos de formação e o Bootcamp, em entrevistas curtas com empresas que estão realmente a contratar e cujas vagas podem encaixar no nosso perfil. Este é o momento de verificar se se preparou bem para a entrevista e de causar uma boa primeira impressão nos empregadores, o que poderá conduzir a uma oportunidade de emprego. No entanto, mesmo que isso não aconteça de imediato, é uma oportunidade para elevar o seu perfil, melhorar o seu comportamento em entrevistas e estabelecer contactos com recrutadores, o que pode "abrir a porta" para uma futura oportunidade de emprego"* - **Joana Bernardo**, ex-participante do projeto "Destino: Emprego" e atual funcionária do Santander.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Associação Salvador.](#)

Atividade: [Cuidados a pessoas com deficiências físicas.](#)

Empregados: 23

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 3%.

Web: associacaosalvador.com

Localização: [Portugal.](#)

Âmbito de aplicação: [Nacional.](#)



No Limits - Percursos inclusivos para pessoas com deficiência

Sector: Recursos Humanos.

Categoria de prática: Inclusão no emprego.

Tipo de deficiência: Cognitiva, psicossocial e física.

Breve resumo da prática: Mestieri Lombardia desenvolve itinerários individualizados com o apoio de um tutor dedicado à pessoa com deficiência, a fim de promover o bem-estar pessoal e a inserção laboral em contextos empresariais e de cooperação.

Objetivo: prestar serviços de orientação, seleção, apoio profissional e tutoria a pessoas com problemas de marginalização social e dificuldades em encontrar o seu próprio lugar no mercado de trabalho, em toda a região da Lombardia.

Necessidade detectada: existe um grupo-alvo de desempregados, jovens entre os 18 e os 30 anos que terminaram a escola, com diferentes tipos de deficiência (intelectual, psicossocial e física), que não encontraram uma oportunidade no mercado de trabalho.

Descrição pormenorizada: em Itália, a cada candidato (pessoa à procura de emprego) é atribuído um orçamento de acordo com uma série de variáveis, o “dote”¹¹, que pode “investir” em si próprio para ativar serviços de trabalho úteis para a melhoria das competências transversais e transversais ou em itinerários de formação para facilitar a inserção no mundo do trabalho. A pessoa interessada deve apresentar um pedido de assistência e a agência Mestieri efectua reuniões/entrevistas preliminares que lhe permitirão conhecer o candidato mais detalhadamente e, a partir daí, iniciar o processo de conceção do itinerário específico que pode conduzir à integração no mercado de trabalho num período de 6 a 12 meses.

Para cada candidato, é definido um percurso individualizado e acompanhado de perto por um tutor, tanto para o aperfeiçoamento das competências como para a mediação em contextos empresariais.

Através do serviço de orientação profissional, o tutor poderá realizar: apoio à procura ativa de emprego, análise dos recursos económicos disponíveis, coaching, estágios, apoio à criação de empresas, ajuda na procura de ajudantes familiares, formação, verificação periódica do processo, inserção laboral e avaliação final do processo.

Recursos necessários: equipa multidisciplinar com competências psico-sócio-educativas e experiência no mundo do trabalho ativo e das políticas de deficiência.

Benefícios:

- **Entidade social:** promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; o respeito pelas pessoas e o reconhecimento da identidade dos outros; consolidar a rede de colaboração com as diferentes organizações do terceiro sector envolvidas no projeto, melhorar a capacidade de trabalho, sensibilizar e informar o território sobre as políticas activas de emprego.
- **Trabalhadores/famílias:** aumentar a autoestima, a empregabilidade, as competências e a autonomia, melhorar o bem-estar do candidato e, consequentemente, também das suas famílias.
- **Empresa:** promover o intercâmbio de boas práticas e o modelo de formação para uma melhor participação dos jovens com deficiência na empresa; promover a cultura da igualdade de direitos.

Chaves para o sucesso:

- + Equipa multidisciplinar.
- + Tutor personalizado.
- + Recursos financeiros dedicados a cada intervenção.
- + Possibilidade de realizar acções significativas de procura ativa de empresas e contextos sensíveis a nível regional.

¹¹ Oficialmente, é o nome dado ao montante de dinheiro de que a pessoa com deficiência dispõe para financiar as suas despesas. acções que decide tomar

Colaborações / Parcerias: Mychef; Zara; Leroy Merlin; Tag Innova School; Fundação Cariplo; Fundação J.P. Morgan; Fundação Azimut; Unes; Município de Milão; Consórcio CGM; Confcooperativa; Cooxjop; Região da Lombardia.

Recursos adicionais / Ligações:

- 👉 [Projeto de vídeo No Limits](#)
- 👉 [Entrevista com Stefano Radaelli](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Mestieri Lombardia](#).

Atividade: Rede regional de Agências de Emprego acreditadas pela Região da Lombardia e autorizadas pelo Ministério do Trabalho para a prestação de serviços ao trabalhador: orientação, seleção, acompanhamento profissional e tutoria de pessoas com problemas de marginalidade social e dificuldades de inserção autónoma no mercado de trabalho.

Empregados: 100

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 10%.

Web: mestierilombardia.it

Localização: [Região da Lombardia](#).

Âmbito: [Regional](#).



Criação da equipa de recrutamento inclusivo

Sector: Consultoria Recursos Humanos.

Categoria de la práctica: Inclusión laboral.

Tipo de discapacidad: Distintos tipos de discapacidades.

Breve resumo da prática: A Michael Page cria uma equipa especializada dedicada exclusivamente ao recrutamento de profissionais qualificados com deficiência, a fim de promover a sua inclusão no mercado de trabalho.

Objetivo: aproximar os perfis dos profissionais qualificados com deficiência dos recrutadores, para lhes dar maior visibilidade e integrar estes potenciais empregados no mercado de trabalho.

