



Center for Social
Innovation
www.csiq.com



IO1 RELATÓRIO SOBRE O CONTEXTO

RELATÓRIO DA UE BASEADO NA RECOLHA E
ANÁLISE DE DADOS REALIZADOS NOS SETE
PAÍSES PARCEIROS (O1)

BRIDGES - Ampliando as Reflexões Positivas sobre a Questão
da Deficiência, Gerar Empoderamento para os Stakeholders

Acordo n. 2019-1-PT01-KA204-061388



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



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





IO1 RELATORIO SOBRE O CONTEXTO RELATÓRIO DA UE BASEADO NA RECOLHA E ANÁLISE DE DADOS REALIZADOS NOS SETE PAÍSES PARCEIROS (O1)

1. PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO RELATÓRIO DA UE	3
2. INVESTIGAÇÃO DOCUMENTAL - DESCRIÇÃO E RESULTADOS	5
2.1 QUADRO LEGISLATIVO	5
2.2 RECOLHA DAS MELHORES PRÁTICAS RELACIONADAS COM O EMPREGO E A INCLUSÃO NO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	11
2.3 PANORÂMICA DAS OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO DOS OPERADORES QUE TRABALHAM COM DEFICIÊNCIA	17
3. GRUPOS DE DISCUSSÃO COM OPERADORES E PARTES INTERESSADAS SOBRE A OFERTA E AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO	21
4. QUESTIONÁRIO ONLINE SOBRE AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS OPERADORES E A EFICÁCIA DA INCLUSÃO NO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	27
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	34
6. ANEXOS	37



1. PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO RELATÓRIO DA UE

O presente Relatório da UE sobre a recolha e análise de dados realizada nos 7 países parceiros foi elaborado sob a coordenação da Ineuropa (IT), no âmbito do Documento de Revisão do Contexto do IO1, que representa a fase fundamental do projecto, realizado no início do projecto. O objetivo desta revisão é coletar, atualizar e compartilhar informações precisas dentro do escopo do projeto como pedra angular inicial dando entradas, direções e contextualizando as seguintes saídas intelectuais, IO2-IO3-IO4.

Neste espírito, os resultados e a informação obtidos com o relatório europeu serão explorados para a concepção do currículo de formação, as ferramentas digitais, o quadro metodológico para as abordagens e a adaptação que os educadores devem seguir.

O presente relatório da UE foi elaborado com base na compilação dos 7 Relatórios Nacionais (Portugal, Grécia, Chipre, Itália, Espanha, Irlanda, Alemanha) sobre a análise realizada através das seguintes 3 actividades principais:

- Investigação documental destinada a obter informações relevantes sobre a legislação nacional em vigor, com especificações regionais, e a identificar as melhores práticas relacionadas com o emprego e a inclusão profissional das pessoas com deficiência;
- Administração de um questionário online partilhado com os parceiros para analisar as necessidades de formação dos operadores e recolher informações sobre a sua percepção e experiência relacionadas com a eficácia da inclusão profissional para as pessoas com deficiência;
- Organização de Grupos Focais com operadores e partes interessadas, de acordo com uma metodologia compartilhada, com o objetivo de continuar a discutir problemas e lacunas no processo de colocação de emprego e serviços para pessoas com deficiência, oferta de treinamento atual e necessidades de treinamento para enfrentar, práticas virtuosas para compartilhar e capitalizar.

Os participantes do processo de pesquisa e revisão pertencem a essas principais categorias:

- a) operadores que trabalham nos serviços de colocação de emprego, formação e orientação de pessoas com deficiência
- b) membros de ONG e OSC, líderes ou representantes de comunidades locais, funcionários de organismos públicos para serviços sociais e emprego
- c) principais agentes do sector do trabalho, como conselheiros do trabalho/consultores de emprego, terapeutas ocupacionais, treinadores de emprego/facilitadores de emprego
- d) pessoas com deficiência e/ou familiares/prestadores de cuidados



O relatório final será finalizado na forma de Documento com número ISBN e será amplamente distribuído para Bibliotecas, atores da educação de adultos, formuladores de políticas, autoridades públicas, representantes de ONGs e CSOs, stakeholders e profissionais

O IO1 é dividido nas seguintes etapas/atividades:

- Tarefa 1. Revisão Transnacional e Diretrizes de Pesquisa, Modelos e Ferramentas de Preparação: Desenvolver ferramentas (ex. Questionários online, Quadro de Avaliação de necessidades, Análise de Dados e Processo de Relatórios);
- Tarefa 2. Recolha e Análise de Dados Nacionais: Em todos os países parceiros, os parceiros recolheram dados de vários recursos; 1 grupo focal com 10 membros do grupo-alvo e 1 com 10 partes interessadas por país parceiro, divulgação e recolha de pelo menos 30 questionários em linha entre os membros do grupo-alvo e análise de dados. A análise fornecida pela parceria terá todos os elementos vitais, dados, informações, detalhes para todos os parâmetros de modelos apoiados para deficiência, perspectivas de formação, a existência de ambientes de formação relativos e quaisquer outras perspectivas. Também foi acompanhado por pesquisas sobre as necessidades de formação/aprendizagem dos participantes, as atitudes e o contexto de percepção, a sua origem, as suas expectativas, as lacunas, para as três principais categorias de participantes da pesquisa mencionadas aqui;
- Tarefa 3. 7 Relatórios dos Estados-Membros da UE (respectivamente Portugal, Grécia, Chipre, Itália, Espanha, Irlanda, Alemanha), 1 Relatório da UE: os parceiros elaboraram os seus relatórios com base na análise da recolha de dados;
- Tarefa 4. Compilação da revisão e investigação: O Documento de Revisão sobre o Contexto, seguindo a visão geral do estado da arte nacional e da UE e a análise de lacunas, fornece sugestões específicas, comentários e feedback sobre o desenvolvimento do currículo e do ambiente em linha, em termos de conteúdo, design e infra-estrutura tecnológica.

METODOLOGIA:

A pesquisa do projeto BRIDGES realizada em todos os países parceiros foi coordenada pela Ineuropa (IT), que forneceu a todos os parceiros modelos, redes



e propôs a metodologia para realizar a análise que se baseia nos objetivos da primeira produção intelectual, especificamente:

- Fornecer a parceria com todos os elementos cruciais, dados, informações, detalhes sobre modelos suportados para deficiência, perspectivas de formação, a existência de ambientes de formação relativos;
- Recolher a revisão das melhores práticas sobre os projectos orientados para as estratégias de integração na sociedade para as pessoas com deficiência;
- Investigação sobre as necessidades de formação/aprendizagem dos participantes, as atitudes e o contexto de percepção, a sua origem, as suas expectativas.

2. INVESTIGAÇÃO DOCUMENTAL - DESCRIÇÃO E RESULTADOS

2.1 VISÃO GERAL DA LEGISLAÇÃO

O caminho da sensibilização para a deficiência tem sido gradual ao longo dos anos e alguns passos têm sido cruciais a nível institucional mundial:

- Em 1980, a Classificação Internacional de Incapacidades e Desvantagens (ICIDH) da Organização Mundial da Saúde (OMS) distinção entre imparidade, deficiência e incapacidade, sendo o segundo entendido como a desvantagem que um indivíduo tem a nível pessoal e o terceiro como uma desvantagem social;
- Em maio de 2001, a própria OMS adotou a CIF, a nova "Classificação Internacional de Funcionalidade, Saúde e Deficiência", ainda em vigor em 191 países ao redor do mundo. Representa uma verdadeira revolução na definição e na percepção do fenómeno, uma vez que, pela primeira vez, é feita referência a uma abordagem integrada, combinando dificuldades pessoais e sociais. Isso permite a correlação entre condição de saúde e ambiente, levando à definição de "incapacidade como condição de saúde em um ambiente desfavorável";
- Todos os países parceiros estão entre os 181 países do mundo que ratificaram a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD).

PAÍSES PARCEIROS

> PORTUGAL

Em Portugal, as políticas sociais para pessoas com deficiência desenvolveram-se ainda mais desde a revolução democrática de 1974. A própria Constituição da República, no artigo 71, incorpora o princípio da igualdade e o direito à integração.



Pelo Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro foi estabelecida uma política de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% na função pública. A Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, aprovou a Estratégia Nacional de Deficiência e o Decreto-Lei n.º 34/2007, de 15 de fevereiro, proíbe e pune a discriminação contra pessoas com deficiência.

A Lei n.º 7/2008, de 12 de Fevereiro, estabelece que o trabalhador com deficiência tem os mesmos direitos e está vinculado pelos deveres de duma como outros trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, à promoção ou à carreira profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua própria situação.

De acordo com esta mesma lei, o Estado deve incentivar e apoiar a ação do empregador na contratação de trabalhadores com deficiência. Além disso, o empregador deve adoptar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego, possa exercê-lo e progredir no mesmo. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi aprovada pela Resolução da Assembleia da República n.º 56/2009, de 30 de Julho, e o Protocolo facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Resolução da Assembleia da República) foi também aprovado 57/2009 de 30 de Julho.

Um Secretário de Estado para a Inclusão de Pessoas com Deficiência, liderado por uma pessoa com deficiência (cego), depende do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e garante o cumprimento do Programa do Governo, que incluía vários pontos especificamente relacionados com a integração profissional das pessoas com deficiência, referindo-se à questão dos transportes públicos acessíveis por cidadãos com deficiência ou mobilidade reduzida. No âmbito dos Objectivos do Milénio, o Governo adoptou o objectivo 8.5 relativo à consecução, até 2030, de um emprego pleno e produtivo e de um trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e de uma remuneração igual por trabalho de igual valor.

O Instituto Nacional de Reabilitação é um instituto público, também dependente do Ministro da Solidariedade do Trabalho e da Segurança Social, tem responsabilidades na implementação e acompanhamento de programas em áreas específicas para pessoas com deficiência;

> GRÉCIA

Estima-se que na Grécia existem cerca de 1.000.000 de pessoas com deficiência (1 em cada 10 cidadãos, aproximadamente, é uma pessoa com deficiência); no entanto, apesar deste número, a Grécia não está a proporcionar acesso das pessoas com deficiência à educação, emprego e sociedade e, além disso, as pessoas com deficiência enfrentam novos cortes em seus subsídios e cuidados médicos (especialmente durante a crise económica - desde 2008). Muitas vezes, os mais vulneráveis, como as crianças, que foram abandonadas pelos pais ou que



trabalham por conta própria, estão "presos" em instituições, nos "Centros de Assistência", que não atendem às especificações adequadas para oferecer uma vida saudável e decente. Contudo, a insuficiência de cuidados estatais não é a única causa desta situação. Outro aspecto disso são os estereótipos e os preconceitos dos membros da sociedade em relação às pessoas com deficiência. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD) destacou uma mudança de atitude oficial e exemplar em relação às pessoas com deficiência e as abordagens às suas reivindicações. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, bem como o Protocolo Facultativo que a acompanha, foram votados pela Sessão Plenária da Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e entraram em vigor em 3 de maio de 2008. E, no entanto, dez anos mais tarde, na Grécia parece ser parcialmente implementado, como é teoricamente estabelecido, mas não suficientemente aplicado.

