design

disabled employability signaling

AGENCE ERASMUS+ FRANCE · EDUCATION & FORMATION

Manual do Programa de Formação para Serviços de Inserção Profissional

Afeji · aproximar · afid · Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC PROMOTOR AL ECONOMIEI SOCIALE · KézenFogva Alapítvány · ANDICAT Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT · EaSI The European Association for Social Innovation

Número do Projeto: 2016-1-FR01-KA204-023908

Parceiros

AFEJI (Promoter)

AFID – Fundação AFID Diferença

Andicat – Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

ASSOC – Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI – European Association for Social Innovation

Kézenfogva Alapítvány (Hand in Hand Foundation)

Autoria

Ana Gomes

Caio Miolo

Henrique Cardoso

Rita Lourenço

Tiago Leitão (Coordenação)

APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, Crl.

Contribuições

AFEJI

AFID – Fundação AFID Diferença

Andicat – Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

ASSOC – Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI – European Association for Social Innovation

Kézenfogva Alapítvány (Hand in Hand Foundation)

Data de Publicação

2019

Índice

Acrónimos	4
Introdução	6
Projeto DESIGN	9
Revisão Bibliográfica sobre Serviços de Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência	12
Etapas de Desenvolvimento	15
Relatório de Avaliação das Formações Piloto	17
Curso de Formação DESIGN	20
Bibliografia	31

Acrónimos

CDPD – Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

IO – Intellectual Output

SIP – Serviços de Inserção Profissional

FAPP – Ferramenta de Avaliação do Perfil Profissional

RH – Recursos Humanos

ONG – Organizações Não Governamentais

ONU – Organização das Nações Unidas

OMS – Organização Mundial de Saúde

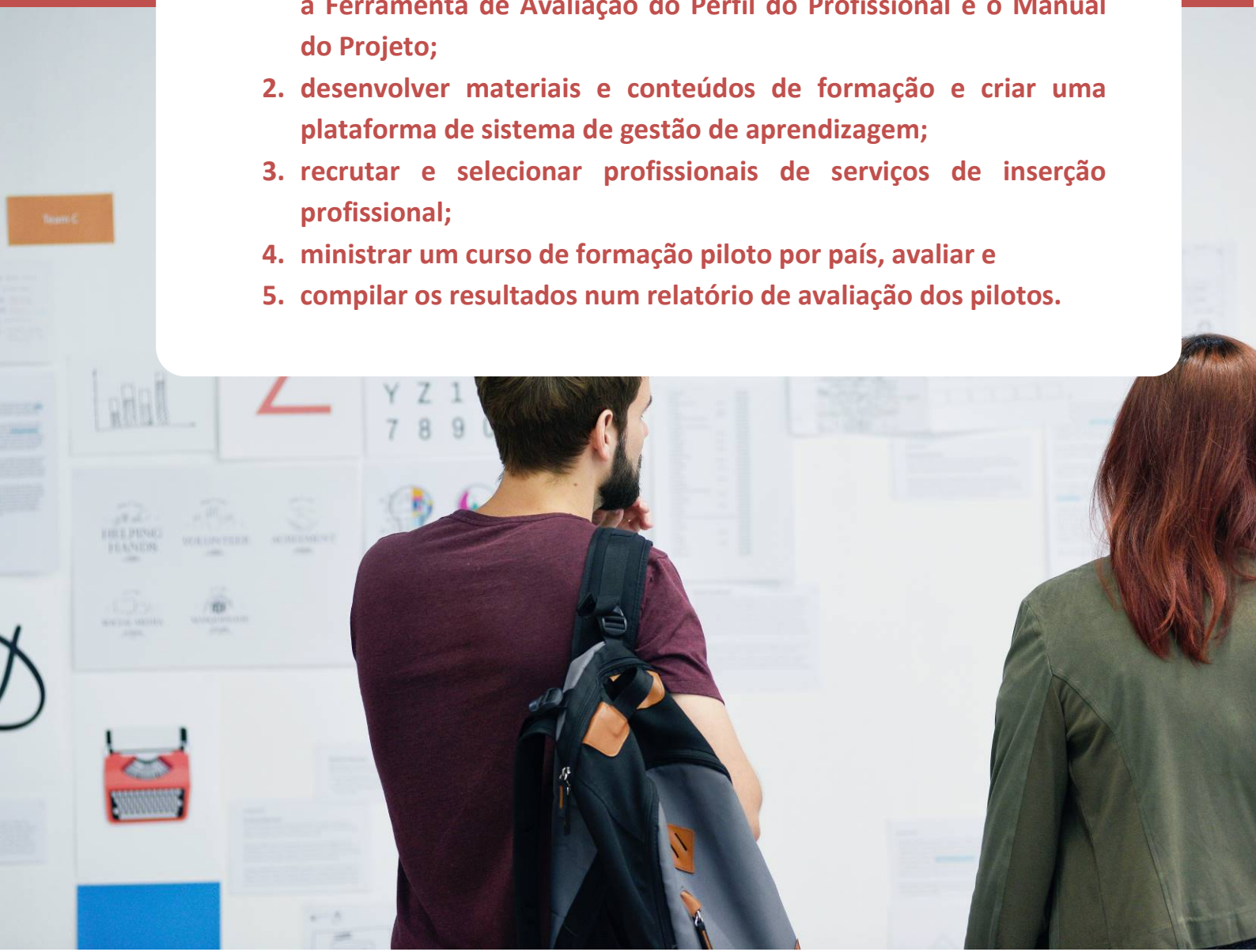
Introdução

Introdução

O presente guia foi elaborado em resposta ao *Intellectual Output III* - Manual do Programa de Formação para Serviços de Inserção Profissional. Este Output ajuda a replicação do curso: **"Formação de Profissionais para a Colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal"**.

Durante a implementação deste produto, os parceiros foram responsáveis por:

1. **criar um currículo de curso de formação alinhado com a Ferramenta de Avaliação do Perfil do Profissional e o Manual do Projeto;**
2. **desenvolver materiais e conteúdos de formação e criar uma plataforma de sistema de gestão de aprendizagem;**
3. **recrutar e selecionar profissionais de serviços de inserção profissional;**
4. **ministrar um curso de formação piloto por país, avaliar e**
5. **compilar os resultados num relatório de avaliação dos pilotos.**



Todas as informações contidas nas páginas que se seguem baseiam-se nos resultados de experiências piloto em quatro países europeus (França, Portugal, Hungria, Roménia) e nos seus relatórios de avaliação.

As pessoas com deficiência são a maior minoria mundial (OMS, 2011), e a minoria que enfrenta mais exclusão em todos os contextos (educação, emprego, atividades culturais, etc.). Têm maior probabilidade de serem pobres por várias razões, considerando, poe exemplo, que o maior número de pessoas com deficiência vive em países em desenvolvimento, com acesso difícil a serviços de saúde, e que mesmo em países desenvolvidos há uma taxa mais alta de casos de deficiência em famílias pobres.

Como é reconhecido hoje, uma das melhores maneiras de combater a pobreza é através da educação e do trabalho. Tendo as pessoas com deficiência menos acesso a ambos, aumenta-se exponencialmente o seu risco de pobreza. Por exemplo, de acordo com um estudo desenvolvido pela Universidade de Coimbra (Portugal, 2011), famílias com um membro com deficiência no seu agregado familiar tem custos acrescidos entre 5.000 a 27.000 euros por ano, dependendo das necessidades médicas, educacionais e de apoio que são necessárias para uma vida digna e confortável. Considerando que um grande número de pessoas com deficiência vem de famílias economicamente vulneráveis, é necessário observar que os benefícios sociais relacionados à deficiência também são bastante baixos e não melhoram substancialmente a qualidade de vida dessas pessoas.

Assim, os parceiros criaram um curso para preparar os profissionais para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal, ao mesmo tempo que sensibilizam para a inclusão. Tendo em conta a necessidade de aumentar as competências dos profissionais, este manual apresenta passo-a-passo o Curso de formação de *Profissionais para a Colocação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Normal*.

O **Manual do Programa de Formação para Serviços de Inserção Profissional** foi desenvolvido para ajudar as organizações a replicar e promover o curso de formação. Pode ser usado por organizações para oferecerem sessões on-line e workshops a profissionais que trabalham em serviços de emprego e recursos humanos, em especial profissionais que trabalham com pessoas com deficiência.

Paralelamente ao reconhecimento da importância do trabalho para a dignidade e a subsistência das pessoas com deficiência, também é necessário **aprimorar as competências dos profissionais que apoiam o processo de empregabilidade**. A formação dos profissionais contribui para o sucesso na empregabilidade de pessoas com deficiência, contribuindo desta forma para uma melhor inclusão e para reduzir o risco de pobreza.