Necessidade identificada: identificação de uma lacuna no mercado de trabalho entre as pessoas com deficiência e as oportunidades de emprego existentes nas empresas clientes da Michael Page, antes da entrada em vigor da Lei de Quotas para Pessoas com Deficiência em Portugal.

Descrição pormenorizada: criação de uma equipa especializada para o recrutamento de profissionais qualificados com deficiência que desempenhe as seguintes funções:

Relacionamento com as instituições colaboradoras; adaptação dos processos de recrutamento e seleção; gestão de contratos (renovações, alterações para indefinidos e não renovações); formalização e acompanhamento dos processos de recrutamento; organização de eventos internos (ações de sensibilização, exposições, cinema inclusivo, voluntariado, etc.); presença em eventos externos com troca de boas práticas; gestão de dados e elaboração de vários tipos de relatórios a nível nacional; elaboração de publicações para a intranet e redes sociais da empresa; formação interna para colaboradores (módulo Diversidade e Inclusão) e formação externa para Gestores de Recrutamento de empresas clientes.

Recursos necessários:

- ✚ A equipa de recrutamento inclusivo é constituída por 2 membros com cobertura nacional.
- ✚ 1 profissional com deficiência (Certificado Polivalente de Deficiência) para reforçar a equipa.

Benefícios:

- 🟡 **Entidade social:** maior capacidade para trabalhar/executar o projeto com organizações de parceiros sociais.
- 🟡 **Trabalhadores/famílias:** canal/ferramenta de apoio à empregabilidade
- 🟡 **Empresa:** benefício económico devido à capacidade de responder à necessidade de se especializar no recrutamento de perfis de pessoas com deficiência; benefício em termos de reputação.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Utilização da rede de contactos da Michael Page para divulgar informações sobre recrutamento inclusivo.
- ✚ Capacidade de trabalho, resiliência e profissionalismo dos candidatos com deficiências físicas ou cognitivas.
- ✚ Efeito agregador/conciliador nas equipas de trabalho em que estas pessoas estão inseridas.

Colaborações / Parcerias: Associação Salvador, ICF da Universidade Nova de Lisboa, APSA - Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger e Incorpora / ARIA.

Recursos adicionais / Ligações:

- 👉 [Projeto Web Ability](#)

Testemunhos:

- ✚ [Testemunho em vídeo dos participantes no Dia da Capacidade](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Michael Page.

Atividade: Recrutamento especializado de quadros médios e executivos.

Empregados: 94

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 0%.

Web: michaelpage.pt

Localização: Lisboa e Porto (Portugal).

Âmbito de aplicação: Nacional.

FormidAbili

Sector: Recursos Humanos.

Categoria de prática: Formação e inclusão laboral.

Tipo de deficiência: Cognitiva e psicossocial.

Breve resumo do estágio: FormidAbili é um programa de inclusão, implementado pela RiGeneramo em diferentes empresas em Itália, no qual pessoas com deficiência foram empregadas em diferentes áreas de vendas, jardinagem e restauração.

Objetivo: promover uma economia inclusiva que valorize, numa perspetiva empresarial, as pessoas com a sua diversidade e inclua as pessoas com deficiência através de novos serviços e da criação de novas áreas de atividade.

Necessidade detectada: a falta de uma cultura inclusiva nas empresas. A necessidade de gerar confiança e procedimentos para o recrutamento de pessoas com deficiência e a dificuldade das empresas em atrair, seleccionar e manter candidatos ao emprego de pessoas com deficiência.

Descrição pormenorizada: FormidAbili é um programa composto por várias iniciativas, entre as quais se destacam as seguintes:

- **Apoio à atividade comercial:** trata-se de um projeto em colaboração com as lojas Leroy Merlin e Bricocenter, onde foram integradas pessoas com deficiência intelectual após uma formação específica.
- **Formação de pessoal para cafetarias:** trata-se de um projeto em colaboração com Makers Cafés de Leroy Merlin, através do qual pessoas com deficiência são empregadas no atendimento ao cliente, na preparação de café e cappuccino e no serviço de bar e de mesa.
- **Green Care:** é um projeto de trabalhos de jardinagem nas zonas verdes adjacentes às lojas desenvolvido por cooperativas de pessoas com deficiência.

Para levar a cabo este tipo de projeto, a RiGeneramo tem em conta as necessidades da empresa para desenvolver um projeto à medida e formar os candidatos através de um itinerário personalizado que potencie as suas competências, paixões, inclinações e interesses. Além disso, o espaço onde é desenvolvido e as relações geradas no projeto permitem um impacto acrescido em termos de retorno económico e social. Como estratégia transversal para a implementação de projectos de integração laboral, é necessário sensibilizar o pessoal e propor acções para reforçar a autoestima das pessoas com deficiência. No caso da Leroy Merlin Itália, existe também a atividade Gran Televisor, um programa pioneiro apresentado por jovens com síndrome de Asperger que entrevistam convidados especiais.

Recursos necessários:

- ✚ Um técnico especializado em empregabilidade e integração de pessoas com deficiência.
- ✚ Psicólogos com experiência em formação de pessoal na empresa.
- ✚ Mentores nas empresas.

Benefícios:

- **Entidade Social:** promover a cultura de integração e valorização profissional das pessoas com deficiência; promover o cuidado com o ambiente de trabalho e proporcionar formação específica aos trabalhadores.
- **Trabalhadores/famílias:** para melhorar o bem-estar, a autoestima e o nível de rendimento do candidato e da família.
- **Empresa:** promover percursos de formação; criar oportunidades de emprego noutras empresas para jovens com deficiência formados nos seus cursos.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Formação dos candidatos.
- ✚ Presença de um tutor da empresa de design.
- ✚ Criação de um processo que responda às necessidades da empresa de forma atempada e personalizada.
- ✚ Conceber um percurso com base nas competências, paixões, inclinações e interesses de cada indivíduo.
- ✚ A loja torna-se um ponto de ligação que constrói relações e inclui as pessoas mais vulneráveis em actividades capazes de produzir valor económico e social.