A Lei n.º 4440/2016 e, especificamente, o artigo 25.º, facilita o recrutamento de pessoas com deficiência em postos de trabalho, tanto no sector público como no sector público em geral. O programa destina-se a empresas privadas, cooperativas, organismos sociais e economia solidária, e geralmente a empregadores do setor privado que regularmente se envolvem em atividade econômica, bem como em empresas locais e de segundo nível do governo local.

> CHIPRE

Em 2017, o Comitê de Direitos à Deficiência (OHCHR) da ONU publicou um extenso documento de recomendações à República de Chipre sobre os direitos das pessoas com deficiência. As recomendações abordaram vários aspectos da integração das pessoas com deficiência no emprego e no desenvolvimento profissional, em geral. O governo tomou uma série de medidas que são descritas em detalhes abaixo. Na verdade, desde 2017, as intervenções governamentais são muito frequentes e contínuas.

Como um esforço para intervir de forma horizontal e holística, a República de Chipre adotou a 1ª Estratégia Nacional para a Deficiência 2018-2028, que foi estabelecida após as recomendações apresentadas à República pelo Comitê de Direitos à Deficiência da ONU (OHCHR). A Primeira Estratégia reflecte também os princípios estabelecidos pela Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020 e pela Estratégia para a Deficiência do Conselho da Europa 2017-2023. O objectivo da 1ª Estratégia Nacional é definir a visão, os valores, os objectivos estratégicos e os objectivos da República de Chipre no que respeita à aplicação dos direitos das pessoas com deficiência. A estratégia reorienta todas as entidades competentes e relevantes da República para acções que reforcem o nível de vida das pessoas com deficiência.



Paralelamente, a República de Chipre adoptou recentemente o 2.º Plano de Acção Nacional para a Deficiência 2018-2020. O plano unifica os esforços de vários ministérios diferentes sob o mesmo quadro e abrange vários campos de interesse: Vida independente, Emprego, Serviços de educação, Transportes e acessibilidade, Saúde e serviços de reabilitação, Sensibilização.

Em conclusão, o quadro jurídico e político de Chipre poderia ser considerado suficiente ou, pelo menos, insuficiente. No entanto, a falta de consciência não permite que estas medidas floresçam e façam a mudança. A conclusão mais importante é que a situação atual não é susceptível de mudar em breve.

> ITÁLIA

A Itália representa um exemplo virtuoso a nível europeu em termos de inclusão social das pessoas com deficiência, a partir de escolas primárias, onde as crianças com dificuldades são incluídas no caminho educativo com a ajuda de um professor de apoio que as acompanha no programa educativo e promover a integração e relacionamento com os seus pares.

No que diz respeito à colocação de emprego, o ponto de viragem em Itália veio com a Lei 68/1999 e subseqüentes actualizações e alterações, que ditaram as regras para o emprego de pessoas com deficiência, simplificando os procedimentos ao longo dos anos para facilitar o processo de integração. A Lei 68/99 atribui às regiões a tarefa de organizar o sistema regional de emprego com o mandato de assegurar políticas laborais e de formação activas através da adopção de leis regionais. A investigação documental centra-se principalmente no território da Região da Emília-Romanha, onde está sediada a Ineuropa, citando os regulamentos locais que reforçam a implementação da Lei 68, com a criação de um fundo regional Emília-Romanha para o emprego de pessoas com deficiência (Lei 17/2005) e a subseqüente Lei 14/2015 que regula a facilitação do emprego de pessoas em condições vulneráveis, que não possuem qualquer tipo de certificação e até então excluídas de serviços de colocação direcionados.

A pesquisa de mesa também destaca as práticas e habilidades envolvidas em vários serviços relacionados à integração de emprego para pessoas com deficiência em Emilia-Romagna: de serviços de emprego para serviços sociais territoriais e cooperativas sociais.

> ESPANHA

A lei espanhola incorporou a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a legislação da UE nesta matéria. Além disso, a Espanha



tem uma ampla gama de leis nacionais e regionais sobre os direitos das pessoas com deficiência, o que também é devido à natureza descentralizada da Espanha como um país com ampla autonomia regional.

Em Espanha, a inclusão social é frequentemente entendida como sinónimo de inclusão no mercado de trabalho. Assim, a maioria das medidas destinadas a ajudar as pessoas com deficiência visa aumentar o seu acesso ao mercado de trabalho. O Estado usa dois meios para facilitar isso, que é, por um lado, diretrizes estritas para o emprego de pessoas com deficiência no setor público, enquanto, por outro lado, para o setor privado, o emprego é incentivado com subvenções e outros incentivos financeiros.

Uma instituição importante para ajudar a inserção laboral das pessoas com deficiência são os Centros especiales de Empleo (Centros Especiais de Empleo), que trabalham na implementação das medidas da directiva para melhorar o emprego no sector privado. Apesar disso, a taxa de atividade econômica entre pessoas com deficiência é, como mencionado anteriormente, significativamente abaixo da média nacional.

> IRLANDA

Na Irlanda, existem algumas leis fundamentais que constituem a legislação de referência sobre os direitos das pessoas com deficiência: a Lei sobre a Igualdade no Emprego (1998-2015) proibiu a discriminação em razão da deficiência no emprego, incluindo a formação e o recrutamento. No entanto, a Lei sobre a Igualdade no Emprego afirma que um empregador não é obrigado a recrutar ou manter uma pessoa que não é plenamente competente ou capaz de exercer as funções associadas a um emprego.

A Lei de Igualdade de 2004 estabelece que os indivíduos não devem ser discriminados (direta ou indiretamente) contra nove motivos que incluem Gênero, Estado Civil, Situação Familiar, Idade, Raça, Religião, Deficiência, Orientação Sexual e adesão à comunidade Traveller. A discriminação direta envolve fazer uma comparação direta, por exemplo, fazer uma comparação com alguém que tem uma deficiência com outra pessoa sem deficiência. A discriminação indirecta envolve práticas de políticas que podem parecer não discriminatórias e que têm efectivamente um impacto discriminatório nesse indivíduo ou grupo. A Lei da Igualdade visa promover a igualdade, proibindo a discriminação no emprego e na formação profissional.

A Lei de 2005 sobre a Discriminação das Pessoas com Deficiência estabelece que os organismos públicos devem ser pró-activos na contratação de pessoas com



deficiência. A lei estabelece uma meta de 3% para o emprego de pessoas com deficiência no serviço público.

A lei estabelece uma base para restringir o uso de informações de testes genéticos para o emprego. Esta disposição prevê salvaguardas para a utilização de informações obtidas a partir de testes genéticos, a fim de assegurar que as pessoas que possam ser afectadas por doenças genéticas não sejam sujeitas a quaisquer requisitos excessivos por parte de um empregador.

De acordo com o Safety, Health and Welfare at Work Act 2005, os empregadores devem garantir a segurança, saúde e bem-estar de todos os trabalhadores no seu local de trabalho. É feita uma menção especial aos trabalhadores com deficiência e os empregadores são orientados para ter em conta as suas necessidades, especialmente no que diz respeito a portas, passagens, escadas, chuveiros, lavatórios, lavatórios e estações de trabalho.

> ALEMANHA

Atualmente, na Alemanha, existem primeiras abordagens para realizar a inclusão de acordo com a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Isto é muito problemático e conduz, por exemplo, a dificuldades consideráveis nas escolas (abolição das escolas para crianças com deficiência, inclusão destas crianças na vida escolar normal). Leis também estão sendo implementadas para melhorar os direitos das pessoas com deficiência e promover a liberdade de barreiras.

A ideia básica de ajudar as pessoas com deficiência levou ao estabelecimento de um sistema altamente diferenciado de assistência e apoio ao longo das últimas décadas. Estas instituições trabalham com muito profissionalismo, têm pessoas altamente qualificadas e muitas vezes têm suas próprias instalações de formação.

Muitas estruturas e ajudas são únicas no mundo, por exemplo, o sistema de "bem-estar gratuito" ou "reabilitação vocacional", onde as pessoas que não são mais capazes de trabalhar em sua antiga profissão devido a doença ou deficiência podem aprender uma nova profissão. Os custos são cobertos pelo seguro de pensão ou, se você estiver desempregado, pela agência de emprego. Por exemplo, um trabalhador da construção civil que sofreu um acidente e está paralisado pode aprender uma profissão comercial completa. Na maioria das vezes, essas pessoas conseguem um bom novo emprego depois.



2.2 RECOLHA DE MELHORES PRÁTICAS RELACIONADAS COM O EMPREGO E A INCLUSÃO NO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Cada parceiro BRIDGES identificou as melhores práticas relacionadas com o emprego e a inclusão profissional das pessoas com deficiência no seu próprio país, para que essas melhores práticas possam servir de inspiração para o percurso de formação dirigido aos profissionais que o consórcio criará no âmbito do projecto BRIDGES.

As boas práticas recolhidas constituem uma boa base para a reflexão sobre o que ainda está por fazer para a inclusão das pessoas com deficiência nos postos de trabalho. É de fundamental importância trabalhar no desenvolvimento de habilidades intersetoriais especiais dos operadores, facilitando o processo de inclusão, capaz de dialogar com o mercado de trabalho, mas também destacando o talento da pessoa com deficiência para atender à demanda e a oferta. A maior parte dos projectos e iniciativas de melhores práticas centra-se no desenvolvimento de competências sectoriais específicas ou na concentração numa deficiência especial. Bridges O BRIDGES tem como objetivo abordar a questão de uma forma mais ampla, incluindo todos os talentos das pessoas com deficiência e se concentra nas competências do mediador, um perfil que é necessário para que isso aconteça. A contribuição que queremos dar é formar operadores capazes de influenciar a abordagem cultural das empresas para que mais e mais pessoas com deficiência possam ser vistas como portadoras de valor e não como um fardo a suportar.

Todas as melhores práticas identificadas e analisadas puderam ser encontradas e aprofundadas nos relatórios nacionais únicos que foram apresentados por cada organização parceira e que podem ser consultadas em pormenor como ANEXOS ao presente relatório da UE. Por este meio, disponibilizamos uma seleção dos mais inspiradores nos países parceiros, bem como uma amostra de práticas relevantes da UE e internacionais.

> PORTUGAL

Projecto EMPLAY, promovido pela Câmara Municipal de Cascais. Entre 2016 e 2018, 6 organizações parceiras desenvolveram o Projeto de Ferramentas de Empregabilidade, apoiado pelo programa Erasmus+ Juventude em Ação da Comissão Europeia, no âmbito de Parcerias Estratégicas para a Juventude (Acção-Chave 2 - Cooperação para a inovação e o intercâmbio de boas práticas) - projecto n.º 2016-2-PT02-KA205-003613, com os seguintes objectivos:

- Aumentar a disponibilidade dos jovens para oportunidades de empreendedorismo para desenvolver a empregabilidade e o reconhecimento de competências pessoais e profissionais;



- Criar e desenvolver 4 ferramentas de empregabilidade destinadas a pessoas que pretendam melhorar a sua empregabilidade e também a técnicos que tratem de questões de empregabilidade;
- Contribuir para o desenvolvimento da qualidade dos sistemas de apoio à empregabilidade;
- Promover a cooperação entre diferentes entidades de diferentes países e áreas de actividade (organizações da sociedade civil, empresas, organizações públicas);
- Apoiar os jovens no desenvolvimento de competências essenciais para a empregabilidade.