Projeto DESIGN

Projeto DESIGN

O projeto DESIGN é um projeto de três anos financiado pelo programa Erasmus + e liderado pela AFEJI. O projeto estabelece uma parceria de sete organizações provenientes de França (AFEJI e ANDICAT), Roménia (ASSOC e EaSI), Portugal (Aproximar e Afid Foundation) e Hungria (Kézenfogva Alapítvány).

DESIGN surge para encontrar a pessoa indicada para um determinado posto de trabalho, quebrando com ciclos de discriminação, preconceitos e barreiras sociais que as pessoas com deficiência têm de enfrentar. O projeto DESIGN pretende capacitar serviços de orientação e aconselhamento profissional para colocação no mercado de trabalho normal de pessoas com deficiência, trabalhando também junto dos empregadores com postos de trabalho adequados.

O projeto focou-se em:

- **proceder a uma revisão bibliográfica de boas práticas de empregabilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal em cada país parceiro;**
- **desenvolver um programa de formação para capacitar os serviços que gerem a empregabilidade de pessoas com deficiência;**
- **aperfeiçoar a avaliação, aconselhamento e orientação fornecidos às pessoas com deficiência que desejam candidatar-se a um emprego;**
- **criar uma plataforma para apoiar profissionais de inserção profissional, especializada na Inserção Profissional.**

Para alcançar estes objetivos, o projeto desenvolveu um conjunto de Intellectual Outputs (IO): IO1) Revisão bibliográfica sobre serviços de inserção profissional de pessoas com deficiência; IO2) Instrumento e Manual de Avaliação do Perfil Profissional; IO3) Conceção e teste do Programa de Formação para Profissionais de Inserção Profissional; IO4) Toolkit de Comunicação – Envolvimento dos Empregadores e IO5) Modelo de Serviço de Inserção Profissional.

IO1 – Revisão bibliográfica sobre serviços de inserção profissional de pessoas com deficiência – parceiros foram responsáveis por realizar uma revisão do ''estado de arte''

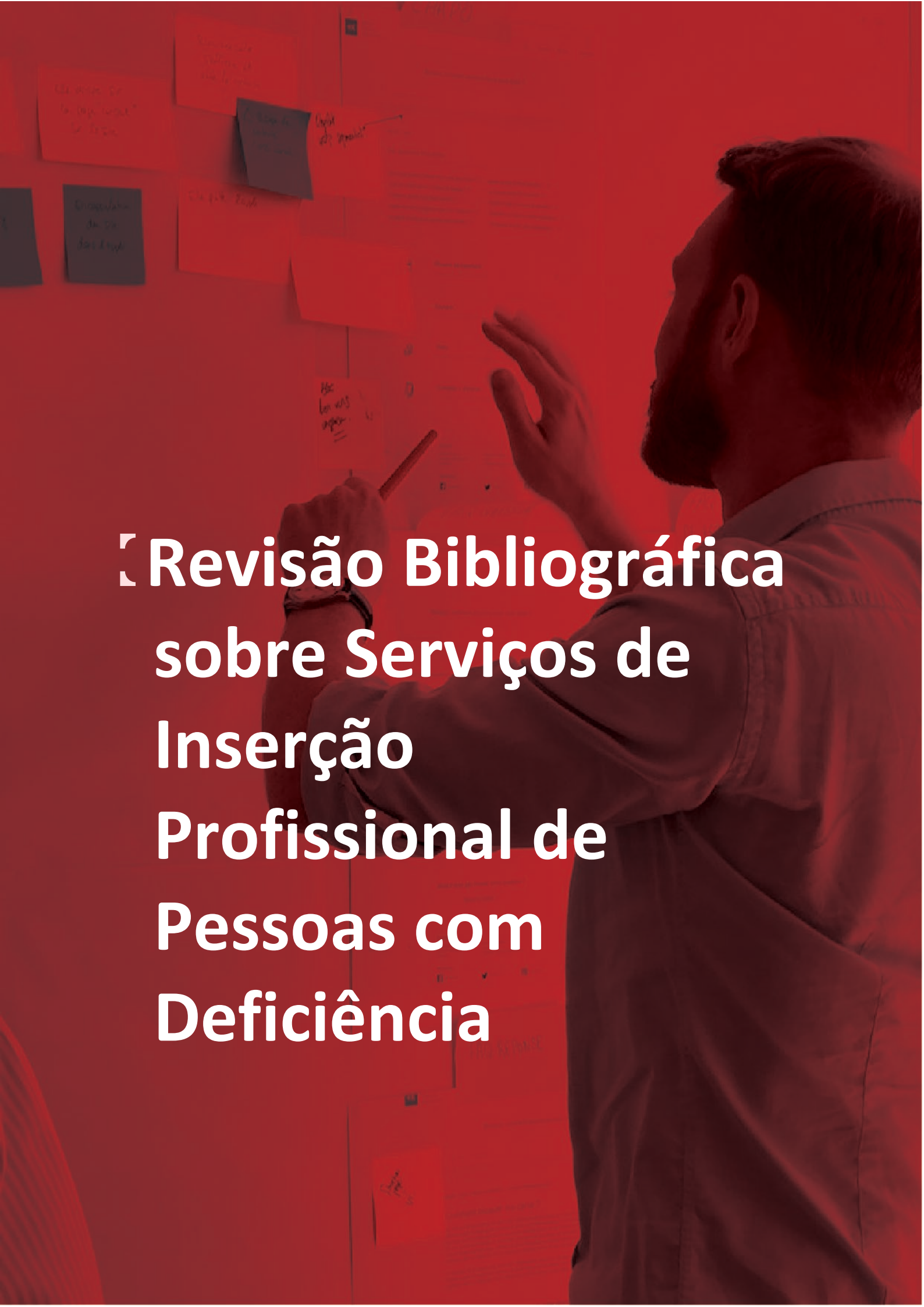
(perfil do país) ao nível de práticas nacionais de empregabilidade de pessoas com deficiência e por identificar práticas de seleção e colocação no mercado de trabalho consideradas eficazes. O parceiro líder criou um relatório final que compila todas as informações. Este relatório combina informações sobre deficiência na Europa e os problemas a resolver.

IO2 – Instrumento e Manual de Avaliação do Perfil Profissional – inclui formulários que facilitam a medição e avaliação do potencial de empregabilidade, bem como a definição de um perfil. A ideia é que o Técnico de emprego possa sintetizar a informação de forma a que seja compatível com o pedido feito pelo empregador. A ferramenta online permite oferecer apoio no trabalho inicial com o empregador e com o processo de emparelhamento com o candidato, o que pode significar ajustes e adaptação no local de trabalho e outros trabalhadores.

IO3 – Manual do Programa de Formação dos Serviços de Colocação Profissional – Neste IO o produto final é o presente manual. Várias etapas permitem a criação deste manual prático sobre como implementar a formação DESIGN. Usando as informações da Ferramenta e Manual de avaliação do Perfil (IO2) foi possível criar um currículo de curso que permite a preparação de profissionais que trabalham na empregabilidade de pessoas com deficiência para que atingir o seguinte objetivo: empregar pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho normal. Após criar o curso, este foi testado. Todas essas informações estão registadas neste documento.

IO4 – Toolkit de Comunicação - É bem conhecido que a discriminação contra pessoas com deficiência é uma realidade. Estes encontram dificuldades em várias áreas da sua vida muito por equívocos na sociedade em relação à sua produtividade e preparação para o mercado de trabalho. Embora haja casos bem-sucedidos de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal, estes não são conhecidos pela maioria dos empregadores. É necessário que o profissional de colocação laboral tenha uma estratégia para abordar o empregador e a sociedade em geral, alterando o preconceito existente em relação ao trabalho das pessoas com deficiência. Assim, neste IO foram criadas ferramentas que contribuem para a comunicação entre profissional de colocação laboral e empregador.

IO5 – Modelo de Serviço de Colocação de Laboral - Reúne as informações de todo o projeto para favorecer o melhor desempenho dos profissionais no apoio à emancipação das pessoas com deficiência, bem como mudanças de atitudes no processo.



Revisão Bibliográfica sobre Serviços de Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência

Revisão Bibliográfica sobre Serviços de Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência

O DESIGN foi criado para produzir soluções na capacitação e apoio na procura da pessoa mais adequada para um trabalho, quebrando os ciclos de discriminação e as barreiras de preconceito social que as pessoas com deficiência enfrentam.

O processo pelo respeito dos direitos das pessoas com deficiência é lento, no entanto, hoje com mais expressão e contribuições. O trabalho é o meio mais eficiente de inserção e de saída da pobreza, para todos, principalmente para pessoas com possibilidade de exclusão como é o caso das pessoas com deficiência. Um pouco por todo o mundo, as pessoas com deficiência enfrentam dificuldades para frequentar a escola, para encontrar formação adequada, ir para a universidade e, claro, ter um emprego. Mas também, encontram dificuldades em coisas simples como ter oportunidade de fazer compras, viver sozinhas, ter um casamento e família, votar e participar em eventos culturais.