Parcerias / Alianças: Fondazione Adecco, AIPD, ANGSA, Secondo sogno.

Recursos adicionais / Ligações:

- [FormidAbili é um projeto-piloto sobre a inclusão laboral](#)
- [IL NOSTRO BILANCIO](#)
- [Relatório \(RI\)GENERIAMO i FormidAbili](#)
- [SocialTV: entrevista com Simona Sanci e Luca Pereno](#)

Agradecimentos:

- 🏆 A (RI) GENERAMO foi incluída entre as melhores realidades na categoria “Capital Natural” do “Prémio de Desenvolvimento Sustentável” (novembro de 2022). Em particular, a (RI)GENERAMO foi reconhecida pelo projeto “L'Energia del Bosco”, realizado em sinergia com a Leroy Merlin Itália e o PEF.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: RiGeneramo.

Atividade: Inclusão de pessoas com deficiência e/ou em risco de exclusão através da criação de novas áreas de atividade nas empresas.

Empregados: 839

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 8,34%.

Web: ri-generiamo.it

Localização: Turim (Itália).

Âmbito: Nacional.



SERVIÇOS ÀS EMPRESAS



L'Isola che non c'è

Sector: Serviços às empresas para o comércio, comunicação (redação, gráficos, programação e desenvolvimento web)

angariação de fundos, back office e introdução de dados.

Categoria de prática: Formação e inclusão no mercado de trabalho.

Tipo de deficiência: Cognitiva e física.

Breve resumo da prática: A Why Not Cooperativa Sociale presta, através desta iniciativa, serviços de mediação, formação e apoio a empresas e pessoas com deficiência, favorecendo a sua contratação e adaptação ao local de trabalho. O modelo combina atenção personalizada e cooperação com empresas e organizações sociais para facilitar a inclusão laboral.

Objetivo: responder às necessidades emergentes das empresas através da formação, da inclusão e emprego de pessoas com deficiência.

Necessidade detectada: falta de serviços de mediação, formação e apoio às empresas e às pessoas em situação de vulnerabilidade, favorecendo o seu recrutamento e adaptação ao trabalho.

Descrição pormenorizada: a análise desta necessidade permite delinear os objectivos do projeto para aumentar as oportunidades de emprego das pessoas mais vulneráveis, gerando as seguintes alterações:

- Melhorar a adequação entre a oferta e a procura através da estruturação de um sistema de formação e de apoio aos trabalhadores com deficiência que, desde o início, envolva também algumas empresas interessadas, em termos de planeamento a médio prazo, na formação direta dos futuros trabalhadores nas tarefas que irão desempenhar.
- Recrutamento de pessoas com deficiência através de um sistema integrado de cooperativas sociais, para que as empresas possam cumprir as obrigações da Lei 68/99 sobre o recrutamento de pessoas com deficiência. Oferta de uma vasta gama de sectores para a inclusão e Contratação: embalagens e montagens simples, montagens complexas, gestão de espaços verdes, limpeza e desinfeção, gestão de portas e quadros eléctricos, cantinas de empresas, personalização de uniformes de empresas e indústria de brindes, websites e comunicação digital.
- Ultrapassar a fragmentação das diferentes organizações que se ocupam da integração das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, a fim de aumentar as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência e oferecer às empresas um "serviço único e abrangente".
- Criação de percursos personalizados tanto para as empresas como para os participantes, um instrumento necessário em ambos os casos para criar uma correspondência mais eficaz e consolidada com os resultados do projeto. Para preparar os aprendizes gradualmente e de acordo com as suas necessidades de experiência de trabalho, existem as Ilhas de Formação Básica e as Ilhas de Formação Avançada: nas primeiras existe uma maior presença de pessoal educativo, uma vez que o trabalho principal é a formação da identidade profissional, sendo também implementadas algumas competências profissionais básicas através da Tutoria entre Pares. Nas segundas, há uma maior presença de pessoal com competências profissionais específicas, os professores de arte, onde a tónica é colocada na qualidade do trabalho realizado e na produtividade.

Recursos necessários: 1 pedagogo. 4 professores de arte. 2 gestores de serviços. Para atingir os objectivos acima referidos, foram utilizados os seguintes instrumentos:

- Comercial para a área social, uma figura capaz de contactar as empresas, apoiando-as na escolha de ferramentas e na utilização de políticas activas de trabalho mais adequadas às suas necessidades.
- Cadeia de fornecimento de serviços às empresas oferecidos pelas cooperativas, graças à criação de um sistema integrado, as cooperativas começam também a trocar conhecimentos e boas práticas numa gama mais vasta de sectores, o que torna a oferta às empresas mais atractiva e personalizável.
- Criação de redes e parcerias entre as organizações envolvidas no projeto, em especial com empresas.

Benefícios:

- **Entidade social:** promover a formação na empresa para pessoas com deficiência e a sua integração no mercado de trabalho.
- **Trabalhadores/famílias:** promover o bem-estar do candidato com deficiência e das suas famílias; aumentar o rendimento familiar; melhorar o nível de vida.
- **Empresa:** apoiar as empresas para que possam ter pessoal com deficiência nos seus quadros, sensibilizando, formando e acompanhando tanto o trabalhador como a empresa, para que a inclusão seja um sucesso.