Assim, o projecto foi criado por um grupo de formadores, animadores comunitários, orientadores de carreira e gestores de projecto, de 6 organizações diferentes de Portugal, Bélgica e Itália reuniram ideias para construir as 4 ferramentas EMPLAY:

- 1) Agenda: Uma agenda sem datas fixas para organizar as semanas, com sugestões de atividades, perguntas, desafios e inspirações, em torno de perguntas sobre "quem sou" e "o que quero alcançar a nível profissional";
- 2) Jogo: Um jogo de tabuleiro para discutir, pensar e aprender sobre diferentes dimensões de empregabilidade de uma forma divertida (até 15 jogadores);
- 3) App: Um aplicativo para smartphone (android e iPhone) em que os usuários progridem cada vez que resolver desafios para suas habilidades;
- 4) Manual sobre competências de empregabilidade: Um manual prático para compreender como utilizar os instrumentos EMPLAY na intervenção educativa ou social, que inclui também um conjunto de actividades para o trabalho de competências de empregabilidade com grupos.

As ferramentas podem ser usadas por estudantes, pessoas que estão trabalhando ou pessoas que procuram um emprego, bem como técnicos de empregabilidade, animadores, educadores sociais, professores, entre outros.

As organizações nacionais que trabalham com pessoas com deficiência já estão se desenvolvendo para trabalhar em conjunto, a fim de criar a adaptação das ferramentas do projeto para esta população-alvo.

Website: <https://employ.eu/pt>

> GRÉCIA

CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL "MARGARITA" é uma Agência de Assistência Social e funciona como Centro de Recuperação - Reabilitação, Creche e Creche em Atenas. A associação oferece os seguintes serviços para pessoas com deficiência mental leve e moderada com idade entre 14 e 25 anos:

- educação
- formação profissional especial
- emprego e apoio profissional



- formação em vida sustentada
- programas de acompanhamento

O programa destina-se a melhorar as competências da vida quotidiana (p. ex., cozinha, auto-serviço, educação no tráfego, etc.), as competências profissionais gerais (p. ex., responsabilidade, coerência, cooperação, etc.) e as competências profissionais especiais (p. ex., utilização de máquinas e ferramentas, utilização de técnicas profissionais, etc.). Assim, o principal objetivo da associação é o desenvolvimento de pessoas com deficiência mental levando-as ao desenvolvimento pessoal, autonomia, integração social e profissional dos indivíduos. A associação também oferece às pessoas com deficiência mental a oportunidade de participar de atividades esportivas, culturais e recreativas.

Website: <https://www.eemargarita.gr/>

> CHIPRE

Projeto "SIDE - Apoiando Modelos Inovadores para Empoderamento da Juventude Surda", financiado pelo Erasmus Plus (em parceria com organizações da Áustria, de Chipre, da Itália e da Eslováquia), desenvolveu um modelo de aprendizagem misto baseado em línguas/artes visuais que visa a aquisição de competências-chave e profissionais por jovens surdos, a fim de apoiar a sua transição da educação para o trabalho. O modelo de aprendizagem incluiu atividades de formação presenciais não formais (formação ao ar livre, coaching, teatro improvisado) e a distância, baseadas em módulos didáticos profissionais desenvolvidos através de vídeos e linguagem de sinais num ambiente virtual.

Website: <http://www.side-project.eu/>

> ITÁLIA

A **Associação Italiana de Pessoas com Síndrome de Down (AIPD)** tem lutado pelos direitos das pessoas com Síndrome de Down há 40 anos, incluindo o direito de ter um emprego adequado. A associação implementa projetos de inclusão profissional para pessoas com deficiência intelectual, que começam por refletir e compartilhar objetivos com as famílias, até fornecer sugestões práticas para envolver as empresas, avaliando e selecionando os candidatos e finalmente orientando os caminhos de integração. O principal instrumento utilizado para apoiar as pessoas com deficiência na sua formação para o emprego é o Observatório do Mundo do Trabalho. Esta entidade presta um serviço de consultoria a empresas, adultos com deficiência e respectivas famílias, a fim de facilitar a correspondência entre a oferta e a procura, acompanhar a legislação em vigor e coordenar os operadores das secções territoriais da AIPD que seguem as primeiras fases de inserção com uma tutoria no local de trabalho.



Website: <https://www.aipd.it/site/>

> ESPAÑA

Bienal de Arte Contemporáneo: organizado pela Fundação ONCE, a Bienal de Arte Contemporânea é um evento cultural para expor obras de artistas com deficiência. O projeto foi organizado pela primeira vez em Madrid 2006 e desde então tem sido repetido várias vezes. A Bienal é uma tentativa tanto de ajudar os artistas com deficiência a se estabelecerem no mercado, portanto uma medida de inserção no trabalho, quanto de normalizar as relações entre as pessoas com deficiência e a sociedade em geral. O projeto também leva em conta a realidade do cenário artístico e como as medidas regulares de inserção laboral muitas vezes não funcionariam nesta área, assim o projeto tenta cobrir uma área que de outra forma seria mais difícil de alcançar.

Website: <https://bienal.fundaciononce.es/>

> IRLANDA

Willing Able Mentoring (WAM) Programme é uma iniciativa da AHEAD (Associação para o Acesso ao Ensino Superior e Deficiência). WAM é um programa de colocação de trabalho que visa promover o acesso ao mercado de trabalho para os graduados com deficiência e construir a capacidade dos empregadores para integrar a deficiência no ambiente de trabalho convencional. Os empregadores participantes são conhecidos como Líderes da WAM e colaboram com a WAM para oferecer estágios orientados, remunerados e de trabalho para graduados com deficiência. Esta parceria reúne os licenciados com deficiência e os empregadores para que ambos possam beneficiar uns dos outros e garantir oportunidades de aprendizagem genuínas para todos. WAM é único na medida em que procura envolver e apoiar os empregadores, a fim de desenvolver simultaneamente o potencial dos empregadores e graduados com deficiência. Desde 2005, o Programa WAM tem proporcionado mais de 400 estágios para graduados com deficiência.

Website: <https://www.ahead.ie/wam>

> ALEMANHA

Projeto ZIPP para pessoas com uma doença mental: realizado pela Academia Klausenhof em nome da Agência de Emprego. Destina-se a pessoas que foram permanentemente incapacitadas devido a uma doença mental e que, por conseguinte, não podem exercer o seu emprego anterior e que ficaram desempregadas. Este projeto dá-lhes a oportunidade de aprender uma profissão comercial, que eles podem então praticar num ambiente com menos stress. O principal é projetar o processo de aprendizagem de modo que seja adaptado às circunstâncias e às exigências especiais do grupo-alvo. Os formadores são



professores comerciais (contabilidade, compras, etc.). continuamente treinados por um psicólogo.

Website: <https://www.akademie-klausenhof.de/berufliche-rehabilitation/erwachsene/bildungsangebot/zielorientierte-integration-fuer-personen-mit-psychischer-beeintrachtigung/>

EXEMPLOS DE MELHORES PRÁTICAS EUROPEIAS E INTERNACIONAIS

Projeto PROFARM - Capacitação profissional e pessoal na agricultura social, financiada com o apoio da Comissão Europeia.

O objetivo principal é experimentar um modelo que possa contribuir para o bem-estar, o crescimento profissional/pessoal e a integração social dos estudantes de VET com deficiência no campo da produção agrícola. O objectivo final é reformular a integração horizontal através das pessoas com deficiência, das suas famílias, escolas, serviços de saúde social e parcerias privadas, a fim de facilitar o emprego e a inclusão social dos jovens com deficiência através da Agricultura Social. Mais detalhadamente, o projeto tem focado na identificação de sinergias entre políticas e parcerias multi-profissionais para garantir serviços integrados a favor do usuário/aluno como pessoa. As atividades do PROFARM ocorreram em três países europeus (Itália, Alemanha e Países Baixos), com um ativo sócio-econômico e geográfico muito diferente. A abordagem estratégica do PROFARM baseou-se em quatro pilares avaliados durante a implementação das experimentações nacionais: abordagem de gestão de casos; procedimentos e orientações de co-planeamento; orientação profissional e desenvolvimento de competências; avaliação das necessidades da agricultura social.

Website: <http://profarmproject.eu/>

Laboratório de Inclusão para Deficientes

A nível internacional, o Laboratório de Inclusão de Pessoas com Deficiência da Holanda, criado pela Light for the World, desempenha um papel importante. É um espaço onde Ongs, organizações de deficiência, governos e empresas de diferentes países se reúnem para tornar seus programas inclusivos, realizando projetos de inclusão inovadores e fornecendo aconselhamento especializado. As partes interessadas comparam e desenvolvem soluções práticas para superar as barreiras que impedem as pessoas com deficiência de participar igualmente no desenvolvimento e na sociedade. Através de treinamento e consultoria, o conhecimento é compartilhado entre diferentes organizações, métodos comprovados são estruturados e, em seguida, disponibilizados a um público amplo.

Website: <https://lab.light-for-the-world.org/>



Projeto ValueAble, co-financiado pelo Erasmus + programa (Key Action 2, Strategic Partnerships), é a continuação do projecto anterior "Uma Rede de Valor". Os parceiros envolvidos estão sediados em Itália, Espanha, Portugal, Turquia e Hungria.

O principal objectivo é o acesso das pessoas com deficiência intelectual ao mundo do trabalho no sector da hotelaria (hotéis, restaurantes, fast food, etc.) através da consolidação e expansão da Rede Europeia de Valores, constituído por empresas favoráveis à inserção no emprego.

A terceira edição do projeto será em continuidade com as duas anteriores e usará as mesmas ferramentas: a marca, um aplicativo para tornar os estagiários e trabalhadores com deficiência mais independentes no trabalho, tutoriais em vídeo para a formação do pessoal da empresa e um curso à distância para gestores.

Além disso, serão desenvolvidos quatro novos instrumentos:

- um protocolo destinado a cadeias de hotéis e restaurantes
- um protocolo de acreditação para agências de formação que pretendam operar no âmbito do Valor
- um curso HACCP em linguagem altamente compreensível
- um curso à distância para tutores de agências de formação que pretendam ser acreditados para operar na base de dados de recursos multimédia e de valor.
- a fim de testar as quatro novas ferramentas, o projeto prevê estágios locais e no exterior, com membros da rede.