Trabalho e emprego é um direito fundamental apresentado na Convenção Direitos das Pessoas com Deficiência (Convention Rights Persons With Disabilities) da ONU (CRPD, 2006), porque é um desejo, mas também é o caminho para promover a igualdade e a vida com dignidade. No entanto, para milhões de pessoas com deficiência dispostas a trabalhar, isso não é um processo fácil. Cerca de 47% das pessoas com deficiência estão empregadas, em comparação com 72% das pessoas sem deficiência. Na UE, as pessoas com deficiência entre os 20-64 anos de idade desempregadas são 17%, mais 7% do que as pessoas sem deficiência. Claro, a taxa de atividade em pessoas com deficiência é menor (57%) do que a taxa de atividade de pessoas sem deficiência (80%). (www.edf-feph.org/employment, 2019)

Com esta realidade em mente, a estratégia da Europa 2020 visa atingir uma taxa de emprego de 75% para as pessoas com deficiência na UE. No entanto, é importante considerar que, mesmo dentro do problema do desemprego, as pessoas com deficiência não são um grupo homogêneo, as mulheres, jovens e pessoas que necessitam de um maior apoio têm maior probabilidade de serem discriminadas e excluídas do mercado de trabalho. Isso requer uma atenção especial e também um trabalho considerável na mudança de preconceitos e apreciações sobre as competências da pessoa.

Na França, Roménia, Portugal e Hungria, os processos para o emprego são diferentes em cada país, como pode ser visto na análise do relatório do IO1 – Revisão Bibliográfica sobre Serviços

de Inserção Profissionalde Pessoas com Deficiência. Mas os resultados, ainda, não são suficientes para promover a inclusão e todos os direitos dessas pessoas.

A França tem organizações para promover a inclusão através do trabalho com posições abertas para as pessoas com base em uma estimativa de sua capacidade de trabalho em uma determinada profissão (de 5% a 35% em comparação a um trabalhador sem deficiência), no setor protegido e não protegido. Com este tipo de serviços, querem promover: assistência, orientação, formação profissional, reabilitação e legislação adaptada.

A Roménia continua a ser o país da UE com a distribuição mais inadequada de emprego nos setores económicos. No entanto, a percentagem da população em risco de pobreza e exclusão social diminuiu de 43,2% em 2012 para 37,4% em 2015. A Roménia tem apoios para pessoas com deficiência no sistema de proteção, mas até recentemente baseava-se em políticas de reparação que encorajavam a proteção. Apenas 8% das pessoas com deficiência com capacidade para trabalhar têm um emprego. O apoio nesta questão (deficiência) é mais sobre a prestação de cuidados pessoais com um plano de serviço em casa ou instituições.

Em Portugal, as medidas ativas de emprego para pessoas com deficiência são da responsabilidade do Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), que trabalha com uma rede de centros de reabilitação profissional. Uma das primeiras iniciativas legislativas em Portugal para apoiar o emprego de pessoas com deficiência foi traduzida na Lei n. 40/83, de 25 de janeiro, que refere que: "A Constituição da República estabelece como obrigação do Estado a execução de uma política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e integração social das pessoas com deficiência, devendo, portanto, ser garantido o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos em geral, incluindo o direito ao trabalho. " Com este objetivo, o IEFP define programas para ajudar a colocação profissional de pessoas com deficiência com base em estágios, contratos especiais de inserção e adaptação ao emprego. Em 2017, as pessoas com deficiência desempregadas aumentaram 24% face a 2011. Entre 2011 e 2017, as pessoas com deficiência têm maior probabilidade de estarem desempregadas, em Portugal 35,6% das pessoas com deficiência estão empregadas, mas a taxa de pessoas sem deficiência empregados é bastante maior (73,2%).

A Hungria definiu legislação para garantir os direitos ao emprego das pessoas com deficiência, no entanto, como outros países, o caminho não está terminado, a taxa de emprego para homens com deficiência é de 35,5% e 33,0% para mulheres com deficiência, contrastando com 72,9% de homens sem deficiência e 61,7% de mulheres sem deficiência.

Etapas de Desenvolvimento

Etapas de Desenvolvimento

O desenvolvimento do curso de formação foi definido com a colaboração de todos os parceiros do projeto DESIGN em **quatro etapas do processo de desenvolvimento**:

Na **convergência**, assume-se a participação de todos os parceiros na definição do currículo do curso. Utilizou-se o conhecimento nos temas da deficiência e do mercado de trabalho de modo a satisfazer as necessidades dos profissionais.

A etapa de **Propriedade** relacionou-se com o desenvolvimento de materiais para avaliar e replicar o processo. Os parceiros contribuíram com conhecimento para cada módulo da formação, incluindo os materiais necessários para garantir que o curso seja o mais eficaz possível. Coube à Aproximar agrupar e promover os materiais de todos os parceiros para o curso.

Finalmente, as fases de **Teste** e **Avaliação** estão associadas às ações-piloto e pretendeu-se colocar em prática os materiais de formação que foram criados, assim como recolher feedback dos participantes sobre a importância do curso. Os resultados do teste e avaliação são revelados no Relatório de Avaliação das Formações Piloto (2019).

Relatório de Avaliação das Formações Piloto

Relatório de Avaliação das Formações Piloto

- Os pilotos aconteceram em quatro países
- Destinados a profissionais que apoiam a empregabilidade de pessoas com deficiência, com um total de 96 participantes
- O curso de formação foi dividido em 8 módulos num formato de aprendizagem *blended learning*, em 48 horas
- A formação inicia com a realização por parte dos participantes de uma autoavaliação das suas competências nas principais áreas de enfoque do curso.

Considerações do Relatório de Avaliação:

Os resultados dos pilotos trazem a validação do curso de formação e a necessidade de replicação para aumentar o acesso ao emprego das pessoas com deficiência. Nos quatro países (Portugal, Roménia, Hungria e França) os participantes foram na maioria profissionais que trabalham nos serviços de emprego para pessoas com deficiência e procuravam novos modelos e ferramentas para promover a empregabilidade destas pessoas.

Na Hungria e na Roménia alguns participantes do curso eram pessoas com deficiência. Foi uma experiência enriquecedora ter feedback sobre o processo e o ponto de vista dos clientes, mas o curso de formação foi desenhado para os profissionais e a possibilidade de realizar um curso semelhante deve ter isso em conta. Na Hungria, uma pessoa com deficiência estava envolvida como especialista experimental atuando como colaboradora do formador.

Assim, como foi feita a avaliação de satisfação por módulo de formação, foi também recolhida uma autoavaliação das competências de cada participante. Os parceiros recolheram essa informação no início e no fim da formação para comparar as competências desenvolvidas. O resultado geral da evolução dessas competências é apresentado na *Tabela 1*:

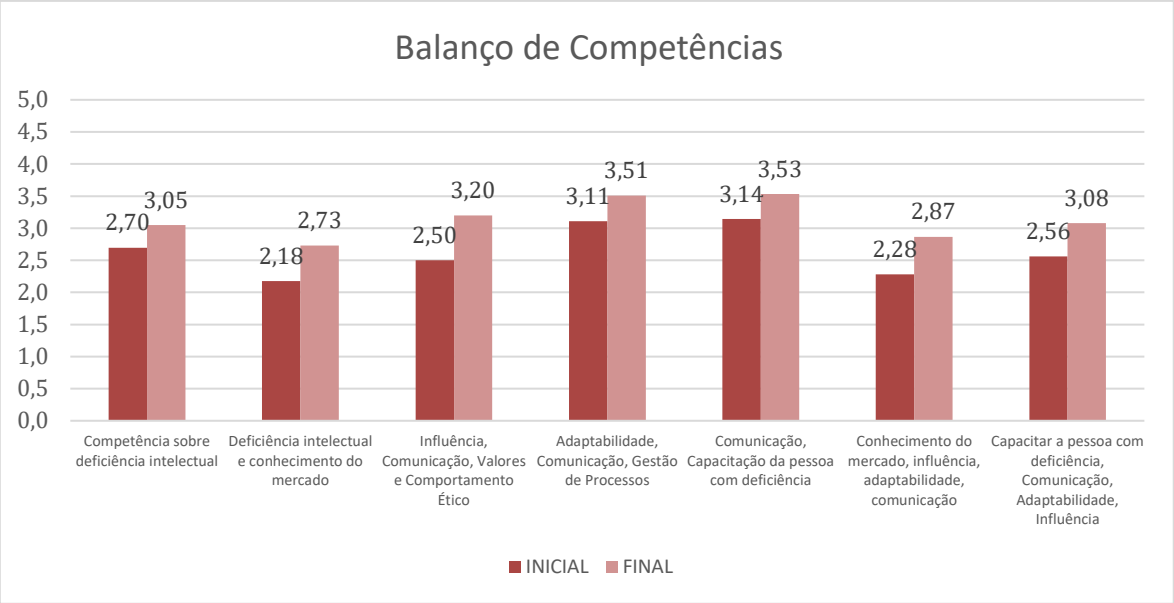


Tabela 1 - Resultados sobre a evolução das competências nos formandos

Na avaliação de competências foram consideradas como principais áreas de enfoque: "Competência sobre deficiência intelectual"; "Deficiência intelectual e conhecimento do mercado"; "Influência, Comunicação, Valores e Comportamento Ético"; "Adaptabilidade, Comunicação, Gestão de Processos"; "Comunicação, Capacitação da pessoa com deficiência"; "Conhecimento do mercado, influência, adaptabilidade, comunicação" e "Capacitar a pessoa com deficiência, Comunicação, Adaptabilidade, Influência".