Chaves para o sucesso:

-  O Projeto Incluir proposto pelo Programa Emergo 2016 para a avaliação dos itinerários de inserção laboral em que, através de entrevistas tanto às pessoas inseridas (quer estagiários quer empregados), aos arte-educadores, aos tutores e aos responsáveis pelos serviços, se cria uma observação de 360 graus do itinerário, útil também para o redesenho contínuo do mesmo. Tudo isto permite à Equipa Multidisciplinar, na qual participam no trabalho o pessoal das cooperativas e das entidades acreditadas, redesenhar os percursos, fazendo o necessário para testar a diferentes ilhas de formação de base. Este facto aumentou as possibilidades de cada indivíduo, especialmente os mais frágeis, encontrar o caminho mais adequado para as suas competências emergentes.
-  Atenção ao tempo.
-  Construir parcerias.
-  Personalização de projectos individualizados.

Parcerias / Alianças: Red Hat, Sorint, Webresults, AB energie, Xella, Velati, Sinteco.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Projectos inovadores recentes](#)

Testemunhos / Agradecimentos:

-  [Whynot: As nossas histórias](#)
-  [Whynot: Serviços às empresas](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [Why Not Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.](#)

Atividade: [Formação e apoio à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assistência a empresas e entidades sociais para a inclusão de pessoas com deficiência.](#)

Colaboradores: [27](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [67%.](#)

Web: [cooperativawhynot.it](#)

Localização: [Bergamo \(Itália\).](#)

Âmbito: [Regional.](#)



TECNOLÓGICO



Programas IMPACT

Sector: Tecnologia.

Categoria de prática: Inclusão e formação.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: A Fundação Goodjob lança uma iniciativa para identificar e fornecer as competências necessárias através do programa #IMPACT a pessoas com deficiência, adaptando-o aos diferentes níveis de empregabilidade, necessidades de apoio e tipos de trabalho a desempenhar no sector da tecnologia.

Objetivo: criar empregos para pessoas com deficiência em empresas comuns no domínio da tecnologia.

Necessidade identificada: melhorar a empregabilidade e a inclusão laboral das mulheres e raparigas no sector tecnológico.
pessoas com deficiência.

Descrição pormenorizada: O projeto consiste num percurso de 5 programas IMPACT para facilitar o emprego de pessoas com deficiência em empresas do sector tecnológico:

- Programa IMPACT#zero de competências e conhecimentos para aceder a um mundo digital e integrar-se num ambiente cada vez mais tecnológico.
- Programa IMPACT#denarius para a empregabilidade na programação SAP/ABAP para pessoas com deficiência.
- IMPACTO#incluir um programa de empregabilidade para desenvolver competências no sector da cibersegurança.
- Programa IMPACT#dev centrado em questões básicas de programação para pessoas com deficiência.
- IMPACT#understand programa de empregabilidade em Big data e Cloud para pessoas com deficiência, com o objetivo de desenvolver soluções analíticas para todos os tipos de sectores.

Para implementar cada um dos programas #IMPACT e obter resultados bem sucedidos, são dados os seguintes passos:

- **Seleção dos participantes:** São seleccionadas pessoas com deficiência tecnologicamente motivadas, sem que tenham necessariamente formação ou experiência específicas.
- **Características da formação:** Os conteúdos das acções de formação oferecidas são adaptados às necessidades de acessibilidade dos formandos. A formação é gratuita em modo online e a duração dos programas de formação varia entre 4 e 8 semanas, com uma intensidade de 5 horas por dia.
- **Reforço pedagógico:** Aulas tutoriais semanais com os alunos para rever os conteúdos em que têm mais dificuldade e para que possam superar a formação.
- **Orientador profissional:** A cada pessoa é atribuído um orientador profissional que acompanha o participante desde a fase de formação e durante todo o primeiro ano de emprego, efectuando um acompanhamento regular para garantir o correto acolhimento e adaptação à empresa.
- **Recrutamento:** Os participantes que passam o período de formação e são seleccionados pelas empresas que colaboram nos programas são contratados. Numa primeira fase, através dos CEE da Fundação GoodJob, durante um ano, com o objetivo de, posteriormente, serem contratados diretamente pelas empresas que colaboram no programa.

Recursos necesarios:

- ✚ Técnicos especializados.
- ✚ Formadores da Área de Desenvolvimento do Projeto.

Benefícios:

- **Entidade Social:** consolida o processo de melhoria contínua no desempenho de todas as actividades desenvolvidas pela Entidade e incentiva e consegue um ambiente motivador para todos os membros da sua equipa.
- **Colaboradores/famílias:** os diferentes projectos de formação visam, para além da preparação profissional, reforçar as competências emocionais, relacionais, comunicativas, físicas e de acolhimento de crianças saúde, etc. das pessoas com deficiência, favorecendo a sua empregabilidade e, além disso, o seu bem-estar, autonomia e desenvolvimento pessoal, o que beneficia o seu ambiente familiar.
- **Empresa:** apoia as empresas para que possam ter pessoal com deficiência nos seus quadros, sensibilizando, formando e acompanhando tanto o trabalhador como a empresa, para que a inclusão seja bem sucedida.

Chaves para o sucesso:

-  Conceção de uma oferta formativa alargada no domínio tecnológico adaptada aos diferentes níveis de conhecimento para que os participantes possam adquirir as competências necessárias para o emprego, tendo em conta as necessidades das empresas que colaboram nos Programas #IMPACT.
-  Apoio e acompanhamento pela equipa técnica da Fundação ao trabalhador e à empresa, para que a integração seja bem sucedida.

Colaborações / Alianças: ROOTED com, REVISTA SIC, GRUPO TELEFÓNICA, ATOS; ENTELGY INNOTECH; CSA, WISE SECURITY, SIEMENS, MTP, CAPGEMINI, NTT DATA, entre outros.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Programa de vídeo da Fundação GoodJob](#)
-  [Testemunho Telefónica Tech Collaboration in IMPACT#include Programme](#)
-  [Conteúdo e testemunhos IMPACT#incluir programa](#)

Agradecimentos

-  Prémios Fundação “la Caixa” para a Inovação Social 2022
-  [Finalista da categoria Projeto Zero 2024 educação inclusiva e tecnologias da informação e da comunicação \(TIC\)](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Goodjob Foundation.