Website: <https://www.aipd.it/site/value-able/>

Projeto de Formação em Empreendedorismo para Pessoas com Deficiência, cofinanciado pelo Erasmus+, envolve parceiros da Polónia, Itália, França e Espanha. O principal objetivo do projeto era promover o empreendedorismo inclusivo para pessoas com deficiência física, desenvolvendo uma metodologia baseada em orientação e coaching baseados no trabalho. O projeto queria que:

- Desenvolver orientações no domínio do empreendedorismo inclusivo para mentores de pessoas com deficiências físicas
- Preparar um curso de formação online para mentores de pessoas com deficiências físicas
- Desenvolver o guia de arranque empresarial para pessoas com deficiências físicas
- Preparar um curso de formação on-line para start-ups de negócios para pessoas com deficiência física.

O curso de formação está dividido em dois tipos de cursos online: o primeiro tipo destina-se a empresários e formadores de VET, que estão dispostos a orientar e a



orientar pessoas com deficiência, e serve para melhorar as competências dos mentores ou treinadores para ajudar as pessoas com deficiência a avaliar e melhorar o seu sentido de iniciativa, bem como para definir novos objectivos individuais; o segundo tipo é dedicado às pessoas com deficiência, melhorar as suas competências na procura de actividades e sectores económicos adequados para o desenvolvimento de uma empresa ou de um trabalhador independente e no planeamento de um arranque

Website: <https://lms.wot-project.eu/>

2.3 PANORÂMICA DAS OPORTUNIDADES DE FORMAÇÃO DOS OPERADORES QUE TRABALHAM COM DEFICIÊNCIA

Nos diferentes países envolvidos no projecto há propostas de formação que não são específicas, não se dedicam à formação de um operador responsável pelo emprego de pessoas com deficiência. Estas propostas de formação lidam com diferentes tópicos que podem reforçar / implementar as habilidades / conhecimento que são apropriados para ter quando se trabalha com pessoas com deficiência ou com políticas ativas de emprego.

> PORTUGAL

Instituto de Emprego e Formação Profissional (Instituto de Emprego e Formação Profissional - IEFP). O IEFP é um instituto público dependente do Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social e é a entidade responsável em geral pelo emprego nacional. A sua missão é promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da implementação de políticas activas de emprego, nomeadamente a formação profissional. O IEFP também é responsável pela formação e qualificação profissional de pessoas com deficiência, em conjunto com o Instituto Nacional de Reabilitação. A legislação de referência para a formação profissional e qualificação de pessoas com deficiência é o Decreto-Lei n. 290/2009, de 12 de outubro, que vem a ser alterado e republicado pelo Decreto-Lei n. 108/2015, de 17 de junho.

Além disso, existem 308 associações de pessoas com deficiência em Portugal. Muitos deles têm programas de formação profissional e programas de inserção profissional e são apoiados por delegações locais do IEFP e pelos próprios municípios.

Os dados recolhidos permitem afirmar que não há falta de formação para pessoas com deficiência, mas os mentores das pessoas com deficiência consideram que a oferta de formação, para si, não é suficiente, especialmente a formação avançada, quer a nível especializado ou de pós-graduação. Apesar da existência de uma oferta de formação para pessoas com deficiência, tanto profissional como academicamente, as dificuldades são posteriormente registadas na inserção



profissional de pessoas com deficiência devido a vários factores, como a estigmatização e os preconceitos dos empregadores relacionados com a produtividade.

> GRÉCIA

As oportunidades de formação sobre a educação e a informação adequada dos profissionais que trabalham com pessoas com deficiência/ dificuldades na maioria das vezes, derivam do setor privado e exigem uma taxa de inscrição para os participantes. Há muitos seminários anuais, conferências, currículos educacionais e workshops que são realizados aleatoriamente e são assistidos principalmente por indivíduos.

A maioria dos locais de trabalho não fornece educação adicional dentro da instituição. Consequentemente, a informação adequada de um operador sobre deficiências/ dificuldades depende de sua/ sua vontade de pagar o seu/ sua educação individualmente.

As oportunidades de formação no sector público são menores e decorrem de instituições de ensino (escolas, universidades, etc.). A título indicativo, as conferências são realizadas por Assessores de Educação Especial para professores que trabalham em Escolas Especiais e Gerais como professores em apoio paralelo. O governo não incluiu orçamento especial para a formação dos profissionais que lidam com pessoas com deficiência. As oportunidades de formação para os profissionais geralmente surgem do setor privado e têm custo para os participantes. Este custo é normalmente coberto individualmente (não pelos empregadores no contexto da formação profissional contínua).

> CHIPRE

No Chipre não existe um quadro de formação organizado que proporcione oportunidades de formação a profissionais de forma permanente ou contínua. A maioria das oportunidades de formação diz respeito a eventos ad hoc organizados pela sociedade civil ou por organismos especializados. Apenas determinados serviços públicos que apoiam as pessoas com deficiência decidem enviar o seu pessoal para formação nestes eventos. A maioria dos profissionais respondendo aos questionários e participando dos grupos focais, nunca frequentou um treinamento ou frequência de treinamento muito raramente. Tal não leva a concluir que as oportunidades de formação estejam totalmente ausentes do contexto cipriota, como acima explicado. No entanto, quanto menor for a oportunidade de formação dos profissionais, menores serão as oportunidades.

Por conseguinte, os eventos de formação organizados a nível privado ou os projectos da UE podem ou já desempenhar um papel importante no preenchimento desta lacuna. Por exemplo, o projeto "SIDE" (ERASMUS+, n. 2016-3-AT02-KA205-001739, <http://www.side-project.eu/>) que envolveu a Universidade Europeia de Chipre, na qualidade de parceiro, ofereceu aos animadores juvenis que apoiam os



surdos a recolha e intercâmbio de experiências (ver abaixo, na secção intitulada Melhores práticas, para mais detalhes).

É de notar que o Departamento de Integração Social e o Departamento do Trabalho do Ministério do Trabalho, Segurança Social e Segurança Social, apesar da série de medidas que tomaram para apoiar a inclusão das pessoas com deficiência no emprego, não sistematizaram qualquer tipo de formação para profissionais que apoiam pessoas com deficiência. Assim, cabe à sociedade civil solicitar uma bolsa para contratar formadores para profissionais.

> ITÁLIA

Em Itália, no que diz respeito à formação de operadores, partes interessadas e empresas, não existem cursos estruturados, mas a formação é uma escolha livre de cada associação/entidade que lida com pessoas com deficiência e a sua integração. Por conseguinte, não foi possível encontrar dados relativos aos recursos financeiros postos em prática para a formação de operadores que lidam com a colocação de emprego.

Foram mapeadas boas práticas em matéria de integração das pessoas com deficiência no emprego em Emilia-Romanha e noutras regiões, tanto no que se refere a perfis de mediação fora da empresa (p. ex., a figura do tutor) que poderiam facilitar o emprego de pessoas com deficiência, e dentro da própria empresa (p. ex., a figura do gestor de deficiência). São principalmente práticas activadas no âmbito de projectos financiados a nível regional ou nacional, que tiveram um impacto positivo no processo de integração das pessoas com deficiência no emprego.

A pesquisa documental conclui com uma análise das figuras profissionais presentes e ativos no processo de emprego e integração social das pessoas com deficiência em Itália e com a lista dos principais conhecimentos e habilidades que esses números devem ter, a fim de ser capaz de desempenhar o seu papel de mediadores do processo.

> ESPANHA

Em Espanha não existe um quadro bem organizado para as pessoas que trabalham com pessoas com deficiência, excepto no contexto do emprego apoiado e da orientação profissional para pessoas com deficiência, onde os cursos especiais são decretados pelo Real Decreto 721/2011 de 20 de Maio de 2011. Muitas das oportunidades de formação específicas em Espanha parecem menos adaptadas ao trabalho com pessoas com deficiência e mais à sua inserção no mercado de trabalho, através da formação de profissionais para ajudar na orientação e no emprego apoiado ou da formação de pessoas com deficiência para melhorar o seu nível de competências.

Caso contrário, a formação vem principalmente de fontes não formais e, portanto, é frequentemente muito localizado e não padronizado nas regiões.



> IRLANDA

A Autoridade Nacional para as Pessoas com Deficiência produziu o Disability Equality Training, um pequeno módulo de formação online para ajudar a equipe a lidar com clientes com deficiência. O módulo destina-se ao pessoal do sector público na Irlanda. O módulo de formação é aberto a todos e leva uma hora para ser concluído. (National Disability Authority, 2014). A Autoridade Nacional para as Pessoas com Deficiência afirma que o pessoal que frequentou a formação em matéria de igualdade entre as pessoas com deficiência poderá interagir de forma mais confiante e mais eficaz com as pessoas com deficiência e necessitará de um programa permanente de formação em matéria de igualdade entre as pessoas com deficiência. Os cursos de formação sobre a igualdade das pessoas com deficiência devem ser apoiados pelo desenvolvimento de políticas escritas que estabeleçam o compromisso da organização de prestar serviços acessíveis. A Autoridade Nacional de Deficiência sugere que o currículo para a formação deve incluir uma definição de deficiência, deficiência e sociedade, igualdade e deficiência, comunicação e deficiência e uma abordagem organizacional proativa. (National Disability Authority, 2014). A formação pode ser ministrada através de eLearning, por um formador experiente ou uma mistura de eLearning e formador. A Autoridade Nacional de Deficiência aconselha a procurar um formador que desenvolveu o seu curso de formação após consultar pessoas com deficiência.

> ALEMANHA

As associações e instituições que atuam no campo geralmente oferecem sua própria formação avançada aos operadores que trabalham na organização. Lebenshilfe tem sua própria instituição para isso, ele se chama "informar" e oferece cerca de 140 seminários, dias de especialistas e oficinas todos os anos sobre o assunto de pessoas com deficiência. Os tópicos são: participação / auto-apresentação, pais / família / parentes, trabalho de associação / voluntariado, pessoal e desenvolvimento organizacional, gestão / Liderança, administração / escritório, organização, aconselhamento / comunicação, conceitos básicos e conceitos de trabalho pedagógico, infância e juventude, formação vocacional, trabalho, viver na velhice, saúde / imagens clínicas /desordens, política social / lei /linguagem fácil, auto-gestão /competências pessoais, ofertas externas /autodeterminação, participação, comportamento desafiador /agressão /prevenção da violência, sexualidade /parentalidade acompanhada, seminários online.



3. GRUPOS DE DISCUSSÃO COM OPERADORES E PARTES INTERESSADAS SOBRE A OFERTA E AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO

Os grupos focais do projeto BRIDGES foram concebidos como uma oportunidade para conhecer operadores e stakeholders que lidam direta e indiretamente com o emprego de pessoas com deficiência, com o objetivo de discutir o estado da arte neste setor. O objectivo era incentivar o debate aberto a fim de partilhar boas práticas, problemas e lacunas relacionadas com os serviços para a colocação de pessoas com deficiência no emprego, identificar quais as competências necessárias e devem ser desenvolvidas/reforçadas para garantir uma colocação orientada e sustentável, bem como investigar que ferramentas digitais e metodologias de ensino à distância são consideradas mais eficazes e adequadas para a formação em linha.