Como mostra a *Tabela 1*, a formação contribuiu para o aumento de competências dos participantes. Os resultados mostram a necessidade de melhores serviços de colocação profissional de pessoas com deficiência. Além disso, amplia o significado do projeto DESIGN e do seu *Output 3*.

Curso de Formação
DESIGN

Curso de Formação DESIGN

O projeto DESIGN foi criado para aumentar a qualidade dos serviços de aconselhamento e mediação para a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal, com foco tanto nas empresas como nos gabinetes de inserção profissional.

O curso de formação para profissionais que colocam pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho normal tem uma filosofia de "aprendizagem experiencial", que expressa métodos ativos e colaborativos (*role playing*, simulação, jogos, mentoria, estudo de caso e programas de *shadowing*). O formato do processo de aprendizagem foi (no piloto) aprendizagem combinada (sessões online e sessões presenciais) para alcançar eficácia e mensurabilidade.

Processo para desenvolver o curso de formação DESIGN:

1. Definir o perfil do profissional de colocação laboral

Definir o perfil dos participantes para a formação é importante. Entende-se que o curso DESIGN é destinado a **apoiar profissionais que trabalham na empregabilidade de pessoas com deficiência intelectual**, nomeadamente na colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal.

Deve-se notar que é fundamental que os profissionais já tenham alguma experiência no trabalho com pessoas com deficiência e / ou que tenham conhecimento adequado em relação a questões relacionadas com recursos humanos.

2. Currículo do Curso

O currículo do curso inclui uma descrição geral do curso: público-alvo, palavras-chave, idioma; desenvolvimento do curso; objetivos; resultados de aprendizagem; descrição dos componentes genéricos e opcionais de conteúdo do curso, horas de aprendizagem, métodos de ensino e aprendizagem, e métodos de avaliação.

Título
Capacitação de Profissionais para a Colocação de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho Normal
Descrição Geral

Programa de formação de Profissionais de Orientação Laboral | Colocação Laboral para fornecerem, por um lado, a orientação e aconselhamento precisos em processos de procura de emprego no mercado de trabalho normal de pessoas com deficiência intelectual; por outro lado para melhor comunicarem com as empresas.

Este curso foi concebido para combinar sessões online e sessões presenciais.

Esta aprendizagem específica oferece desde inovação, revisão e consolidação de conhecimento teórico, a oportunidade para aplicar competência adquiridas na prática e o ambiente para autodesenvolvimento dos profissionais.

Destinatários

Profissionais de Orientação Profissional | Colocação laboral de pessoas com deficiência intelectual

Palavras Chave

Empregabilidade; orientação; compatibilidade; aconselhamento; recrutamento; análise das necessidades do cliente; partilha de experiências; pessoa com deficiência;

Idioma

Língua oficial de cada país (Inglês; Francês; Português; Húngaro; e Romeno)

Estrutura do curso

O curso é baseado em objetos de aprendizagem, o que significa que pode ser adaptado dentro de um caminho d aprendizagem no qual é possível selecionar e organizar conteúdos de formação de uma série de portfólios de planos de sessão com correspondentes recursos de ensino e atividades formativas. Assim, é possível usá-los com flexibilidade de acordo com as necessidades dos países e do grupo de treinamento. Portanto, os promotores do curso podem configurar facilmente o mesmo em termos de materiais didáticos, recursos, duração / duração de workshops, sessões online e componentes de observação.

O formando deve participar nas sessões online antes de iniciar as sessões presenciais. As sessões online fornecerão o conhecimento teórico necessário para o programa de formação e espera-se que os alunos submetam pelo menos uma tarefa por módulo. Isso acontecerá por meio de uma plataforma de e-learning.

As sessões presenciais irão:

- Fornecer orientação sobre os conhecimentos teóricos;
- Discutir e fornecer orientação relativamente aos trabalhos escritos;
- Providenciar conhecimentos sobre a área em estudo e ambiente de trabalho e;
- Desenvolver competências dos profissionais através de métodos ativos.
-

Objetivos

A formação tem os seguintes objetivos:

- Desenvolver profissionais de orientação profissional eficazes de forma a

fornecer uma correta orientação e aconselhamento em processos de recrutamento para pessoas com deficiência, face aos empregadores e prestadores de serviços;

- Proporcionar aos profissionais uma visão a nível europeu das tendências do emprego, com foco nas barreiras que as pessoas com deficiência enfrentam para entrar no mercado de trabalho, bem como possíveis soluções e boas práticas;
- Capacitar profissionais, de forma a aumentar a sensibilização de empregadores e prestadores de serviços relativamente ao processo de contratação de pessoas com deficiência;
- Fornecer estratégias para capacitar as pessoas com deficiência relativamente ao acesso ao mercado de trabalho, através de tarefas específicas como preparar um CV, uma entrevista de emprego, etc.;
- Aprender a usar e aplicar ferramentas de perfil profissional;
- Aprender a garantir o acompanhamento da carreira.

Objetivos de Aprendizagem

No final da formação o(a) formando(a) será capaz de:

- Prestar apoio a pessoas com deficiência, de forma a ajudá-las na entrada no mercado de trabalho e a se manterem no seu posto de trabalho, através da utilização de novas e adequadas ferramentas
- Utilizar a ferramenta online de criação de perfil, podendo assim encontrar a pessoa certa para o trabalho e quebrar círculos de preconceito
- Comunicar com empregadores
- Dar suporte e supervisão a pessoas com deficiência intelectual que estão inseridas no mercado de trabalho normal

Conteúdo Programático

Módulos Gerais:

Welcome meeting (2h presenciais)

I. Deficiência Intelectual (2h presenciais + 2h online)

- Definição de deficiência
- Percurso Histórico da Deficiência
- Modelos de deficiência
- Visão geral das políticas europeias - foco nas políticas de diversidade para deficiência
- Visão geral das políticas nacionais
- Deficiência e direitos humanos

- Reconhecimento do direito ao trabalho da pessoa com deficiência
- Barreiras de pessoas com deficiência para entrar no mercado de trabalho

II. Trabalhar a mudança de atitudes (4h presenciais + 2h online)

- Igualdade de oportunidades - alguns marcos importantes
- Emprego e inclusão - marcos a nível nacional
- Estratégia Europeia para a Deficiência
- Mecanismos para lidar com as barreiras do mercado de trabalho
- Parceiros envolvidos
- Estudo: perceções e realidade nacional
- Estudos de caso

III. O papel do Orientador Profissional (4h presenciais + 2 h online)

- Quem é o profissional de orientação profissional?
- Cooperação interinstitucional: o meu papel no processo | o papel do sistema, sociedade civil, famílias e pessoas com deficiência
- Como promover orientação e aconselhamento? - estratégias de partilha
- Incentivar as pessoas com deficiência a procurar emprego no mercado de trabalho normal
- Estratégias para envolver empregadores, famílias, prestadores de serviços e outras partes interessadas - capacidades em rede?
- O comportamento ético

IV. Gestão de caso: a entrevista à pessoa com deficiência (4h presenciais + 2h online)

- Objetivos da entrevista
- Como preparar a entrevista?
- Como conduzir a entrevista?
- Exercícios para registar e identificar o alto potencial de trabalho em termos de competências, experiência, conhecimento e atitudes

V. Percurso para a empregabilidade – preparar a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho (4h presenciais + 2h online)

- Writing the CV
- How to look for a job?
- Shape appropriate attitudes to work

●Strategies to preparing for employment interview

●Making useful tools to help in the process

VI. Envolvimento dos empregadores – estratégias de comunicação (4h presenciais + 2h online)

● O que os empregadores estão à procura? - Mudanças e tendências no mercado de trabalho

● Estratégias de recrutamento de funcionários

● Canais de comunicação - Defina todo o tipo de comunicação com empresas, pais, sociedade civil

● Sensibilização do empregador | funcionários

● Criar campanhas para sensibilizar os empregadores e a sociedade civil.