Atividade: Formação e inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência.

Empregados: 146

Percentagem de trabalhadores com deficiência: 80,82%.

Web: fundaciongoodjob.org

Localização: Madrid, Barcelona, Valladolid, León (Espanha).

Âmbito: Nacional.



Basetis é inclusivo**Sector:** Tecnologia.**Categoria de prática:** Inclusão no emprego.**Tipo de deficiência:** Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: A Basetis promove uma iniciativa para estabelecer ligações com diferentes entidades para a incorporação de pessoas de meios vulneráveis ou com deficiência, propostas pelos trabalhadores da empresa com o objetivo de selecionar candidatos em risco de exclusão e/ou deficiência para um posto de trabalho.

Objetivo: integrar na empresa pessoas em risco de exclusão social ou com deficiência.

Necessidade detectada: a empresa e os seus trabalhadores mostram vontade de integrar pessoas que têm mais dificuldade em aceder a empregos no domínio da consultoria.

Descrição pormenorizada: insere-se no âmbito das iniciativas “Experiências”, que se revelaram muito enriquecedoras para os colaboradores, tanto pelo conhecimento que geram como pelo seu retorno social. Em 2015, foi assinado o primeiro acordo-quadro com a Comissão Catalã de Ajuda aos Refugiados (CCAR) para receber candidaturas de refugiados para trabalhar na Basetis. Graças a esta colaboração, várias pessoas integraram a equipa da empresa. Desde então, foi oferecida a cada uma das pessoas que compõem a organização a possibilidade de propor entidades do terceiro sector especializadas em deficiência e pessoas em risco de exclusão, valorizando a missão vital das entidades do terceiro sector. Desta forma, entre outras acções inclusivas, também colaboramos com doações, patrocínios e serviços pro-bono com os quais contribuimos com conhecimentos tecnológicos para iniciativas de melhoria da sociedade.

Recursos necessários:

- + Área social.
- + Junte-se à área de recrutamento de talentos.
- + Horário de acolhimento, acompanhamento de pessoas com deficiência durante os primeiros meses.

Benefícios:

- 🟡 **Entidade Social:** A Basetis valoriza a missão vital das entidades do terceiro sector, razão pela qual colabora com elas através de donativos, patrocínios e serviços pro-bono com os quais contribui com o seu conhecimento tecnológico para iniciativas de melhoria da sociedade.
- 🟡 **Colaboradores/famílias:** A equipa profissional e as suas famílias são parte ativa dos projectos inclusivos porque a empresa, desde a sua missão e valores, está alinhada com os princípios da economia do bem comum, criando um ambiente onde os colaboradores e as famílias se podem mostrar tal como são e, ao mesmo tempo, melhorar e crescer em todos os aspectos, incluindo o pessoal e o profissional.
- 🟡 **Empresa:** Aprender a trabalhar com pessoas com capacidades diferentes, integrar a diversidade nas equipas da empresa, mudar as perspectivas dos serviços e projectos.

Chaves do sucesso: Basetis é constituída por uma equipa de pessoas apaixonadas pelas tecnologias da informação e que também trabalham para reforçar a dignidade humana, a solidariedade e a participação comunitária. E, acima de tudo, está convencida, enquanto grupo de pessoas com um objetivo, de que é necessário promover a cooperação em detrimento da concorrência e que o bem de todas as pessoas em detrimento do lucro é a transformação de que a nossa sociedade necessita. Esta convicção é a chave do seu sucesso.

Colaborações / Alianças: FEM- Fundación para la Esclerosis Múltiple, ACAPPS, Fundación Intermedia, Formació i treball (Caritas), FriquiFund, CCAR e Factoria F5, que é uma escola digital inclusiva e solidária que promove o sector das TIC e oferece oportunidades a pessoas em risco de exclusão social.

Recursos adicionais / Ligações:

- 🔗 [Sítio Web de envolvimento social Basetis](#)

Agradecimentos:

-  Empresa socialmente responsável desde 2017. Graças ao carácter social e ético da Basetis e ao plano de Responsabilidade Social Empresarial (RSE), contamos com os três tipos de experiência: económica, ambiental ou social.
-  Concurso de boas práticas 2019. Na área social, decidimos apresentar dois projectos: a nossa política de donativos e patrocínios e o modelo teórico da nossa organização.

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: **Basetis.**

Atividade: **Consultor tecnológico.**

Empregados: **360**

Percentagem de trabalhadores com deficiência: **3%.**

Web: basetis.com

Localização: **Barcelona, Espanha.**

Âmbito de aplicação: **Nacional.**



TURISMO



Contigo, há descoberta

Sector: Turismo.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Diferentes tipos de deficiência.

Breve resumo da prática: O Contigo, Há Descoberta é um projeto de turismo inclusivo, social e de natureza, promovido pela ASTA - Associação Sócio-Terapêutica de Almeida, que integra a Carta Europeia de Turismo Sustentável Terras do Lince.

Objetivo: dar resposta à elevada taxa de desemprego das pessoas com paralisia cerebral e deficiências múltiplas, através de um projeto de inclusão no emprego apoiado, desenvolvido na própria organização.

Necessidade detectada: falta de oportunidades de formação e inclusão laboral para pessoas com paralisia cerebral e multideficiência em zonas do interior do país como a Cabreira do Cóa, com baixo dinamismo socioeconómico e cultural.