Os grupos focais fazem parte da Produção Intelectual 1 do projeto que consiste, e o resultado desta pesquisa inicial destina-se a orientar a construção do programa de formação online dentro da Produção Intelectual 2.

Os grupos focais, inicialmente previstos para estarem presentes, foram convertidos em reuniões virtuais no Google Meet, Skype, Zoom ou outros meios, devido às medidas de contenção da Covid-19 impostas pouco antes do lançamento dos grupos focais. Esta circunstância inesperada poderia representar uma complicação devido às dificuldades das organizações em realizar o trabalho normal ou a suspensão de certas atividades. Com efeito, a conversão das reuniões em modo virtual permitiu, por um lado, que qualquer operador participasse independentemente da sua localização física, ampliando a cobertura territorial dos grupos focais e a diversificação dos profissionais envolvidos; por outro lado, criou algumas dificuldades, uma vez que as pessoas que trabalham a partir de casa tiveram de organizar muitos outros aspectos, como a família, o trabalho, etc.

Especificamente, como um todo, os grupos-alvo que frequentam os grupos focais foram os seguintes:



> PORTUGAL

Devido às restrições da COVID-19, ambos os Grupos Focais têm de ser remarcados e realizados online.

Para o 1º Grupo Focal, 10 profissionais com formação técnica, de orientação e/ou profissional na área de integração socioprofissional de pessoas com deficiência estiveram presentes online no dia 2 de junho de 2020 (das 16h às 17h30). Todos os participantes deram uma breve descrição de suas funções e do trabalho realizado por suas entidades.

Para o 2º Grupo Focal, oito representantes participantes com funções de direção técnica, coordenação e gestão na área de integração socioprofissional de pessoas com deficiência estiveram presentes online no dia 3 de junho de 2020 (das 17h às 20h30). Todos os participantes deram uma breve descrição de suas funções e do trabalho realizado por suas entidades.

> GRÉCIA

O processo de grupo focal foi conduzido virtualmente, garantindo a segurança do participante devido às restrições da Covid-19. Dificuldades foram enfrentadas na organização dos grupos focais, já que a maioria dos participantes continuou a trabalhar em casa durante o confinamento. A rotina diária deles era, muitas vezes, mais ocupada do que antes. No entanto, a equipa Xenios Polis utilizou a plataforma Zoom-Meetings para a implementação de 2 grupos focais constituídos por 19 participantes no total:

- No 1º Grupo Focal para as operadoras, realizado em 13 de maio de 2020, participaram 10 operadoras, 2 delas responderam por escrito, devido a obstáculos técnicos, tal conexão de internet ruim. A ocupação profissional do participante foi: 5 Professores Especiais Experientes na Escola Especial Primária, 2 Professores Especiais, Membros da Escola Primária, 2 Assistentes Sociais e 1 Psicólogo.
- No 2º Grupo Focal, realizado em 20 de maio de 2020, participaram 9 stakeholders, sendo que 3 responderam por escrito devido a problemas técnicos. Os participantes cobriram uma ampla gama de atividade profissional, mas todos eles tinham uma conexão peculiar com a questão da deficiência: 3 Educadores Especiais, 2 Mães de crianças com deficiência, 1 Professor de Música (especialista em educação especial), 1 Comunicação, Mídia & Cultura Estudante, 1 Assistente Social e 1 Oficial no Departamento do Setor de Saúde.

> CHIPRE

Ficou claro desde o início que os Grupos Focais seriam conduzidos online devido às restrições do COVID-19 que em Chipre duraram quase 2 meses:



- No 1º Grupo Focal para profissionais (07.04.2020) 11 profissionais participaram online e 3 responderam por escrito, principalmente devido a problemas de conexão com a internet ou obstáculos de última hora. As profissões dos participantes foram: 1 dentista, 7 assistentes sociais, 3 musicoterapeutas, 1 terapeuta de dança, 2 psicólogos e 1 fonoaudiólogo.
- Nos 2º Grupos Focais com as partes interessadas (08.04.2020) 11 representantes das partes interessadas participaram online e 2 responderam por escrito. Os profissionais cobriram uma ampla gama de campos: um proprietário de um espaço de terapia artística, o Presidente da Cyprus Paraplegics' Organization, um professor universitário na Frederick University, um prestador de serviços de assistência técnica, um advogado especializado em direito das deficiências, o CEO de uma empresa de RH, o proprietário de um centro de terapia de movimento de dança, 2 representantes da Associação Pan-cipriota das Pessoas com Autismo, assistente social, fundador da Escola Montessori de Nicósia e professor universitário da Universidade Europeia de Chipre e especialista em educação especial, o proprietário de uma empresa de equipamento de assistência e o Presidente da Organização Pan-cipriota para a Reabilitação de Pessoas com Deficiência.

> ITÁLIA

No que diz respeito aos grupos focais, infelizmente, devido à emergência do COVID-19 tivemos que transformá-los em reuniões virtuais. A mudança de "presença" para um modo virtual representou uma oportunidade para o projeto, uma vez que permitiu o envolvimento de operadores e partes interessadas de várias regiões italianas. Isso permitiu ter uma visão mais completa da situação italiana e também permitiu ativar uma rede de intercâmbio que agora representa um valor para todos os participantes.

36 manifestações de interesse foram coletadas para participar dos Grupos Focais virtuais.

Foram agendadas três reuniões virtuais, com duração de cerca de 1 hora e meia, nas quais os participantes se apresentaram e discutiram várias questões, orientadas pela psicóloga Daniela Ottolini, especialista da Ineuropa na questão do emprego de pessoas com deficiência. Um encontro virtual 4º foi adicionado quando entramos em contato com uma pessoa com deficiência visual e auditiva que estava disposta a expressar suas opiniões sobre os serviços e abordagens para a colocação de emprego para pessoas com deficiência. No total, os Grupos Focais envolveram 20 participantes, dos quais 10 operadores e 10 interessados (ver detalhes dos perfis no relatório específico).



O que emergiu foi um ecossistema muito diversificado de integração no emprego de pessoas com deficiência na Itália, com sistemas mais fortes e mais eficazes, especialmente no Norte ou em territórios onde a cooperação com fins lucrativos tem sido historicamente mais forte e onde, em consequência, poderia ser desenvolvida uma cooperação social mais significativa. Mesmo nas regiões mais "virtuosas", no entanto, existem diferentes velocidades em diferentes áreas do mesmo território, com uma escassez de oportunidades concretas de emprego para pessoas com deficiência e uma procura de oferta menos eficaz.

Todos os Grupos Focais foram cadastrados, fotos e lista de participantes estão disponíveis. O 4º reunião individual não foi registrado por razões éticas, mas screenshots, relatórios e trocas de e-mail são arquivados.

> ESPANHA

Um grupo focal foi realizado com sucesso usando o Skype com a assistência de 5 pessoas com diferentes formações profissionais, embora tivessem em comum que trabalhavam com pessoas com deficiência. O resto dos participantes foi alcançado através de entrevistas pessoais. Além dos 5 participantes do grupo focal, 2 profissionais adicionais foram entrevistados. Os grupos focais incluíram dois gerentes de projeto de uma ONG, um psicólogo especializado no tratamento de distúrbios do desenvolvimento, um consultor de emprego de uma associação para pessoas com paralisia cerebral e um formador profissional de jovens com deficiência. Os outros dois profissionais entrevistaram onde um assistente social com experiência em trabalho juvenil com pessoas com deficiência e um psicólogo de uma associação de jovens. Todos os participantes onde os trabalhadores do sector da educação ou social com experiência em trabalhar com pessoas com deficiência.

Para o segundo grupo, foram entrevistados 4 stakeholders que eram diretores ou coordenadores de associações ou empresas relacionadas ao mercado de trabalho. Um dos participantes foi o coordenador de uma importante ONG em Espanha especializada na inserção social e laboral de pessoas com síndrome de Down.

A situação e as medidas da COVID-19 tiveram um impacto significativo na investigação: muitos profissionais e associações haviam cessado a sua atividade profissional temporária ou permanentemente, outros tinham reduzido o horário de trabalho e outros onde trabalhavam em casa. Por essas razões, foi especialmente desafiador encontrar profissionais e stakeholders nas condições adequadas para participar dos Grupos Focais ou ser entrevistados.

> IRLANDA

A Meath Partnership conseguiu acolher um grupo focal com operadores face-to-face antes das restrições de bloqueio do COVID-19 na Irlanda. 12 pessoas participaram deste grupo focal e todos os participantes estavam a trabalhar ativamente com clientes com deficiência, de um especialista de boas misturas e serviços tradicionais. Muitos dos operadores eram conhecidos da Meath



Partnership e trabalham com ela para fornecer uma série de programas de apoio à ativação do mercado de trabalho na Co. Meath. Para o segundo grupo focal com stakeholders, a Meath Partnership teve que facilitar uma sessão online usando o Zoom. Algumas tentativas fracassaram na organização desta sessão, já que muitas das pessoas com quem queríamos nos envolver foram desviadas para fornecer apoio na linha de frente e não estavam disponíveis para participar das fases iniciais da emergência. Meath Partnership sediou o segundo grupo focal com 8 participantes no final de maio e incentivou aqueles que não puderam participar a entrada das suas contribuições via e-mail, mas as contribuições foram dadas apenas daqueles no atendimento.

> ALEMANHA

Na Alemanha, o Grupo Focus dirigiu-se a operadores envolvidos 10 pessoas, incluindo técnicos de emprego, chefe do departamento de reabilitação profissional, psicólogos, um jardineiro, um assistente social, pedagogos e um professor de assuntos comerciais. Foi uma boa secção de especialistas profissionais para quem o BRIDGES pode ser treinado. Acontece que eles estão muito comprometidos com o tópico e com o seu grupo-alvo. Eles trabalham de forma muito profissional e, portanto, precisam de formação profissional que eles podem realmente usar. Na área de BRIDGES, isso é devido à melhor maneira de aprender em seminários que as pessoas com deficiência podem afirmar-se no trabalho, no seu desemprego, na vida cotidiana, que desenvolver a autoconfiança e lidar com a sua deficiência. As partes interessadas do grupo focal são membros de uma comissão no distrito de Wesel (município de Akademie Klausenhof) que estão envolvidas num projeto relacionado com a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, existem pessoas envolvidas por instituições de ensino, organizações de bem-estar e representantes da economia, comércio e artesanato. A discussão mostrou que é muito urgente e importante saber mais sobre as pessoas com deficiência, mas isso não pode ser feito através da educação teórica. Precisamos de encontros concretos.

NO TOTAL:

FOCUS GROUPS	PORTUGAL	GREECE	CYPRUS	ITALY	SPAIN	IRELAND	GERMANY	TOTAL
STAKEHOLDERS	8	9	11	10	4	8	5	55
TARGET PROFESSIONALS	10	10	11	10	7	12	5	65



4. QUESTIONÁRIO ONLINE SOBRE AS NECESSIDADES DE FORMAÇÃO DOS OPERADORES E A EFICÁCIA DA INCLUSÃO NO EMPREGO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Paralelamente à pesquisa documental, foi elaborado um questionário pela Ineuropa com a colaboração de todos os parceiros, traduzido em todas as línguas e distribuído online.