VII. Instrumento para a Colocação Personalizada no Mercado de Trabalho (4h presenciais)

● Que ferramenta para definição de perfil profissional?

● Como aplicar a ferramenta de definição de perfil profissional?

● Como analisar os resultados?

● Como comunicar os resultados aos empregadores e prestadores de serviços?

● Ferramentas Complementares para a Definição da Ferramenta de Definição de Perfil de Trabalho de um pequeno guia de trabalho com o qual cada formando se identifica.

VIII. Processo de *follow up* (4h presenciais + 2 h online)

● Canais de comunicação entre empregadores e prestadores de serviços e o profissional de orientação profissional

● Estratégias informais para fornecer apoio a pessoas com deficiência durante a fase inicial

● Ferramentas de avaliação de processo

Avaliação do curso de formação (1h)

Duração

A formação deverá durar 10 dias durante, aproximadamente, 6 semanas, e inclui sessões presenciais e *online*, assim como uma avaliação.

Após a formação, os participantes devem fornecer a metodologia do projeto: JPAT, orientação, aconselhamento e empregadores correspondentes a pelo menos uma pessoa com deficiência (gestores)

Sessão de apresentação: 2 horas
Sessões de *Workshop*: 30 horas
Sessões online: 15 horas
Avaliação: 1 hora
Total: 48 horas

Métodos de ensino e aprendizagem

Através da plataforma de *e-learning*, o formando deverá ser capaz de localizar materiais de apoio de aprendizagem adequados, tais como artigos, palestras, documentos legislativos e outras publicações relevantes. Será solicitado, pelo menos, **um** trabalho escrito a realizar pelos formandos, de forma a avaliar a sua compreensão dos principais conceitos.

Durante as sessões de workshop, os principais conceitos, introduzidos nas sessões online, serão suportados por exemplos práticos, e os formandos serão convidados a partilhar as suas experiências. Também será realizada uma discussão com base nos exemplos práticos, através de estudos de caso, *role-plays* e outras técnicas.

Metodologia de Avaliação

Autoavaliação de competências (pré e pós)
Observação
Tarefas individuais
Tarefas de grupo e atividades (escrita colaborativa, *role plays*)

Referências

Código de Conduta

É solicitado que os formandos participem regularmente nas sessões e sejam pontuais.
É recomendada a participação nas sessões para a obtenção de melhores resultados de aprendizagem.
Os formandos deverão cumprir as tarefas online dentro do prazo estipulado, como parte do plano de aprendizagem acordado.

3. Área de Replicação

A implementação do curso deve considerar profissionais que já trabalham no contexto da empregabilidade, profissionais de ONGs de Deficiência e serviços de Recursos Humanos. Para chegar a esses profissionais, é importante estabelecer parcerias com organizações de e para pessoas com deficiência, cujos profissionais e clientes possam beneficiar das estratégias do curso.

4. Avaliação das competências

No início do curso de formação um questionário é aplicado a cada participante, medindo os conhecimentos / capacidades de que dispõe: “Competência na deficiência intelectual”; “Deficiência intelectual e conhecimento de mercado”; “Influência, Comunicação, Valores e Comportamento Ético”; “Adaptabilidade, Comunicação, Gestão de Processos”; “Comunicação, Capacitação da pessoa com deficiência”; “Conhecimento de mercado, influência, adaptabilidade, comunicação” e “Capacitar a pessoa com deficiência, Comunicação, Adaptabilidade, Influência”.

O mesmo questionário é novamente preenchido no final do curso. O contraste entre os dois questionários (inicial e final) possibilita avaliar se o curso desenvolveu o conhecimento dos participantes, e se sim, em que competências especificamente.

5. Seleção de Conteúdos para a Formação

Os cursos-piloto permitem apresentar como validados os módulos desenvolvidos, bem como os temas trabalhados em cada um deles. A entidade organizadora pode, no entanto, fazer pequenas alterações nos conteúdos e atividades, não aconselhando uma mudança total de estrutura porque esta está validada pelos 96 participantes do piloto.

Os módulos validados pelo curso de formação são:

a. Receção e Apresentação (2h presenciais)
b. Deficiência Intelectual (2h presenciais + 2h online)
c. Trabalhar a mudança de atitudes (4h presenciais + 2h online)
d. O papel do Orientador Profissional (4h presenciais + 2 h online)
e. Gestão de caso: a entrevista à pessoa com deficiência (4h presenciais + 2h online)
f. Percurso para a empregabilidade – preparar a pessoa com deficiência para o mercado de trabalho (4h presenciais + 2h online)
g. Envolvimento dos empregadores – estratégias de comunicação (4h presenciais + 2h online)
h. Processo de *follow up* (4h presenciais + 2 h online)

6. Organização do curso de formação

É muito importante considerar todos os aspetos relacionados com a organização de cursos de formação, como:

a. Como promover?

O organizador pode ter em conta o conhecimento e as parcerias que já possui neste tema, no entanto, é sempre importante que a informação seja difundida por um maior número de pessoas por e-mail, folhetos, sites e redes sociais, **todos os meios de divulgação são importantes para a participação de um número relevante de formandos**.

b. Tempo

Desenvolva cursos curtos. O currículo do curso definiu horários para os módulos e para a duração total do curso, que se mostraram adequados às necessidades dos profissionais. No entanto, é sempre possível na replicação do curso que os horários dedicados a alguns módulos sejam diversificados, tendo em consideração as necessidades verificadas pela entidade organizadora.

Note-se que o curso não vai muito além das 48 horas por várias razões: a manutenção do interesse dos participantes, assiduidade e realização dos objetivos.

No caso de utilizar a plataforma online, as horas que lhe são dedicadas não podem trazer uma sobrecarga aos participantes e os conteúdos trabalhados online têm que ser discutidos e resolvidos nas sessões de aula para que os participantes sintam que há continuidade nas informações.

c. Formadores

A equipa de formadores deve ser homogênea e seguir as temáticas dos módulos. Trabalhar em equipa permite que os módulos sejam dados sequencialmente, sem repetição de informações. Será fundamental ao replicar o curso que os formadores possam ser preparados em conjunto para lecionar os módulos de forma consistente.

d. Plataforma Online

A plataforma online é uma excelente ferramenta para melhorar o aprendizagem e formação e, também, para organizar e gerir o tempo que dedica a este processo formativo. Permite que a documentação do curso seja armazenada tendo os participantes a possibilidade de acesso e de guardar essa informação.

Atualmente, o uso de plataformas de ensino à distância e cursos de *b-learning* é uma realidade em todo o mundo, embora nem todos os profissionais estejam familiarizados com o funcionamento deste tipo de ferramentas.

Assim, embora o curso de formação DESIGN esteja preparado para ser *b-learning*, é necessário ter em consideração a facilidade dos participantes no uso de plataformas de formação.

Em paralelo, a plataforma deve ser intuitiva, fácil de trabalhar e o conteúdo dos módulos deve ser apresentado sequencial e logicamente. Deve também promover uma avaliação contínua (*quizzes*) que consolide o conhecimento obtido com as informações da plataforma e que motive os participantes.

Esta deve ser uma ferramenta a ser usada ao replicar o curso de Design, mas deve ser estruturada de modo que todos os participantes possam usá-la facilmente e com um tempo ajustado às possibilidades dos participantes.

e. Planos de Sessão

Todas as sessões de formação devem ser preparadas com antecedência, os planos de sessão devem conter as seguintes informações: nome do módulo, duração, formato (online ou presencial), objetivos, conteúdo programático, resultados de aprendizagem e atividades. Os planos de sessão modelo para cada módulo podem ser vistos no Anexo 1.

f. Material

Existem várias sugestões de atividades a serem realizadas em cada módulo (Anexo 1), bem como documentação importante que deve fazer parte das informações fornecidas aos participantes. No entanto, cada organização pode adaptar as atividades, exercícios e documentação (principalmente legislativa) à realidade dos processos de empregabilidade das pessoas com deficiência no país que desenvolve o curso.

Essas atividades, além de se alinharem com o conteúdo dos módulos, devem também respeitar a definição de deficiência utilizada pela Organização Mundial de Saúde e promover sempre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Materiais de formação e apresentações devem ser entregues aos participantes para que eles possam consultar quando necessário.