Descrição pormenorizada: A ASTA integra este projeto como mais um segmento nas respostas já existentes no território e aproveitando a logística e os instrumentos ao seu dispor, com programas de reconhecimento do património histórico e da natureza (nas visitas guiadas por “acompanhantes” às aldeias históricas (Almeida e Castelo Mendo) e nos percursos pedestres na própria aldeia da Cabreira); experimentação de práticas artesanais em oficinas de olaria, tecelagem e transformação de lã de ovelha, recriação do pão da aldeia cozido no forno comunitário e fabrico de queijo fresco de cabra, descoberta do ciclo das velas de cera de abelha e do papel reciclado, etc., onde os “companheiros” transmitem os conhecimentos adquiridos ao longo dos anos, utilizando técnicas tradicionais para ensinar os visitantes. Para a realização do projeto, conta com uma equipa de técnicos especializados para cada etapa do processo; e efectua uma avaliação/diagnóstico e definição do itinerário personalizado de cada participante. A formação, a orientação e o acompanhamento são adaptados ao perfil de cada beneficiário.

Recursos necessários:

- ✚ 1 coordenador de projeto; 1 operador turístico e informático; 1 psicólogo; 4 monitores de atelier; 2 empregados de cozinha; 1 empregado de serviços gerais.
- ✚ Equipa de comunicação, marketing e relações públicas.
- ✚ Equipa interna de gestão da logística e dos transportes.

Benefícios:

- ✚ **Entidade Social:** empresa social que promove a cultura regional e aumenta a taxa de empregabilidade de pessoas com paralisia cerebral e deficiências múltiplas.
- ✚ **Trabalhadores/famílias:** criação de oportunidades de emprego que garantam um futuro com maior bem-estar, remuneração justa.
- ✚ **Empresas:** práticas sustentáveis, evitar o abandono rural, sensibilização.

Chaves para o sucesso:

- ✚ Aproveitar os recursos existentes e a cultura regional.
- ✚ Formação no local de trabalho.
- ✚ Apoio personalizado.
- ✚ Sustentabilidade do projeto.

Colaborações / Parcerias: no âmbito da promoção de actividades conjuntas como o desporto e a partilha de recursos, trabalha em parceria com a CERCIG e a ADM Estrela. Ao nível da divulgação de projectos, trabalha com a Rede Aldeias Históricas de Portugal e a Rede Animar.

Recursos adicionais / Ligações:

- [Facebook: consigo há descoberta](#)
- [Instagram: Turismo inclusivo, social e de natureza](#)
- [Experiências tradicionais guiadas por pessoas especiais](#)

Testemunhos / Agradecimentos:

-  [Prémio de Lealdade da Comunidade - ASTA - Vencedores 2021](#)
-  [Inatura. Com eles, há uma descoberta](#)
-  [Público. Na Cabreira, o turismo transforma as carências em eficiências](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: [ASTA - Associação Sócio Terapêutica de Alemida, IPSS.](#)

Atividade: [Ajudar as pessoas que necessitam de cuidados especializados \(essencialmente jovens de, pelo menos, 18 anos de idade com deficiência intelectual ou multideficiência\) e oferecer-lhes a possibilidade de terem um modo de vida válido e significativo, contribuindo para a sua inclusão social, humana e económica.](#)

Empregados: [42](#)

Percentagem de trabalhadores com deficiência: [0%.](#)

Web: [asta.pt](#)

Localização: [Cabreira do Cóa, Almeida, Portugal.](#)

Âmbito: [Regional.](#)



Compromisso com a neurodiversidade

Sector: Cultural.

Categoria prática: Inclusão no emprego e na formação.

Tipo de deficiência: Cognitiva e física.

Breve resumo da prática: A Casa Batlló implementou o serviço de visitantes, com uma equipa de pessoas neurodivergentes.

Objetivo: tornar-se um projeto mais inclusivo, integrando pessoas com deficiência na sua equipa de serviços aos visitantes.

Necessidade detectada: a necessidade de proporcionar maior acessibilidade aos visitantes com algum tipo de deficiência iniciou um processo que começou com modificações na estrutura física do edifício que melhoraram a sua acessibilidade física. A partir deste processo, a entidade considerou que também poderia ser mais inclusiva, facilitando o emprego de pessoas com deficiência, razão pela qual se propôs que os postos de trabalho do pessoal de atendimento ao visitante fossem ocupados por pessoas com deficiência.

Descrição pormenorizada:

- **Análise das actividades de serviço aos visitantes:** As actividades foram repensadas, redistribuídas e redefinidas. Como resultado da análise, foram identificadas 2 categorias de empregos de atendimento ao visitante: presencial e telefónico.
- **Geração de alianças estratégicas:** Foram identificadas diferentes entidades especializadas em deficiência para enfrentar o desafio da inclusão. O serviço de visitas no local é prestado pela Specialisterne, com 60 pessoas com neurodiversidade, e o serviço de visitas telefónicas é prestado pela Fundación Integralia através de pessoas com deficiência.
- **Acompanhamento de trabalhadores com deficiência:** O acompanhamento é um elemento chave, e por isso vários técnicos especializados da Specialisterne estão presentes todos os dias durante o turno de trabalho para apoiar a equipa de trabalho, e a empresa disponibiliza um gabinete para realizar as intervenções necessárias com o pessoal.
- **Adequação dos espaços para trabalhadores com deficiência:** 3 espaços físicos foram activados ou readaptados:
 - Sala de jantar, especialmente equipada para favorecer a interação e o prazer das pessoas com neurodiversidade.
 - Espaço para o silêncio, para o descanso e para ser utilizado em momentos de stress.
 - Espaço para as entidades colaboradoras, para que possa ser utilizado para reuniões de acompanhamento com os trabalhadores, formação, etc.
- **Formação e sensibilização dos trabalhadores,** da equipa contratada pela Casa Batlló e dos coordenadores diretamente do departamento de serviço ao cliente, sensibilizando e aprendendo sobre o que é a neurodiversidade, para ultrapassar os medos e conseguir um emprego melhor.