O objectivo do questionário era recolher dados dos operadores e das partes interessadas envolvidas no emprego de pessoas com deficiência, sobre a disponibilidade de oportunidades de formação, sobre as competências necessárias, sobre os desejos de possíveis cursos de formação específicos.

Em Portugal, o questionário foi distribuído por correio eletrónico abrangendo diferentes distritos de Portugal. Mensagens personalizadas foram enviadas e dirigidas aos serviços específicos das entidades contactadas, também para estabelecer um contato prévio que permitiria a sua participação nos grupos focais, também. 131 respostas completas e 53 respostas parciais foram obtidas. A pesquisa esteve ativa de 25 de março a 5 de maio de 2020. A título indicativo, a maioria dos profissionais que apoiam pessoas com deficiência possui diplomas universitários e formação profissional em diferentes áreas.

Na Grécia, o questionário online foi entregue principalmente a profissionais em pessoa, explorando principalmente a rede existente de Xenios Polis. A distribuição do questionário online foi feita principalmente através de e-mails pessoais e redes sociais (principalmente LinkedIn e Facebook).

Xenios Polis recolheu 68 respostas de profissionais com experiência significativa na formação/educação e na vida profissional de pessoas com deficiência/dificuldades, mas também de partes interessadas e de pessoas que estão envolvidas com pessoas com deficiência na sua vida pessoal. A título indicativo:

54% Professores de Educação Especial

16% Psicólogos

11% Assistentes sociais

No Chipre, o questionário foi entregue principalmente numa base individual, evitando o envio de mensagens impessoais para endereços de correio dos serviços centrais e mobilizando a sua rede pessoal e profissional principalmente através das redes sociais (Facebook e LinkedIn) e e-mails pessoais após apresentações de intermediários. 51 respostas foram coletadas de um amplo espectro de profissionais e indivíduos que apoiam pessoas com deficiência. A título indicativo: musicoterapeutas, terapeutas do movimento de dança, psicólogos, assistentes sociais, advogados, profissionais da educação especial, trabalhadores da saúde e outros.



Em Itália, o uso da web tornou possível chegar a todo o território italiano e coletar mais respostas do que o esperado: 43 respondentes em vez dos 30 recomendados. Os entrevistados são operadores de uma ampla faixa etária (28-66 anos), de modo que a informação corresponde a uma ampla gama de trabalhadores, desde os mais jovens até os mais velhos, que ocupam diferentes cargos profissionais; a maioria está empregada no setor há mais de 10 anos. Do questionário depreende-se que os operadores não se especializam num tipo de desvantagem, mas têm de lidar com pessoas com problemas diferentes e, por conseguinte, têm de ter flexibilidade e capacidade para compreender bem como cada pessoa pode ser mais bem realizada.

Em Espanha, o questionário foi entregue em formato Google Forms a 31 profissionais de diferentes áreas e origens, a maioria pertencente ao setor social ou educacional (64,5%) no sul da Espanha. Muitos dos profissionais trabalhavam para serviços públicos ou Ongs locais, como a Asociación Marroquí ou o ACTEA. Em muitos destes casos, o questionário foi enviado a um representante da organização através de e-mail ou outras redes e esse representante iria divulgá-lo aos seus/ seus colegas de trabalho. Alguns dos participantes eram trabalhadores independentes que colaboraram ou participaram em atividades da Asociación Caminos no passado e foram contactados pessoalmente e convidados a participar.

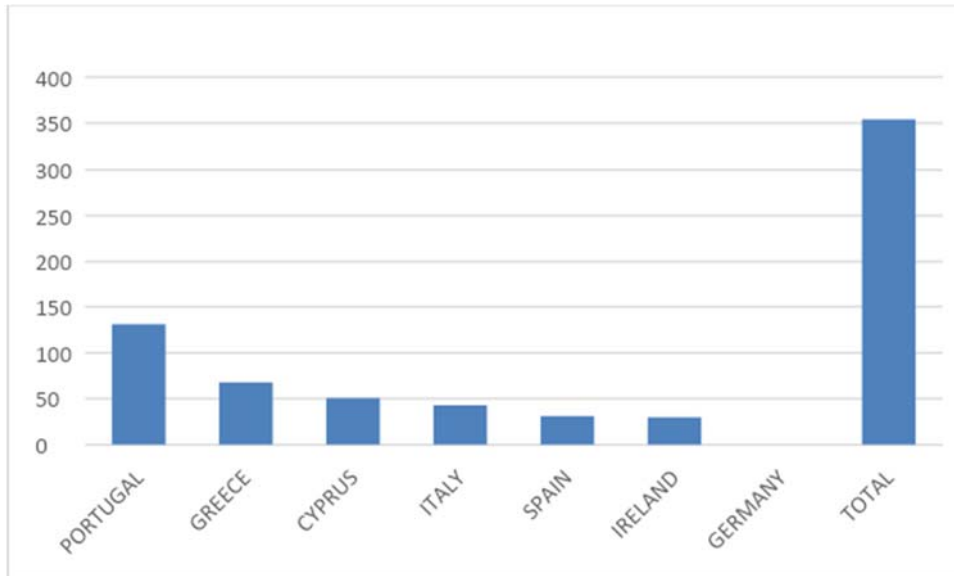
Na Irlanda, muitos dos operadores e partes interessadas identificados através do processo de pesquisa documental foram capturados através de um banco de dados de contactos que a Meath Partnership mais tarde utilizou para circular os questionários online e os convites para as sessões do grupo focal. Um banco de dados de contactos foi criado para ambas as partes interessadas e operadores e circulou o questionário on-line através de formulários do Google, modificando ligeiramente as perguntas para tornar mais relevante para um contexto irlandês. A Meath Partnership também preparou um e-mail introdutório para convidar os entrevistados a participar da pesquisa online e enviou uma série de lembretes para contactos-chave no banco de dados. Meath também acompanhou com um número de stakeholders ao telefone, especialmente se houve uma relação anterior e incentivou-os a responder à pesquisa. No total, chegaram a 30 participantes.

Na Alemanha, o questionário não foi aplicado, uma vez que o Grupo Focus afirmou que o questionário não deve ser utilizado para o grupo-alvo (especialistas que trabalham com pessoas com deficiência). Desaconselham e não aprovariam que fosse enviado em nome da Akademie Klausenhof, uma vez que é considerado inadequado para o contexto alemão.

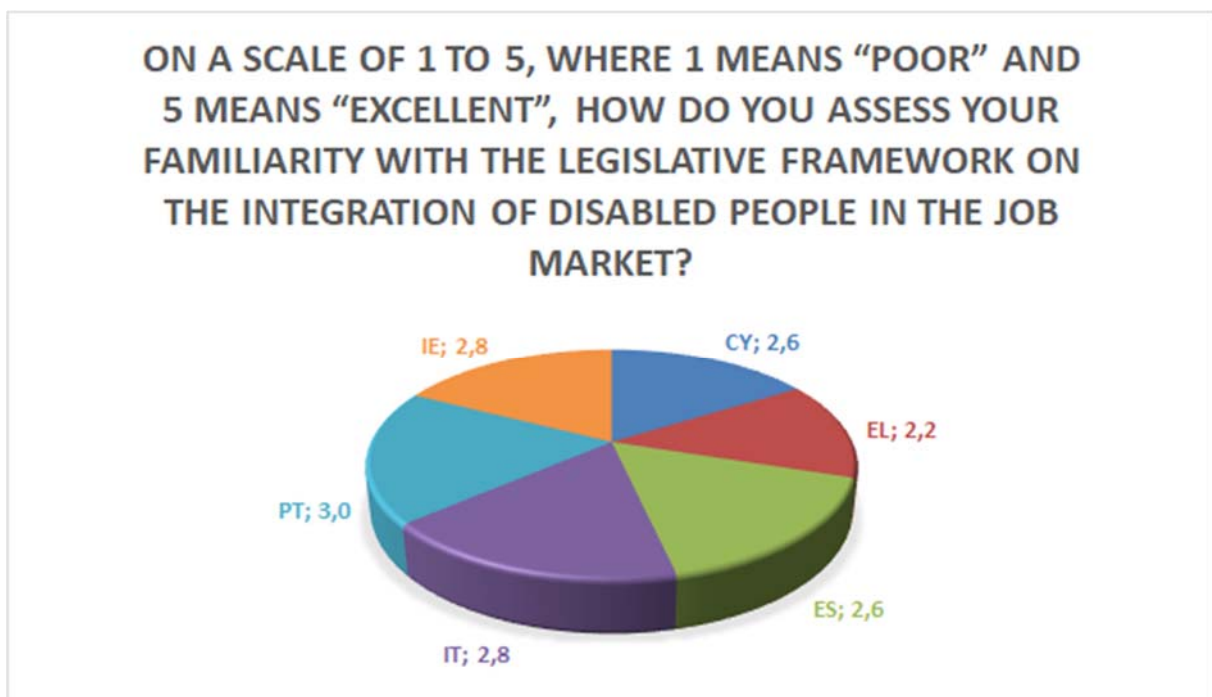
NO TOTAL:



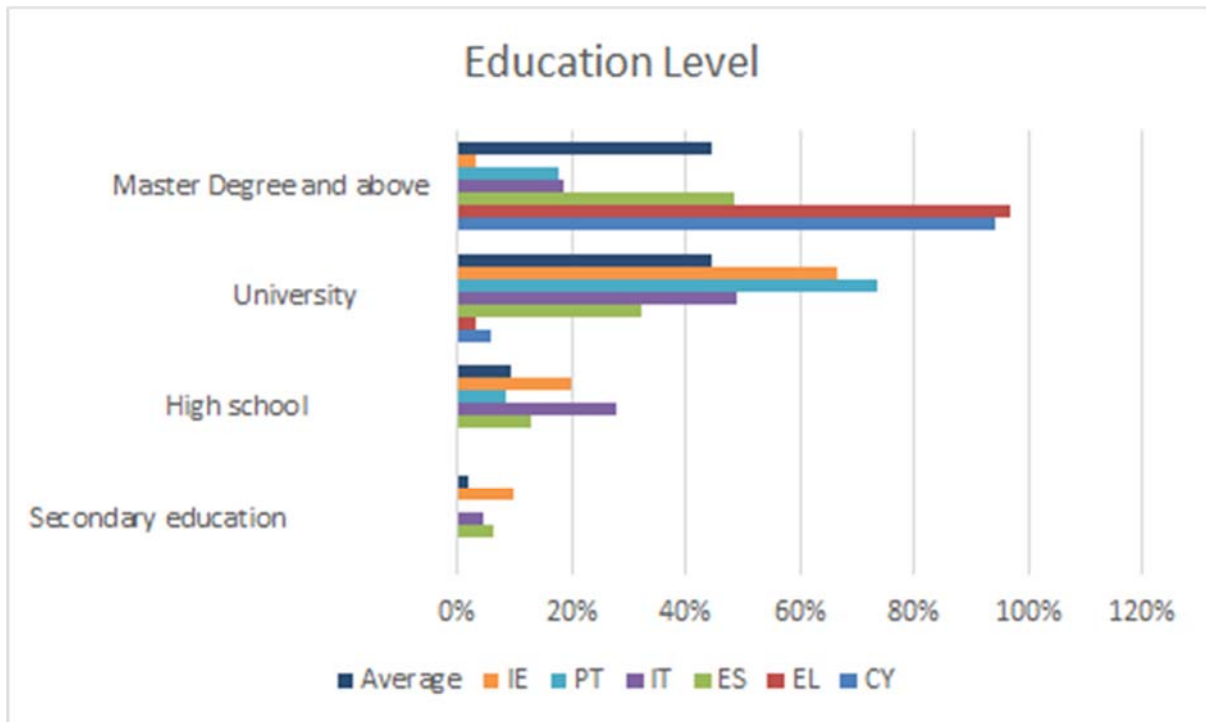
	PORTUGAL	GREECE	CYPRUS	ITALY	SPAIN	IRELAND	GERMANY	TOTAL
BRIDGES QUESTIONNAIRE	131	68	51	43	31	30	0	354