7. Supervisão e Avaliação

Todo o processo do curso deve ser supervisionado e avaliado a cada passo. Como mencionado, no início da formação é dado aos participantes um questionário para

avaliar as competências e volta a ser dado no final. Paralelamente, durante a sessão de abertura, deve ser criada uma atividade em que as expectativas dos formandos sobre o curso possam ser conhecidas e como vêm a formação como um meio para melhorar o desempenho do participante.

Em cada módulo, deve ser usado um questionário de avaliação, tendo em consideração a relevância do conteúdo, o desempenho dos formadores e o espaço e as condições em que a formação decorre. Este questionário deve ter um espaço aberto para os formandos apresentarem sugestões.

Bibliografia

Bibliografia

DESIGN; (2017); Report IO1 – Evidence review on people with disabilities job placement services

DESIGN – Disability employability signaling (2018) Pilot Evaluation Report Portugal, France, Hungary and Romania

OMS (2011) Relatório mundial sobre a deficiência.

PORTUGAL, Sílvia; MARTINS, Bruno Sena; RAMOS, Luís Moura; HESPANHA, Pedro; (s/d); Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência; Relatório final; CES.

UN; (2006); Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.edf-feph.org/employment

Anexo 1 – Planos de Sessão

Módulo I – Deficiência Intelectual

Duração: 4 horas | 2 horas presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: O propósito do módulo de Deficiência Intelectual é preparar os profissionais para entender o significado da deficiência e suas diferentes manifestações, entendendo os obstáculos que ela cria (para pessoas e potenciais empregadores) e encontrando maneiras de ajudar a superá-los.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Conceito de deficiência	Definição de Deficiência Intelectual; Evolução histórica da deficiência; Definição legislativa na Europa; Apresentação dos modelos de deficiência.	Apresentação multimédia na plataforma de e-learning
Modelo CIF	Apresentação do CIF (Classificação internacional de funcionalidade); Diferença entre deficiência intelectual e doença mental; Noção de inclusão; Acessibilidade e Compensação.	
Diferentes deficiências	Apresentação de diferentes deficiências: Deficiência Intelectual Deficiência psíquica	Apresentação multimédia na plataforma de e-learning e ilustração dos aspetos teóricos através de vídeos ilustrativos (por exemplo, youtube).

Presencial

Objetivo Geral: Trabalhar os conceitos adquiridos na sessão online.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Conceito de deficiência	Explicação sobre o conceito de deficiência	Ex.: **Debate** O formador convida os participantes a escrever, em post-its, palavras, imagens e pensamentos que associam à Deficiência, para trabalhar as representações do grupo sobre Deficiência. Após coletar todas as anotações, o formador identifica os tópicos de interesse que serão desenvolvidos no decorrer da formação.
Modelos da Deficiência	Explorar os modelos da deficiência em termos de diferenças, direitos e inclusão.	Ex.: **Caso de Estudo** O formador apresenta um estudo de caso aos participantes, que devem identificar, para esta situação, o procedimento médico, social, biopsicossocial e com o modelo de direitos.
CIF – Classificação Internacional de Funcionalidade, deficiência e saúde	Explore a classificação da CIF com base num estudo de caso específico em termos de fatores ambientais e pessoais	Ex: **Trabalho de Grupo** Com base no estudo de caso anterior e no que é apresentado no slide, o formador introduz a ideia de que o foco estará na adequação do ambiente, e os meios de ação são mais fáceis de mobilizar em fatores ambientais, em comparação com fatores pessoais. As respostas dos participantes terão que ser baseadas nos critérios do modelo CIF para fatores ambientais e pessoais, preenchendo um esquema apresentado no slide.

	Entender as diferenças entre deficiência e incapacidade com o modelo da CIF	Ex: **Trabalho de Grupo** O formador convida os participantes a trabalhar em grupos menores: do ponto de vista profissional, cada grupo apresenta a sua análise de acordo com o modelo da CIF, especificando o tipo de deficiência e incapacidade. Há um porta-voz por grupo que recolhe as trocas e análises, que o formador valida ou reajusta.
Conceitos: Inclusão, acessibilidade e compensação	Noção de Inclusão	Ex.: **Trabalho de Grupo** A partir de três imagens (Igualdade, Equidade e Justiça), o formador introduz as noções de exclusão, separação e integração. Os participantes são convidados a participar de um grupo e definir uma área / problema específico em que a inclusão não esteja sendo aplicada de forma justa, de modo que devem criar uma maneira de aumentar a conscientização entre a sociedade civil e o público sobre o problema.
	Compreender acessibilidade e compensação	Ex: **Trabalho de Grupo** O formador apresenta os conceitos de acessibilidade e compensação e, juntamente com o grupo, lança a ideia de que a deficiência pode ser compensada no ambiente profissional. Esta atividade dura uma hora e trinta minutos e é realizada em pequenos grupos de forma coletiva e participativa, com o objetivo de projetar uma solução para o caso específico dado pelo formador. O treinador precisa de papel, post-its e projetor.
Introdução ao acesso ao Mercado de trabalho	Consequências para o acesso ao Mercado de trabalho normal.	**Ex: Trabalho de Grupo** Existem várias situações de pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho normal. Na segunda parte do exercício, eles analisam as consequências dessas situações tanto para as pessoas com deficiência quanto para os familiares e técnicos.

Módulo II - Trabalhar a mudança de atitudes

Duração: 4 horas | 2 horas presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Desenvolver competências nos profissionais relacionadas com a empregabilidade das pessoas com deficiência.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Marcos importantes ao nível da Igualdade de Oportunidades / Direitos das Pessoas com Deficiência **• Nível internacional** **• Nível nacional**	Treinar técnicos sobre o problema (empregabilidade da pessoa com deficiência). Conscientização sobre o processo de mudança de atitudes.	Apresentação multimédia na plataforma de e-learning
Marcos importantes no emprego / inclusão social da Pessoa com Deficiência ou Deficiência;		
Emprego como fator de inclusão social		
Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)		
Mecanismos para lidar com as barreiras do mercado de trabalho		
ESTUDO: perspetivas sobre os trabalhadores com deficiência		

Presencial

Objectivo Geral: Desenvolver, nos técnicos, competências relacionadas à empregabilidade das pessoas com deficiência.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Desemprego do PCDI: causas e problemas	Formar técnicos sobre o problema (empregabilidade da pessoa com deficiência). Conscientização sobre o processo de mudança de atitudes.	1 - **Vídeo introdutório** sobre diversidade (ex.http: //www.cartadiversidade.pt/index.php/pagina-exemplo/)
Necessidades e problemas de hierarquia		**2 - Exercício: "Árvore dos problemas" -** causas e efeitos que definem como problema central o desemprego das pessoas com deficiência. Os participantes em grupos de 4 desenvolverão uma árvore de problemas percebendo as causas e os efeitos do problema central. Depois de finalizar o exercício, eles apresentam e discutem possíveis soluções para o problema entre os participantes. 3 - Pirâmide de Maslow - discussão sobre necessidades (debate)

Responsável pelo processo de mudança		**4 - Brainstorming:** responsável pelo processo de mudança. 5 **- Exercício: Mapa de empatia** (diferentes partes interessadas) entender como pessoas com deficiência, pais, empregadores e organizações se sentem sobre as dificuldades para o emprego. Com uma folha de atividade, cada grupo pode definir quais são os potenciais e fracos do sistema de ação do PCDI. 6- Definir responsabilidades das partes interessadas
Perceções de empregabilidade **Integração no mercado de trabalho** **Desafios**		7 - Apresentação de dados sobre o emprego de pessoas com deficiência. 8- Preparação para entrevistar pessoas com deficiência intelectual (dramatização)

Módulo III – O papel do Orientador Profissional

Duração: 6 horas | 4 horas presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Compreender o papel do profissional de orientação vocacional na promoção da entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal; compreender os diferentes tipos de orientação profissional; aprender sobre cooperação entre entidades; conscientização sobre as diferentes habilidades que os profissionais devem desenvolver; aprendendo sobre comportamento ético.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Orientação Vocacional e profissional: definição, quem é e como fornecer orientação e aconselhamento (partilha de Capacidades)	Os formandos podem reconhecer o que é esperado deles e desempenhar adequadamente suas funções. Ao introduzir a cooperação entre agências, os profissionais podem aprender sobre os benefícios da cooperação e do trabalho em rede com outras agências. Ao fornecer uma lista de habilidades essenciais e especializadas, os profissionais podem autoavaliar e entender criticamente as habilidades necessárias para melhorar / desenvolver / reciclar.	Ex.: **Folha de Atividade** Tipos de orientação do profissional - Avaliar a aquisição de conhecimentos sobre os tipos de orientação do profissional de orientação profissional. O formando deve corresponder às definições e conceitos.
Cooperação entre as organizações		
Comportamento Ético	Os participantes serão esclarecidos sobre a importância do comportamento ético.	