Recursos necessários: redes de colaboração com entidades especializadas.

Benefícios:

- **Entidade social:** a entidade colaboradora nesta iniciativa inclusiva tem uma vasta experiência de mais de 15 anos no mundo do autismo e, graças a esta oportunidade oferecida pela Casa Batlló, abriu o seu recrutamento a todo o campo da Neurodiversidade.
- **Colaboradores/famílias:** este desafio - a inclusão de pessoas com autismo no seio do pessoal - causa entusiasmo aos gestores que confiaram neste projeto, o que é partilhado pelas pessoas que trabalham num ambiente diversificado e inclusivo.
- **Empresa:** A Casa Batlló é a primeira instituição cultural do mundo a ter uma equipa de pessoas neurodivergentes para atender os visitantes. É acessível a utilizadores de cadeiras de rodas e dispõe de um audioguia SmartGuide com explicações detalhadas para deficientes visuais e auditivos, o que gerou prestígio internacional e inúmeros prémios.

Chaves para o sucesso:

-  Formação do coordenador da equipa em neurodiversidade e sensibilização do pessoal numa permanente.
-  Acompanhamento do trabalhador e emprego apoiado.
-  Alianças estratégicas com entidades especializadas na gestão da deficiência e do emprego inclusivo.
-  Redefinição de cargos e redistribuição de responsabilidades.

Colaborações / Alianças: Specialisterne e Fundación Integralia.

Recursos adicionais / Ligações:

-  [Vídeo em que abrimos as nossas portas à neurodiversidade](#)
-  [Vídeo da equipa de serviço aos visitantes](#)

DADOS DA ORGANIZAÇÃO

Nome: Casa Batllò.

Atividade: Casa Museu em Barcelona concebida pelo arquiteto Antonio Gaudí. Património Mundial da UNESCO desde 2005.

Empregados: 100 externos e 50 internos.

Percentagem de colaboradores com deficiência: 40% (60 pessoas contratadas através de parcerias com entidades sociais).

Web: casabatllo.es

Localização: Barcelona, Espanha.

Âmbito: Local.



CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

No final da leitura das Boas Práticas, podemos concluir que são diferentes, de diferentes países, com diferentes resultados, mas todas elas são facilmente adaptáveis às circunstâncias de cada empresa ou organização. Algumas contaram com recursos humanos e financeiros significativos; outras, porém, apenas com a vontade e o envolvimento de um grupo de pessoas com criatividade e engenho. Algumas influenciam a vida social e profissional de muitos e outras apenas contam para um pequeno grupo de pessoas. Todas elas são importantes e deixam-nos a certeza de que são apenas uma amostra de muitas outras que, por razões de espaço, não nos foi possível incluir neste Guia.

Este projeto abre uma grande oportunidade pedagógica, uma vez que a aprendizagem pode ser conseguida através da replicação e/ou aperfeiçoamento do modelo, criando novas propostas de Boas Práticas inclusivas.

A seguir, identificamos o que consideramos serem as chaves mais importantes para o sucesso das práticas seleccionadas:

- Envolvimento da **direção e da gestão** intermédia da organização desde o início da prática de inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho.
- Considere as **acções de sensibilização** como elementos essenciais para gerar uma cultura organizacional diversificada e inclusiva, bem como uma equipa de gestão e uma força de trabalho empenhadas na inclusão de pessoas com deficiência.
- Defina uma **área ou divisão responsável pela promoção dos resultados de inclusão da empresa**, de forma a definir KPIs e criar um sistema de acompanhamento e avaliação das acções implementadas, que permita a elaboração de relatórios periódicos sobre a evolução das iniciativas implementadas.
- Estabelecer relações de **colaboração com as organizações de pessoas com deficiência e as administrações públicas**, para que os projectos reúnam os conhecimentos de cada um dos agentes de mudança e alcancem os resultados esperados.
- Promova a **acessibilidade a todos os níveis**, tomando medidas concretas não só para eliminar as barreiras físicas, mas também as digitais, e reflecta este facto em todos os espaços e comunicações internos e externos da organização.
- Divulgar o **compromisso da empresa com a inclusão** junto dos diferentes stakeholders: trabalhadores, fornecedores, clientes, entre outros, de forma a sensibilizar e contagiar outros a aderir à causa.

Esperamos que estas iniciativas tenham sido uma fonte de inspiração para a sua empresa ou organização e que tenha em mente que podem ser replicadas, copiadas, imitadas, reproduzidas, melhoradas e muito mais.



RECURSOS ÚTEIS

Abaixo, incluímos links para sites, documentos, resoluções, etc., que acreditamos poderem ser úteis para a implementação de boas práticas para a inclusão social e laboral de pessoas com deficiência na sua empresa ou organização.

INTERNACIONAL

- + [Carta de Princípios da Rede Global de Empresas e Deficiência \(GBDN\) da OIT para promover o emprego de pessoas com deficiência.](#)
- + [Ferramenta de autoavaliação para empresas em relação à Rede Global de Empresas e Deficiência \(GBDN\) da OIT.](#)
- + [O que é que as empresas ganham com a inclusão de pessoas com deficiência? Fórum Económico Mundial \(WEF\) \(2019\).](#)
- + [Abordagens para aumentar o emprego e a qualidade do emprego entre os jovens com deficiência.](#)
- + [Guia de comunicação inclusiva e deficiência.](#)