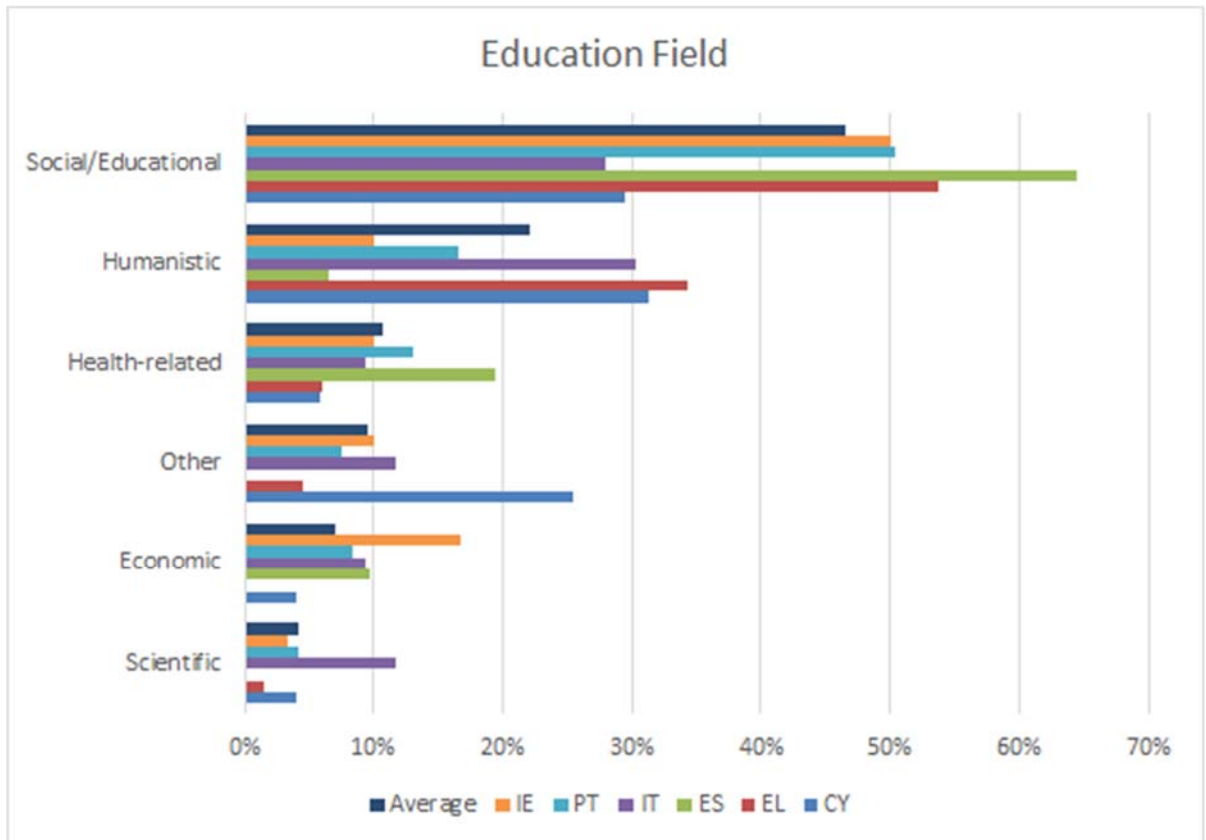
Siga aqui os resultados da pesquisa em todos os países:



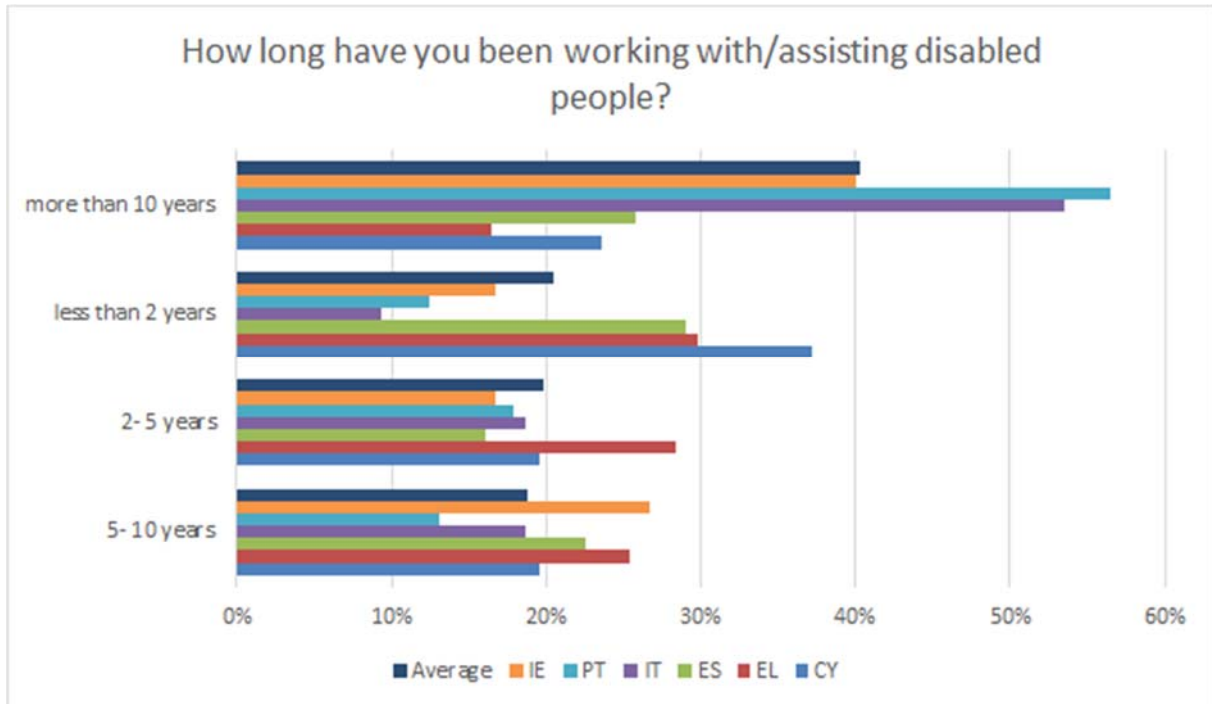
Nos países onde o inquérito foi distribuído e recolhido, os inquiridos têm um conhecimento médio do quadro legislativo relativo à integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.



O nível educacional é bastante elevado na maioria dos entrevistados de todos os países envolvidos



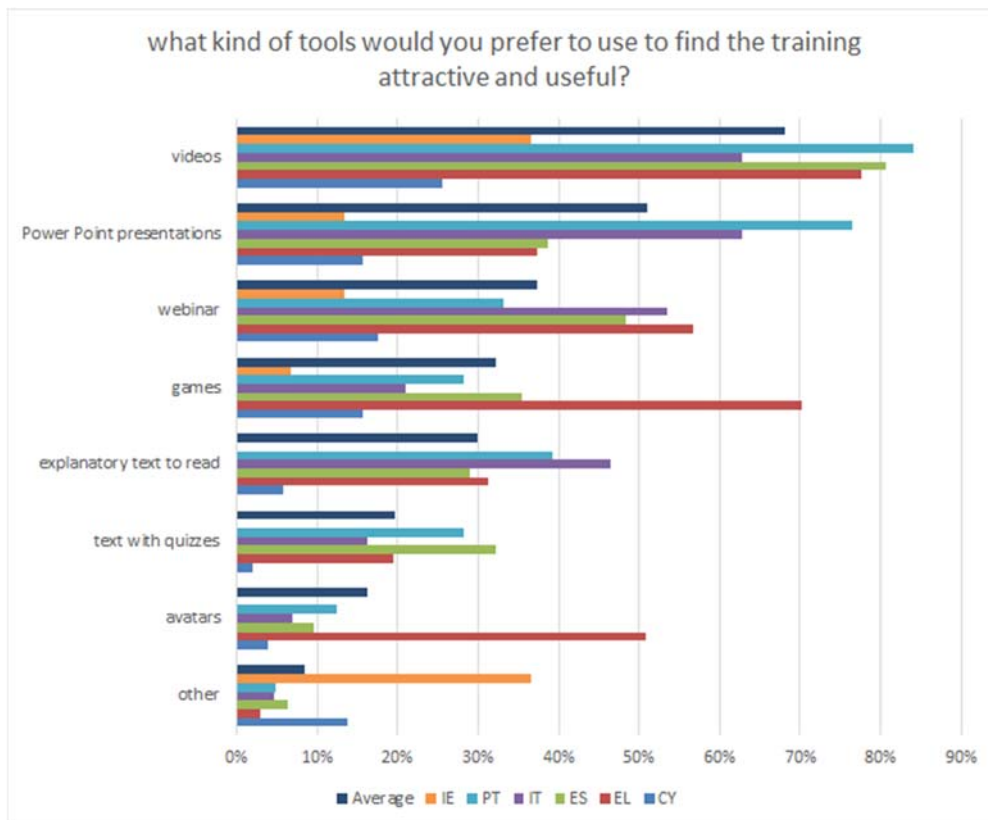
Os entrevistados pertenciam a muitas áreas diferentes, sendo ambos operadores/profissionais e stakeholders, o mais relevante é o campo da educação social e a formação humanista



Em média 40% dos entrevistados têm mais de 10 anos de experiência e isso pode ser relevante para as respostas coletadas, sendo-os muito conscientes e experientes no campo da integração profissional de pessoas com deficiência