Presencial

Objetivo Geral: Fornecer orientação sobre como desenvolver a cooperação entre entidades; explorar as responsabilidades do profissional de orientação profissional; Compreender a importância das habilidades de comunicação.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
O profissional de orientação profissional - revisão de conteúdo online (P e R)		Revisão do conteúdo online - P & R (5 minutos) (A definição de profissional de orientação profissional, Quem é o profissional de orientação profissional? Cooperação entre organizações, Como fornecer orientação e aconselhamento? - Partilha de competências, Comportamento ético)
Cooperação entre entidades	Os formandos aprenderão como ativar a cooperação entre entidades e seu papel no trabalho com outras entidades.	Ex**.: Mapa de atores:** divida a turma em grupos de 4 elementos (preferencialmente da mesma entidade / área). Cada grupo deve listar as entidades com as quais eles trabalham regularmente no planeamento e fornecimento de serviços e apoio a pessoas com deficiência intelectual e às suas famílias. As entidades devem ser agrupadas em três níveis: nacional, regional e local; os participantes devem usar uma cor diferente para cada nível.
		Ex**: Análise SWOT** Cada participante deve fazer uma análise SWOT da sua organização; Analisar em

		conjunto com os colegas os resultados do SWOT, focando suas fraquezas e ameaças; Identifique um ator com quem você tenha pouco relacionamento e que possa ajudar a reduzir fraquezas e superar ameaças (se necessário, você pode procurar de outros colegas); definir conjuntamente uma estratégia para desenvolver relacionamentos, habilidades e oportunidades (se necessário, criar vários grupos) Partilha de Resultados
Competências de comunicação	Os profissionais conhecem a importância das competências de comunicação e sentem-se motivados para uma melhor comunicação.	Ex.: O formador explica a importância das competências de comunicação ao dar orientação. O formador pede aos participantes para debater sobre a comunicação "(5 minutos).
		Cada aluno faz uma introspeção e depois partilha com o grupo;
		Ex.: **Elevador pitch:** O formador explica o que é e pede aos formandos que imaginem que têm a oportunidade de contactar um empregador de uma grande empresa e que querem apresentar Jorge, um jovem com deficiência intelectual à procura de emprego no mercado de trabalho normal (30 minutos))
		Ex: **Atividade de Reflexão:** "O que o motiva a colocar pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal?"; "Quais são, na sua opinião, as quatro qualidades base que o Orientador Profissional deve ter para colocar pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal?" O formador explica a importância das competências de comunicação ao dar orientação. O formador pede aos participantes para debater sobre a comunicação "(5 minutos).

Módulo IV - Gestão de caso: a entrevista à pessoa com deficiência

Duração: 6 horas | 4 horas presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Compreender a pessoa (necessidades, competências e expectativas) com o foco da intervenção social; refletir sobre as limitações do modelo biopsicossocial; definir os recursos e estratégias necessários para criar e implementar uma resposta holística e abrangente às necessidades, expectativas e competências de uma pessoa; melhorar as capacidades da equipa técnica para implementar o modelo.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Gestão de caso: Definição, modelos diferentes e o papel do Profissional de Orientação Profissional	Aumentar competências nos participantes; Melhorar a gestão de planos individuais, avaliação de necessidades, definição de metas.	Apresentação multimédia na plataforma de e-learning e ilustração dos aspetos teóricos através de vídeos ilustrativos (por exemplo, palestras ted) e apresentação em PowerPoint
Entrevista:		

propósito e como preparar e conduzir		

Presencial

Objetivo Geral: Compreender a pessoa (necessidades, competências e expectativas) como o foco da intervenção social; refletir sobre as limitações do modelo biopsicossocial; definir os recursos e estratégias necessários para criar e implementar uma resposta holística e abrangente às necessidades, expectativas e competências de uma pessoa; melhorar as capacidades da equipa técnica para implementar o modelo.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Modelos de intervenção social; **Estudo de caso;** **Modelo focado na pessoa;** **Recursos e métodos;** **Gestão de planos de intervenção individuais;** **Participação e envolvimento do cliente, colaboradores e parceiros ao longo do plano de intervenção.**	Aumentar habilidades nos participantes; Melhorar a gestão de planos individuais, avaliação de necessidades, definição de metas.	Discussão em grupo sobre as competências necessárias ao profissional de orientação vocacional nos seguintes momentos: • Preparar uma entrevista bem-sucedida, • Faça uma entrevista bem-sucedida, • Procedimento após a entrevista • discussão em grupo sobre diferentes tipos de problemas que podem ocorrer na procura de emprego ativa; Esta discussão registará comportamentos, formas de comunicação e interação que melhorarão o desempenho da pessoa que procura emprego. Paralelamente, alguns vídeos sobre entrevistas de emprego e comunicação serão analisados.

Módulo V – Percurso para a empregabilidade – preparer a pessoa com deficiência para o Mercado de trabalho

Duração: 6 horas | 4 horas presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Preparar profissionais para a preparação de pessoas com deficiência para o emprego normal; Saber por que o trabalho é importante para o ser humano e por que é importante promover oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Estrutura **Discussão em grupo sobre as competências necessárias ao profissional de orientação vocacional nos seguintes momentos:** **• Preparar uma entrevista bem-sucedida,** **• Fazer uma entrevista bem-sucedida,** **• Procedimento após a entrevista** **• Discussão em grupo sobre diferentes tipos de problemas que podem acontecer na procura de emprego ativa;**	O formando será capaz de ensinar técnicas de procura de emprego bem-sucedidas; O formando será capaz de ensinar as pessoas com deficiência a desenvolver um currículo que aumente a consciência das pessoas e contenha toda a informação relevante; O formando será capaz de preparar pessoas com deficiências intelectuais para uma entrevista de emprego bem-sucedida.	Apresentação multimédia na plataforma de e-learning

Preparação para o trabalho **- Promover competências de procura de emprego** **- Ajudar a pessoa com deficiência e quem procura emprego para fazer uma autoavaliação** **- Escolha uma carreira** **- Como procurar emprego?** **- técnicas de procura de emprego** **- Curriculum Vitae (CV)** **- Carta de apresentação** **- Entrevista**		
-Desenvolver hábitos de trabalho adequados		

Presencial

Objetivo Geral: Preparar profissionais para a preparação de pessoas com deficiência para o emprego normal; Saber por que o trabalho é importante para o ser humano e por que é importante promover oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Revendo o conteúdo online. melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência através do trabalho	O formando será capaz de ensinar técnicas de procura de emprego bem-sucedidas O formando será capaz de ensinar as pessoas com deficiência a desenvolver um currículo que aumente a consciência das pessoas e contenha toda a informação relevante O formando será capaz de preparar pessoas com deficiência intelectual para uma entrevista de emprego bem-sucedida.	Ex.: **Folha de Atividade 1** Atividades e impacto no dia a dia (uma folha de atividade por pessoa); Discussão sobre "Por que aceitamos as dificuldades do trabalho? Quais são os fatores motivacionais?" (30 minutos) Ajudar as pessoas com deficiência e quem procura emprego para fazer uma autoavaliação - conceitos (5 minutos)
Trabalhar nas relações e na empatia		Ex.: **Folha de Atividade 2** Conhecendo-se a si e aos outros; Peça aos formandos que se organizem em grupos de 2 elementos. Cada participante deve entrevistar seus pares sobre seus interesses, competências e capacidades (usando a folha de atividade). Cada pessoa apresenta o par ao grupo, destacando um dos seus interesses, competências e capacidades (30 minutos)
Estudo de Caso		Ex: **Folha de Atividade 3** Divida os participantes em grupos de 5 elementos; atribuir uma deficiência a cada grupo: grupo 1 - transtorno do espectro do autismo / grupo 2 - síndrome de Down / grupo 3 - síndrome do X-frágil / grupo 4 - paralisia cerebral / grupo 5 - síndrome de Williams A primeira tarefa dos grupos é identificar possíveis impactos da deficiência no ambiente de trabalho (15 minutos). A segunda tarefa é identificar as mudanças

		necessárias para reduzir esses impactos (15 minutos) Apresentar os resultados e discuti-los (30 minutos)
Como preparar as pessoas com deficiência para a entrevista.		Ex: **Folha de Atividade 4** Contribuição para procurar trabalho: grupos de 3 elementos. Peça aos participantes que partilhem as informações previamente disponíveis que devem ser refletidas pelos trabalhadores, empregadores e empregos (tanto online quanto por telefone) antes de começar um novo emprego. Use o flipchart para a discussão. Para concluir, use a folha de Atividade 4 (40 minutos)
		Ex.: **Folha de Atividade 5 - Ghest (1 hora)** Fornecer aos participantes exercícios para aplicarem à pessoa que procura emprego