EUROPA

- + [Resolução do Parlamento Europeu, de 13 de dezembro de 2022, sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres na União Europeia pessoas com deficiência.](#)
- + [Sétimo relatório sobre os direitos humanos do Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência. O direito ao trabalho: a situação do emprego das pessoas com deficiência na Europa.](#)
- + [Relatório europeu sobre as atitudes face à deficiência no emprego.](#)
- + [Conjunto de ferramentas para profissionais sobre o reforço dos serviços públicos de emprego para melhorar os resultados das pessoas com deficiência na Europa.](#)
- + [Carta Europeia da Diversidade.](#)

ESPAÑA

- + [Estratégia espanhola para a deficiência-2022-2030.](#)
- + [Observatório da deficiência e do mercado de trabalho em Espanha.](#)
- + [Relatório sobre o mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Espanha. Ministério do Trabalho e da Economia Social.](#)
- + [Livro Branco sobre Deficiência e Emprego em Espanha 2023.](#)
- + [Ficha informativa do Semestre Europeu 2022-2023 sobre a igualdade das pessoas com deficiência em Espanha.](#)

ITÁLIA

- + [Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Itália.](#)
- + [Regras sobre o emprego de pessoas com deficiência.](#)
- + [Folheto informativo sobre deficiência.](#)
- + [Ficha informativa sobre o Semestre Europeu 2022-2023 sobre a igualdade das pessoas com deficiência em Itália.](#)

PORTUGA

- + [Ficha informativa do Semestre Europeu 2022-2023 sobre a igualdade das pessoas com deficiência em Portugal.](#)
- + [Guia de recrutamento inclusivo.](#)
- + [Emprego de pessoas com deficiência - uma abordagem de igualdade de oportunidades.](#)
- + [Kit de ferramentas para o recrutamento inclusivo.](#)
- + [Guia de formação para formadores de entidades da Economia Social.](#)

ANEXO 1. LISTA DE BOAS PRÁTICAS

NOME DA PRÁTICA	ORGANIZAÇÃO	PAÍS	SECTOR	CATEGORIA	
Projeto “D” de Eficiência	Consórcio de entidades do Sector Social, Público e coordenado pelo Município do Porto	Portugal	Administração pública	Formação e inserção no mercado de trabalho	24
Funcionários com deficiências cognitivas	Ministério das Finanças e da Função Pública	Espanha	Administração pública	Inclusão no mercado de trabalho	26
NCO - Nova Cooperação Organizada	Nova cooperação organizada	Itália	Agricultura	Formação e inclusão no mercado de trabalho	29
Semear Terra de oportunidades	Associação BIPP	Portugal	Agricultura	Formação e inclusão no mercado de trabalho	31
“O sentido do trabalho é o trabalho com sentido”	La Fageda	Espanha	Alimentação	Inclusão no emprego e na formação	34
Cervejaria Pintalpina	Cooperativa Elianto Social	Itália	Alimentação	Formação e inclusão no mercado de trabalho	36
Fundação Mutua Terrassa Integràlia Vallès	Mutua Terrassa	Espanha	Serviço ao cliente	Inclusão no mercado de trabalho	38
Assistente pessoal para trabalhadores com deficiência	Banco Santander Totta, S.A.	Portugal	Banca e seguros	Inclusão no mercado de trabalho	41
Ability Day	BNP Paribas	Portugal	Banca e seguros	Inclusão no mercado de trabalho	42
Programa de Inclusão Laboral	ERGO Hestia	Polónia	Banca e seguros	Inclusão no emprego e na formação	44
Departamento de Diversidade e Inclusão (D&I)	El Corte Inglés Grandes Armazéns	Portugal	Comércio a retalho - Retalho	Inclusão no mercado de trabalho	47
“Não inferior a 4%”	Leroy Merlin	Espanha	Comércio a retalho - Retalho	Inclusão no emprego e na formação	49
Life Project	Cooperativa Foco	Portugal	Formação	Formação	52

Escola Integralia	Fundação Integralia	Espanha	Formação	Formação e inclusão no mercado de trabalho	53
Cafés Joyeux	Associação VilacomVida	Portugal	Hotelaria e restauração	Formação e inclusão no mercado de trabalho	56
Albergo Ético	Descarregue a Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.	Itália	Hotelaria e restauração	Formação	58
Frollalab	Cooperativa Social Frolla	Itália	Hotelaria e restauração	Formação e inclusão no mercado de trabalho	60
Rob de Matt - Restaurante e Bistrô	Associação Matt's Rob	Itália	Hotelaria e restauração	Inclusão no emprego e na formação	62
Sprint	Cooperativa Sprint social	Itália	Impressão e imagem	Formação	64
Encontros de Recrutamento	Associação Salvador	Portugal	Recursos Humanos	Formação e inserção no mercado de trabalho	67
No Limits - Percursos inclusivos para pessoas com deficiência	Michael Page	Portugal	Recursos Humanos	Inclusão no mercado de trabalho	69
Criação da equipa de recrutamento inclusivo	RiGeneramo	Itália	Recursos Humanos	Inclusão no mercado de trabalho	71
FormidAbili	Mestieri Lombardía	Itália	Recursos Humanos	Formação e inclusão no mercado de trabalho	72
L'isola che non c'è (Terra do Nunca)	Porque não a Società Cooperativa Sociale O.n.l.u.s.	Itália	Serviços às empresas	Inclusão no mercado de trabalho	75
Programas IMPACT	Fundação GoodJob	Espanha	Tecnologia	Inclusão no emprego e na formação	78
Basetis é inclusivo	Basetis 48	Espanha	Tecnologia	Inclusão no mercado de trabalho	80
Contigo, Há Descoberta	ASTA - Associação Sócio-Terapêutica de Alemida, IPSS	Portugal	Turismo	Inclusão no emprego e na formação	83
Compromisso com a neurodiversidade	Casa Batllò	Espanha	Turismo	Inclusão no emprego e na formação	85



Better to Include



Cofinanciado por
la Unión Europea



Fundación
INTEGRALIA