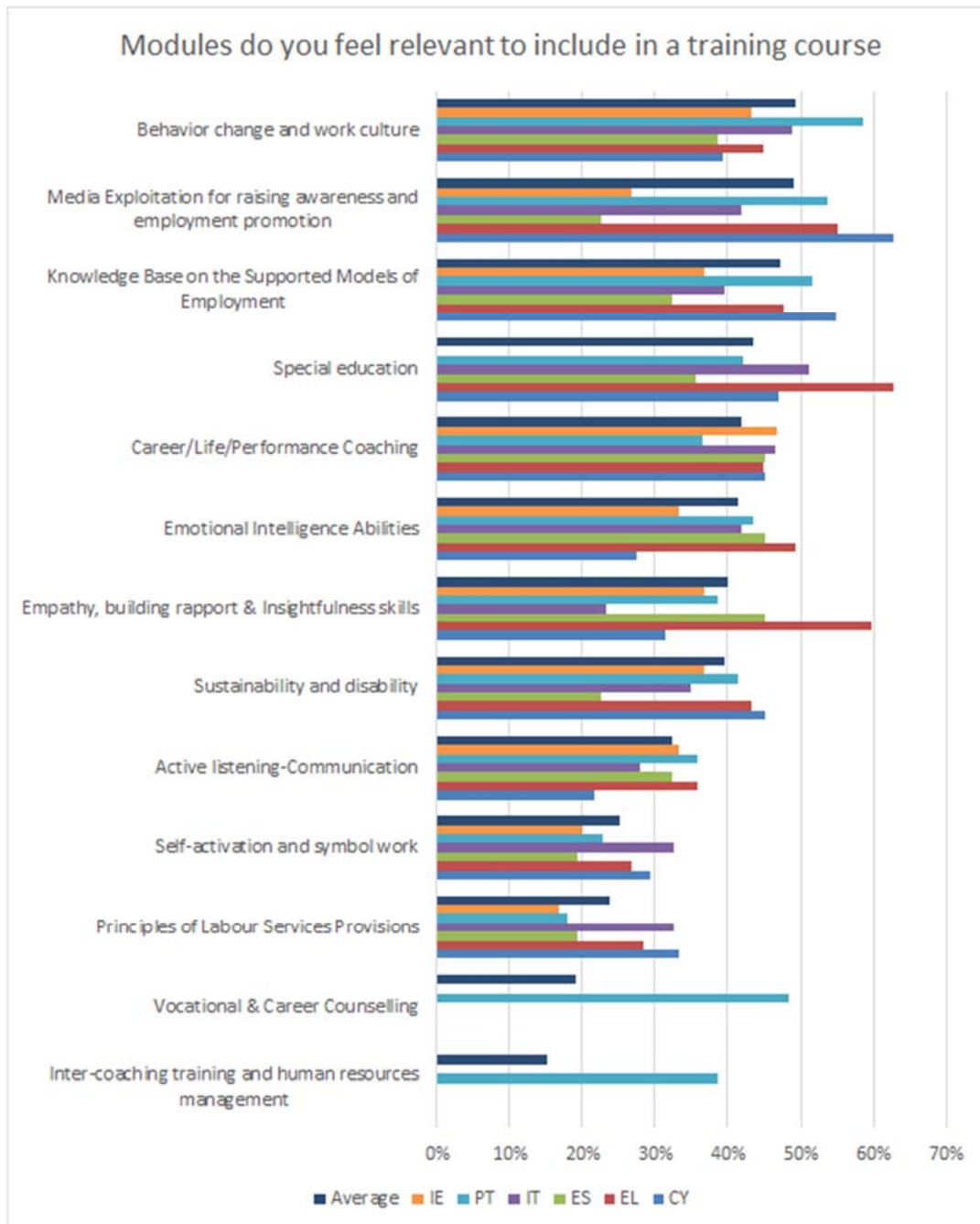
A formação é considerada muito importante em todos os países, portanto, o projeto está abordar uma questão importante relacionada com a prestação de formação



As taxas do gráfico pela importância as ferramentas sugeridas pelos entrevistados para ter uma formação atrativa e útil. Com vídeos, apresentações ppt e webinars são os mais seleccionados/ recomendados



Do ponto de vista da pesquisa, as habilidades pessoais mais necessárias (40% e mais dos entrevistados) são a resolução de problemas e tomada de decisão, avaliação e interpretação e gestão da informação. No entanto, alguns países destacam a importância de outras habilidades pessoais que são menos relevantes para outros: ou seja. Envolvimento e colaboração para a Grécia, e experiência para a Itália.



Os entrevistados demonstraram interesse semelhante pelos módulos propostos e o gráfico mostra claramente os campos mais atraentes a serem desenvolvidos em um curso de treinamento.



5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A pesquisa realizada no âmbito do projeto BRIDGES sobre a legislação e o contexto de formação em cada país parceiro mostra que os beneficiários finais (pessoas com deficiência, famílias, profissionais de apoio) raramente são satisfeitos pelas políticas e estratégias governamentais.

Em todos os países do projecto, os governos elaboraram e adoptaram muitas propostas legislativas nos últimos 15 anos no que se refere, em primeiro lugar, ao respeito dos direitos das pessoas com deficiência, inspirados na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, com particular referência também à sua inclusão e participação activa no mercado de trabalho que é crucial para uma vida independente e satisfatória.

No entanto, podemos dizer que, apesar disso, há uma falta de comunicação e conscientização, uma vez que a informação sobre as políticas e os direitos das pessoas com deficiência em relação ao emprego não chega facilmente aos beneficiários e às famílias. Para uma verdadeira inclusão, é importante aprender a não identificar a pessoa deficiente com o seu limite, mas a olhar e a tratá-la pelos recursos/talentos de que dispõe.

A partir da pesquisa podemos observar que ainda há muito a fazer para a formação eficaz e eficaz dos operadores e profissionais que trabalham para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado.

Em todos os países participantes não há cursos estruturados, mas a formação é uma escolha livre de cada associação/entidade que lida com pessoas com deficiência e sua integração, Nenhum quadro de formação organizado proporcione oportunidades de formação aos profissionais de forma permanente ou contínua. As oportunidades de formação sobre a educação e formação dos profissionais que trabalham com pessoas com deficiência na maioria das vezes derivam do setor privado e exigem uma taxa de inscrição para os participantes.

A maioria dos locais de trabalho não fornece educação adicional dentro da instituição. Consequentemente, a informação adequada de um operador sobre deficiência/ dificuldades depende de sua/ sua vontade de pagar a educação individualmente. Em Itália, a formação dos operadores é da responsabilidade das organizações para as quais trabalham, pelo que cada organização pode actuar com base numa análise das necessidades de formação interna, beneficiando igualmente de financiamento público, em particular fundos interprofissionais, mas não foram encontradas propostas de formação ad hoc.



Isso foi respaldado pelos resultados dos Grupos Focais e pelas respostas ao questionário, confirmando que a formação dos operadores não é institucionalizada, estruturada nem compulsória e é uma escolha livre de cada indivíduo.

Os grupos focais e o questionário online foram também muito relevantes para recolher feedbacks e informações de operadores que trabalham com pessoas com deficiência e partes interessadas, especialmente sobre os contextos e necessidades de formação, nível de inclusão e acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e sugestões sobre metodologias e ferramentas a utilizar num curso de formação online:

a. Que necessidades de formação dos operadores resultaram da investigação?

Em relação às competências profissionais que os participantes precisam melhorar no seu trabalho diário, a pesquisa mostrou os seguintes resultados como as necessidades de formação mais destacadas em todos os países parceiros:

- interação
- resolução de problemas e tomada de decisões
- cooperação
- gestão da informação
- avaliação e interpretação

O perfil do operador capaz de acompanhar a pessoa com deficiência no percurso de formação-orientação-colocação assumiu a forma de um "mediador" entre a pessoa com deficiência, os familiares e a empresa. O mediador é capaz de entender as necessidades do indivíduo, com quem estabelecer objetivos estimulantes que o encorajam a melhorar e ser autônomo, interceptar oportunidades de emprego que ofereçam uma perspectiva sustentável e de crescimento, tanto quanto possível. O mediador será também aquele que tece uma relação de confiança com a empresa, promovendo uma cultura de inclusão, acompanhando-a na compreensão das necessidades do novo trabalhador e seu/ seu potencial, oferecendo um ponto de referência contínua para qualquer criticidade que possa surgir.

Para este perfil, os conhecimentos e habilidades necessárias são múltiplos:

- conhecimentos regulamentares e processuais
- conhecimento profundo do mundo do trabalho
- experiência direta com deficiência
- habilidades transversais e "suaves", como escuta, atenção, empatia, comunicação
- capacidade de analisar as competências e o comportamento profissional



Em geral, podemos destacar a importância das seguintes questões:

- "formação" é um ponto muito relevante a ser promovido, uma vez que quase todas as respostas se concentram na ausência ou longos períodos sem formação para os profissionais que assistem as pessoas com deficiência;
- necessidade de ações de divulgação, informação sobre legislação, medidas e apoio, a nível mundial, aos diferentes intervenientes em todo o processo de orientação profissional e integração dos utilizadores, técnicos e empresas;
- importância de adicionar estágios profissionais e/ou curriculares como forma de as empresas compreenderem melhor o desempenho profissional dos candidatos/profissionais com deficiência a médio/longo prazo, e pode aumentar o sucesso em termos de integração profissional;
- a importância da adequação das funções, garantindo uma boa compatibilidade entre as necessidades das empresas, de uma função específica e/ou de uma posição profissional, e a identificação das competências dos candidatos;
- metodologias relacionadas com o emprego apoiado/protegido, combinando as necessidades da comunidade empresarial e as necessidades desta população-alvo.

b. Que tópicos são recomendados para formação online de operadores?

Os tópicos e assuntos que resultam mais exigidos pelos operadores que respondem ao questionário em todos os países são os seguintes:

- 1) Empatia, construção de relacionamento e habilidades de perspicácia
- 2) Exploração dos meios de comunicação social para a sensibilização e a promoção do emprego
- 3) Ensino especial
- 4) Habilidades de inteligência emocional
- 5) Base de conhecimentos sobre os modelos de emprego sustentados

c. Que ferramentas e metodologias são recomendadas para formação online?

A formação online para o perfil de um operador que trabalha para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve basear-se, tanto quanto possível, numa abordagem experimental, usando as mais recentes metodologias, como sala de aula invertida e evitando a abordagem estática e frontal/ narrativa do vídeo tutorial.

Além disso, as ferramentas mais necessárias são as interativas e dinâmicas, tais como: vídeos, jogos, webinars, apresentações Power Point.



6. ANEXOS

a) INVESTIGAÇÃO DOCUMENTAL NACIONAL

- Portugal
- Grécia
- Chipre
- Itália
- Espanha
- Irlanda
- Alemanha
- Modelo utilizado para a investigação documental nacional

b) Relatório dos GRUPOS FOCAIS

- Portugal
- Grécia
- Chipre
- Itália
- Espanha
- Irlanda
- Alemanha
- Modelo Relatório do Grupo de Foco
- Modelo de grelhas usado Grupo de Foco

c) Relatório dos resultados dos questionários

- Portugal
- Grécia
- Chipre
- Itália
- Espanha
- Irlanda
- Questionário-modelo utilizado para a realização do inquérito