Módulo VI – Envolvimento dos Empregadores – estratégias de comunicação

Duração: 6 horas | 4 Presenciais e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Aprender a comunicar com os empregadores; fornecer o conhecimento teórico necessário para o programa de formação e fazer uma avaliação no final do módulo.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
1 - O que os empregadores estão procurando? - mudanças e tendências no mercado de trabalho normal	As melhores maneiras de procurar empregadores dispostos a contratar pessoas com deficiência; Principais etapas na abordagem de um empregador; Como manter um bom relacionamento com o empregador; Os benefícios de empregar pessoas com deficiência; Quais são as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência no trabalho; Como sensibilizar os empregadores para dificuldades relacionadas à deficiência; Dicas de comunicação para pessoas que trabalham com pessoas com deficiência; Estratégias que podem ser usadas pelos empregadores para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo	1 - Power Point Apresentação do contexto do mercado de trabalho.
2 - Tendências europeias na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal		
3 - Benefícios para os empregadores que contratam uma pessoa com deficiência		
4 - Estratégias de recrutamento de funcionários - como olhar para os empregadores?		
5 - Canais de comunicação disponíveis para agendar uma reunião		
6 - Sensibilização dos trabalhadores		
7 - Quais são as necessidades dos empregadores?		
8 - Expetativas dos empregadores / trabalhadores?		
9 - Estratégias que podem ser usadas pelos empregadores para criar um ambiente de adaptação apropriado		

Presencial

Objetivo Geral: Sensibilização sobre as exigências do mercado de trabalho, e o que evidenciar nos gestores de JPS, quando eles criam o perfil da pessoa com deficiência; discussão aberta sobre os efeitos das tendências europeias na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal; colaborar, aprender a selecionar e ser informado sobre os benefícios dos empregadores ao contratar pessoas com deficiência; A consciencialização dos gestores de serviços de inserção profissional sobre os comportamentos dos trabalhadores quando eles têm um novo colega de trabalho com deficiências.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
1 - O que os empregadores estão à procura?	Os gestores de serviços de inserção profissional poderão desenvolver suas competências de comunicação e comprometer mais empregadores na contratação de pessoas com deficiências.	**Atividade 1** - Brainstorming sobre quais são os requisitos dos empregadores.
2 - Tendências europeias na inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho normal		**Atividade 2 -** Os formandos têm que responder às seguintes questões: • Quais são, em grande escala, os efeitos de cada tendência no mercado de trabalho? • Quais são os efeitos que cada tendência pode ter na vida das pessoas com deficiência? O que explica cada tendência? Porque acha que existe apenas uma tendência positiva?
3 - Benefícios para os empregadores que contratam uma pessoa com deficiência		Atividade 3 - Dinheiro ou Pessoas? Os participantes têm que fazer uma seleção dos benefícios económicos e sociais.
4 - Como procurar empregadores?		**Atividade 4 - Pedir ideias -** Abrir discussão sobre as melhores formas de procurar empregadores.
5 - Canais de comunicação		**Atividade 5 - Dramatização -** desafios da comunicação - Desempenhar diferentes funções (gerente de serviço de colocação de emprego / empregador / pessoa à procura de emprego) e pense em como lidar com diferentes situações
6 - Sensibilização dos trabalhadores		**Atividade 6 - Flyer "Envolver os Empregadores" -** Para sensibilizar os participantes sobre o comportamento dos funcionários quando eles têm um colega com deficiência
7 - Expetativas dos empregadores		**Atividade 7 - Quebra-cabeça -** faça os participantes colaborarem, partilharem ideias e pensarem sobre benefícios dos empregados / empregadores para resolver o enigma (escolha) mais facilmente.

Módulo VII – Instrumento para colocação personalizada no mercado de trabalho

Duração: 2 Horas I 2 horas Presencial

Objetivo Geral: Definir e conhecer a ferramenta para avaliar o perfil de empregabilidade.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
O que é a Ferramenta de Avaliação de Perfil para Empregabilidade (FAPE)?	Identifique o que é a Ferramenta de Avaliação do Perfil de Empregabilidade (FAPE) Conheça os procedimentos e requisitos para realizar um processo de colocação em mercado de trabalho usando FAPE; Conhecer os principais passos inerentes ao uso da FAPE: registo de utilizadores, registo e informações de candidatos, registo de empregadores, introdução de ofertas de trabalho, compatibilidade, candidatos e ofertas, analisar resultados e abordar um empregador compatível; Registrar utilizadores: gestores de caso, candidatos e empregadores Inserir informações do candidato: descrição dos requisitos do trabalho, avaliação dos requisitos do trabalho, autoavaliação e avaliação.	Powerpoint com a apresentação de todas as fases, conforme apresentado: 1 - Inserção de requisitos de oferta de emprego 2 - Avaliação dos requisitos para o cargo 3 - auto ou hetero-avaliação 4 - avaliação final e correspondencia
Processos, procedimentos e requisitos no uso da plataforma		
Como usar a FAPE?		
Fases para a correspondência de perfis		
Próximos passos esperados		

Módulo VIII – Processo de *follow-up*

Duração: 6 horas | 4 horas presencial e 2 horas online

Online

Objetivo Geral: Aprender a comunicar com os empregadores; dar o conhecimento teórico necessário para o programa de formação e fazer uma avaliação no final do módulo

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
	Conhecer as necessidades que a pessoa com deficiência pode enfrentar ao trabalhar no mercado de trabalho normal; Como dar feedback, como avaliar o desempenho, como avaliar o feedback dos supervisores dos empregadores; Canais de comunicação entre empregadores e serviços disponíveis e profissional de orientação profissional, como construir uma agenda de supervisão (por exemplo, ferramenta de colaboração); Como lidar com situações diferentes,	Pratique um plano online de supervisão / agenda (por exemplo, partilha livre da agenda) Feedback em situações complicadas e como geri-las

	como perda de compromissos, falta de recursos, fraco apoio dos funcionários	

Presencial

Objetivo Geral: Fornecer orientação precisa, aconselhamento para supervisionar o processo de integração da pessoa com deficiência no local de trabalho e apoiar o empregador.

Conteúdos	Resultados de Aprendizagem	Atividades
Integração no mercado de trabalho normal: **- identificação das necessidades específicas das pessoas com deficiência para garantir a sua integração no mercado de trabalho normal (mobilidade, administrativo, social, adaptação do local de trabalho, sensibilização do pessoal, nomeação de um responsável, etc.)** **- Identificação das necessidades específicas dos empregadores (aconselhamento, apoio administrativo e financeiro com ajuda disponível, maior sensibilização das equipas, etc.)**	Conhecer as necessidades que a pessoa com deficiência pode enfrentar ao trabalhar no mercado de trabalho normal	Ex: **Mapa da mente** Explicação das necessidades especiais para pessoa com deficiência
Monitorização e manutenção no mercado de trabalho normal: **- Identificação das necessidades específicas das pessoas com deficiência para garantir que elas permaneçam no mercado de trabalho normal (visão geral do plano, avaliações, formação, informações administrativas e sociais, etc.)** **- Identificar as necessidades específicas dos empregadores (visão geral do plano, avaliação, mediação, adaptação ou adaptação razoável da sua posição)**	Como dar feedback, como avaliar o desempenho, como avaliar o feedback dos supervisores dos empregadores;	Ex: Uso de exemplos de relatórios de avaliação e ferramentas de suporte
Encontrar situações adaptadas à resolução de problemas (adaptação ou	Canais de comunicação entre empregadores e serviços disponíveis e conselheiro de orientação	Ex.: Livre partilha da agenda Apresentação de um plano de supervisão / agenda online

acomodação razoável de posição, criação de links, formação profissional, competências sociais, etc.)	profissional, como construir uma agenda de supervisão (por exemplo, ferramenta de colaboração).	
Gestão de situações desafiadoras: **- Revisão das várias situações possíveis** **- Encontrar situações adaptadas à resolução de problemas (adaptação ou acomodação razoável de posição, criação de links, formação profissional, habilidades sociais, etc.)**	Como lidar com situações diferentes, como perda de compromissos, falta de recursos, fraco apoio dos funcionários	Ex: Feedback em situações complicadas e como geri-las
		Ex.: Mentoria para pessoas com deficiência (introdução ao tema)

Link para os conteúdos do curso:
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1e5CPM50aXXgNnufMo87NR6urLpdvGaS2

Link site do projeto DESIGN

https://www.design-disability.org

Promotor do Projeto: AFEJI | Att: DIERCKENS Aurélien

Endereço_ 199/201 rue Colbert Bâtiment Ypres – CS 59029 – 59043 Lille Cedex (França)

www.design-disability.org

disabled employability signaling